**ПАКТ ЗА УМЕНИЯ**

Налице е голям потенциал за насърчаване на съвместните действия, за да се увеличи максимално въздействието на инвестициите в умения. Политиките и действията в областта на уменията се споделят между много участници. Предприятията, работниците, доставчиците на образование и обучение, националните, регионалните и местните органи, търговските камари и службите по заетостта са сред тези, които допринасят за това повишаването на квалификацията и преквалифицирането да се превърнат в реалност. Съгласуваните усилия могат да внесат яснота за физическите лица и предприятията по цялата верига за създаване на стойност, да намалят разходите и да се съсредоточат върху приоритетите.

Ето защо Комисията стартира Пакт за умения — споделен ангажимент и подход към развитието на уменията. Пактът се опира на принципите на Европейския стълб на социалните права и подкрепя целите на Зеления пакт и цифровата трансформация, както е посочено в съобщението на Комисията „Силна социална Европа за справедливи промени“.

Пактът има за цел да мобилизира и стимулира заинтересованите страни от частния и публичния сектор да предприемат конкретни действия за повишаване на квалификацията и преквалифициране на хората в трудоспособна възраст и, когато е уместно, да обединят усилията си в партньорства.

**Присъединяване към Пакта**

* + - 1. Всички заинтересовани страни, които се присъединяват към Пакта, подписват Хартата и нейните основни принципи и са съгласни да ги спазват и отстояват.
      2. Страните, подписали Пакта, се приканват да превърнат участието си в конкретни ангажименти за повишаване на квалификацията и преквалифициране. Ангажиментите трябва да бъдат в съответствие с основните принципи и могат да бъдат изградени около редица „способстващи фактори“, които илюстрират конкретни начини за прилагане на различните принципи.
      3. Поетите ангажименти се наблюдават чрез поне един ключов показател за изпълнението, например брой на хората, които участват в дейност за повишаване на квалификацията или преквалифициране.

**Основни принципи на Хартата:**

1. Насърчаване на култура на учене през целия живот за всички
2. Изграждане на силни партньорства за умения
3. Наблюдение на предлагането/търсенето на умения и прогнозиране на нуждите от умения
4. Работа срещу дискриминацията, за равенство между половете и за равни възможности

**Пактът може да бъде изпълняван от:**

* Отделни предприятия или други частни или публични организации
* Регионални или местни партньорства
* Индустриални или междусекторни партньорства

**Подкрепа по линия на Пакта:**

От 2021 г. Комисията ще подкрепя страните, подписали Пакта, чрез специализирани услуги:

1. **Център за работа в мрежа**, включително: подкрепа за намирането на партньори и за първите срещи на партньорствата; свързване със съществуващите инструменти на ЕС, например Европас, Панорама на уменията, EURES и Мрежата на публичните служби по заетостта; насърчаване на дейностите на членовете на Пакта.
2. **Център за знания**, включително: уебинари, семинари, дейности за партньорско обучение; актуална информация относно политиките и инструментите на ЕС; информация за проекти, инструменти и най-добри практики
3. **Център за насоки и ресурси**, включително: достъп до информация относно съответното финансиране от ЕС; насоки за набелязването на финансови възможности; улесняване на обмена между членовете на Пакта и националните/регионалните органи.

Пактът може да се подпомага с общо финансиране от ЕС, а именно по линия на Механизма за възстановяване и устойчивост и съответните инструменти за финансиране по Многогодишната финансова рамка за периода 2021—2027 г.[[1]](#footnote-2), които следва да се използват пълноценно.

**ХАРТА**

**ПРЕАМБЮЛ**

Като вземаме предвид **Европейския стълб на социалните права**, който е компасът на ЕС за социално и приобщаващо възстановяване, както и за справедлив преход към неутралност по отношение на климата и цифрова Европа;

Като признаваме, че в днешната и утрешната **цифрова икономика** хората трябва да заемат централно място;

Като припомняме, че с **Европейския зелен пакт** Европа отбеляза своята амбиция да се превърне в първия неутрален по отношение на климата континент до 2050 г.;

Като подкрепяме **стратегиите за промишлеността и МСП** със силни устои на единния пазар, които дават възможност на нашите предприятия да правят нововъведения и да разработват нови технологии, като същевременно стимулират кръговата икономика и създават нови пазари;

Като сме твърдо убедени, че уменията са от ключово значение както за хората, така и за предприятията, за да се разкрият възможности за повече и по-добри работни места, както и за растеж и конкурентоспособност, както е посочено в **Европейската програма за умения** за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост;

Като разбираме важната роля на предприятията и социалните партньори за определяне на нуждите от умения и подпомагане на развитието на съответните умения;

Като изтъкваме значението на социалния диалог за успешното повишаване на квалификацията и преквалифициране в Европа и като изцяло зачитаме националните системи, ролята на социалните партньори и колективните споразумения;

Като подчертаваме ползите от сътрудничеството и обмена между предприятията, работниците и регионалните и местните органи;

Като отчитаме, че пандемията от COVID-19 засегна сериозно нашите общества и икономики, като показа значението на солидарността и бързите действия на ЕС за справедливо и устойчиво възстановяване;

**Приветстваме Пакта за умения**, иницииран от Европейската комисия, целящ да се мобилизират съгласувани усилия между частните и публичните партньори за качествени инвестиции в умения за всички хора в трудоспособна възраст в целия Съюз **и ще спазваме и отстояваме следните основни принципи**:

1. **Насърчаване на култура на учене през целия живот за всички**
2. **Изграждане на силни партньорства за умения**
3. **Наблюдение на предлагането/търсенето на умения и прогнозиране на нуждите от умения**
4. **Работа срещу дискриминацията, за равенство между половете и за равни възможности**

Списък на подписалите

**ИЗГРАЖДАНЕ НА КОНКРЕТНИ АНГАЖИМЕНТИ**

В допълнение към спазването и отстояването на основните принципи, страните, подписали Пакта за умения, се насърчават настоятелно да предложат конкретни ангажименти за осъществяване на действия за повишаване на квалификацията или за преквалифициране, като по този начин приведат в действие основните принципи на Пакта. Това може да се направи по различни начини в зависимост от контекста, промишлената екосистема и вида на участващите организации, били те отделни дружества или други организации, или партньорствата.

Посочените по-долу примери съставляват неизчерпателен списък на способстващи фактори, които могат да подпомогнат разработването на конкретни ангажименти. Когато предлагат ангажимент с конкретни действия за повишаване на квалификацията и за преквалифициране, организациите или партньорствата следва да изберат съответните способстващи фактори и да ги адаптират и интегрират по подходящ начин, за да съответстват на съдържанието на техния ангажимент. Те следва също така да посочват поне един ключов показател за изпълнението, например броя на хората, участващи в действия за повишаване на квалификацията или за преквалифициране, с цел да се наблюдава изпълнението на ангажимента.

**Насърчаване на култура на учене през целия живот за всички**

* Организацията поддържа уменията на хората, които работят в нея, като изключително важни за нейния успех.
* Работодателите и работниците са осведомени за стойността и ползите от повишаването на квалификацията и преквалифицирането и са мотивирани да подобряват постоянно своите знания и умения.
* Действието се разработва за и със работниците и се подкрепя от всички управленски равнища.
* Предлагат се насоки и подкрепа за кариерно развитие.
* Използват се подходящи финансови ресурси.
* Извършва се редовен мониторинг и оценка на качеството.
* Обръща се специално внимание на повишаването на квалификацията и преквалифицирането на групите в неравностойно положение, включително по-възрастните работници и възрастните, които нямат достатъчни основни умения.
* Ръководството и персоналът получават подкрепа за учене и преодоляване на пречки като липсата на време, средства или информация относно възможностите за повишаване на квалификацията или за преквалифициране.
* Дружествата имат достъп до финансови и нефинансови стимули, за да осигуряват повишаване на квалификацията и преквалифициране на работодателите и служителите.
* Микро-, малките или средните предприятия разполагат със специална подкрепа (напр. инструменти, услуги и финансиране), за да създадат и поддържат култура на учене в организацията както за ръководството, така и за персонала.

**Изграждане на силни партньорства за умения**

* Участват широк кръг от заинтересовани страни, по-специално социални партньори, доставчици на обучение, публични органи, изследователи, публични или частни служби по заетостта, търговски камари и други посреднически органи, както и секторни организации.
* Партньорството в една промишлена екосистема е отворено за всички заинтересовани страни, за да се обединят експертен опит и ресурси за конкретни действия, които ще позволят на хората да запазят своята работа, да сменят работното си място или да намерят нова работа.
* Партньорството си сътрудничи на европейско, национално, регионално или местно равнище, според случая.
* Подкрепя се междусекторното сътрудничество между съответните партньорства в секторите/промишлените екосистеми.
* Гарантират се споделена отговорност и проактивна роля на всеки партньор.
* Членовете на партньорството провеждат открит диалог и споделят и обменят знания, за да гарантират високо качество на предлаганите обучения, включително качество на учителите/обучителите и на програмите за обучение.
* Партньорството основава действията си на изпитани инструменти, но също така разработва иновативни решения.

**Наблюдение на предлагането/търсенето на умения и прогнозиране на нуждите от умения**

* Търсенето и предлагането на умения (свързани с работата и трансверсални) се наблюдават редовно, а хората се информират ясно относно нуждите от умения.
* Прогнозирането на умения отчита необходимостта от подкрепа за цифровия и екологичния преход и последиците от демографските промени.
* Наблюдението на търсенето и предлагането на умения разглежда нуждите от умения на работната сила и предприятията на регионално, национално и европейско равнище.
* Прогнозирането на умения отчита бързите промени на пазара на труда и предоставя подходяща и навременна информация за нуждите от умения.
* Прогнозирането на умения отчита развитията на регионално, национално и европейско равнище.
* Механизмът за наблюдение включва не само нуждите от свързани с работата умения, но и нуждите от трансверсални и основни умения.
* Действието се основава на установените нужди, както от свързани с работата умения, така и от социални компетентности.

**Работа срещу дискриминацията, за равенство между половете и за равни възможности**

* Чрез действието активно се насърчават равните възможности, независимо от пол, раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация;
* Действието осигурява достъп до висококачествени възможности за повишаване на квалификацията/преквалифициране за всички от целевата група, независимо от пол, раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждания, възраст[[2]](#footnote-3) или сексуална ориентация.
* Действието включва валидиране и признаване на придобитите умения (включително микроквалификация).
* Вземат се предвид нуждите и капацитетът на отделните лица, включително техните лични и професионални нужди (например промяна в кариерата в средата на живота);
* Действието е гъвкаво, модулно и, когато е възможно, се предоставя чрез инструменти (включително цифрови инструменти), които осигуряват достъп до учене за всички хора в трудоспособна възраст.

1. Като например Европейския социален фонд плюс, REACT\_EU, Фонда за справедлив преход, програмите „Еразъм +“, „Хоризонт Европа“, „Цифрова Европа“, Европейския фонд за регионално развитие, InvestEU и Модернизационния фонд. [↑](#footnote-ref-2)
2. Освен ако това не е оправдано от естеството на действието, например инициативи за повишаване на квалификацията и за преквалифициране, насочени към по-възрастни работници или по-млади кадри. [↑](#footnote-ref-3)