



Европейски икономически и социален комитет

SOC/570

Бъдещето на труда/уменията

СТАНОВИЩЕ

Европейски икономически и социален комитет

**Бъдещето на труда – придобиване на подходящи знания и умения,
за да се отговори на потребностите на бъдещите работни места**
[проучвателно становище по искане на българското председателство]

Докладчик: **Cinzia Del Rio (IT – II гр.)**
Съдокладчик: **Милена Ангелова (BG – I гр.)**

**Искане от българското
председателство на Съвета**
Правно основание

писмо от 5.9.2017 г.
член 304 от Договора за функционирането на Европейския
съюз

Компетентна секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“
Приемане от секцията 23.2.2018 г.
Приемане на пленарна сесия 15.3.2018 г.
Пленарна сесия № 533
Резултат от гласуването
(„за“/„против“/„въздържал
се“)

218/0/3

1. **Заклучения и препоръки**

- 1.1 Непрекъснатото и бързо въвеждане на нови технологии, цифровизация и роботизация в стопанската дейност, а също и в публичния сектор, оказва съществено въздействие върху производствените системи, условията на труд и организационните модели на пазара на труда и обществото като цяло.
- 1.2 Новата индустриална революция има потенциала да подобри производителността и качеството на живота и на работните места, ако бъде надлежно придружена от добре обоснован микс от политики за приобщаващ и устойчив, воден от иновациите, растеж. Въздействието върху работните места ще бъде значително: с бързи темпове ще бъдат създавани нови, някои ще бъдат трансформирани, а други ще бъдат заменени. Необходимите инструменти за възползване от бъдещите възможности за работа и за насърчаване на конкурентоспособността на предприятията ще бъдат качествено стартово образование, заедно с висококачествено и основано на високи стандарти обучение, ученето през целия живот, повишаването на квалификацията и преквалификацията.
- 1.3 За да се подготвят за тези бързи технологични и цифрови промени и за да бъдат в състояние да им отговорят подобаващо, като взема предвид принципа на субсидиарност, ЕИСК приканва Европейската комисия (ЕК) и държавите членки да разработят целенасочени политики и да предприемат реални мерки, за да подобрят и да адаптират съответно своите образователни и обучителни системи, да изготвят съвместно национални стратегии за компетентностите и да признаят правото на подходящо обучение за всички възрастови групи хора и работници и за всички сектори чрез:
- осигуряване, на първо място, на равен достъп до качествено ранно образование за всички граждани на ЕС;
 - определяне на нови общи индикатори за сравнение (бенчмаркинг) в областта на образованието и обучението с цел намаляване на различията между държавите от ЕС и засилване на сближаването;
 - преориентиране на образованието и обучението и укрепване на системите за професионално образование и обучение (ПОО), с цел осигуряване на бързо придобиване на необходимите умения;
 - подпомагане на колективното трудово договаряне и социалния диалог, в съответствие с националните системи за индустриални отношения, за да може да се предвиждат и адаптират уменията към развитието на технологиите и цифровизацията и да се развива обучението на работното място;
 - насърчаване на взаимодействието между образователните институции и предприятията;
 - стартиране на агресивна кампания за квалифициране, в подкрепа на нарастващата цифровизация на нашите пазари на труда;
 - разработване на нови мерки, като например основани на резултатите стимули, създаване на нови механизми за наблюдение за оценка на постигнатите резултати относно покриването на нуждите от цифрово обучение и обучение през целия живот,

обмен и насърчаване на прилагането на европейско равнище на избрани най-добри национални практики относно достъпа до обучения и участието в тях, отпуск за обучение и т.н., с цел включване на всички в програми за обучение - както на търсещите работа, така и на работниците, със специално внимание към нискоквалифицираните и възрастните работници;

- гарантиране на предоставянето и участието в обучение за всички, така че да се подобрят едновременно резултатите на предприятията и личното и професионалното израстване на работниците и да се разшири обхватът за нестандартните работни места¹; в идеалния случай следва да се проучи допълнително дали индивидуалното право на обучение следва да бъде преносимо, т.е. хората да могат да го прехвърлят между работодатели и държави;
- предприемане на по-нататъшни стъпки, за да се провери дали и какви мерки са необходими за установяване на правото на платен отпуск за образование, и обмисляне дали да се предприемат мерки на европейско равнище по отношение на въвеждането му като добра практика в областта на минималните стандарти, тъй като е стандартна практика в някои държави членки²;
- създаване на хомогенна европейска система за оценка и валидиране на неформалното и самостоятелно учене;
- инвестиране на равнище ЕС посредством конкретни и целенасочени фондове за придружаване на прехода и създаване на нови, основани на резултатите критерии за тяхното разпределяне;
- насърчаване на обмена на работни места между предприятията с цел подпомагане на възможностите за „обмен на мозъци“ и създаване на платформи за споделяне на информация и най-добри практики.

1.4 Успешното бъдеще е в допълняемостта на уменията, не само цифрови, но и основни, технически и социални умения, което изисква ефективни училищни системи и добре подготвени учители. Но в „новите форми на труд“, които се характеризират с интегриране на процесите на материално производство и цифровите технологии, е важно да се запази човекоцентричен подход.

1.5 И не на последно място, ЕИСК отправя искане към ЕК и държавите членки да намерят начини да не изоставят, а да придружават уязвимите лица, които няма да бъдат в състояние да отговорят на промените и на нарастващите изисквания на новата технологична ера.

2. Въведение

2.1 Цифровизацията, автоматизацията и новите икономически модели като четвъртата индустриална революция, кръговата икономика, икономиката на споделянето породиха **нови форми на труд**, които се характеризират с интегриране на процесите на материално производство и цифровите технологии, извършвани както офлайн, така и онлайн и които

¹ [ОВ L 173, 31.5.2017 г., стр. 45.](#)

² [ОВ L 13, 15.1.2016 г., стр. 161.](#)

имат значително въздействие върху производствените процеси на предприятията, организационните модели на пазара на труда, условията на труд, продължителността на трудовите договори, обхвата на социалната закрила и трудовите правоотношения.

- 2.2 Новите технологии и цифровизацията имат потенциала да предложат възможност за по-добър личен живот и условия на труд и за по-добро равновесие между тях, за подобряване на производителността и като цяло - да доведат до създаването на по-добри работни места, ако са надлежно придружени от справедлив подход към прехода и от добре обоснован микс от политики за приобщаващ и устойчив, воден от иновациите растеж. Някои съществуващи работни места и области на дейност ще се развиват; някои традиционни работни места ще изчезнат и ще се създадат нови дейности. Във всички сектори, в различно съчетание и с различен интензитет, се наблюдават три явления: **създаване, трансформиране и замяна**³.
- 2.3 В момента тече дебат на тема дали този нов контекст на труда ще доведе до **загуба на работни места или до откриване на такива**. Заетостта и бизнес моделите в някои сектори (производство, транспорт, здравеопазване, хотелиерство, финанси и образование) ще претърпят значителни сътресения, според ОИСР. Съществува опасност да бъдат изместени 9 % от работните места, тъй като над 70 % от свързаните с тях задачи могат да бъдат автоматизирани. Други 25 % от работните места ще бъдат трансформирани, тъй като само половината от задачите могат да бъдат автоматизирани⁴. Същевременно, цифровизацията има потенциал да създава нови работни места не само в сектора на промишленото производство, но и в сферата на услугите. Резултатът ще зависи от една бъдеща интегрирана политическа програма, от обществените решения и от политиките, които се изпълняват за справяне с предизвикателствата, които новите производствени процеси и бизнес модели пораждаат, особено по отношение на предоставянето на младите хора на необходими умения и от обучението, повишаването на квалификацията и преквалификацията - както на търсещите работа лица, така и на съществуващата работна сила. Дали тези нови процеси и цифровизацията в крайна сметка ще увеличат заетостта ще зависи от това доколко успешно се **адаптират** предприятията и работниците в ЕС към технологичното развитие, как социалните партньори се справят съвместно с въвеждането и използването на новите технологии и промените в организационните структури, как се провежда обучението на работниците, както и от степента, до която ЕС и държавите членки ще са в състояние да създадат **благоприятна политическа и регулаторна среда** за гарантиране на интересите както на предприятията, така и на работещите⁵. В този процес от решаващо значение ще бъдат експертните познания и опит на социалните партньори, а социалният диалог и колективното трудово договаряне в съответствие с националното законодателство и практики ще играят ключова роля.

³ Съгласно доклада на Европейски център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP). Вж. CEDEFOP (2017 г.). *People, machines, robots and skills* („Хора, машини, роботи и умения“). Информационен документ.

⁴ ОИСР (2017 г.). *Бъдещето на труда и уменията*. Документ, представен на втората среща на работната група на Г-20 за заетостта. февруари 2017 г. Вж. стр. 8.

⁵ *Изявление на европейските социални партньори относно цифровизацията*, прието на тристранната социална среща на високо равнище на 16 март 2016 г.

- 2.4 Предизвикателството на новите форми на труд вече не е свързано с необходимостта от „иновации и цифровизация“, а с необходимостта от гарантиране, че всеки получава **подходящото висококачествено образование и обучение**, проектирани така, че да позволяват на хората **бързо** да придобиват нови знания, умения и компетентности. Въпросът е как да се допълват взаимно работи и човешки интелект, като се съчетае **човекоцентричен подход**, насочен повече към човека, отколкото към изкуствения интелект (ИИ), с въвеждането на цифровизацията във всички икономически сектори, включително по веригите на стойност на стопанска дейност⁶.
- 2.5 Следователно, в рамката на активните политики за пазара на труда и регулирането, един от най-важните въпроси е как да се **преориентират образованието, обучението и ученето през целия живот**, от една страна, в съответствие с потребностите на работодателите и пазара на труда, а от друга страна - в посока на по-висока и по-добра пригодност за заетост в бързо променящата се среда на пазара на труда, и как да се адаптира съдържанието на програмите за обучение и образование за повишаване на квалификацията и преквалификацията, включително и на възрастните работници. Това предизвикателство засяга в равна степен работодателите и служителите, като принуждава и тях, и институциите на пазара на труда да полагат повече усилия в **прогнозирането, планирането, финансирането и стратегията**.
- 2.6 ЕИСК би желал да призове Европейската комисия и държавите членки да разгледат сериозния проблем с увеличаването на броя на лицата, които не притежават нужния образователен ценз и които впоследствие няма да бъдат в състояние да следват скоростта на промените, като по този начин рискуват да бъдат **маргинализирани**.

3. Актуално състояние

- 3.1 В последно време институциите на ЕС и международните организации обърнаха значително внимание на въпроса за уменията – и тези, получени при началното образование, и тези, придобити при последващо обучение и учене през целия живот, като го разглеждат от различни ъгли в контекста на сценарий на бързи промени, настъпващи в света на труда. В настоящото становище са използвани само данни от техните **последни документи**.
- 3.2 В няколко от тези документи, разгледани по-долу, се проучва въпросът за производителността и се поставя акцент върху два от нейните фактори: **умения и нови модели на организация на труда**. Те са единодушни, че едно от основните предизвикателства, пред които четвъртата индустриална революция поставя пазара на труда, ще бъде **определянето** на това от какви **нови умения** ще се нуждаят работниците. Неотдавна бяха обсъдени някои предложения и полезни добри практики. ЕИСК приветства кампанията „Електронни умения за работни места“ от 2015 – 2016 г. и публикувания тогава от **Европейската комисия** „Манифест за електронни умения“. Комитетът препоръчва десетте основни принципа, посочени като добри насоки за бъдещи

⁶ Както изтъква CEDEFOP в един от своите информационни документи (вж. бележка 1 по-горе): „технологичната безработица е повтаряща се тема, но безработицата в цифровата ера ще зависи от човека, а не от изкуствения интелект“.

цифрови политики⁷, и отново припомня заключенията от своите неотдавнашни **становища** по темата⁸. От друга страна, с Новата европейска програма за умения⁹ се постави началото на преглед на рамката на основните компетентности на ЕС, като „Манифестът за електронни умения“ от декември 2016 г., с направените в него преглед и актуализиране на цифровите компетентности, е важен елемент в този процес. ЕИСК оценява факта, че неотдавна Европейската комисия прие две важни инициативи: предложение за препоръка на Съвета относно ключовите компетентности за учене през целия живот и Съобщение относно плана за действие в областта на цифровото образование¹⁰; ЕИСК очаква съдържащите се в тях насоки да бъдат незабавно приложени.

3.3 В два неотдавнашни доклада на ОИСР¹¹ се подчертава връзката между неравенството в заплащането и използването на компютри, с други думи – положителното въздействие на технологичната промяна върху заплатите на квалифицираните работници, което, обаче, води до **нарастване на разликата в заплащането** в сравнение с нискоквалифицираните работници; различни примери на нови работни места и изисквания за умения, както и **нарастващо търсене** по-специално на специализирани умения на кадрите в областта на **ИКТ**, необходими за програмиране и ИКТ общи и допълнителни умения в тази област. ЕИСК оценява и последния доклад на ОИСР, озаглавен „Основни въпроси за цифровата трансформация в Г-20“, заради цялостния анализ на предизвикателствата, поставени към политиките и препоръките в това отношение¹² и би искал да подчертае важността на **стабилните индустриални отношения** за успеха на политиките, приети в Г-20 и на европейско равнище. Поради тази причина ЕИСК отново припомня заключенията и препоръките, отправени в неотдавнашните си **становища и проучвания**, особено тези, насочени към въздействието на цифровизацията върху традиционните предприятия и отрасли¹³, необходимостта от промяна в индустриалните отношения¹⁴, въпроса за условията на труд на нестандартните работници¹⁵, въздействието на икономиката при

7 Изброени са в Декларацията от Рига за електронните умения от март 2015 г., направена при стартирането на кампанията „Електронни умения за работни места“ от 2015 – 2016 г., и в „Манифеста за електронни умения“; вж. заключенията от Рига от юни 2015 г.

8 [ОВ С 434, 15.12.2017 г., стр. 36](#); [ОВ С 434, 15.12.2017 г., стр. 30](#); [ОВ С 173, 31.5.2017 г., стр. 45](#); [ОВ С 303, 19.8.2016 г., стр. 54](#); [ОВ С 13, 15.1.2016 г., стр. 161](#); [ОВ С 347, 18.12.2010 г., стр. 1](#); [ОВ С 128, 18.5.2010 г., стр. 74](#); [ОВ С 93, 27.4.2007 г., стр. 38](#).

9 [ОВ L 173, 31.5.2017 г., стр. 45](#).

10 COM(2018) 24 и COM(2108) 22.

11 Т. Berger и С. Frey (2016 г.), *Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work* („Структурна трансформация в ОИСР: цифровизация, деиндустриализация и бъдещето на труда“), работни документи на ОИСР в областта на социалните въпроси, заетостта и миграцията, № 193, OECD Publishing, Париж; и ОИСР (2016 г.), *New Skills for the Digital Economy* („Нови умения за цифровата икономика“), документи на ОИСР в областта на цифровата икономика, № 258, OECD Publishing, Париж.

12 ОИСР (2017 г.). „Основни въпроси за цифровата трансформация в Г-20“. Доклад, изготвен за съвместна конференция на германското председателство на Г-20 – ОИСР. За списъка от препоръки вж. стр. 145 – 149.

13 [ОВ L 13, 15.1.2016 г., стр. 161](#).

14 [ОВ L 434, 15.12.2017 г., стр. 30](#).

15 [ОВ L 303, 19.8.2016 г., стр. 54](#).

поискване¹⁶, ролята на правителствата в политическите мерки и значението на ученето през целия живот за бъдещето¹⁷. ОИСР работи по **Стратегията за нови работни места**, която ще бъде публикувана следващата година и в която една глава ще бъде посветена на уменията и цифровите разделения. ЕИСК изразява известна загриженост по отношение на липсата в разглеждания документ на действителна добавена стойност към политическите препоръки към правителствата. Тъй като ОИСР все още е в подготвителната фаза на Стратегията за работни места, ЕИСК ще следи дебата в рамките на Стратегията за уменията, не на последно място и с оглед и на срещата на върха на ОИСР за уменията през юни 2018 г., като приканва ЕК да разгледа нови общи инициативи.

- 3.4 Въпреки, че подкрепя четвъртата индустриална революция, **Световният икономически форум** предупреждава за потенциалния риск – според някои прогнози, до 2020 г. в петнадесетте водещи развити и бързо развиващи се икономики да изчезнат около 5 милиона работни места, като в момента не се предвижда тяхната замяна и повдига някои въпроси за обсъждане по отношение на **стабилността на уменията, неравнопоставеността между половете в индустриите и стратегиите в областта на труда**¹⁸.
- 3.5 На **тристранната социална среща на високо равнище през март 2016 г.** европейските социални партньори поискаха Европейската комисия да подкрепи цифровата трансформация на икономиките и пазарите на труда, като настояха да работят заедно с нея, за да се уверят, че политиките в областта на пазара на труда и уменията са разработени **както за предприятията, така и за работниците**¹⁹.
- 3.6 ЕИСК подкрепя **резолуцията** на Европейския парламент от 16 февруари 2017 г., съдържаща препоръки към Комисията относно **гражданскоправни норми за роботиката**²⁰, особено отнасящите се за **етичните принципи** (човешка безопасност, здраве и сигурност; свобода, неприкосновеност на личния живот, интегритет и достойнство; самоопределяне и недопускане на дискриминация, защита на личните данни и прозрачност; необходимост съществуващата правна уредба на Съюза да бъде актуализирана с добавянето на водещи етични принципи в съответствие със сложността на роботиката) и за **образованието и заетостта** (призив към Комисията да: осигури ефективно подпомагане на развитието на цифровите умения във всички възрастови групи и независимо от статуса на заетост; и необходимостта от създаването на интерес у повече жени към кариера в областта на цифровите технологии; започне да анализира и да

16 ЕИСК (2017 г.). „Въздействието на цифровизацията и икономиката на търсенето върху пазарите на труда и последиците за заетостта и трудовите отношения“. Проучване, изготвено от изследователския екип на Центъра за европейски политически изследвания.

17 [ОВ L 173, 31.5.2017 г., стр. 45.](#)

18 Световен икономически форум (2016 г.). *The Future of Jobs. Employment, Skill and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* („Работните места на бъдещето: стратегия в областта на заетостта, уменията и работната сила за посрещане на четвъртата индустриална революция“). Global Challenge Insight Report („Доклад за по-добро познаване на глобалните предизвикателства“).

19 Вж. по-горе бележка 2.

20 Резолуция на Европейския парламент от 16 февруари 2017 г., съдържаща препоръки към Комисията относно гражданскоправни норми за роботиката, A8-0005/2017.

наблюдава по-отблизо средносрочните и дългосрочните тенденции в областта на заетостта; подчертае важноста да бъдат предвидени промените в обществото – особено от гледна точка на заетостта и гъвкавите умения; признае големия потенциал на роботиката и изкуствения интелект в няколко области).

- 3.7 В информационния документ на Европейския център за развитие на професионалното обучение (**CEDEFOP**) „Хора, машини, роботи и умения“ („People, machines, robots and skills“)²¹ се споменава, че преди да се направят заключения за бъдещето, е важно да се разберат различните начини, по които технологиите променят света на труда: замяна, създаване и трансформиране на работни места. За да се разбере обхватът на настоящото предизвикателство, е важно да се извърши анализът по сектори на възрастните служители, които са **преживели технологична промяна** на работното място през периода 2009 – 2014 г. – които в световен мащаб представляват 43 % от възрастните служители.
- 3.8 ЕИСК припомня две от своите **неотдавнашни становища** от юли 2017 г. относно новите форми на заетост²² – по-специално значението на **социалната сигурност** за заетите в нови форми на заетост, като например работещите в условията на онлайн заетост (crowdworking) и на новите видове работна среда; практическото значение на ученето през целия живот и необходимостта от умения в бъдеще; **основната роля на социалните партньори и колективното трудово договаряне** в съответствие с националното законодателство и практики и ролята на гражданското общество като цяло за ограничаване на отрицателното въздействие на тези бързи промени и за увеличаване на положителните аспекти.
- 3.9 Докладът на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (**Eurofound**) от миналия месец „Нестандартни форми на заетост: последни тенденции и бъдещи перспективи“ („Non-standard forms of employment: recent trends and future prospects“)²³ е важен за анализа на новите начини на работа и по-специално за насочване на вниманието към **социалната закрила, доходите, работното време** и неясния статут на хората, които работят по нестандартни договори: ЕИСК изразява съгласие с предлаганото от Eurofound и призовава вземащите решения да обръщат внимание на тези въпроси, вече споменати от Комитета в посочените по-горе документи.

4. **Бъдещето настъпи: а) Действия и предложения**

- 4.1 В новия бързо променящ се контекст на труда е трудно да се **установят теоретично новите професии и съответните умения**. Обикновено пазарът на труда, често с участието на предприятията и социалните партньори, **предвижда определенията** за нови професионални профили според потребностите на участниците в него. **Колективното трудово договаряне** на всички равнища – в съответствие с националното

²¹ Вж. по-горе бележка 3.

²² [ОВ С 434, 15.12.2017 г., стр. 36](#) и [ОВ С 434, 15.12.2017 г., стр. 30](#).

²³ Eurofound (2017 г.). *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Eurofound, Дъблин.

законодателство и практики – и **механизмите за участие на работниците** на фирмено равнище са подходящи инструменти за справяне с промените в потребностите от умения и обучение, за подпомагане на предвиждането на тези промени и за увеличаване на иновациите.

- 4.2 В допълнение, ЕИСК подчертава, че има **нови методи**, като анализ на големи информационни масиви, които могат да помогнат за получаване на **бързи сигнали за промяна** в потребностите на пазара на труда. Тези техники допълват традиционните и други инструменти за прогнозиране и предвиждане на умения и могат да помогнат за по-доброто разбиране на бързо променящото се търсене на умения в контекста на бързото възприемане на нови технологии.
- 4.3 Множаките се форми на нестандартна заетост в цифровата икономика налагат необходимостта от подходящи равнища на регулиране, така че да може да се гарантират и социалната закрила, и равният достъп до обучение и квалификации за придобиване на знания и умения за всички работници, включително с нестандартна заетост²⁴. Да се изследва в допълнение и дали подобни индивидуални права за обучение следва да бъдат преносими, т.е. дали лицата да бъдат способни да ги пренасят между различните работодатели и държави.
- 4.4 ЕИСК счита, че е от решаващо значение да се подобри участието на работниците в ученето през целия живот и да се определи, заедно с предприятията, съдържанието на обучението на работното място, за да бъде то полезно както за работниците, така и за предприятията. Трябва да се осигури равен достъп на работниците до свързано с работата и продължаващо професионално обучение чрез инвестиции в различни програми и инструменти. Би могъл да се използва и потенциалът, предлаган от онлайн и цифрови платформи за обучение. Начинът, по който се използват те, обаче, трябва да бъде съгласуван със социалните партньори при зачитане на разпоредбите за работното време и свободното време на работниците. Важно е да се отчита, че ученето през целия живот може да бъде формално, неформално и самостоятелно. Всяко учене може да донесе добавена стойност, ако е добре разработено между съответните участници. Валидирането на неформалното и самостоятелното учене е важно за подобряване и доказване на уменията и компетентностите на лицето.
- 4.5 **Участието на работниците** в програми за правилно използване на технологиите в предприятието е от основно значение. Това ще осигури техният достъп до инструменти и обучение, които ще им позволят да управляват технологията в тяхната област, но и да участват в процеса на иновации, като по този начин със сигурност **осведомеността** ще превърне опасенията им от промяната във възможности за личностно и професионално израстване.
- 4.6 ЕИСК подчертава значението на предприемането на конкретни действия, които да подпомогнат националните системи за образование и обучение да **адаптират своите програми** възможно най-бързо, така че учебните програми и основаните на работата

24 [ОВ L 434, 15.12.2017 г., стр. 30.](#)

системи да могат по-добре да съответстват на потребностите на пазара на труда, и да се осигури ефективно покритие на системите за образование и обучение за всички, включително — за работниците в риск от изключване, породен от новите, стимулирани от цифровите технологии форми на заетост, като например **нискоквалифицираните работници, хората с увреждания и населението в селските райони**, в които степента на разпространение на ширококоловия интернет е много по-ниска, отколкото в градските райони. Поради това е от съществено значение в държавите членки, в които съответните административни процедури са тежки, те да **се опростят**. За да се постигнат тези цели, ЕИСК призовава Комисията и държавите членки, в рамките на процеса на европейския семестър, да предприемат практически мерки като: нови механизми за наблюдение на европейско равнище с цел събиране и оценка на данни относно постигнатите на национално равнище резултати относно обхвата на цифровото обучение и обучението през целия живот; определяне на нови показатели за постигането на нови общи равнища на базово образование и програми за цифрови умения на европейско равнище и за избягване на нарастването на различията между държавите от ЕС; засилване на взаимодействията между държавите чрез участие в мрежи на електронната инфраструктура; определяне на нови, основани на резултатите ясни критерии за разпределянето на средствата и осигуряването на стимули за подобряване на **сближаването** между държавите членки и техните образователни и обучителни системи.

4.7 ЕИСК е наистина загрижен за бъдещето на **нискоквалифицираните** лица и по-общо – за **уязвимите групи** в Европа. Комитетът изразява опасение, че мярката „Повишаване на уменията“ по Новата европейска програма за умения може да се окаже недостатъчна за справяне с проблема. Както наскоро показва CEDEFOP²⁵, определянето на тази голяма група, състояща се от много различни категории хора в неравностойно положение, е сложно и не се разбира добре, а числата са обезпокоителни – например, през 2015 г. едно от четири лица в Европа на възраст между 25 – 64 години (около 64 милиона) все още е било с ниска квалификация, докато делът на възрастното население със слаби когнитивни умения, свързани с езиковата и математическата грамотност, е бил съответно 18% и 20%. Данните на CEDEFOP показват, че е по-малко вероятно лица от тази група да участват в мерки, свързани с учене. Предвид доказателствата в проучването, че инвестициите в умения дават резултат, ЕИСК очаква Европейската комисия да направи повече, за да се увери, че уязвимите групи, като **възрастните хора**, ще имат възможност и ще бъдат насърчавани да участват в **инициативи за учене за възрастни**, за да се избегне рискът от маргинализирането им на пазара на труда. Важно е да се достигне и до работниците на възраст между **55 и 64 години**, тъй като най-често именно за тях е най-малко вероятно да участват в процесите на учене през целия живот. ЕИСК подчертава и значението на адаптирането на машините и софтуера за новите технологии, така че да могат да се използват и от **хора с увреждания**.

4.8 Особено внимание следва да се обърне и на **съобразени с пола мерки** за премахване на цифровите разделения. Съществуващите разлики между половете в областта на ученето може да означават, че жените ще се възползват в по-малка степен от възможностите за

²⁵ CEDEFOP (2017 г.). *Investing in skills pays off: The economic and social cost of low-skilled adults in the EU* („Инвестициите в умения дават резултат: икономическата и социалната цена на нискоквалифицираните възрастни в ЕС“).

заетост в свързани с науките, технологиите, инженерството и математиката професии. По-голяма гъвкавост в работата може да повиши заетостта на жените, но и да има отрицателно въздействие върху качеството на техните работни места²⁶.

- 4.9 В тази ситуация на бърза и непрекъсната промяна е жизненоважно на всички да се предлагат много и различни възможности за обучение, които могат да доведат до придобиването на **действителни (използваеми) умения** за (на) пазара на труда, в съответствие с цифровото измерение на новия свят, защитавайки всеки от риска да бъде изключен от пазара на труда или да бъде зает в несигурни форми на труд. Очакванията на работниците и потребностите на пазарите на труда следва да се отразят в наличните програми за образование и обучение, така че предприятията да могат да растат и хората да могат да намират работа или да се развиват добре на съществуващите си работни места, в съответствие със своите умения, очаквания и компетентности. **Активното участие на работниците** в програми за учене през целия живот и в обучение на работното място е задължително условие за растежа и конкурентоспособността на предприятията, за пригодността за заетост на работниците и за осигуряването на качествени работни места.
- 4.10 ЕИСК подчертава също така значението на увеличаването на предоставянето на и участието в **учене през целия живот**, което има за цел подобряване на резултатите на предприятията и личностното и професионалното израстване на работниците. Следва да се приемат практически мерки, за да се осигури достъп до и участие в учене през целия живот за всички²⁷ – според идентифицираните нужди, което следва да се предоставя на база подходящо споделяне на разходите и управлението между правителствата, работодателите и работниците и в сътрудничество с публични и частни институции и социалните партньори. ЕИСК посочва, че следва да се предприемат по-нататъшни стъпки, за да се провери дали и какви мерки са необходими за установяване на правото на платен отпуск за образование и дали да се предприемат мерки на европейско равнище по отношение на въвеждането му като добра практика в областта на минималните стандарти, тъй като е стандартна практика в някои държави членки²⁸. ЕИСК подчертава необходимостта от **агресивна кампания за квалифициране**, необходимо в подкрепа на нарастващата цифровизация на нашите пазари на труда, като целта е да се предоставят стимули за инвестиции както на фирмено равнище, така и в публичния сектор, да се насърчават публичните и частните **инвестиции в професионалното образование и обучение**.
- 4.11 Освен това ЕИСК подчертава необходимостта от гарантиране на **равен достъп до цифрови услуги** за всички, особено за възрастните и хората с увреждания, така че новите технологични цели да не са пречка, а истинска и голяма възможност за всички без дискриминация или бариери. Комитетът призовава Комисията и държавите членки да

²⁶ ОИСР (2017 г.). *Going Digital: The Future of Work for Women* („Цифровизиране: бъдещето на труда за жените“). Информационен документ относно бъдещето на труда.

²⁷ Съобщение на Комисията до Съвета и до Европейския парламент „Ефективност и справедливост на европейските системи за образование и обучение“, COM (2006) 481 final.

²⁸ [ОВ L 13, 15.1.2016 г., стр. 161.](#)

намерят инструменти за гарантиране на подходяща подкрепа за всеки в това „ново общество“ и същевременно да обезпечат публичния сектор с ресурсите, които са му необходими да отговори на тези потребности. На хората, които са изправени пред конкретен риск да загубят работните си места в резултат от автоматизацията, следва да се осигури обучение, което би им позволило да се преквалифицират.

- 4.12 ЕИСК приканва Европейската комисия и държавите членки да разработят програми – с участието на социалните партньори и други организации на гражданското общество – за предоставяне на възможности за свободен достъп до обучение, ваучери за обучение или споделяне на разходите за тези, които не са в състояние да ги поемат. Когато работниците трябва да преминават допълнително обучение, е важно да се постигне **баланс между работното време и времето за учене**, който да е приемлив както за работника, така и за работодателя. В това отношение ЕИСК отново заявява значението на разглеждането и споделянето на опит за това как е организирано и предоставяно обучението в различните държави членки, в т.ч. например, множеството практики на работното място за насърчаване на ученето през целия живот на заетите лица и практиката на предоставяне на **отпуск за обучение** – понякога платен – която следва да се насърчава и подкрепя в целия ЕС.
- 4.13 От съществено значение е качеството на инвестициите в **приобщаващ растеж** и създаването на **качествени работни места**. Поради това ЕИСК подчертава необходимостта от предоставяне на **достатъчно ресурси**, които да придружават прехода към технологична промяна и цифровизация, за да се отговори на спешната необходимост от придобиването на подходящи умения и компетенции не само на работното място, но и чрез развитието на ефективни системи за обучение, за да се осигури непрекъснато повишаване на пригодността на уменията. Комитетът счита за приоритет установяването на **специални линии за финансиране**, посветени на този преход, и оценяването на нови, основани на резултатите, критерии за тяхното разпределяне.
- 4.14 ЕИСК също така приканва Комисията и държавите членки да се възползват по най-добрия възможен начин от **структурните фондове** и специално - от Европейския социален фонд – чиито приоритети за инвестиции в човешкия капитал трябва да бъдат потвърдени и запазени – за адаптиране на компетентностите, като допълващ инструмент. Европейската комисия, държавите членки, заедно със заинтересованите страни от гражданското общество, следва да развият рамка от общи критерии, за да изградят общо разбиране за новите умения, нужди и цели, при отчитане, от една страна, на различията в рамките на Европейския съюз и мобилността не само на физическите лица, но и на съдържанието на труда; и от друга страна, изискването за хомогенни равнища на преквалификация и повишаване на квалификацията, с цел насърчаване на сближаването между държавите в ЕС.
- 4.15 За прозрачността на придобитите квалификации са полезни надлежно актуализирани инструменти като **Европейската квалификационна рамка** и прилагането на **Директивата относно признаването на професионалните квалификации**.

- 4.16 Цифровите умения очевидно са много важни в светлината на четвъртата индустриална революция. В този контекст на **основните умения** (по-конкретно математика, физика, химия и биология), които се изучават в технически и професионални училища, както и на съвременни езикови умения трябва да се даде ново признание: без тях не е възможно да се предприеме следващата стъпка към високоспециализирани технологични умения и умения по информатика, които са необходими за работата в мултикултурна среда, в която цифровизацията и роботиката са основните концепции на професионализма.
- 4.17 **Основните знания** са от същинско значение, тъй като насърчават критичното мислене, което е необходимо за подбора на източниците на информация и за разбиране за новите технологии. Следва да се обърне повече внимание на **техническите и специализираните умения** и на **социалните умения**: първите са необходими при производствените процеси, но последните могат да помогнат на работниците да се справят със сложни и променящи се сценарии. Успешното бъдеще е в **допълването на уменията**. По-специално по отношение на социалните умения е необходимо да бъдат подходящо **обучени и учителите, и организациите, предоставящи образование и обучение**, както и да се помага на **семействата** да осъзнаят тяхната значимост.
- 4.18 ЕИСК подкрепя подход, който поставя **силен акцент върху ключовите компетентности** – като способност за решаване на сложни проблеми, критично мислене, способност за работа в екип, разбиране, новаторско и адаптивно мислене, межкултурна компетентност, виртуално сътрудничество, когнитивна гъвкавост и др., тъй като те са основни елементи на човешкото развитие и могат да помогнат на работниците да мислят по независим начин, преди от тях да се изисква да станат цифрово компетентни. ЕИСК предлага да се обърне специално внимание на развитието на тези умения при преразглеждането на **Европейската рамка за ключови компетентности**.
- 4.19 В **училище** на младите хора трябва да се предоставя целенасочена **информация** за света на труда и за **ориентация** по отношение на образованието, обучението и възможностите за работа, с цел насочване на тяхното по-нататъшно развитие и кариера, но в бъдеще ще бъде важно и **насочването през целия живот**. **Изборът на професия** е жизненоважно решение. Насочването на младите хора през този период чрез представяне на цялото разнообразие от обучения и кариери им позволява да направят информиран избор.
- 4.20 В зависимост от връзката им с територията, от една страна, и тяхната мисия, от друга страна, **училищата, университетите и институциите** за обучение предлагат съчетание от нови знания и нови начини на учене. ЕИСК счита за важно **взаимно да се свържат** тяхната роля и дейности с ролята на централната и местната власт и институции, както и със света на труда. Този процес трябва да се насърчава и подкрепя, като се признава централната роля на организациите на гражданското общество и социалния диалог, който трябва се развие, като се започне от местното и териториалното равнище.
- 4.21 ЕИСК приканва Комисията да продължи да работи по създаването на актуализиран **„регистър на добрите практики“**, който има потенциала да служи за насърчаване на дебата в целия ЕС за определяне на насоки и стандарти въз основа на най-добрите практики в областта на професионалното обучение.

- 4.22 Компетентностите, придобити чрез **неформални и самостоятелни форми на обучение**, са от все по-голямо значение. В становището си от 2015 г.²⁹ ЕИСК подчерта необходимостта от допълването на националните квалификационни системи за осигуряване на тяхното **валидиране** (съгласно Препоръка 2012/С 398/01 на Съвета³⁰), както и ключовата роля на организираното гражданско общество в този процес. Чрез подходяща система за валидиране (състояща се от идентификация, документация, оценка и сертифициране), добавената им стойност ще достигне до пазара на труда и ще се подчертае професионалната осведоменост на лицето, т.е. познаване на собствените възможности. Затова е от решаващо значение да се насърчават **службите по заетостта** и „частните/публичните агенции“ да станат много по-активни в тази област. Валидирането следва да бъде достъпно и всеки да може да си го позволи, за да бъде от полза както за служителите, така и за работодателите.
- 4.23 Комитетът изтъква десетте приоритетни действия на **Новата европейска програма за умения**: инициативата за повишаване на уменията, превръщане на ПОО в предпочитан избор, рамката относно ключовите компетентности, Коалицията за умения и работни места в областта на цифровите технологии, Европейската квалификационна рамка (ЕКР), инструмента за съставяне на профил на уменията на гражданите на трети държави, рамката Европас, събирането на данни с цел предотвратяване на риска от изтичането на мозъци, Подробния план за действие за секторно сътрудничество във връзка с уменията и накрая препоръката относно проследяването реализацията на дипломираните лица – всички те са полезни инструменти за осигуряване подходящите компетентности на хората.
- 4.24 За да се осигури справедлив преход и за да работят активните политики за пазара на труда, са необходими също толкова ефективни **служби по заетостта**, способни не само да управляват търсенето и предлагането на работни места, но и да предлагат **напътствия и съвети** на търсещите работа лица. ЕИСК призовава държавите членки да инвестират повече ресурси в повишаване на ефективността, ефикасността, но също и капацитета на службите по заетостта и техния персонал, както и в разработването на инструменти за подкрепа на тези, които все още не са на пазара на труда. По този начин на работниците би могло да се предложи възможността да достигнат до предприемачи, които са в състояние да оценят тяхната стойност и компетентности, създавайки неразрушим и благоприятен кръг на професионално израстване и корпоративна конкуренция.
- 4.25 По отношение на възможностите за заетост е много важно ЕС да реши въпроса с така нареченото „**изтичане на мозъци**“, т.е. загубата от страна на някои държави членки на техния висококвалифициран човешки капитал. В идеалния случай мобилността в Европа следва да насърчава **обмена на мозъци** между държавите, т.е. да доведе до обогатяване, което е от полза за всички държави членки. Реалността, обаче, е различна. Определени държави от ЕС – главно от Западна и Северна Европа – са много по-привлекателни за

29 [ОВ С 13, 15.1.2016 г., стр. 49.](#)

30 [Препоръката на Съвета относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене от 20 декември 2012 г.](#)

мобилните работници в сравнение с най-нестабилните и най-слабо уредените държави – главно от Източна и Южна Европа – поради по-голямото наличие на работни места и тяхната способност да предлагат по-високи заплати. По дефиниция голям дял от това масово напускане се дължи на четвъртата индустриална революция – от производството до услугите и научните изследвания, но и в други области като медицинския сектор и сектора на научните изследвания. Това води до значителни изходящи потоци на хора, умения и таланти от изпращащите държави, които в резултат губят: конкурентоспособност; инвестициите, които са направили в образование; и национални данъчни приходи³¹. В някои случаи висококвалифицирани мобилни хора не си намират подходяща за тяхната квалификация работа на пазара на труда в приемащата държава и се оказват на работни места, за които са прекалено образовани. Това може да бъде избегнато, ако Европа насърчава **обмена на работни места между предприятията от различните държави членки**. В по-общ план са необходими допълнителни усилия на европейско равнище за насърчаване на **сближаването към приобщаващ, задвижван от иновациите, икономически растеж, съпроводен със създаване на работни места и с по-голямо социално сближаване**.

- 4.26 Друг важен въпрос, на който трябва да се обърне внимание, е **здравето и безопасността** на работниците. Технологичните иновации вероятно ще заменят тежкия и опасен труд, като по този начин ще подобрят неговото качество, но могат да се появят нови патологии, особено за изолираните (работещи от разстояние) работници. Социалният диалог на европейско, национално и секторно равнище е полезният инструмент, за да се разгледа по-подробно дали и доколко здравето и личният живот на работещите се нуждаят от **допълнителна защита** във времена на повсеместна цифрова мобилна комуникация и какви мерки са подходящи в това отношение. Следователно е необходимо да се идентифицират средствата за предотвратяването им: един пример е т.нар. **„право на откъсване от работната атмосфера“**, наскоро признато във Франция и прилагано в някои секторни и фирмени колективни трудови договори в определени държави от ЕС, но все още не оценено на европейско равнище. Това трябва да се оцени допълнително на европейско равнище, като се отчете необходимостта от спазване на разпоредбите за работното време и се спазва новият подход за постигането на баланс между професионалния и личния живот.
- 4.27 Интернет на нещата, неприкосновеността на личния живот и големите масиви от данни са други въпроси от първостепенно значение, когато става дума за познаване на цифровизираните инструменти за обучение и електронно учене и предизвикателствата на защитата на данните в това отношение. Следва да бъде подчертана и ролята на **сдруженията на потребителите**, тъй като те могат да допринасят ефективно за разработването на нови инструменти за решаване на основни предизвикателства, свързани с необходимостта да се гарантира неприкосновеността на личния живот на хората, закупуващи и използващи онлайн обучителни услуги³².

³¹ Schellinger, A. (2017 г.). *Brain Drain – Brain Gain: European Labour Markets in Times of Crisis* („Изтичане на мозъци – придобиване на мозъци: европейските пазари на труда по време на криза“). Проект на фондацията „Фридрих Еберт“, 2015 – 2017 г., стр. 88.

³² Вж. становище INT/828 (все още не е публикувано в ОВ).

5. **Бъдещето настъпи: б) Примери за най-добри практики за преквалификация и повишаване на квалификацията на работниците**

5.1 Признатите добри практики включват образователните ресурси със свободен достъп (т.е. цифрови образователни материали, предлагани с лицензи, които позволяват повторното им използване, модифициране и разпространение) и масовите отворени онлайн курсове (МООК, т.е. отворени курсове в мрежата, предназначени за дистанционно обучение). Те са сравнително скорошни, но не са нови и е важно да се укрепи предоставянето на съвети и информация за тях. Използването на образователни ресурси със свободен достъп и МООК може да е важен инструмент за **предоставяне на достъп до образование и обучение** чрез ефективно използване на ресурсите, който дава възможност на хората да балансират работата и семейните си ангажименти.

5.2 ЕИСК счита **Европейската рамка за електронните компетентности** за полезен инструмент на европейско равнище: в нея се споменават 40 компетентности, прилагани на работното място в сферата на информационните и комуникационните технологии, като се използва общ език за нива на компетентности, умения, знания и професионална квалификация, който може да бъде разбран в цяла Европа; включва изисквания за умения и знания на специалистите, професиите и организациите в сферата на ИКТ на пет нива на професионална квалификация и е разработена да отговори на нуждите на индивидите, предприятията и други организации в публичния и в частния сектор, по-специално институции за обучение и предприятия.

5.3 По отношение на **професионалното обучение в предприятието**, дуалната система на професионално обучение в държави като Австрия, Германия, Дания и Нидерландия трябва да се разглежда като добра практика, предвид участието на социалните партньори в текущото адаптиране на системите за ПОО към новия, основан на цифровите технологии, свят на труда³³.

5.4 ЕИСК счита, че испанската държавна фондация за обучение и заетост „[Fundación Estatal para la Formación en el Empleo](#)“ (FUNDAE), френските сертифицирани паритетни организации „[Organismes paritaires collecteurs agréés](#)“ (OPCA) и италианските междуотраслови фондове за продължаващо обучение „[Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua](#)“ са примери за най-добри практики по отношение на **финансирането на курсове за обучение на работното място**, и смята, че те могат да допринесат значително за актуализирането на цифровите умения на работниците.

5.5 По същия начин **отделни схеми за обучение** също могат да бъдат полезни: например във **Франция** има: личен профил за обучения (CPF), отпуск за индивидуално обучение (CIF), отпуск за оценка на уменията (CBC) и отпуск за валидиране на придобит опит (CVAE).

5.6 В **Италия** има два вида отпуск за обучение: първият е за завършване на училищно и/или университетско образование и обучения, различни от тези на работодателите. Вторият е

³³ [ОВ С 13, 15.1.2016 г., стр. 57](#); [ОВ С 143, 22.5.2012 г., стр. 94](#).

както за заети, така и за безработни и има за цел да гарантира **правото на работниците на учене през целия живот**; начинът, по който работниците се идентифицират, времето, което им е позволено да отделят, и доходите, които получават, са определени с **колективното трудово договаряне**. И накрая, пак в Италия има **ваучер за обучение** (*voucher formativo*): това е вид индивидуален фонд за обучения с цел засилване на пригодността за заетост на хората посредством професионални и иновативни курсове за обучение.

- 5.7 **Германия** е една от държавите с най-голям коефициент на икономическа активност в света и с най-нисък процент на безработица: според проучване на ОИСР процентът на заетостта не е засегнат от високото равнище на автоматизация, тъй като работниците се обучават да използват работи и **се изпращат на други работни места**, ако техните бъдат роботизирани. В някои области, обаче, има по-малко търсене на заетост и хората, които навлизат на пазара на труда, може да не притежават необходимите цифрови умения, за да намерят работа. Германските социални партньори решиха да приемат **предизвикателството на иновациите** и започнаха преговори за това как да се реши това предизвикателство на пазара на труда.
- 5.8 Във **Франция** миналата година беше приет закон за **правото на откъсване от работната атмосфера**, а в Италия тече дебат по този въпрос и е признато в някои колективни договори.
- 5.9 Комитетът счита, че младите хора в първите етапи на училищното образование и обучение трябва да се образуват не само относно нуждите на пазара на труда, но и за **пълноценно активно гражданство**³⁴. И накрая, друга добра практика е включването на **основен курс по програмиране** в много естонски начални училища.
- 5.10 В последната публикация на Европейската комисия тази година на тема „Предприятията си сътрудничат с доставчиците на професионално образование и обучение за качествени умения и привлекателно бъдеще“ (*„Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future“*)³⁵ се съобщават много интересни добри практики, прилагани в няколко държави членки, които с необходимите приспособявания биха могли успешно да се възпроизведат в други държави:
- австрийският проект AQUA – за съответствие между уменията на безработните и потребностите на работодателите, по-специално МСП;
 - Соор Food School в Дания – за решаване на проблема с увеличаващия се недостиг на работници в хранителната промишленост;
 - Tech Partnership в Обединеното кралство – за стимулиране на предлагането на работници в секторите на цифровите технологии;

34 Вж. становището на ЕИСК относно „Нова стратегия на ЕС за образованието“, параграф 1.2 (все още не публикувано в ОВ).

35 Европейска комисия (2017 г.). *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future* („Предприятията си сътрудничат с доставчиците на професионално образование и обучение за качествени умения и привлекателно бъдеще“). Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз.

- германските програми за дуално обучение – за попълване отдолу нагоре на недостига на умения;
- италианските висши технически институти – за осигуряване на стабилен резерв от умения на местно равнище в стратегически сектори;
- Techwise Twente в Нидерландия – с насоченост към институтите за ПОО с цел гарантиране, че преподаваните умения са тези, които са необходими на сектора на високотехнологичните материали;
- сръбското и германското кооперативно образование – за подобряване на предлагането на работници в някои сектори, които страдат от недостиг на умения;
- литовския и латвийския Educate for Business – чрез който учебните програми за ПОО са актуализирани с цел съответствие с пазара на труда;
- финландския Valkeakoski Campus – който благодарение на тесен диалог с местните предприятия позволява на учащите в ПОО да придобият подходящите цифрови умения в областта на автоматизацията и роботиката;
- проекта на Словакия, Чешката република и Обединеното кралство Step Ahead – насочен към учителите в ПОО с цел гарантиране, че преподаваните умения са тези, от които пазарът на труда се нуждае;
- испанската Трудова фондация на строителния сектор – за подобряване на уменията на работещите в строителството и осигуряване на актуални учебни програми за първоначално обучение;
и накрая,
- световната YOUth Initiative на Nestlé – която развива възможности за дуално обучение и създава учебни програми заедно с училищата за ПОО.

Всяка една от тези инициативи е насочена към един или повече аспекти, като например постигане на съответствие между търсенето и предлагането, учене в процеса на работа, цифрови и предприемачески умения, мобилност и социално приобщаване.

Брюксел, 15 март 2018 г.

Georges Dassis,
председател на Европейския икономически и социален комитет
