



Брюксел, 21 юни 2018 г.
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

РЕЗУЛТАТИ ОТ РАБОТАТА

От:	Генералния секретариат на Съвета
Дата:	21 юни 2018 г.
До:	Делегациите
№ предх. док.:	10057/18
Относно:	Бъдещето на труда: подход, основан на жизнения цикъл — Заключение на Съвета (21 юни 2018 г.)

На делегациите се изпращат приложено заключенията на Съвета „Бъдещето на труда: подход, основан на жизнения цикъл“, приети от Съвета EPSCO на 21 юни 2018 г.

Бъдещето на труда: подход, основан на жизнения цикъл

— Заключение на Съвета

КАТО ИМА ПРЕДВИД, ЧЕ:

1. Динамичното технологично развитие, глобализацията и демографските промени — всички в безпрецедентен мащаб, дълбоко и необратимо реструктурират редица аспекти на организацията на обществото през 21-ви век, включително в света на труда. Тази трансформация се дължи главно на автоматизацията и цифровизацията, които са ускорени от бързото развитие на изкуствения интелект. В Европа това води до нарастващо търсене на квалифицирани работници в някои ключови сектори, което на свой ред често е свързано с обществени предизвикателства, в това число застаряващото общество, продължаващата неравнопоставеност между половете и свързаните с пола професионални стереотипи.
2. Протичащата в момента трансформация поражда както възможности, така и предизвикателства. От една страна, тя може да бъде двигател за иновации, икономически растеж и създаване на нови и качествени работни места, както и да доведе до увеличаване на производителността на труда, закрилата на работниците и свободното време, като по този начин допринесе и за съчетаването на професионалния и личния живот. Тя може да допринесе и за подобряване на благосъстоянието на гражданите като цяло, както и да предостави нови възможности на хората от уязвимите групи, включително хората с увреждания. Освен това новите технологии улесняват активното гражданско участие. От друга страна, протичащата в момента трансформация може да доведе и до значителна промяна на някои работни места или до изчезването им, което да увеличи структурната безработица сред някои категории работници, да създаде нови неравенства и да породи поляризация на пазара на труда, дължаща се по-специално на загубата на работни места на междинно равнище.
3. Заинтересованите страни, в т.ч. правителствата, работодателите, работниците, социалните партньори и гражданското общество, се нуждаят от задълбочено разбиране на протичащите в момента процеси на трансформация, за да бъдат в състояние да реагират по отношение на тях и да ги канализират, както и да насърчават приобщаването и справедливостта на пазара на труда.

4. Приемането на подход към текущия процес на промяна, основан на жизнения цикъл, дава възможност за разработването на интегрирани и приобщаващи политики, които се базират на индивидуалния потенциал на всеки човек. Съществените елементи в областта на образованието, обучението, заетостта и социалните политики включват свързаното с пола измерение; баланса между професионален и личен живот; социалната закрила; достойните и сигурни условия на труд, включително здравословни и безопасни условия на труд и работно време; уменията и ученето през целия живот; професионалното развитие; активния живот на възрастните хора; както и подкрепата при промени, в т.ч. политики, свързани със завръщането на работа.
5. Политиките в областта на образованието и развитието в ранна детска възраст и услугите, замислени като част от основания на жизнения цикъл подход, са сред най-важните инструменти за развитието на практически знания, умения и физически възможности от ранна възраст, включително основните когнитивни, социални и емоционални умения, необходими за успех в бързо променяща се среда.
6. В това време на промяна разработването на екосистеми за социална икономика в Европа може да предостави стабилна основа за подобряване на днешната и бъдещата пригодност за заетост и адаптивност на работната сила, включително на хората от уязвимите групи. Цифровизацията и новите технологии могат да предоставят и инструменти за създаване на нови стопански модели, основани на ценности като справедливост, приобщаване и солидарност. Платформите от типа Digital Commons като софтуер с отворен код, разработвани и широко използвани от развиващите дейност в социалната икономика, биха могли да играят важна роля за насърчаване на справедливото използване на информационните ресурси и технологии. Ценностите на социалната икономика могат да спомогнат и за разработването на общи цифрови платформи в полза на всички.
7. Бъдещето на труда е приоритетен въпрос в световен мащаб. Международната организация на труда, например, допринесе за настоящия дебат чрез инициативата си „Бъдещето на труда“ по повод своята стогодишнина, последвана от създаването на международна комисия на високо равнище, която ще публикува насочен към действия доклад в началото на 2019 г.

8. На европейско равнище Европейската комисия, държавите членки и Европейският парламент активно се занимават с настоящите тенденции. Европейският стълб на социалните права, обявен през 2017 г., има за цел да служи като ръководство за ефективна заетост и социални резултати при предприемането на действия в отговор на настоящите и бъдещите предизвикателства. Конкретните инициативи на Европейската комисия включват „Европейската програма за умения“, в т.ч. Препоръката относно пътища за повишаване на уменията, пакета относно „Модернизиране на образованието и инвестиране в младежта“ и Програмата в областта на цифровите технологии за 2020 г.“, както и Съобщението относно изкуствения интелект за Европа. През декември 2017 г. Съветът прие заключения относно „Бъдещето на труда: с лекота в цифрова среда“. През март 2018 г. в София се проведе конференция на високо равнище „Бъдещето на труда: подход, основан на жизнения цикъл“, съвместно организирана от българското председателство и Комисията. Бъдещето на труда беше обсъдено и в Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила. Европейският икономически и социален комитет (ЕИСК) прие проучвателно становище относно бъдещето на труда/уменията по искане на българското председателство. Европейските социални партньори също изразиха мненията си, включително в рамките на редовната тристранна социална среща на върха.

ПАЗАР НА ТРУДА, ПРЕХОД И ЗАЕТОСТ

9. Прехвърлянето на задачи от хората към машините се ускорява и дълбоко засяга пазара на труда, тъй като все по-голям брой дейности ще могат да бъдат автоматизирани. Въздействието е двойно: повишаване на търсенето на високо квалифицирани работници и други работници с подходящите умения, съчетано с обозримо намаляване на възможностите за работа за работниците, които не притежават съответните умения. Създателите на политики трябва да набележат секторите, в които работните места са изложени на риск поради автоматизацията и цифровизацията, както и областите и професиите, в които ще се създадат повече работни места. Въздействието на сегашните промени върху работните места, които ще се променят, но няма да изчезнат, както и въздействието им на регионално равнище, изисква по-задълбочено внимание.

10. Поради скъсяването на цикъла на иновациите прогнозните механизми по отношение на пазара на труда, основани на информация за бъдещите тенденции на предлагането и търсенето на труд, придобиват по-голямо значение. Това прогнозиране ще залегне в основата на политиките за подпомагане и подкрепа на работниците по време на все по-честите промени в професионалния живот и прехода на пазара на труда. Във връзка с това е важно да се създадат цялостни политики за активизиране, насочени към мотивиране на търсещите работа лица активно да преследват целта си за заетост, подобряване на пригодността им за заетост и разширяване на възможностите им за достъп, оставане и осъществяване на напредък на пазара на труда. Тези политики за активизиране могат също да улеснят интеграцията на законно пребиваващите новопристигнали граждани на трети държави, при зачитане на националните компетентности, залегнали в Договорите, и промените в икономиката.
11. Ролята на службите по заетостта в качеството им на посредник също еволюира и, в зависимост от националните обстоятелства, все повече включва работата в партньорство със стопански и други имащи отношение участници, включително при предоставяне на основни услуги като професионални консултации, професионално ориентиране и преквалификация, валидиране на умения и организиране на обучение, включително целева подкрепа, чиракуване и стажове. Използването на цифрови платформи и онлайн инструменти успоредно с традиционните методи създава нови възможности за службите по заетостта с оглед посрещане на днешните предизвикателства, които следва да се проучат допълнително, например в контекста на работата на място с неактивни лица, както и оценяване на ефективността на активните политики на пазара на труда. Необходимо е по-тясно сътрудничество между службите по заетостта и предприятията, за да се обхванат изцяло нововъзникващите възможности.
12. През идните десетилетия се очаква делът на активното население да намалее значително в повечето европейски страни. Има вероятност демографското застаряване да доведе до значително преразпределение на трудови и други ресурси в секторите и професиите, което ще се дължи отчасти на промените в нуждите на потребителите — от дълготрайните стоки към услугите. Географската и професионалната мобилност на работната сила трябва да функционира добре, което означава и да бъде балансирана в социално, икономическо и регионално отношение.

13. В ерата на цифровизацията информационните и комуникационните технологии (ИКТ) са важен източник на нови, предимно висококачествени и високо платени работни места на пазара на труда на ЕС. Секторът на ИКТ обаче все още страда от постоянен недостиг на обучени работници и висока степен на свързана с пола сегрегация. Дисбалансът между половете е свързан с културните стереотипи и схващането, че науката, технологиите, инженерството и математиката, наред с професиите в областта на ИКТ, са запазени за мъжете. Важно е да се гарантира, че жените могат да се възползват от възможностите в тези области. Ето защо системата на образование и обучение, както и услугите, свързани с професионалното ориентиране, следва систематично да предотвратяват стереотипите и дискриминацията и да се борят с тях, както и да насърчават жените и мъжете да правят несъобразен със стереотипите избор. За да се преодолее недостигът на умения в ИКТ във всички професии и сектори, са необходими както жени, така и мъже. Осигуряването на по-активно участие на жените в ИКТ би стимулирало иновациите в цифровизацията във всички области, включително сектора на образованието, здравеопазването и социалните грижи. Освен това професионалното обучение следва да постави акцент върху необходимостта от повишаване на цифровата грамотност на работниците през целия жизнен цикъл, като се отдели специално внимание на възрастните работници, които имат по-ниско ниво на цифрови умения.
14. Адаптирането на обществата, фирмите и физическите лица към развитието на цифровите технологии следва да бъде съобразено със спецификата на групите и хората в неравностойно положение, както и лицата, изложени на по-висок риск от социално изключване, по-специално незаетите с работа, образование или обучение¹, по-възрастните работници, законно пребиваващите граждани на трети държави и хората с увреждания. Особено важно е да се насърчава цифровата грамотност и да се улеснява редовното актуализиране на основните умения в областта на цифровите технологии. По-активното изпълнение на Препоръката относно пътищата за повишаване на уменията и Препоръката относно ключовите компетентности за учене през целия живот би могло да предостави нови възможности за повишаване на основните цифрови умения.

¹ Младите хора, които не работят, не учат и не се обучават.

УМЕНИЯ, ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

15. Нарастващото търсене на нови и специфични умения променя изисквания профил на работниците в редица области. Цифровите умения са от решаващо значение за повишаването на пригодността за заетост и пълноценното използване на съвременните форми на учене, мобилността на пазара на труда и бързото адаптиране към промените. Важно е да се направи необходимото никога да не е изключен от технологичните промени и техническите решения, прилагани в цифровизираните услуги. Нараства и търсенето на социални и когнитивни умения като умения за комуникация, водене на преговори, социална интелигентност, творческо мислене, вземане на решения и решаване на проблеми. Тези умения се основават на душевно равновесие, необходимо, за да могат хората да развиват потенциала си и да работят продуктивно и творчески. Хората се нуждаят и от предприемачески умения, в т.ч. новаторски подход, умения да откриват възможности и да поемат инициативи. Освен това ще се изискват нетипични комбинации от умения по отношение на новите технологии, като например етичното измерение на роботизацията.
16. Текущите технологични промени означават, че много от днешните деца ще заемат работни места, които още не съществуват. Ето защо учениците и студентите се нуждаят от насоки във връзка със съществуващите и развиващите се възможности за работа, за да им се помогне да вземат информирани решения относно обучението си и бъдещото си професионално развитие.
17. Системите за образование и обучение също трябва да се адаптират, така че да се увеличат възможностите на гражданите да придобиват и обновяват необходимите ключови умения през целия си живот, в т.ч. цифрови, езикови и научни умения, умения за учене, предприемачески умения и новаторско мислене.
18. Сътрудничеството между всички заинтересовани страни е жизнено важно за успешното управление на утрешните изисквания в областта на заетостта. Социалните партньори и най-вече работодателите играят решаваща роля в този процес като подпомагат приспособимостта на работната сила и съдействат за повишаването на качеството на образованието и обучението. Работодателите трябва активно да участват в развиването на потенциала на своите работници през целия им трудов живот, като осигуряват среда, благоприятстваща непрекъснатото учене и развитие на уменията, което може да бъде формално неформално или информално.

НОВИ ФОРМИ НА РАБОТА И УСЛОВИЯ НА ТРУД

19. Необходимо е да се осигури справедливо разпределение на печалбите от новите форми на работа в цялото общество чрез подходящи данъчни политики, социални политики и политики на формиране на заплатите.
20. Редица нововъзникващи модели на заетост дават възможност за повишаване на гъвкавостта при организацията на труда, включително определяне кога, колко и къде да се работи. ИКТ, които проправиха пътя за тези промени, могат също да улесняват и подпомагат баланса между професионалния и личния живот. Възможността да се работи навсякъде и по всяко време обаче може и да застраши този баланс.
21. При необходимост следва да се вземат мерки за осигуряване на достойни условия на труд за хората в нестандартни трудови правоотношения, включително чрез адаптиране на националната законодателна рамка. Следва да се осигури, където е необходимо, подходяща и устойчива социална закрила на тези работници чрез достъп до системите за социална сигурност, а политиките за социална закрила следва да бъдат съчетани с политики за повишаване на привлекателността на труда. Освен това е важно да се положат усилия, за да се осигури на лицата в нестандартни трудови правоотношения представителство в социалния диалог и възможност да се възползват от колективното трудово договаряне.
22. Що се отнася до качеството на работните места, едно от основните предизвикателства в бъдеще е как да се осигури постоянното подобряване на условията на труд като цяло. Всички видове заетост следва да спазват приложимото законодателство по отношение на работната среда (включително здравословни и безопасни условия на труд), като се има предвид интензивността на работата; по отношение на продължителността и разпределението на работното време (позволяващи баланс между професионалния и личния живот); по отношение на липсата на дискриминация спрямо перспективите за професионална кариера; и по отношение на възможностите за придобиване и повишаване на уменията и квалификациите.
23. Настоящите правила за трудовите правоотношения и съществуващите модели за социална сигурност могат да бъдат доусъвършенствани, за да обхванат нововъзникващите форми на работа. Предизвикателството е да се направи необходимото динамичните иновативни пазари на труда, които са от жизнено значение за конкурентоспособността на ЕС, да се регулират по такъв начин, че да се предостави закрила на всички работници в подходяща и пропорционална степен, както и да се постигне висока производителност, за да се допринесе за подобряването на условията на живот и труд в целия ЕС.

24. Настоящите заключения се основават на досегашната работа и на политическите ангажименти, поети от Съвета, Европейския парламент, Комисията и други заинтересовани страни в тази област, в т.ч. документите, изброени в приложение I.

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ:

ПРИКАНВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, в съответствие с техните компетенции и като отчита условията на национално равнище, при зачитане на ролята и независимостта на социалните партньори:

25. Да актуализират непрекъснато и, където е подходящо, да разработят цялостни национални стратегии, насочени към променящия се свят на труда и предлагащи подход, основан на жизнения цикъл, който отговаря на предизвикателствата пред гражданите в различните етапи на трудовия им живот, както и да насърчават разработването на инструменти за по-добро прилагане на тези стратегии.
26. Да продължават разработването на инструменти за прогнозиране на пазара на труда, като вземат предвид процесите на цифровизация и автоматизация, с цел да предвидят тенденциите и да насочат политиките в областта на образованието, обучението и заетостта, така че работната сила непрекъснато да се адаптира към промените на пазара на труда, където е необходимо с участието на CEDEFOP и EUROFOUND.
27. Да насърчават развитието на съответните практически знания, умения и компетентности от ранна възраст и през целия трудов живот, включително цифрови, когнитивни, емоционални и предприемачески умения, както и душевното равновесие, които са от решаващо значение за интегрирането на пазара на труда, по-високата производителност, ученето през целия живот и осъществяването на успешен преход от образованието към пазара на труда, както и между различни работни места.
28. Да укрепват сътрудничеството между държавите членки, включително с оглед приспособяването на техните системи на образование и обучение към еволюцията на пазара на труда, наред с другото чрез осигуряване на приспособимост и креативност и подкрепа за ученето през целия живот за всички.

29. Да разработват и осигуряват по-гъвкави и достъпни форми на учене, включително учене в процеса на работа, обучение на работното място, иновативни методи за учене, неформално обучение и самообучение, както и използването на онлайн инструменти за учене. Това би улеснило допълнително географската и професионалната мобилност и прехода между работни места, както и между различните статутни на заетост на пазара на труда, безработицата и икономическата неактивност, през целия им трудов живот.
30. Да подкрепят използването на цифрови инструменти от публичните и по целесъобразност от частните служби по заетостта с цел подобряване на съответствието между предлагането и търсенето на пазара на труда, при спазване на приложимите правила относно защитата на данните. Това следва да даде възможност за подобряване на индивидуалния подход по отношение на активизирането и мотивирането, подкрепата при търсенето на работа и включването в обучение, като се вземат предвид конкретните характеристики и нужди на всяко лице, както и настоящите и бъдещите тенденции на пазара на труда.
31. Да оценяват политиките, подпомагащи работниците да се възползват от мобилен и гъвкав режим на работа, да насърчават зачитането на здравословния баланс между професионалния и личния живот и да насърчават правото на работниците да „се изключват от работа“ в извънработно време.
32. Да насърчават достъпността в цифровия свят на труда и да подкрепят инструментите и технологиите, които могат да подобрят пригодността за заетост на хората с увреждания.
33. Да продължат да прилагат препоръките на Съвета относно пътищата за повишаване на уменията, рамката за качество на стажовете, европейската рамка за качествено и ефективно чиракуване и ключовите компетентности за учене през целия живот.

ПРИКАНВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ И ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ, в съответствие с техните компетенции и като отчитат условията на национално равнище, при зачитане на ролята и независимостта на социалните партньори:

34. Да предотвратяват свързаните с пола стереотипи и да се борят с тях, да намалят половата сегрегация на пазара на труда и да насърчават участието на жените в сектора на ИКТ, включително чрез повишаване на осведомеността на младите жени и момичетата и на техните родители посредством образователни кампании, както и да насърчават развитието на основни цифрови умения при жените и мъжете.

35. Да вземат под внимание новите форми на работа в политиките по заетостта и социалната сигурност и да насърчава подходяща защита за различните категории работници.
36. Да използват възможностите, предоставени от социалната икономика, включително социалните предприятия, за създаване на устойчиви и достойни работни места, подобряване на социалната справедливост за всички и намаляване на регионалните и социалните неравенства.
37. Да провеждат редовен обмен с европейските и националните социални партньори в рамките на тристранния диалог относно бъдещето на труда и мерките за приспособяване на европейските пазари на труда към промените, дължащи се на цифровизацията и автоматизацията.
38. Да укрепват сътрудничеството между държавите членки, с цел да се улеснят взаимното учене и обменът на добри практики по въпроси, свързани с бъдещето на труда.
39. Да продължават да разработват и допълват инструментите за установяване на ключовите тенденции в държавите членки по отношение на бъдещето на труда и съответните промени на пазарите на труда в световен мащаб, по-специално доколкото засягат европейските пазари на труда.
40. Да проучат евентуалните начини, по които следващата многогодишна финансова рамка би могла да продължи да подкрепя държавите членки в усилията им да се приспособят към протичащите дълбоки промени на пазара на труда, включително нарастващата нужда от квалифицирани работници.
41. Да продължат да полагат усилия, като вземат предвид съответните принципи, определени в Европейския стълб на социалните права, за осигуряване на подкрепа на основан на жизнения цикъл подход към бъдещата организация на труда;
42. В рамките на съответните международни форуми, като МОТ, Г-7, Г-20 и ОИСР, да насърчават европейския подход към предизвикателствата, свързани с бъдещето на труда.
43. Да улесняват мобилността в рамките на ЕС посредством механизми за набелязване на секторите, нуждаещи се от професионални умения, както и чрез подпомагане на безработните лица да използват възможностите на пазара на труда в ЕС, при отчитане на необходимостта да се осигури регионален баланс.

**ПРИЗОВАВА КОМИТЕТА ПО ЗАЕТОСТТА И КОМИТЕТА ЗА СОЦИАЛНА
ЗАКРИЛА:**

44. Да следят отблизо въздействието на нарастващата роботизация и автоматизация в областта на заетостта и социалната сфера и да подпомагат Съвета за определяне на ответни мерки по отношение на тези промени със специален акцент върху възможностите за заетост за работниците в най-засегнатите сектори; и
 45. Да продължават да наблюдават адекватността и устойчивостта на политиките за социална закрила в контекста на текущите демографски промени и промените в света на труда като използват съществуващите инструменти.
-

Референтни документи

1. Междуинституционални ЕС

- Европейски стълб на социалните права
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_bg.pdf

2. Съвет:

- Заключение на Съвета „Напредък в посока към по-приобщаващи пазари на труда“, приети на 9 март 2015 г. (7017/15)
- Заключение на Съвета относно насърчаването на социалната икономика като основен двигател на икономическото и социалното развитие в Европа, приети на 7 декември 2015 г. (15071/15)
- Заключение на Съвета от 15 юни 2017 г. относно изготвянето на стратегии за повишаване на привлекателността на труда (9647/17)
- Заключение на Съвета относно повишаване на уменията на жените и мъжете на пазара на труда в ЕС (6889/17)
- Заключение на Съвета относно засилени мерки за намаляване на хоризонталната полова сегрегация в образованието и заетостта (док. 15468/17)
- Заключение на Съвета относно бъдещето на труда: с лекота в цифрова среда (15506/17)
- Препоръка на Съвета относно рамка за качество на стажовете (ОВ С 88, 27.3.2014 г., стр. 1—4)
- Препоръка на Съвета относно пътища за повишаване на уменията от 19 декември 2016 г. (ОВ L 484, 24.12.2016 г., стр. 1—6)
- Препоръка на Съвета относно Европейска рамка за качествено и ефективно чиракуване от 15 март 2018 г. (ОВ С 153, 2.5.2018 г., стр. 1—6)
- Препоръка на Съвета относно ключовите компетентности за учене през целия живот от 22—23 май 2018 г. (8299/18)

3. Европейска комисия:

- Становище на Консултативния комитет за равните възможности на жените и мъжете относно начина, по който да се преодолее професионалната сегрегация http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Съобщение „Новите европейски лидери — инициатива за подкрепа на стартиращи и разрастващи се предприятия“ (COM(2016) 733 final)
- Работен документ на службите на Комисията „Доклад за 2017 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз“ (SWD (2017) 108 final)
- Коалиция за умения и работни места в сферата на цифровите технологии <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Съобщение „Нова Европейска програма за умения: съвместни усилия за укрепване на човешкия капитал, пригодността за заетост и конкурентоспособността“ (COM(2016) 381 final)
- Съобщение относно изкуствения интелект за Европа (COM(2018) 237 final)

4. Европейски парламент:

- Резолюция на Европейския парламент от 28 април 2016 г. относно равенството между половете и предоставянето на възможности за заемане на ръководни длъжности на жените в ерата на цифровите технологии (P8_TA(2016)0204)

5. Други

- Европейски икономически и социален комитет, Становище относно „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] (SOC 570)
- Научна бележка на EIGE „Жените и мъжете в сектора на ИКТ: възможност за подобър баланс между професионалния и личния живот“ (2018)
- Доклад на ОИСР „Психично здраве и професионална интеграция: от теорията към практиката“ (март 2015 г.)
- Документ на ОИСР „Бъдещето на труда и уменията“, представена на Втората среща на работната група на Г-20 по заетостта (февруари 2017 г.)
- Eurofound (2017 г.), „Нестандартни форми на заетост: последни тенденции и бъдещи перспективи“