



ПОЛИТИКИ И ФИНАНСОВИ СРЕДСТВА НА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ ЗА ПОДПОМАГАНЕ НА РАБОТНАТА СИЛА В ТРАНСПОРТА

Нели Лалковска
nlalkovska@vtu.bg

*Висше транспортно училище „Тодор Каблешков“
Ул. Гео Милев 158, София 1574
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ*

Ключови думи: политики в транспорта; европейски програми; финансиране, обучение, умения, работна сила, План за възстановяване и устойчивост

Резюме: В контекста на новите изисквания за зелен и дигитален преход - *Towards a green, digital and resilient economy: our European Growth Model [1]*, се оказва, че персоналът в транспорта има нужда от повишаване на квалификацията/преквалификация, подобряване на различни компетентности: комуникативни, езикови, компютърни умения, за критично мислене, водене на преговори, изграждане на екологични нагласи и нови навици за пестене на ресурси; справяне с бърнаут и спазване на баланса работа - отдих.

Поради ограничени бюджети за обучение във фирмите, статията предлага източници на финансиране, които биха могли да осигурят образователни възможности с високо качество, резултат от международни партньорства. Ако МСП в транспорта участват по-активно и се възползват от програми като Еразъм Плюс, Хоризонт, Лайф Плюс, Интеррег и други, работещите в транспорта ще имат достъп до най-модерните добри практики и иновации относно организацията на човешките ресурси. Най-добрият подход би бил, ако във всяко МСП има екип, който следи отворените покани и подготвя предложения или включва фирмата в партньорства и проекти, от каквито има нужда.

ВЪВЕДЕНИЕ

Във време на продължителна икономическа и финансова криза няма достатъчно средства за развитие на човешките ресурси. Наблюдават се съкращения, налага се един служител да изпълнява редица допълнителни задължения, да работи онлайн от дома си и да се справя с редица предизвикателства, които се отразяват на физическото и психическото му здраве. Европейските фондове дават възможност на транспортния сектор да посрещне тези свои потребности с интелигентни решения. Пандемичната ситуация засегна силно транспорта. Обемите на пътници и товари бяха свити. Наложиха се фирмите да намалят своя персонал. Един служител трябваше да поеме множество нови задачи. Добрите дигитални и езикови умения станаха минимално условие за изпълнение на служебните задължения.

В новия програмен период за финансиране от ЕК до 2027 г. акценти бяха поставени на екологичните и дигитални аспекти. Транспортът трябва да отговори, както на макрониво, така и във всяка фирма - чрез обучение на персонала на нови знания, умения и компетентности и преквалифициране на работници за други подходящи позиции.

Във веригата на доставки бяха въведени много иновативни решения, съобразени с пандемията, които също намалиха обема на работната сила. Навлизането на изкуствения интелект в транспорта е следващото предизвикателство, за което подготовката трябва да започне още сега. Публикацията се основава на проучени и подбрани над 63 примера за транспорта по европейските програми Хоризонт, COSME, Еразъм Плус и 23 примера от оперативните програми; разработени са примерни 55 теми (21 за кандидатстване по ПРЧР- България и 34 - по Програма Еразъм Плус).

ЦЕЛИ

Изследването си поставя задача да представи част от подходящи проекти, чрез които да се повиши квалификацията – ключови компетентности, професионални знания, умения и нагласи на персонала в транспорта. Контекстът на Европейската зелена сделка и промените, които продължават, налагат нови, допълнителни изисквания към човешките ресурси.

Публикацията се основава на политиките и приоритетите на ЕС в транспорта; как финансовите средства могат да доведат до оптимизация на работната сила в транспорта - обмен на добри практики, стажове, достъп до ресурси за самообучение.

ТЕОРЕТИЧНА ПОСТАНОВКА

Изследването използва различни методи и източници на информация. Критериите за научно знание са: достоверност, обективност и систематичност. Методите са: изследователски техники - инструменти, процедури; системен анализ на знанието; компютърни и комуникационни технологии; сравнение, абстракция, конкретизиране, идентифициране, решаване на противоречие, постановка на проблем, генериране на хипотеза. Емпирични методи - анализ на публикации, документи и резултати от дейности. Научно наблюдение - събиране на факти; проучване и обобщение на опита; ретроспекция; прогнозиране; обобщение, индукция, дедукция, моделиране; приложни методи.

РЕЗУЛТАТИ

Обект на изследването са практически примери и добри модели от програмния период 2014-2020 г., всички създадени вече ресурси със свободен достъп, които могат да подпомогнат неформалното учене на човешките ресурси в транспорта: [2] Coordination and support for an integrated freight transport and logistics system; [3] BOOSTing impact generation from research and innovation on integrated freight transport and LOGistics system; [4] Regional Development and Transport Logistics - European best practice; [5] Project on Strengthening Ecosystem Networks in Combating Crisis; [6] Dual Vocational Training for the Qualification and Integration of Young People and the Strengthening of Innovation in SMEs; [7] Starting with Apprenticeship. Sustainable strategies for recruiting young people interested in in-company training; [8] Enterprising and surprising through 8 key competences; [9] Developing Work Based Learning Model for VET. Partnership between VET and Business; [10] TRansition Youth - sustainable development and local entrepreneurship (Transnational Youth Initiative); [11] PROMoting Management and Entrepreneurial THinking among the career counselors and guidance; practitioners in the EU Societies; [12] Interactive Pool of tools for enhancing basic skills and key competences of

adults; [13] Training in 3D Printing To Foster EU Innovation & Creativity; [14] Strength from Peer Review - Developing the Quality of International Activities in VET; [15] Developing Adult Educators' Competences to Promote Learners' Life Style Entrepreneurship. Българските примери са малко: „Осигуряване на разходите за възнаграждение, на служителите от Метрополитен ЕАД, участващи в управлението и/или изпълнението на проектите финансирани по ОПТТИ”[16]; Осигуряване на финансови средства за покриване на разходи за обучения и командировки в чужбина и провеждане на работни срещи в страната за служителите от Агенция „Пътна инфраструктура”, чиито функции са пряко свързани с подготовка, изпълнение и контрол на проекти по ОП „Транспорт и транспортна инфраструктура” 2014 – 2020 г. [17].

Финансовите средства по европейските програми отговарят на нуждите от нови знания и компетентности – дигитални, комуникационни умения, за дистанционна работа, чуждоезикови, за водене на преговори, критично мислене, зелени нагласи за адекватно еко поведение, както и за психологическа подкрепа.

Планът за възстановяване и устойчивост в частта си 2.В.2 Транспортна свързаност предвижда основно повишаване на административния капацитет на персонала в държавните компании, като частните МСП в транспорта остават извън неговия обхват. Това проучване е в помощ на частния сектор в транспорта как да използва европейски средства, като се запознае с източници на финансиране и възможни конкретни практически решения, от които управлението на човешките ресурси се нуждае в настоящата криза. Авторският принос е именно в погледа към тези проблеми отвътре.

Статията има за цел да насочи вниманието на мениджмънта в транспортния сектор към възможностите до 2027 г. за развитие на работната сила в транспорта; да анализира кои финансови инструменти са подходящи и как да бъдат използвани. Систематизирани са най-важните източници на финансиране, практически полезни за мениджърите. Селектирани са вече финансирани проекти и ресурсите, които са достъпни за работещите в транспорта.

АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Първо, ако се инвестира в чуждоезиково обучение всички онлайн ресурси ще са достъпни, тъй като само част от проектните материали имат български превод. Огромен брой обучителни модули, добри практики и иновативни идеи, които са достъпни безплатно, не се използват, тъй като не се знае как да се намерят и не могат да се разберат на чужд език.

Второто допускане е, че вместо да се плаща на външни консултанти или да се твърди, че няма бюджет за тях, най-добре е да се обучи екип във фирмата, който да има и такава допълнителна задача – да следи възможностите за включване в различни проекти. Вътрешните експерти познават най-добре спецификата и потребностите на своето предприятие. Външните консултанти могат да имат опит, но трябва да вникнат във вътрешните процеси на работа, което често не се случва. Трето, по този начин могат да се открият и чуждестранни сродни предприятия за съвместен бизнес, включително от съседните страни.

Статията е в контекста на политиките, които се отнасят до транспорта и приоритетите на Зелената сделка (включително направените временни отстъпки от първоначалната ѝ версия), в основата на която стои водородната икономика, намаляване на въглеродния отпечатък, чисти технологии, дигитализация и зелен преход.

Програмите до 2027 г. предлагат големи възможности за финансиране, чрез които да бъде подобро качеството на работната сила в транспорта - развиване на

знания, умения, компетентности и нагласи – ключови компетенции, езикови, комуникативни, дигитални или по-специфични, в зависимост от потребностите на фирмата.

Предложени са подходящи примери от предния програмен период – с много ресурси за онлайн самообучение или неформално учене за работещите в транспорта – програми Хоризонт, COSME, Еразъм Плюс; примери от България – ПРЧР. Само един от финансираните проекти в България през последните няколко години по Еразъм Плюс има отношение към транспорта – КД1- Европейски екологични стандарти в автомобилния транспорт.

Селектирани са източници на финансиране, въз основа на анализ на нуждите в новата ситуация на зелен и дигитален преход - грантовите схеми: Horizon Europe work programmes [18]; Interreg Programmes and regions [19]. Действия за околната среда и климата (LIFE) Environment and climate action (LIFE) [20] Erasmus+ Programme [21]; Дигитална Европа[22]; Програма за конкурентоспособност на предприятията и малките и средни предприятия - COSME. Вътрешен пазар, индустрия, предприемачество [23];

Повишаване на квалификацията – ключови компетентности, професионални знания, умения и компетенции на персонала в транспорта е напълно постижимо, без финансиране от организацията. Бъдещи обучения на човешките ресурси ще ги превърнат в ценен капитал на сектора, който може да стане по-конкурентоспособен – чрез модерни знания, които новосъздалата се ситуация налага – дигитални, комуникационни умения, за дистанционна работа, чуждоезикови, за водене на преговори, критично мислене, зелени нагласи за правилно еко поведение, особено на младите хора, които сега започват трудовия си път.

Основната цел е да се даде препоръка за финансирането на частните МСП в транспорта, които остават извън обсега на Плана за възстановяване и устойчивост; оптимизация на работната сила чрез подобряване на знания, умения, компетентности, обмен на добри практики, стажове, достъп до материали за самообучение, ръководства за справяне с проблеми; включително достъп до оборудване. Огромен масив от ресурси могат да подпомогнат мениджмънта и работната сила в транспорта, където се наблюдават съкращения, реорганизация, нови допълнителни задължения, работа онлайн от дома и редица други предизвикателства.

За последните години чрез европейско финансиране бяха разработени и идентифицирани редица работещи модели, които са достъпни онлайн и могат да дадат отговори на редица въпроси в ежедневната дейност в транспорта, ако се познават и използват. Като надграждане на тази разработка може да се създаде профил на работещите в транспорта и на съвременните изисквания към тях във време на зелен и дигитален преход.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Има голям потенциал – програми за финансиране, включително 100 % грант, и при правилно планиране могат да предоставят добри практики в мениджмънта, управлението на ЧР, качествени външни обучения и консултации, обмен на опит с чуждестранни партньори, стажове извън страната, достъп до огромни масиви от ресурси както на английски, така и на български език.

Повишаването на знанията, уменията и компетентностите, изграждането на правилни нагласи, привлекателен имидж на професиите в сектора, е единственият начин фирмите в транспорта да подобрят качеството на работа и заплащането на човешките ресурси, което е от съществено значение за тяхното задържане, кариерно развитие и гарантиране на стандарта им на живот в икономическа и финансова криза. Вземащите решения могат да интегрират ученето, включително по време на работния

процес, а също да подобрят сътрудничеството си с професионалните образователни институции. Увеличен е ресурсът за обучения за придобиване и усъвършенстване на дигитални умения по програма „Развитие на човешките ресурси“; за младежите, предприемачеството и социалните мерки в новата версия на ПРЧР 2021-2027. Предвидени са сериозни средства в различни области, които имат отношение към качеството на ЧР в транспорта. Познаването им и облекчените процедури за кандидатстване биха помогнали на редица предприятия да оптимизират управлението на работната сила – да имат по-квалифицирани служители с по-високо заплащане, които могат да са взаимозаменяеми.

Секторът на транспорта става все по-важен за обществото и трябва да отговори на предизвикателствата по отношение на мобилностите и веригата на доставки в период на зелен и дигитален преход. Това не може да стане без висококвалифициран и мотивиран персонал и именно затова 2023 г. е обявена за Европейска година на уменията.

ЛИТЕРАТУРА:

- [1] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1467
- [2] [HTTPS://EC.EUROPA.EU/INFO/FUNDING-TENDERS/OPPORTUNITIES/PORTAL/SCREEN/OPPORTUNITIES/TOPIC-DETAILS/MG-2-13-2020](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/mg-2-13-2020)
- [3] <https://www.etp-logistics.eu/wp-content/uploads/2021/05/BOOSTLOG-Information-Sheet.pdf>
- [4] <https://keep.eu/projects/793/Regional-Development-and-Tran-EN/>
- [5] <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/projects-details/31059643/101015868/COSME>
- [6] <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2014-1-DE02-KA202-001453>
- [7] <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2014-1-DE02-KA202-001441>
- [8] <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2015-2-LV02-KA205-000815>
- [9] <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2014-1-IE01-KA202-000356>
- [10] <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2015-3-PL01-KA205-023235>
- [11] <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2014-1-BG01-KA204-001560>
- [12] <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2016-1-RO01-KA204-024403>
- [13] <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2016-1-RO01-KA202-024578>
- [14] <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2014-1-FI01-KA202-000842>
- [15] <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2015-1-LT01-KA204-013404>
- [16] <http://www.optransport.bg/page.php?c=286&d=1849>
- [17] <http://www.optransport.bg/page.php?c=286&d=1784>
- [18] https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe/horizon-europe-work-programmes_en
- [19] [HTTPS://INTERREG.EU/LIST-OF-PROGRAMMES/](https://interreg.eu/list-of-programmes/)
- [20] https://cinea.ec.europa.eu/programmes/life_en
- [21] https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/erasmus-programme-guide-2023?fbclid=IwAR3rZ8mpbUbl1erq-_3e6iosVsDALVYndBNIESMHZPRDsGGoJbG8J-0avfVk
- [22] <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/activities/work-programmes-digital>
- [23] https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/cosme_en#:~:text=COSME%20is%20the%20EU%20programme,85%25%20of%20all%20new%20jobs

EUROPEAN COMMISSION POLICIES AND FUNDING TO SUPPORT THE TRANSPORT WORKFORCE

Neli Lalkovska
nlalkovska@vtu.bg

*Todor Kableshkov University of Transport
Sofia, 158 Geo Milev Str.
THE REPUBLIC OF BULGARIA*

Key words: *transport policies; European programmes; funding, training, skills, workforce, Recovery and Sustainability Plan*

Abstract: *In the context of the new requirements for a green and digital transition, Towards a green, digital and resilient economy: our European Growth Model - energy efficiency, working from home, it appears that transport workers need to up-skill, sometimes reskill, to improve various smart skills: communication, language, computer skills, critical thinking, negotiation, building green attitudes and new habits to save resources; dealing with burnout and following the work-leisure balance.*

Due to limited training budgets within companies, the article suggests funding sources that could provide high quality educational opportunities, often within international partnerships.

If SMEs in the transport sector participate more actively and take advantage of programmes such as Erasmus+, Horizon, Life Plus, Interreg and others, transport workers will have access to the latest best practices and innovations also in terms of HR organisation. The best approach would be to have a team in each SME that monitors open calls and prepares the proposals the company needs.