

Позиційний документ 2023/XX

Щодо необхідності терміново інвестувати в працівників, навчання та якісні робочі місця, щоб покращити ситуацію на ринку праці та компенсувати дефіцит навичок*

Прийнято на XX засіданні Виконавчого комітету IndustriAll Європа

Термін **skills shortages – дослівно «дефіцит навичок» – не має широко вживаного повного відповідника в українській мові. У деяких джерелах його перекладають як «дефіцит кваліфікованих кадрів», але це завузько, оскільки про дефіцит навичок можуть заявляти, зокрема, і роботодавці без відкритих вакансій, маючи на увазі, що їхньому наявному персоналу бракує певних компетенцій.*

Європейський ринок праці у 2023 році оцінюється як напружений: кількість вакансій на ньому перевищує кількість шукачів, а роботодавці конкурують за працівників. Європейська комісія [оголосила](#), що рівень безробіття в еврозоні – на найнижчому за всі часи рівні 6,6%, тоді як рівень зайнятості досяг рекордних 74,4%. Однак наведені цифри вимагають критичної оцінки, оскільки при їхньому обчисленні не враховано порівняльні якісні показники. Детальніше про це – далі, але якщо коротко, то велика кількість вакансій є наслідком зростання прекаризації та гнучкості ринку праці.

На європейському ринку праці має місце дефіцит навичок – така тенденція зберігається протягом останніх десятиліть. Водночас, після пом'якшення заходів щодо COVID-19 напруженість ринку продовжує зростати. У нинішній екстраординарній ситуації, яка відзначається, зокрема, високою інфляцією, кризою вартості життя та енергетичною кризою на тлі подвійного зеленого і цифрового переходу, напружений ринок праці стає додатковим викликом для сталого відновлення та збереження конкурентоспроможності Європи як такої, що створює якісні робочі місця.

Роботодавці швидко запропонували в якості ключового способу вирішення комплексу наявних проблем трудову міграцію. Подібним чином розмірковували і в Європейській комісії, у квітні 2022 року опублікувавши «Пакет навичок і талантів» ([Skills and Talent Package](#)), у якому серед пріоритетів названі мобільність всередині ЄС і міграція з третіх країн. На додачу Комісія оголосила 2023 рік Європейським роком навичок ([European Year of Skills](#)) та закликала сприяти розвитку компетенцій за допомогою програм «Європейський порядок денний навичок», «Партнерство талановитих кадрів ЄС» та «Бюджет талантів» (European Skills Agenda, EU «Talent Partnership», «Talent Pool»), що базуються на політиці міграції.

Профспілки протягом десятиліть привертали увагу до наростаючого дефіциту навичок, пропонуючи долати його за допомогою заходів із забезпечення належної освіти, безперервного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації. IndustriAll Європа та

Його членські організації оголосили навчання своїм пріоритетом – першу спільну європейську вимогу щодо особистого права працівника на навчання було прийнято ще у 2005 році. Також наші члени активно залучалися до реалізації відповідних ініціатив на національному рівні.

Крім того, ми неодноразово закликали до розробки виваженої промислової політики, яка створюватиме якісні, охоплені профспілковим членством робочі місця. Навчання є доречним тоді, коли на ринку наявні пропозиції роботи з гідними умовами праці. У США це, здається, зрозуміли: тамтешній новий Закон про скорочення інфляції (Inflation Reduction Act, IRA) прямо пов'язує податкові пільги для компаній з їхніми зобов'язаннями щодо навчання персоналу та реалізації програм учнівства. А от Європа, попри декларований Європейський рік навичок, все ще соромиться провадити подібні новації.

Загалом врегулювання ситуації з дефіцитом навичок на тлі подвійного переходу вимагає комплексного підходу, який не обмежуватиметься навчанням та міграцією. Європейський фонд з покращення умов життя та праці ([Eurofound](#)) зазначає, що певні фахові профілі є дефіцитними всюди, тому мобільність робочої сили – не панацея. Навпаки, можливість максимально легкої трудової міграції може посилити «[відтік мізків](#)», який вже є проблемою для Східної Європи та сусідніх країн. Працівники з актуальними навичками та компетенціями є запорукою розвитку. Без них у країні йтиме обернений процес – що лише збільшить і без того великий розрив між державами-членами ЄС.

Так само і з міграцією з інших континентів. Наша оцінка збігається з оцінками [ОЕСР](#) і МВФ – жодна з цих установ не вважає міграцію стабільним рішенням, а [Eurofound](#) розглядає її лише як інструмент короткострокової дії.

Додатково зазначимо, що трудова міграція як короткотермінове рішення проблеми дефіциту навичок пов'язана з певним ризиком. Залучення працівників-мігрантів має відбуватися на принципі рівного ставлення, в умовах чіткого регулювання, спрямованого на захист їхніх прав і забезпечення рівної оплати за однаковою роботу. В іншому випадку роботодавці зловживатимуть можливістю наймати трудових мігрантів і платити їм менше, ніж місцевим мешканцям. Цьому можна було б легко запобігти, якби в ЄС належним чином дотримувалися права на об'єднання у профспілку та участь у колективних переговорах, адже тоді працівників-мігрантів захищали б їхні профспілки. Але, на жаль, через особливості національних законодавчих норм або антипрофспілкову діяльність роботодавців працівникам-мігрантам нерідко складно вступити до лав профспілки.

Тим часом все більша кількість джерел визнає основною причиною дефіциту навичок брак якісних, привабливих для працівників робочих місць. За даними [ОЕСР](#), збільшення кількості вакансій пов'язане з «великим звільненням» (значним зростанням кількості звільнень). В умовах напруженого ринку праці переговорна позиція працівників укріплюється. Тож люди більше не погоджуються на низькооплачувану роботу з поганими умовами праці – замість того вони звільняються та шукають кращих можливостей. Так, МВФ і [Європейська комісія](#) в якості методів залучення працівників рекомендують роботодавцям збільшувати зарплати і поліпшувати умови праці. Eurofound [наголошує](#), що покращення якості робочих місць – ключовий фактор для подолання дефіциту навичок, і що сама по собі наявність у працівників навичок не вирішить проблему. Більше того, Європейський центр розвитку професійної освіти і навчання (CEDEFOP) [звертає увагу](#) на те, що всі сектори економіки з низькою оплатою та поганими умовами праці стикаються з дефіцитом навичок. 70% компаній повідомляють про дефіцит навичок, але мало хто пов'язує його з відсутністю стимулів для залучення та утримання співробітників.

Наявний дефіцит навичок є результатом не лише надзвичайних ситуацій, таких як пандемія COVID-19 чи подвійна трансформація. Це – наслідок відсутності належної промислової та освітньої політики, стратегічного планування щодо робочої сили, недостатнього інвестування у промислові виробничі потужності, відсутності фінансових вкладень у навчання та професійну підготовку, реалізації планів скорочення робочих місць, прийнятих на основі недалекоглядних прогнозів роботодавців. Тож, маючи на меті розв'язання проблеми, помилково занадто вузько зосереджуватися на міграції замість того, щоб обирати стійкі рішення, засновані на інвестиціях у навчання та якісні робочі місця.

IndustriAll Європа вважає, що вирішення проблеми дефіциту навичок вимагає комплексного підходу, заснованого на зважених промисловій та соціальній політиці, політиці в сфері зайнятості та ринку праці, політиці щодо освіти та навчання, а також колективних переговорах. У цьому позиційному документі ми наводимо наш аналіз чинників, які стоять за нинішньою напруженістю ринку праці та дефіцитом навичок, і пропонуємо рекомендації для політиків, роботодавців і профспілок.

Вихід за рамки риторики: реальність дефіциту навичок у Європі

Роботодавці люблять говорити про «дефіцит робочої сили». Вони стверджують: на європейському ринку праці бракує кадрів, щоб заповнити їхні вакансії, потрібна міграція. Однак якщо подивитися уважніше, головна проблема – не в недостатній кількості наявних працівників, а в тому, що працівники, які мають необхідні навички, не готові працювати за ту плату і на тих умовах, які пропонують їм роботодавці. Тому тенденцію, що ми зараз спостерігаємо, вірніше буде означити як «дефіцит навичок на тлі недостатньої кількості якісних і привабливих вакансій».

Чого не вистачає в більшості дебатів про нинішній напружений ринок праці в Європі, так це показників якості¹. Сьогодні ми маємо вибухове зростання кількості непривабливих, неякісних, а також нестабільних (прекаризованих) вакансій. Значну частку серед них охоплюють вакансії з найнижчою погодинною оплатою та роботою у незручний час (вночі або в суботу та неділю), з низькою автономією, високим тиском з боку роботодавця та необхідністю проявляти надмірну гнучкість². Зазвичай на такі позиції працевлаштовуються малоосвічені, молоді, мігранти (представники вразливих груп) – їхня участь у ринку праці в минулому році значно зросла³. Більшість працівників, які мають освіту, досвід, кваліфікацію такі умови передбачувано не сприймають. Роботодавцям варто інвестувати у привабливість та якість робочих місць, а не обирати соціальний демпінг.

Зростаючу прекарізацію європейського ринку праці найкраще видно при оцінці становища молодих людей. З часів фінансової кризи 2008-2009 років безробіття серед молоді різко зросло, і воно продовжує зберігатися навіть при сучасному рекордно напруженому ринку праці.

В середньому по ЄС [рівень безробіття серед молоді](#) – близько 13%. У багатьох країнах-членах [ситуація ще драматичніша](#): Греція – 28,6%, Іспанія – 26,9%, Італія – 24%, Румунія – 22,7%, Словаччина – 19,5% та Франція – 17%. Ще більше занепокоєння викликає [кількість молодих людей, які не працюють, не навчаються і не тренуються](#) (NEET), зареєстрований на рівні 13,1% в середньому по ЄС.

¹ [Порівняльний аналіз ETUI](#) (2023) пропонує різноманітні показники якості, включаючи рівень неповної зайнятості тощо

² На основі опитування щодо робочої сили ЄС (2019) у розрізі країн-секторів за даними Евростату

³ На основі дослідження структури доходів (2018) у розрізі країн за даними Евростату

При цьому не можна стверджувати, що молоді люди не хочуть працювати. Ті з них, кому «пощастило» знайти роботу, [повідомляють](#) про нестабільність своєї зайнятості: 47% молодих працівників мають тимчасові контракти (в порівнянні з 10% серед працівників інших вікових категорій); 1 з 10 молодих працівників працює за тимчасовим контрактом недобровільно; 31% молодих працівників (особливо це стосується жінок) працюють за режимом неповного робочого дня, погоджуючись на такі умови, щоб якось звести кінці з кінцями.

Ще один доказ того, що наявна напруженість ринку праці зумовлена збільшенням об'єму низькоякісних і непривабливих вакансій – кількість відпрацьованих годин. Всупереч очікуванням, вона все ще нижча за ту, що була до пандемії. З іншого боку, ми маємо рекордно велику кількість зайнятих і рекордно низький відсоток безробіття. Ймовірно, це означає, що багато працівників наразі не працюють повний робочий день і роботодавці утримують їх за різними домовленостями, щоб зменшити витрати. Припущення щодо розповсюдженості вимушеної роботи неповний робочий день та неповної зайнятості підтверджують і [дані CEDEFOP](#).

Інше протиріччя полягає в тому, що роботодавці прагнуть залучити працівників-мігрантів, плануючи масові звільнення в найближчі місяці. Цю згубну практику розпочав [сектор високих технологій](#). Додатковий аргумент на користь того, що державна політика має запобігати соціальному демпінгу та сприяти забезпеченню рівної оплати за рівну працю, дотриманню норм трудового законодавства і колективних угод.

Реальність на місцях: галузевий розріз

У країнах ОЕСР кількість вакансій зростає переважно у сферах виробництва, послуг і будівництва. Про найбільший кадровий дефіцит повідомляли роботодавці у Східній Європі. Північні та західні країни також констатували наявність незакритої потреби у працівниках, але переважно у сфері послуг. У Південній Європі ситуація не така складна: наявність браку робочої сили, який спричиняє обмеження для виробництва, зазначили 9% компаній. Загалом у другому кварталі 2022 року виробничі підприємства надали інформацію про підвищення рівня дефіциту робочої сили на 8,5% у порівнянні з періодом до пандемії.

Глибший аналіз даних по різних галузях показує неоднозначну картину. Роботодавці [звітують](#) про труднощі з утриманням працівників переважно в текстильній, неметалургійній (виробництво цементу, кераміки, скла, вапна) та металургійній промисловості, найменше складнощів з цим виникає у хімічному, гірничодобувному та енергетичному секторах.

Показово, що і тут привабливість і якість робочих місць мають значення. Наприклад, текстильна галузь сумно відома своїми низькооплачуваними, не охопленими профспілковим членством робочими місцями з поганими умовами праці (в основному там працюють жінки). Тоді як у хімічному та енергетичному секторах діють потужні профспілки, які подбали про підписання хороших колективних договорів, що забезпечують трудівникам гідні умови та оплату праці (а також право на навчання).

Повертаючись до того, що вибір міграції як «легкого рішення» лише збільшить розрив між країнами ЄС: [опитування](#) Eurofound показує, що роботодавцям найважче втримати працівників у галузях промисловості в Румунії, Угорщині, Чехії та Словаччині – країнах з особливо високим рівнем мобільності всередині ЄС. Водночас найменше труднощів у Швеції, Данії, Фінляндії, Люксембургу та Ірландії.

Більше того, повідомляється, що у різних країнах працівники одного фахового профілю мають різні рівні кваліфікації (стосується в першу чергу операторів машин, зокрема у

сільському господарстві, фахівців зі STEM (наука, технології, інженерія, математика)) тощо), це робить міграцію нестабільним рішенням.



Діаграма 1: Основна нестача професій – кількість країн, які повідомляють про нестачу кадрів у різних професіях. Джерело: Eurofound. Подолання дефіциту робочої сили в країнах-членах ЄС (2021)

Представники секторів промисловості [свідчать](#) про значні труднощі з пошуком кваліфікованих працівників, вказуючи на те, що проблема полягає не в нестачі робочої сили як такої, а у браку навичок. [За даними Eurofound](#), у 2020 році 55% підприємств, які найняли або намагалися найняти спеціалістів з ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій), мали проблеми із заповненням таких вакансій.

За винятком фахівців зі STEM, в основному бракує навичок, запитаних на роботах, що вимагають не високої, а швидше середньої кваліфікації. Здебільшого йдеться про технічні навички, які можна швидко опанувати на практиці – у тому числі в рамках професійно-технічної освіти або програм подвійного навчання, з акцентом на відпрацювання операцій на робочому місці.

Головною проблемою тут, знову ж таки, є небажання роботодавців інвестувати у працівників та якісні робочі місця. Навіть в країнах з давніми традиціями виробничого навчання, як-от Німеччина, профспілки скаржаться, що «ніколи раніше не було так мало навчальних проєктів, як зараз». На жаль, сьогодні більшість компаній очікують, що вирішення проблеми підготовки і перепідготовки кадрів буде для них безкоштовним, оскільки його візьмуть на себе державні органи.

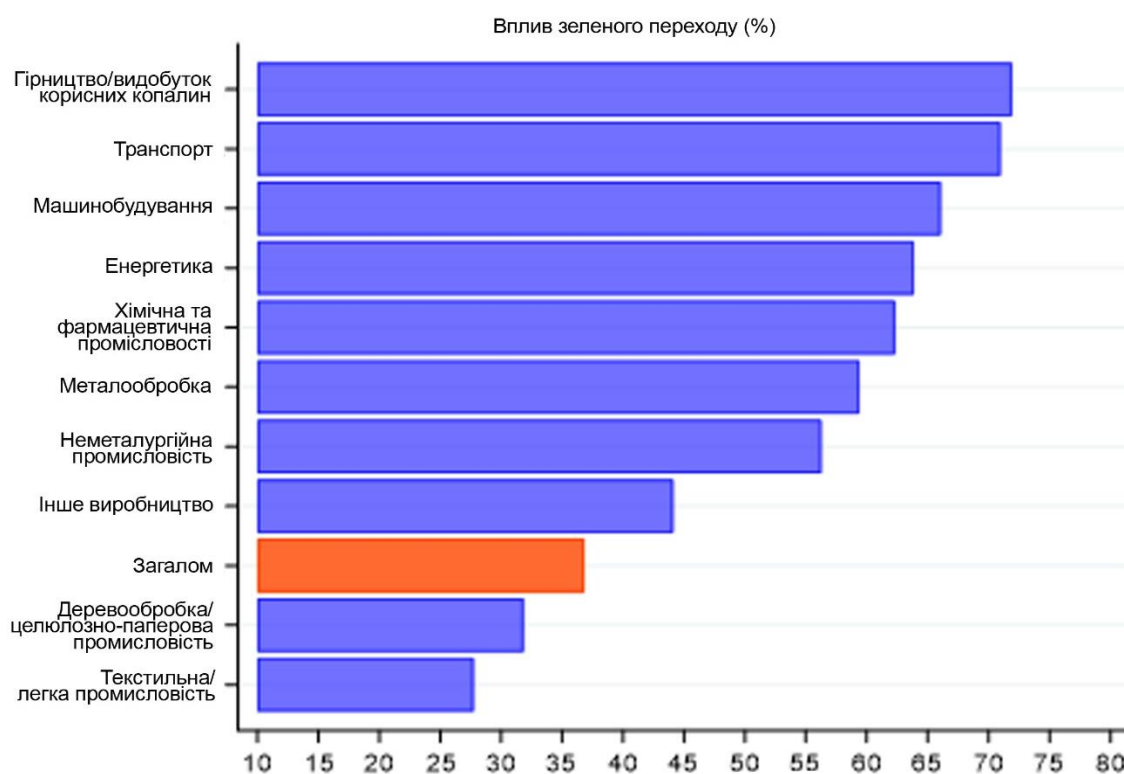
Таку саму позицію роботодавці займають і тоді, коли йдеться про невідповідність навичок персоналу новим виробничим умовам (зокрема, значний розрив між тим і іншим відбувся внаслідок пандемії). Роботодавці часто називають невідповідність навичок ключовою проблемою, забуваючи, що одним з її рішень є інвестування в навчання без відриву від

виробництва. Впровадження інновацій має важливе значення для розвитку компаній, однак неможливо очікувати, що система державної освіти миттєво адаптується до змін у їхніх потребах. А CEDEFOP [стверджує](#), що невідповідність навичок – нормальне явище, працівники не можуть знати кожну деталь, коли починають працювати на нових посадах. Отже, компанії повинні більше інвестувати у власну робочу силу.

Державна політика, потужний соціальний діалог і колективні переговори здатні вирішити проблему. Європі потрібно ввести соціальні умови для компаній, які бажають отримувати державне фінансування і податкові пільги (як, наприклад, зроблено у вже згадуваному Законі США про скорочення інфляції). Крім того, ми бачимо, що в країнах, де соціальні партнери сумлінно працюють разом, як у [Швеції](#), колективні договори з великим охопленням перетворюються на закон, гарантуючи, що і державні, і приватні суб'єкти господарювання співпрацюватимуть – в тому числі й у процесі організації набуття працівниками необхідних навичок. У Нідерландах соціальні партнери в металургійному секторі теж нещодавно об'єднали зусилля, щоб подолати дефіцит навичок. Нам потрібно більше таких прикладів.

Відсутність інвестицій у розвиток навичок негативно впливає на продуктивність та конкурентоспроможність

Зосередженість на міграції замість того, щоб інвестувати в якісні робочі місця та навчання, негативно вплине на продуктивність та конкурентоспроможність Європи, а також поставить під загрозу зелений і цифровий перехід. Подвійна трансформація відбувається в усіх країнах регіону одночасно, тому тільки міграція не вирішить проблему з дефіцитом навичок. Очікується, що перехід до більш екологічних виробництв значно вплине на робочі місця в секторах промисловості, як показано нижче.



Діаграма 2. Вплив переходу до більш екологічних виробництв на професії. Джерело: ETWCS 2021

Це серйозний виклик. Зміни, які вже відбуваються в автомобілебудуванні, показують, з чим стикається європейська промисловість у зв'язку із зеленим і цифровим переходом: у галузі з'являються абсолютно нові робочі місця з новими фаховими профілями – і, відповідно, виникає потреба в значному розширенні навчальних програм для задоволення зростаючого попиту. Згідно з даними Європейського акумуляторного альянсу (European Battery Alliance – організація, створена Європейською Комісією, країнами ЄС, представниками промисловості та науковою спільнотою для досягнення світового лідерства у виробництві та використанні акумуляторів), до перепідготовки/підвищення кваліфікації необхідно залучити 800 000 працівників сектору. Дослідження Бостонської консультативної групи (Boston Consulting Group, BCG) для Європейської платформи електромобільності передбачає, що до 2030 року перекваліфікації потребуватимуть 2,4 мільйона працівників автомобільної промисловості. Дефіцит навичок може виявитися ахіллесовою п'ятою переходу до зелених технологій, якщо політики та роботодавці не візьмуть на себе відповідальність і не перейдуть від розмов про навчання до конкретних дій. Ми вже бачимо наслідки недостатньо виваженої державної політики для забезпечення справедливого переходу. В останньому щорічному [інвестиційному звіті](#) Європейський інвестиційний банк (European Investment Bank) попереджає, що працівники в ЄС наразі не мають навичок, необхідних для переходу на чисті технології. Згідно з даними цього документу, близько 85% компаній повідомляють, що дефіцит навичок перешкоджає інвестиціям. Сумно, що роботодавці не інвестують у розвиток свого персоналу без зовнішнього тиску. Тому так важливо пов'язати державне фінансування чи податкові стимули із зобов'язаннями роботодавців щодо навчання співробітників. На прикладі Закону про скорочення інфляції США показують Європі, що це можливо.

Відсутність соціальних умов для отримання державного фінансування тільки погіршує ситуацію – це чудово ілюструє сьогодняшня парадоксальна ситуація в промисловості. Сотні тисяч працівників у Європі наразі працюють за скороченим робочим днем через кризу цін на енергоносії та проблеми з ланцюгами постачання. Це втрачений час для працівників та їхніх галузей – план SURE (Європейський інструмент тимчасової підтримки для зменшення ризиків безробіття в надзвичайних ситуаціях) 2.0 має містити обов'язкові умови щодо перепідготовки/підвищення кваліфікації. Згідно зі звітом, опублікованим минулого року, попередня версія плану довела свою цінність під час пандемії: у 2020 році за її допомоги 2,5 мільйона компаній змогли утримати 31 мільйон працівників. Сьогоднішній період скорочення активності та виробництва слід використати для перепідготовки та підвищення кваліфікації робочої сили.

Роботодавцям час нести відповідальність і проявляти реальну зацікавленість в інвестиціях на підтримку кваліфікованої робочої сили. Як зазначено в нашому [Маніфесті справедливого переходу](#), ЄС необхідна законодавча база, орієнтована на прогнозування та управління справедливим переходом. У ній має бути визнана першочергова роль інформації, консультацій за участі працівників, а також колективних переговорів, які дозволять передбачати зміни загалом та конкретно зміни щодо потреб у навичках. Крім того, ця законодавча база повинна гарантувати, що аналіз необхідних навичок – і передбачення щодо потреб у навичках – будуть актуалізуватися шляхом стратегічного мислення та

планування робочих місць у кожній компанії, кожному регіоні та кожному секторі. При цьому до процесу мають бути залучені соціальні партнери, представники професійно-технічної освіти та державних органів, які вбачатимуть свій обов'язок у сприянні структурним змінам.

Цифровий перехід в основному відбувається завдяки компаніям, які інвестують у нові технології з метою значного підвищення продуктивності. Цифровізація може бути як рішенням проблеми дефіциту навичок, так і причиною її загострення. Однак, як зазначено у Цифровому економічному огляді OECD 2020 ([2020 OECD Digital Economy Outlook](#)), успіх компаній у цифрову епоху залежить від працівників з хорошими цифровими навичками, що вимагає інвестицій в освіту, підвищення кваліфікації та навчання протягом усього життя. Роботодавці відповідальні за полегшення доступу до безперервного навчання для всіх працівників на робочих місцях.

Дехто вбачає вирішення проблеми дефіциту навичок у застосуванні штучного інтелекту (ШІ) та передової робототехніки. Однак і це – не ідеальний засіб, його впровадження також пов'язане з певними ризиками, зокрема – воно може спричинити погіршення якості робочих місць, а також потенційно призвести до знецінення завдань працівників і декваліфікації. З огляду на цифровий перехід, роботодавці повинні забезпечити належне навчання та підвищення кваліфікації працівників, що сьогодні виконують роботу, яку завтра імовірно візьме на себе ШІ. Вони не можуть вибирати і направляти на навчання тільки найперспективніших, залишаючи осторонь тих, хто потребує навчання найбільше. Вони повинні покривати витрати на підвищення кваліфікації та перекваліфікацію. Зокрема, стосовно цифрових навичок роботодавці вже визнали свою відповідальність за покриття витрат на навчання в Угоді соціальних партнерів ЄС про цифровізацію ([EU Social Partners' Agreement on Digitalisation](#)). У цифровій індустрії, яка дуже швидко змінюється, надзвичайно важливо постійно прогнозувати та керувати потребами в навичках і навчанні, щоб уникнути ситуації, коли відсутність навичок у персоналу перешкоджає інвестиціям компаній.

Сьогодні більшість країн-учасників ЄС, турбуючись щодо адекватної відповіді на Закон США про скорочення інфляції, зосереджуються на субсидіях і підтримці конкурентоспроможності. При цьому на вирішення проблеми дефіциту навичок спрямовані лише м'які заходи у промисловому плані ЄС «Зелена угода»! США зі своїм Законом не припустилися цієї помилки. Розуміючи, що конкурентоспроможність базується на якісних робочих місцях і кваліфікованій робочій силі, там пов'язали державні субсидії та податкові пільги із зобов'язаннями компаній інвестувати в працівників.

В Європі ми не бачимо прямого зв'язку між державною підтримкою та зобов'язаннями щодо навчання чи створення якісної зайнятості, попри наведені Eurofound докази, які вказують на негативний вплив дефіциту навичок на конкурентоспроможність (він не лише призводить до скорочення продуктивності та нижчого потенціалу зростання, а й перешкоджає прямим іноземним інвестиціям, знижує глобальну конкурентоспроможність, рівень інновацій, створює проблеми під час впровадження державних інвестиційних програм; а ще він шкодить працівникам – веде до підвищення інтенсивності праці та рівня стресу, а також погіршує баланс роботи та особистого життя).

Рішення існує: наші вимоги!

Загальні вимоги:

- Індивідуальне право на навчання обговорюється колективно і, бажано, гарантується колективним договором, щоб забезпечити доступ до навчання для ВСІХ, незалежно від віку (молоді/старші), статі, професії (сині/білі комірці), типу контракту (безстроковий договір, нестійка зайнятість)
- Високоякісне навчання, що веде до набуття рівнів кваліфікації, які підтверджуються (страхування якості) і визнаються (завдяки стандартам кваліфікацій, узгодженим між державами-членами)
- Зобов'язання розробити прогнози щодо актуальних навичок на галузевому/регіональному рівнях (наприклад, місцеві пули навичок) і на рівні компаній (наприклад, стратегічне планування навичок, включно з профорієнтацією)
- Значне збільшення державних та приватних інвестиції у професійно-технічну освіту і навчання. ПТО, пов'язане з роботою (для адаптації до професії), має бути безкоштовним для працівників і надаватись у робочий час
- Повне залучення профспілок (та соціальних партнерів – у більш широкому плані) до всіх ініціатив/стратегій, пов'язаних з навичками, розроблених на рівні компаній, місцевому, галузевому та національному рівнях
- Додаткові напрями промислової політики та політики зайнятості, здатні забезпечити, щоб перепідготовка та підвищення кваліфікації робочої сили відбувалася на тлі наявності якісних/стабільних робочих місць у процвітаючих галузях

Вимоги до політиків:

- **Встановити соціальні умови, які пов'язують всі національні та/або загальноєвропейські можливості державного фінансування та отримання податкових пільг зі створенням якісних робочих місць, повагою до колективних переговорів і прав профспілок та навчанням**
- Забезпечити всім працівникам, незалежно від їхнього віку, статі, професії чи типу контракту, доступ до освіти та професійної підготовки
- Розробити національні, регіональні та місцеві стратегії розвитку навичок з повним залученням профспілок, у тому числі в підготовці та реалізації навчальних програм
- Повною мірою використовувати всі доступні можливості фінансування ЄС для збільшення сталих державних бюджетів для навчання впродовж життя
- Працювати разом із соціальними партнерами на всіх рівнях, щоб досягти цілей Плану дій щодо впровадження Європейського компоненту соціальних прав (European Pillar of Social Rights Action Plan) до 2030 року (щонайменше 60% усіх дорослих мають брати

участь у навчанні щороку та щонайменше 80% осіб у віці 16-74 років повинні мати базові цифрові навички)

- Впевнитися, що системи соціального захисту та політика зайнятості розроблені належним чином для сприяння переходу з роботи на роботу, у тому числі між секторами, шляхом надання відповідних схем, гарантій доходу, можливостей професійної орієнтації та послуг з догляду (відповідно до рекомендацій Ради із забезпечення справедливого переходу до кліматичної нейтральності)
- Боротися з використанням трудової міграції шляхом впровадження рівного ставлення до рівної праці, залучення профспілок як у країнах походження, так і в країнах призначення мігрантів на всіх рівнях, а також встановлення мінімальних вимог і стандартів якості для приватних агентств зайнятості відповідно до Конвенції МОП №181
- Забезпечити чітку систему визнання навичок/кваліфікацій для дотримання принципу рівного ставлення до працівників-мігрантів

Вимоги до роботодавців:

- Інвестувати в працівників, у планування щодо робочої сили та навчання: пропонувати якісні робочі місця та збільшувати фінансування і доступ до навчання без відриву від виробництва
- Упевнитися, що всі працівники володіють навичками, які дозволяють впоратися зі змінами в галузях промисловості, надавати можливість оволодіти такими навичками через якісне безкоштовне навчання в робочий час
- Брати участь у соціальному діалозі та колективних переговорах на всіх рівнях (від компаній до галузей) для визначення потреб щодо навичок і розробки відповідних програм навчання для всіх працівників
- Переконатися, що періоди зменшення робочого навантаження використовуються для навчання, особливо орієнтованого на очікування подвійного переходу, а також для іншого необхідного навчання
- Забезпечити підтвердження результатів формального та неформального навчання через кваліфікації та конкретні форми компенсацій
- Брати участь у реіндустріалізації