

BG

BG

BG



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 16.12.2008
СОМ(2008) 868 окончателен

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

**Нови умения за нови работни места
Изпреварващо предвиждане на потребностите на пазара на труда и осигуряване
на съответстващи на тях умения**

{SEC(2008) 3058}

СЪДЪРЖАНИЕ

1.	Нови умения: ключът към повече и по-добри работни места	3
1.1.	<i>Посрещане на предизвикателството, свързано с уменията</i>	3
1.2.	<i>Актуализиране на уменията на всички нива и насърчаване на възможностите за професионална реализация</i>	4
1.3.	<i>Съчетаване на уменията с потребностите на пазара на труда</i>	5
1.4.	<i>Подобряване на капацитета на Съюза за оценка на уменията, изпреварващо предвиждане и осигуряване на съответствие</i>	6
2.	Първа оценка на необходимите умения и потребностите на пазара на труда до 2020 г.	6
2.1.	<i>Дългосрочни тенденции в създаването на работни места и в предлагането на работна ръка</i>	7
2.1.1.	Разрастващ се пазар на труда, в който все повече доминира секторът на услугите.....	7
2.1.2.	Риск от недостиг на работна ръка и потребност от по-високи равнища на заетост	8
2.2.	<i>Тенденции в нуждите от умения и в професионалната заетост.....</i>	9
2.2.1.	По-високи изисквания по отношение на уменията във всички професии	9
2.2.2.	Създаване на значителен брой висококвалифицирани работни места и риск от поляризация на пазара на труда.....	10
3.	Изпреварващо предвиждане и осигуряване на съответствие между търсенето и предлагането: инициатива „нови умения за нови работни места“	13
3.1.	<i>Справяне с несъответствията</i>	13
3.2.	<i>Укрепване на способността на Съюза да прави прогнози и изпреварващи предвиждания.....</i>	14
3.3.	<i>Задълбочаване на международното сътрудничество</i>	16
3.4.	<i>Мобилизиране на инструментите на Общността.....</i>	17

1. Нови умения: ключът към повече и по-добри работни места

1.1. Посрещане на предизвикателството, свързано с уменията

Сериозността на финансовата криза придава изключителна непредсказуемост на бъдещето на световната икономика. За да поеме Европа по пътя на възстановяването обаче, е изключително важно да се повиши стойността на човешкия капитал и да се предоставят възможности за професионална реализация на населението посредством актуализиране на неговите умения. Актуализирането на уменията обаче не е достатъчно: необходимо е също така да се постигне по-добро съчетаване на предлаганите умения с търсенето на пазара на труда.

Като част от Европейския план за икономическо възстановяване, предложен от Комисията¹ в помощ на Европа с цел смекчаване на непосредствените последици от кризата и подготвяне за икономически възход, Комисията поде мащабна европейска инициатива в подкрепа на трудовата заетост. С тази инициатива се цели насърчаване на заетостта и повторното приобщаване към пазара на труда на съкратените работници посредством мерки за активизиране, преквалификация и актуализиране на техните умения.

Актуализирането на уменията е от съществена важност за възстановяването на Европа в краткосрочен план и за подпомагане на нейния растеж и производителност — в дългосрочен, за стимулиране на работните места и на способността ѝ за приспособяване към настъпващите промени, както и за постигането на безпристрастност, равенство между половете и социално сближаване.

В прехода към икономика с ниско съдържание на въглеродни емисии и нарастващата значимост на икономиката на познанието, и по-специално разпространението на ИКТ и нанотехнологиите, се съдържа изключителен потенциал за създаването на устойчиви работни места навсякъде в Европа. Глобализацията, застаряването на населението, урбанизацията и развитието на социалните структури също ускоряват промяната, настъпваща на пазара на труда и в изискванията спрямо уменията. Развитието на нови умения и способности с цел пълно оползотворяване на потенциала за възстановяване, е приоритет и предизвикателство за общностните и националните обществени органи, институциите в областта на образованието и обучението, дружествата, работниците и студентите.

Положението в отделните държави-членки и региони се различава съществено, що се отнася до присъщите за населението умения или разпределението на заетостта по отрасли. По-добро наблюдение, оценка и изпреварващо предвиждане, както и адекватно съчетаване на уменията са от съществена важност както за справяне с последиците от кризата за заетостта, така и по отношение на дългосрочните трудови перспективи за работната сила в ЕС.

¹ Съобщение на Комисията COM(2008) 800

1.2. Актуализиране на уменията на всички нива и насърчаване на възможностите за професионална реализация

Актуализирането на уменията е от съществено значение за постигането на равнопоставеност, тъй като нискоквалифицираните работници са по-уязвими на пазара на труда и могат да бъдат първи засегнати от кризата. Актуализирането на уменията не е просто лукс, запазен за висококвалифицирания персонал, зает в сектора на високите технологии: то е необходимост за всички. Вероятността нискоквалифицираните възрастни хора да вземат участие в програми за обучение през целия живот е седем пъти по-малка от тази за високообразованите; твърде недостатъчни са мерките, които се вземат за повишаване и адаптиране на уменията на застаряващата работна ръка. Политиките на държавите-членки в областта на образованието, обучението и заетостта трябва да се съсредоточат върху повишаване и адаптиране на уменията и върху предоставяне на по-добри възможности за учене на всички нива, за да доведат до развиването на висококвалифицирана и отговаряща на нуждите на икономиката работна ръка. Също така бизнес средите проявяват повишен интерес към инвестиране в човешкия капитал и към подобряване управлението на човешките ресурси. Освен това равенството между половете е ключов фактор за справяне с новите изисквания по отношение на уменията.

Подобряването на безпристрастността и ефикасността на системите за образование и обучение в ЕС е съществено за предотвратяване пилеенето на неговите човешки и финансови ресурси, за повишаване на възможностите за професионална реализация, както и за намаляване на неравенството². Актуализирането на уменията несъмнено предполага непосредствени разходи и трябва да се разглежда в контекст на финансова устойчивост, средносрочните и дългосрочните ползи обаче в частен, данъчен и социален план следва да надминат първоначалните разходи. Квалифицирана работна сила не допринася само за производителността: инвестирането в добре разработени системи за обучение през целия живот може спокойно да покрие икономическите разходи, произтичащи от недостига или липсата на умения. Въпреки че икономическият спад оказва все по-силен натиск на публичните и частните разходи, сега не е моментът за ограничаване на инвестициите в образованието, уменията или активните мерки, насочени към заетостта.

Системите за образование и обучение трябва да водят до придобиването на нови умения, да отговарят на естеството на новите работни места, които се очаква да бъдат създадени, както и да подобряват приспособимостта и възможностите за професионална реализация на вече трудово активните хора. Осигуряването на висококачествено предучилищно и основно образование за всички, подобряването на нивото на образование и предотвратяването на ранното напускане на училище са от съществено значение, за да могат хората

² Съобщение на Комисията „Ефикасност и безпристрастност в системите за образование и обучение“ COM (2006) 481, 08.09.2006

да придобият ключови способности, в това число основните умения и учене, които са предварително условие за по-нататъшно актуализиране на уменията³.

1.3. Съчетаване на уменията с потребностите на пазара на труда

С оглед справяне с нарастващата безработица е налице необходимост от по-голяма адекватност на уменията. Липсата на съответствие на уменията с пазара на труда все по-често е източник на безпокойство за голяма част от държавите-членки. Поради недостатъчна информация и липса на структурна гъвкавост работниците и предприятията не разполагат с адекватното ниво на умения в съответните области, което се отразява негативно върху конкурентоспособността, по-специално на по-малките предприятия. Наборът от умения, които се придобиват в университетите и системите за обучение в ЕС, не отговарят напълно на потребностите на икономика, чиято истинска движеща сила са иновациите. Изборът на младите мъже и жени в образователен и професионален план все още е твърде повлиян от традиционното разделение на професиите полове. Намалването на диспропорционалното разпределение на работните места между половете в дадени отрасли и професии би могло отчасти да компенсира бъдещ недостиг от умения в технически или управленски професии например⁴.

Премахването на препятствията, в това число и административните бариери, пред свободното движение на работници в ЕС, както и повишаването на прозрачността по отношение на информацията, свързана с тенденциите на пазара на труда и изискванията по отношение на уменията, биха допринесли за насърчване на професионалната, отрасловата и географската мобилност и биха позволили по-добро съчетаване на уменията на населението с възможностите за работа. Мобилността по време на образователни и обучителни курсове (например посредством програмите Erasmus и Leonardo) способства за това по-късно младите хора да са по-отворени към мобилност в професионалния си живот. За да бъде търсенето на работа по-ефикасно и резултатно, е налице необходимост от по-добра координация между различните области на политика и институциите от сферата на пазара на труда, а именно публичните служби по заетостта и системите за социална сигурност.

Комисията и Европейският пакт за имиграция и убежище наблягат на това, че трудовата и географската мобилност на работници от трети държави могат да допринесат за преодоляване на несъответствията по отношение на уменията и да гарантират пълноценно използване на техните умения⁵. Успешното интегриране на мигрантите и техните потомци е от ключово значение за икономиката и обществото в ЕС.

³ „Европейска референтна рамка за ключовите умения за обучение през целия живот“, Препоръка 2006/962/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18.12.2006 г.

⁴ Доклад на Комисията относно равенството между мъжете и жените, 2009 г., предстои да бъде публикуван. Съобщение на Комисията „Подпомагане на пълноценното участие на младите хора в образованието, трудовата дейност и обществото“ - COM(2007) 498 окончателен от 4.9.2007 г.

⁵ Съобщение на Комисията „Обща имиграционна политика за Европа“, COM(2008) 359, 17.6.2008 г.

1.4. Подобряване на капацитета на Съюза за оценка на уменията, изпреварващо предвиждане и осигуряване на съответствие

По-доброто наблюдение и изпреварващо предвиждане на потребностите на пазара на труда и на изискванията по отношение на съответните умения е необходимо, за да се помогне на хората да се върнат на пазара на труда, да се улесни съчетаването на уменията с наличните свободни работни места и да се ориентира развитието на уменията по начин, който ще подобри свързаните със заетостта дългосрочни прогнози. Съществено подобрене на способностите на държавите-членки и на Съюза за прогнозиране, изпреварващо предвиждане и осигуряване на съответствие между бъдещите умения и потребностите на пазара на труда е предварително условие за разработването на ефикасни политики в областта на заетостта, образованието и обучението, както и за решение при избора на кариера за отделния човек. Подобно подобрене на способностите може да изиграе ключова роля за успешно реализиране на интегрираните политики за гъвкава сигурност в рамките на Стратегията за растеж и заетост, както бе подчертано от Мисията за гъвкава сигурност на ЕС⁶.

През март 2008 г. Европейският съвет подчерта, че инвестирането в хората и модернизиранието на пазара на труда е една от четирите приоритетни области на Лисабонската стратегия и прикани Комисията „да представи цялостна оценка на бъдещите изисквания за квалифицирани умения в Европа до 2020 г., като вземе предвид въздействието на технологичните промени и застаряващото население, и да предложи мерки за прогнозиране на бъдещите потребности“.

В отговор на предоставения от Европейския съвет мандат, в глава 2 от настоящото съобщение е представена първата оценка на бъдещите изисквания за умения до 2020 г. Този анализ обаче не бива да остане еднократен. Той трябва да бъде последван от трайни и стратегически усилия: предвид това, че новите отрасли повишават потенциала си за стимулиране на растежа и създаване на нови работни места, е необходимо тези оценки да бъдат актуализирани редовно, така че да отразяват промените в развитието.

В тази връзка в глава 3 се предлагат начини за постепенно подобряване на способностите и се вписва оценката на уменията и на потребностите на пазара на труда в рамките на Стратегията за растеж и заетост на ЕС. Наред с тази инициатива Комисията предлага и актуализирана стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението, в помощ на държавите-членки при повишаване на нивото от умения посредством обучение през целия живот.

2. ПЪРВА ОЦЕНКА НА НЕОБХОДИМИТЕ УМЕНИЯ И ПОТРЕБНОСТИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА ДО 2020 Г.

Неочакваната финансова криза от втората половина на 2008 г. илюстрира ограниченията на всяка една прогноза. Много от уменията и работните места, които през 2020 г. ще изглеждат обикновени за европейските граждани,

⁶ Съобщение на Комисията „Към общи принципи на гъвкавата сигурност“, COM(2007) 359, 27.6.2007 г. Доклад на Мисията за гъвкава сигурност до Съвета, декември 2008 г.

например вследствие на промените в използването на „чистите“ технологии, дори надхвърлят рамките на въображението на настоящия етап. Въпреки че прогнозите не могат да дадат точна представа за бъдещето, те могат да подскажат общите тенденции и да подчертаят необходимостта от отговори на политическо ниво⁷.

Оценката на Комисията доведе до три основни заключения: първо — в средносрочен и дългосрочен план в Европа съществува голям потенциал за създаване на работни места (нови и за заместване). Второ — изискванията по отношение на уменията, способностите и квалификацията ще се повишат значително и ще обхванат всички видове и нива на професионална заетост. И трето — налице е необходимост от гарантиране на по-добро съответствие на предлаганите умения и търсенето на пазара на труда в дългосрочен план.

Тази първа оценка е базирана в голяма степен на обстойна прогноза за бъдещите потребности от умения, изготвена през юни 2008 г. от Европейския център за развитие на професионално обучение (Cedefop)⁸. Повече информация, сведения относно методологията и описание на прогнозите на държавите-членки могат да бъдат намерени в Работния документ на службите на Комисията, придружаващ настоящото съобщение.

2.1. Дългосрочни тенденции в създаването на работни места и в предлагането на работна ръка

2.1.1. Разрастващ се пазар на труда, в който все повече доминира секторът на услугите

Анализът на Cedefop сочи, че за периода 2006—2020 г. в ЕС-25⁹ е възможно да бъдат създадени приблизително 100 милиона нови работни места. Наред със създаването на 19,6 милиона допълнителни работни места, други 80,4 милиона работни места за заместване биха могли да се освободят, тъй като работещите се пенсионират или напускат пазара на труда.

Бавният, но сигурен преход в разпределението на заетостта в ЕС по отрасли — от селското стопанство и традиционните производствени сектори към услугите, вероятно ще продължи, въпреки скорошния спад. През 2020 г. близо три четвърти от работните места ще бъдат в отрасъла на услугите.

Създаването на работни места в сектора на услугите вероятно съществено ще нараства до 2020 г., особено в бизнес услугите. Първичният сектор би могъл да загуби 2,9 милиона работни места, докато в сферата на строителството вероятно би настъпило стабилизиране. Производството би отбелязало нетна загуба от 800 000 работни места, въпреки ръста в инженерството; предвид засиленото търсене на работни места за заместване обаче производственият

⁷ Относно ограниченията и методологията на прогнозите, вж. Работния документ на службите на Комисията.

⁸ Cedefop, *Skill Needs in Europe. Focus on 2020* Люксембург, 2008 г.

⁹ Тази предварителна оценка не включва България и Румъния. Те ще бъдат включени при първото актуализиране на прогнозите.

отрасъл ще продължи да създава работни места и следователно ще остане ключов отрасъл за икономиката на ЕС.

В по-краткосрочен план е възможно да се изготви по-подробна прогноза за тенденциите в отрасъла на услугите. Най-добрите перспективи за създаване на работни места до 2015 г. се очакват в сферата на бизнес услугите (като ИТ, застраховането и консултантските услуги), здравното обслужване и социалните дейности, търговското разпространение, индивидуалното обслужване, хотелиерството и кетъринга, и в по-малка степен в образованието (фигура 1). Прогнозите за бизнес услугите и за другите отрасли могат да се нуждаят от коригиране в светлината на финансовата криза.

Преходът към икономика с ниско съдържание на въглеродни емисии също ще окаже важно въздействие върху заетостта, и по-специално в енергийния отрасъл, в отраслите за пречистването на водите и обработката на отпадъци, в строителния, транспортния, промишления, горския и селскостопанския отрасъл. Съгласно Международната организация на труда глобалният пазар за екологични услуги и продукти следва да се удвои и да достигне 2740 млрд. USD през 2020 г.¹⁰

2.1.2. Риск от недостиг на работна ръка и потребност от по-високи равнища на заетост

Демографските тенденции ще окажат съществено въздействие върху предлагането на работна ръка, въпреки че за период от няколко години това ще бъде отчасти компенсирано от повишаване на равнищата на активност¹¹. Според данни на Eurostat населението на ЕС в трудоспособна възраст (15—64 години) ще достигне своя пик през 2012 г. и след това ще започне да намалява с пенсионирането на поколенията от следвоенния бум в раждаемостта. Предвид това, че участието на жените и на по-възрастните работници ще продължи да нараства, до 2020 г. ефективната работна сила би трябвало да продължи да нараства бавно; след това обаче „ефектът от застаряването“ ще надхвърли повишаването на равнището на участие и ще доведе до бавен, но продължителен спад в предлагането на работна сила като цяло в ЕС, което ще се отрази по различен начин в отделните държави-членки.

Мигрантските потоци биха могли да компенсират част от спада в раждаемостта, но няма да разрешат демографския дефицит — не на последно място и поради факта, че в дългосрочен план имигрантските общности показват тенденции за присвояване на демографските модели на страната на пребиваване. Следователно е твърде вероятно несъответствията на пазара на труда в ЕС в качествено отношение да бъдат изострени и от недостиг в количествено отношение: съответствието на уменията на потребностите на пазара на труда ще бъде от съществено значение за ефикасно използване на човешкия капитал.

¹⁰ ИЛО, Зелени работни места: факти и цифри, 2008 г..

¹¹ Вж. Първи доклад на Комисията за демографското състояние, SEC(2007) 638, 11.5.2007 г.

2.2. Тенденции в нуждите от умения и в професионалната заетост

2.2.1. По-високи изисквания по отношение на уменията във всички професии

Редица взаимнообвързани фактори ще стимулират търсенето на по-добри и адаптирани умения: глобализацията и повишената международна търговия; преходът към икономика с ниско съдържание на въглеродни емисии; прилагането на технологии, и по-специално ИКТ, както и промените в организацията на труда, които от своя страна са отчасти вследствие на технологичните промени и актуализирането на уменията¹².

Следващото десетилетие ще бъде белязано от все по-нарастващо търсене на високо квалифицирана и приспособима работна ръка и от предлагане на работни места, които все повече са обвързани с уменията. Общата възходяща тенденция в търсенето по отношение на уменията може да бъде илюстрирана чрез данните за изискваното ниво на образование, въпреки че това е доста относителна променлива при определянето на нивото на уменията.

В ЕС-25 за периода 2006—2020 г. процентът на работните места, които изискват високо ниво на образование, следва да се повиши от 25,1 % на 31,3 %; броят на работните места, които изискват средно ниво на квалификация, също би се повишил слабо — от 48,3 % на 50,1 %. Това би представлявало съответно 38,8 и 52,4 милиона нови работни места на високо и средно ниво. В същото време делът на работните места, които изискват ниско ниво на образование, би се понижил от 26,2 % на 18,5 %, въпреки очакването за 10 милиона нови работни места (фигура 2).

За повечето от работните места, които не изискват физически труд, ще има нужда от високо квалифициран работници; работниците със средно ниво на образование постепенно ще започнат да заемат работни места, изискващи квалифицирана работна ръка. Тъй като общото ниво на образование нараства по-бързо от промените на пазара на труда, само половината от неквалифицираните работни места ще бъдат заети от работници с ниско ниво на образование (фигура 3).

В сектора на услугите се наблюдава ясна тенденция към разширяване на задължителния набор от умения, свързани с нерутинни задължения, на всяко едно професионално ниво. Така например специалистите в ИКТ трябва да развият умения е областта на маркетинга и управлението; работниците в сферата на услугите трябва да развият умения, насочени към обслужването на клиентите, и цифрова грамотност. В редица отрасли с интензивно развитие на знанията се изискват както управленски умения, така и научни познания. В областите на социалните дейности и образованието е налице необходимост от актуализиране на уменията с оглед подобряване качеството на услугите.

Това отразява нарастващото търсене от страна на работодателите на служители с всеобхватни ключови умения, като умения за разрешаване на проблеми и

¹² Работен документ на службите на Комисията, стр. 18.

извършване на анализи, за самоуправление и общуване, езикови умения и по-общо — „нерутинни умения“.

2.2.2. Създаване на значителен брой висококвалифицирани работни места и риск от поляризация на пазара на труда

Нетните прогнози за създаване на работни места показват поляризирано разпространение на работните места по професии, с подчертан дисбаланс в полза на висококвалифицираните работни места. До 2020 г. в ЕС-25 биха могли да бъдат създадени 17,7 милиона допълнителни работни места на постове, изискващи висока квалификация и несвързани с упражняването на физически труд, като управленски постове в областта на администрацията, маркетинга, логистиката и продажбите, системни администратори в областта на ИТ, преподаватели и техници. Успоредно с това прогнозите очертават слаби, дори отрицателни перспективи за създаване на работни места на някои постове, изискващи квалификация, но и значителен нетен брой нови работни места, за които не се изисква квалификация (5 милиона), особено в сектора на услугите — например охранители, домашни помощници, касиери и служители по чистотата (фигура 4).

Новите технологии и развитието на организацията на труда изглежда водят до значително нарастване на броя на работните места в периферията на спектъра от работни места (особено при тези, изискващи възможно най-висока квалификация). Новите технологии не могат да заместят нито „нерутинните“ задължения, типични за професиите, изискващи високо квалифициран персонал (познавателни и свързани с общуването), нито нискоквалифицираните работни места, особено в сектора на услугите (обслужващи дейности и управление на тежкотоварни камиони). Рутинните задължения, изискващи средни квалификационни умения, и трудът с висока степен на повторимост могат обаче да бъдат автоматизирани или компютризирани, или могат да бъдат възложени на външни изпълнители.

Подобна поляризация се долавя в някои държави-членки. Това обаче не е ясно изразен феномен и тенденцията за поляризиране в нетния брой нови работни места би била значително неутрализирана от високото търсене за заместване на средноквалифицирани работници, въпреки че то би засилило и възходящата тенденция в търсенето по отношение на уменията.

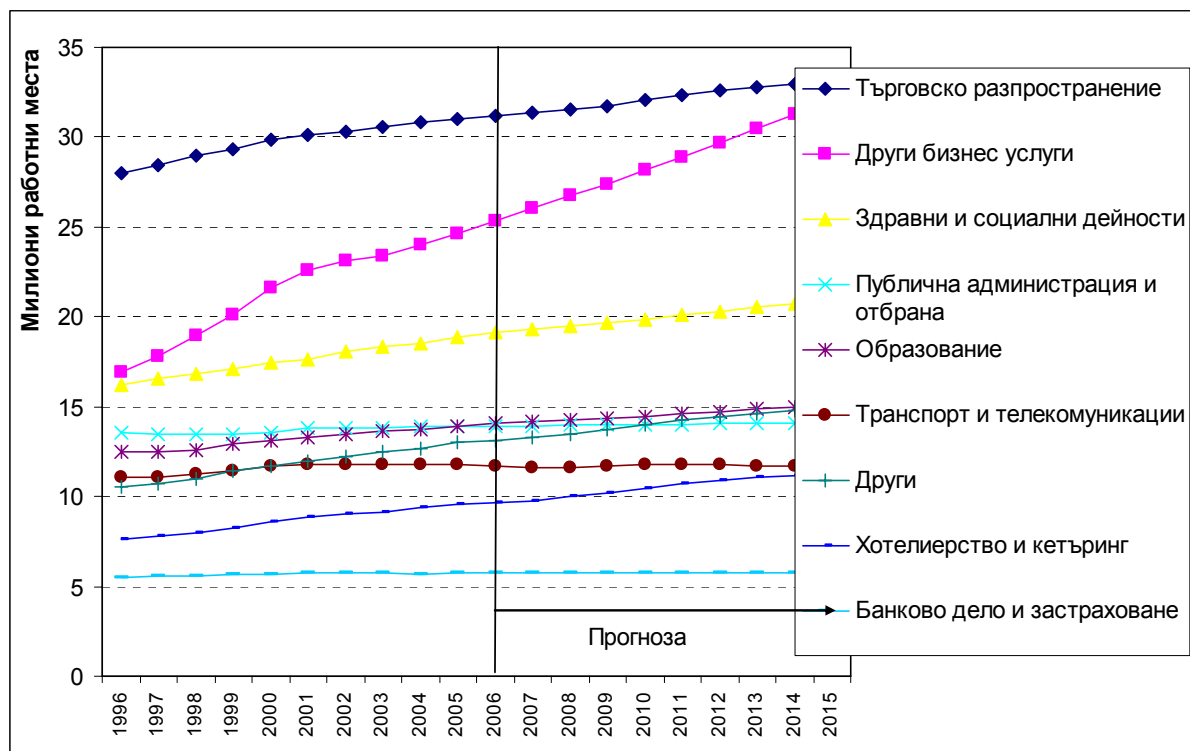
Подобни промени в търсенето на пазара на труда вече будят тревога относно разликите в заплащането между работните места. Тенденцията в дела на трудовите доходи в ЕС от 1980 г. насам е подчертано възходяща за висококвалифицирания персонал, но низходяща за нискоквалифицирания, като нивата на възнагражденията на ниско- и средноквалифицирания персонал се доближават¹³.

Нискоквалифицираните работни места в сектора на услугите все по-често включват сложни нерутинни задължения, но новите умения и способности, необходими за тези работни места, все още не са достатъчно отразени в

¹³ Работен документ на службите на Комисията, стр. 30.

структурата на възнагражденията от финансова гледна точка. Това оказва въздействие и върху неравенството между половете, тъй като жените, и по-специално тези от имигрантското общество, са заети в непропорционална степен в сектора на услугите¹⁴.

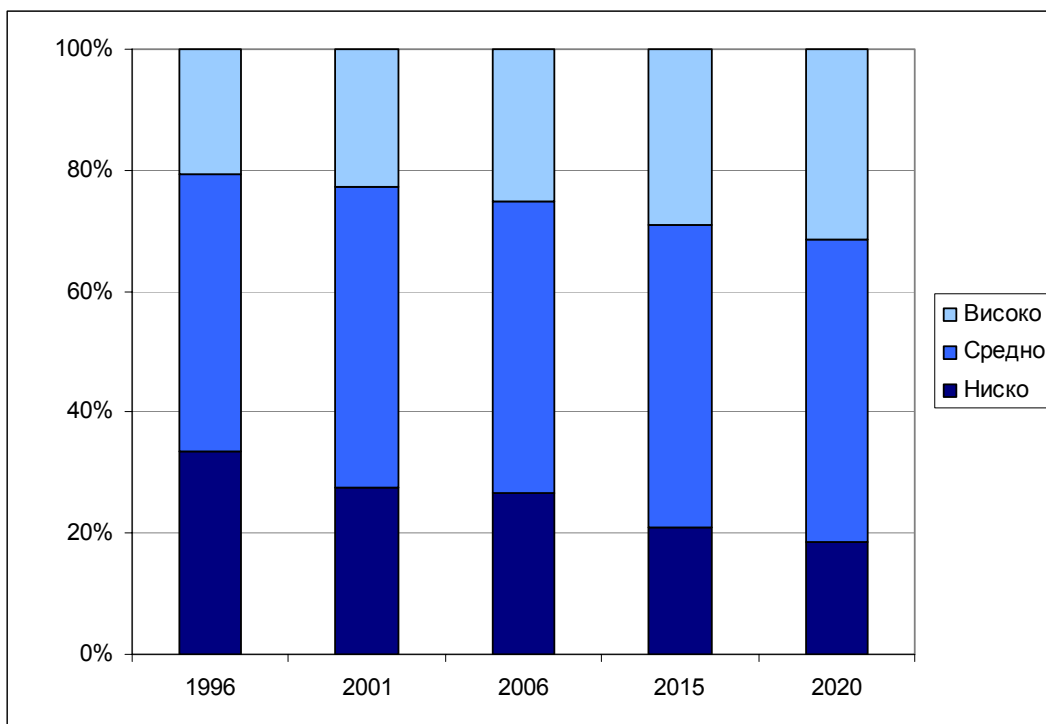
Фигура 1: Тенденции в нивата на заетост в сектора на услугите до 2015 г., ЕС-25



Източник: Cedefop, 2008 г.

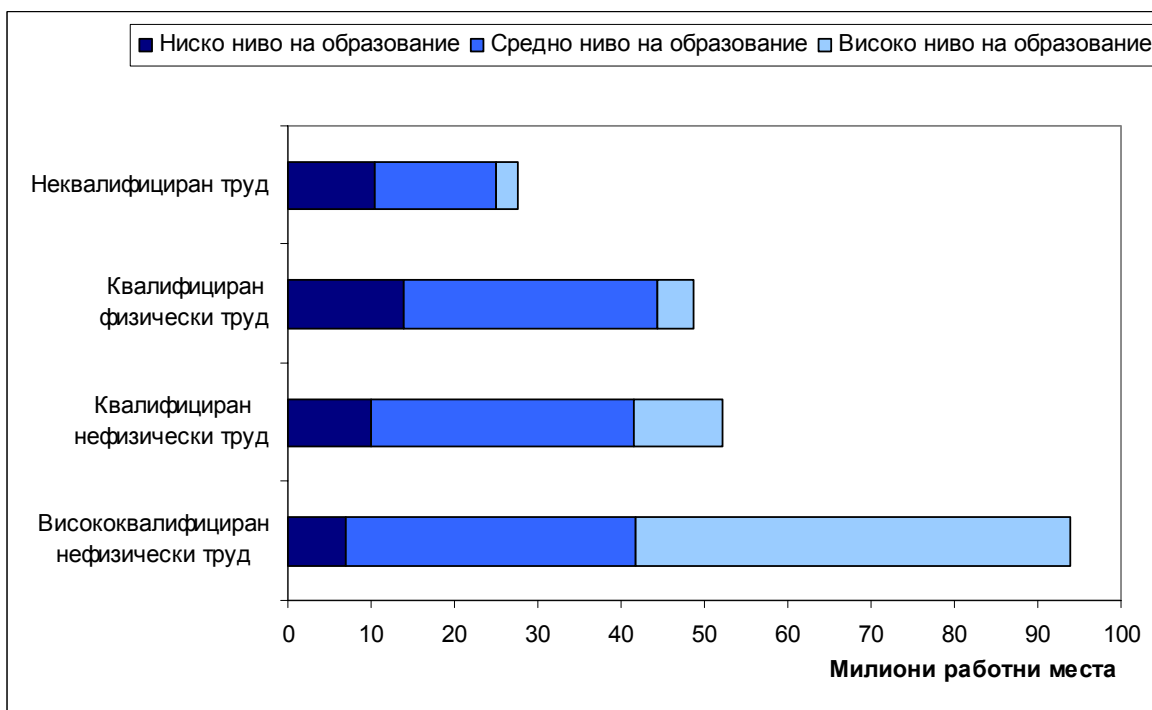
Фигура 2: Минала и бъдеща структура на работните места по ниво на образование, ЕС-25

¹⁴ Работен документ на службите на Комисията, стр. 31.



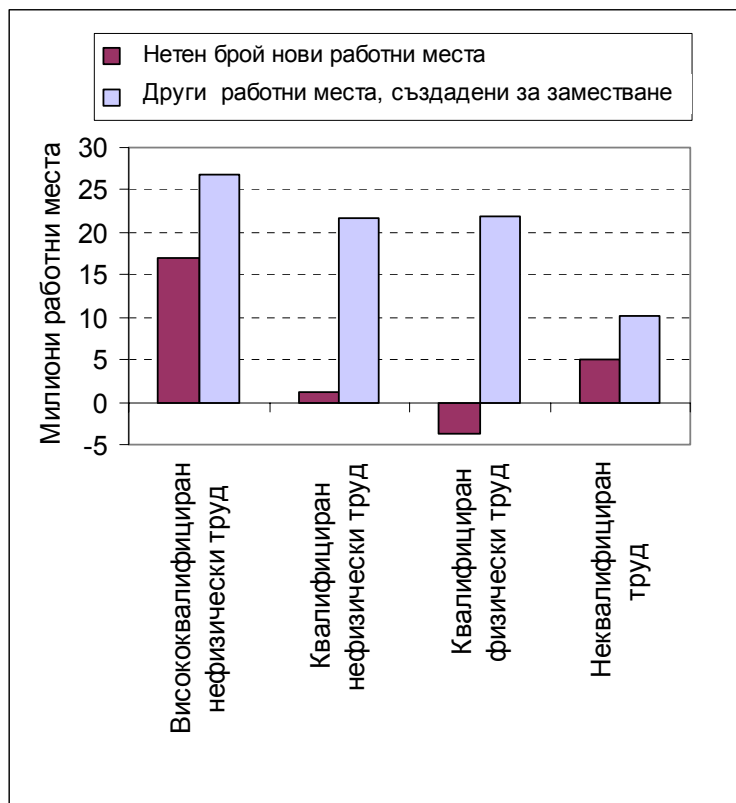
Източник: Cedefop, 2008 г.

Фигура 3: Прогнозирани нива на заетост през 2020 г. по широки категории професии и ниво на образование, ЕС-25



Източник: Cedefop, 2008 г.

Фигура 4: Създаване на нови работни места между 2006 и 2020 г. по широки категории професии, ЕС-25



Източник: Cedefop, 2008 г.

3. ИЗПРЕВАРВАЩО ПРЕДВИЖДАНЕ И ОСИГУРЯВАНЕ НА СЪОТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ ТЪРСЕНЕТО И ПРЕДЛАГАНЕТО: ИНИЦИАТИВА „НОВИ УМЕНИЯ ЗА НОВИ РАБОТНИ МЕСТА“

С цел по-успешно посрещане на описаните предизвикателства от ключово значение е да се поощри по-добра и пълна информираност относно бъдещите изисквания на Съюза по отношение на уменията и работните места и да се улесни тяхното съответствие и изпреварващо предвиждане. Това поставя необходимостта от актуализиране на уменията на населението на ЕС и гарантиране на по-доброто им съответствие с потребностите на пазара на труда в центъра на стратегията на ЕС за растеж и заетост, за да бъдат преодолени непосредствено възникналите от кризата последици за заетостта и обществото и да се допринесе за повишаване на конкурентоспособността и безпристрастността на ЕС в дългосрочен план. Тази програма се основава на действащия бюджет и програми на ЕС и включва четири елемента.

3.1. Справяне с несъответствията

Обществените органи на национално, регионално и местно равнище, бизнес средите, социалните партньори, институциите в областта на обучението и отделните граждани само биха имали полза от това да получават редовна

информация във връзка с краткосрочните промени, възникнали на пазара на труда, наличните свободни работни места на територията на целия ЕС и прогнозите за изискванията по отношение на уменията. С оглед насърчаване на професионалната и географска мобилност Комисията:

- ще създаде считано от 2009 г. „Европейски център за наблюдение на пазара на труда“, който ще публикува периодична актуализирана информация за краткосрочните тенденции на европейския пазар на труда; този център ще събира, анализира и разпространява информация относно свободните работни места и регистрираните лица, които търсят работа, посредством мрежата на публичните служби по заетостта на ЕС, а на по-късен етап — сведения от по-голям брой източници, като отрасли, дружества и агенции за набиране на персонал;
- ще разработи, считано от 2009 г., стандартен многоезичен речник на професиите и уменията, с оглед подобряване на качеството и прозрачността на информацията за свободни работни места, което да доведе до по-пълно съответствие на уменията на лицата, които търсят работа, с изискванията на съответното работно място;
- ще създаде през 2009 г. „*Match and Map*“ — ориентирана към потребителите прозрачна онлайн услуга за гражданите, която предоставя качествена информация относно професиите, уменията, възможностите за учене и обучение в цяла Европа; като част от EURES и свързан с порталите PLOTEUS и EURAXESS¹⁵ този портал ще представя на потребителите ясен поглед за географското разпределение на свободните работни места в ЕС, които отговарят на техния профил, ще им предоставя обратна информация относно причините, поради които дадено работно място не отговаря на техните уменията, както и сведения за възможностите за обучение.

3.2. Укрепване на способността на Съюза да прави прогнози и изпреварващи предвиждания

По-голяма част от държавите-членки вече разработват средства за прогнозиране и изпреварващо предвиждане¹⁶. Тези инициативи обаче се различават съществено както от гледна точка на обхвата, така и на използваната методология, и трябва да бъдат съчетани в едно общо усилие в тази насока. За целта е необходимо да се прибегне до ресурсите и експертния опит, с които

¹⁵ EURES — Европейският портал на службите по заетостта (<http://eures.europa.eu>) — обхваща понастоящем 1,2 милиона свободни работни места, над 300 000 автобиографии и 17 700 регистрирани работодатели. Той предоставя и важна информация за професионалната мобилност в Европа. PLOTEUS — Порталът за възможностите за учене в европейското пространство (<http://ec.europa.eu/ploteus/>) - отчита над 800 000 посещения годишно. EURAXESS — уебсайтът на мрежата „Изследователи в движение“ — включва и портал за заетостта (<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>), предназначен за работодатели и служители с научноизследователски профил; на него годишно се публикуват 5 000 обяви за свободни работни места.

¹⁶ За цялостен поглед върху националните инициативи, вж. Работния документ на службите на Комисията, глава 3.

разполагат Cedefop и Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд. Комисията:

- ще извършва редовна и систематична оценка на предлагането и търсенето на пазара на труда в ЕС в дългосрочен план до 2020 г., разбита по отрасли, професии, ниво на квалификация и държави. През 2010 г. ще започнат да се публикуват актуализирани прогнози на всеки две години, заедно с *ad-hoc* навременни предупреждения за евентуален дисбаланс на пазара на труда;
- ще повиши капацитета на ЕС в сферата на методологията, провеждането на анализ и взаимно учене с оглед изпреварващо предвиждане на уменията и на работните места. Считано от 2009 г. Комисията ще насочи своите усилия в рамките на програмите „Прогрес“ и „Обучение през целия живот“ към разработването на нови начини за измерване на уменията;
- ще подобри капацитета на ЕС за оценка на последиците върху заетостта, настъпили вследствие на прехода към икономика с ниско съдържание на въглеродни емисии.

Бизнес средите имат важна роля при оценката на потребностите от умения и следва да вземат активно участие в тази инициатива. Комисията:

- ще насърчи диалога между бизнес средите и институциите в областта на образованието и обучението с цел създаването на партньорство, което да способства за посрещането на потребностите от умения в средносрочен план; тя ще осигури и поглед върху очакванията на работодателите по отношение на студентите и дипломираните кадри посредством качествени прогнозни проучвания, като например „Сближаване на образователните структури в Европа“;
- ще повиши знанията, осведомеността и участието на бизнес средите при прогнозирането на потребностите от умения благодарение на инструмент за допитване, предназначен за работодателите, и на качествени проучвания на потребностите на бизнес средите (и по-специално на МСП) от умения;
- ще подкрепи платформите на дружества, институциите в областта на обучението и специалистите по подбор на персонала, установени с оглед съвместното организиране на целенасочени обучения и провеждането веднъж годишно на мероприятия от вида „Партньорство за умения и заетост“ с цел идентифицирането на най-иновационните партньорства за постигане на съответствие между търсенето и предлагането на умения.

Когато става въпрос за приспособяване към промените, отрасловото ниво е от особено значение. Комисията в сътрудничество с институциите на ЕС, социалните партньори и европейските агенции Eurofound и Cedefop вече разработи обхващаща различните отрасли прогнозна методология за изпреварващо предвиждане на потребностите от умения по отрасли, която

подказва възможните начини на развитие на отраслите и отражението му върху професиите и заетостта. Комисията:

- ще извърши анализ на необходимите умения и на потребностите на пазара на труда в ключови отрасли. Подробните резултати за 16-те отрасли, които представляват 75 % от общия брой работни места в частния сектор в ЕС, ще бъдат готови в средата на 2009 г. и ще представят пълна картина на търсенето на работна ръка и на неговото отражение върху процесите на реструктуриране;
- ще обсъди със заинтересованите страни, а именно със съществуващите отраслови комитети за социален диалог, възможността от създаването на „отраслови съвети по въпросите на заетостта и уменията“ на равнище на ЕС с оглед събиране на наличната в държавите-членки и регионите информация и предоставяне на насоки, изготвяни от заинтересованите страни и в рамките на системите за образование и обучение.

За да извлече полза от експертния опит, с който разполагат държавите-членки, бизнес средите и социалните партньори, институциите в областта на образованието и обучението, университетските кадри и международните институции, Комисията ще създаде малка група от експерти в подкрепа на инициативата „Нови умения за нови работни места“. В продължение на една година групата ще предоставя експертно мнение и съвети по отношение на анализите, общите методологии и действията на равнище политики.

3.3. Задълбочаване на международното сътрудничество

Икономиките в ЕС, както и тези на другите държави, са повлияни от глобалните тенденции и предизвикателства, които от своя страна оказват пряко отражение върху пазарите на труда в ЕС; политическият диалог и обменът на опит с глобалните ни партньори могат да допринесат за посрещане на днешните и бъдещите предизвикателства. Наред с осъществяването в момента сътрудничество с 46-те държави, които участват в процеса от Болоня за реформа на висшето образование, Комисията ще засили сътрудничеството си с трети държави и международните институции. По-специално, тя:

- ще вземе активно участие в новата програма на ОИСР за оценка на уменията на възрастните, наред с провеждащите се в момента програми PISA и ANELO относно постиженията на учащите в средното и висшето образование. Комисията ще си сътрудничи с ОИСР и при разработването на качествени проучвания на развитието на търсенето на умения и на показателите за несъответствие;
- ще си сътрудничи с Международната организация на труда (МОТ), по-специално с оглед разработването на платформа за обмен на знания и осъществяването на оценка на глобалното отражение на политиките в областта на изменението в климата върху уменията и заетостта;
- ще задълбочи текущите двустранни диалози с трети държави, и по-специално с Китай, Индия, САЩ и Канада, които водят до съвместни

изследователски проекти и до сътрудничество в областта на прогнозирането и методологията;

- ще стимулира политическия диалог със съседните държави, както и диалога в рамките на Източното партньорство и Съюза за Средиземноморието, с подкрепата на Европейската фондация за обучение, по-специално с цел развитието на отрасъла за професионално образование и обучение и на националните квалификационни рамки.

3.4. Мобилизиране на инструментите на Общността

Подготовката за възстановяване посредством основно актуализиране на уменията би дала положителни резултати само ако всички заинтересовани страни в държавите-членки обединят усилията си, с помощта на политиките, финансовите инструменти и процесите на Общността:

- стратегията за растеж и заетост и програмите за взаимно учене в рамките на отворения метод на координация осигуряват обща политическа рамка за развитието на инициативата „Нови умения за нови работни места“. Планът за възстановяване, изготвен от Комисията, набляга на това, че насърчаването на политиките за гъвкава сигурност и особено на мерките, насочени към активизиране, преквалифициране и актуализирането на уменията, е от основно значение за поощряване на възможностите за професионална реализация и повторното приобщаване към пазара на труда;
- актуализираната стратегическа рамка за сътрудничество в образованието и обучението може да стимулира иновационните партньорства между институциите в областта на образованието и обучението и социалните и икономически субекти за насърчаване на по-гъвкави и ориентирани към търсенето системи. Прилагането на Европейската квалификационна рамка следва да повиши прозрачността на квалификациите и да улесни достъпа до по-нататъшно учене. Процесът от Копенхаген относно сътрудничеството в областта на професионалното образование и обучение ще включи нов приоритет, насочен към подобряване на връзките с пазара на труда;
- „петата свобода“ — свободата на движението на знания — получила името си на срещата на Европейския съвет през пролетта на 2008 г. ще подкрепи разгръщането на инициативата „Нови умения за нови работни места“. Тя ще благоприятства мобилността на научни работници през граници и между сектори и по този начин ще постигането на съответствие между търсенето и предлагането на най-високото ниво на умения;
- инициативата „Нови умения за нови работни места“ се вписва изцяло в обхвата на Европейския социален фонд (ЕСФ). Редица държави-членки вече определиха като приоритет в своя програмен период ЕСФ за 2007—2013 г. разработването на политики и услуги, които да се справят с потребностите от умения и с несъответствията на пазара на труда, в това число и мерки, насочени към балансирано разпределение на работните места между половете, и механизми за ориентиране при избора на образование. Комисията ще предостави на държавите-членки стратегически насоки за оптимално оползотворяване на средствата от ЕСФ;

- Европейският фонд за регионално развитие (ЕФРР) също може да допринесе за развитието на умения и за тяхното изпреварващо предвиждане посредством насърчаването на технологичното прогнозиране, иновациите, научноизследователската и развойна дейност и комуникационната инфраструктура, както и чрез трансгранично сътрудничество между организациите в областта на образованието и обучението;
- Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР) инвестира в иновации, нови технологии, научноизследователска и развойна дейност и подкрепя програмите за актуализиране на уменията на земеделските и горските стопани и лицата, заети в сферата на преработката на хранителни продукти, както и на голямата част от населението в селските райони, посредством действия, насочени обучение, осведомяване и разпространение на знания.
- предложението на Комисията за изменение на Регламента относно Европейския фонд за приспособяване към глобализацията (ЕФПГ) ще позволи задълбочаването на мерките, насочени към актуализиране на уменията;
- Европейският фонд за интегриране на граждани на трети държави може, в допълнение към ЕСФ, да допринесе за актуализиране и адаптиране на уменията на имигрантите, по-специално посредством финансиране на мерките, които трябва да бъдат взети преди отпътуването в страната на произход (например професионални и езикови обучения), и на езикови курсове в държавата-членка на пребиваване.

Европейският социален диалог е ключов инструмент за мобилизиране на социалните партньори да инвестират в подходящи умения, посредством образование и обучение през целия живот. Комисията ще прикани социалните партньори да разработят съвместни инициативи за насърчаване прогнозирането и актуализирането на умения и да съпроводят отблизо процесите на реструктуриране в краткосрочен план.

Актуализирането на умения е от критично значение за бъдещето на Европа; това е така важно особено днес, когато се налага постигането на по-добро съответствие между уменията и потребностите на пазара на труда. Инициативата „Нови умения за нови работни места“ набляга на необходимостта от по-ефикасни политики на образование и обучение и от модернизиране на пазарите на труда посредством политики за гъвкава сигурност. Тя предлага обединяване на усилията с цел постигане на всеобхватна оценка на необходимите умения и потребностите на пазара на труда в бъдеще, в сътрудничество с държавите-членки, дружествата и другите заинтересовани страни. Целта на инициативата е да допринесе за икономическото възстановяване и за разгръщането на стратегията за растеж и заетост, за смекчаване на последиците от настоящата криза, отразили се на

заетостта и уменията, и подобряване на конкурентоспособността и безпристрастността в дългосрочен план. Комисията, в сътрудничество с държавите-членки, ще прави редовна оценка на ефикасността на предприетите мерки, като първият доклад по темата се очаква през 2010 г.