



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 7 декември 2017 г.
(OR. en)

15506/17

EMPL 606
SOC 795
DIGIT 276
EDUC 447
PENS 8
FISC 352
GENDER 43

РЕЗУЛТАТИ ОТ РАБОТАТА

От:	Генералния секретариат на Съвета
Дата:	7 декември 2017 г.
До:	Делегациите
№ предх. док.:	14954/17
Относно:	Заклучения на Съвета относно бъдещето на труда: с лекота в цифровата среда (7 декември 2017 г.)

Приложено се изпращат на делегациите заключенията на Съвета относно бъдещето на труда: с лекота в цифровата среда, приети от Съвета на неговото 3583-о му заседание, проведено на 7 декември 2017 г.

Бъдещето на труда: с лекота в цифрова среда
Заключения на Съвета

КАТО ИМА ПРЕДВИД, ЧЕ:

1. На фона на технологичното развитие, включително автоматизацията и цифровизацията, глобализацията, демографските промени и международната миграция, промените в сферата на труда и заетостта настъпват бързо, оказвайки влияние върху естеството, качеството и производителността на труда. В този контекст трудовата реалност се променя и става все по-сложна. Някои професии могат да бъдат автоматизирани чрез използване на роботи и изкуствен интелект, други професии и дейности се променят и се създават нови форми на труд, като в същото време някои други форми на труд остават непроменени.
2. Традиционни трудови правоотношения се допълват или заменят с нови, нестандартни и по-гъвкави форми на заетост, като например работа чрез цифрови платформи в контекста на икономика, основана на изпълнението на задачи, както и чрез различни форми на самостоятелна заетост. Тези промени създават нови възможности за участието на хората на пазара на труда, но могат да окажат и неблагоприятно въздействие върху условията на труд и закрилата на работниците, както и да увеличат несигурната заетост. Този факт поражда въпроси за това кои форми на труд са приемливи и по какъв начин качеството на работата и социалната закрила могат да бъдат гарантирани за всички работници, независимо от формата на заетост.
3. Цифровата трансформация и новите начини на работа поставят нови изисквания за вида на уменията и компетентностите, необходими на пазара на труда. Компетентностите в областта на цифровите технологии и трансверсалните умения са от съществено значение, за да могат хората да се адаптират към бъдещите професии: новите форми на труд изискват добри умения за вземане на решения; промените в професионалното развитие засилват необходимостта от непрекъснато учене; новите технологии изискват нов набор от умения, в т.ч. цифрови и когнитивни. Същевременно промените в естеството на трудовите правоотношения се явява предизвикателство пред досегашната роля на работниците, работодателите и образователните институции по отношение на развиването на умения. Освен това все още трябва да се проучи по какъв начин съществуващите системи за развитие на уменията могат да се адаптират достатъчно бързо към търсенето на нови умения.

4. Темата за бъдещето на труда вече предизвиква плодотворен диалог на европейско и международно равнище. През септември 2017 г. по време на естонското председателство се организира конференция на високо равнище за бъдещето на труда и се проведе среща на върха в Талин в областта на цифровите технологии. Европейският икономически и социален комитет, Комитетът по заетостта, Комитетът за социална закрила, Организацията за икономическо сътрудничество и развитие и Международната организация на труда също предприеха дейности по темата за бъдещето на труда.
5. В променящата се трудова реалност Европейската комисия, държавите членки и социалните партньори трябва да бъдат иновативни и да проучат нови начини за управление на заетостта, социалната закрила и развитието на уменията. Европейският съюз вече поде няколко политически инициативи, свързани с перспективите за социална Европа. През 2016 г. Европейската комисия прие Нова европейска програма за умения и Европейска програма за икономика на споделянето. През април 2017 г. Европейската комисия предложи европейския стълб на социалните права, в който се определят няколко ключови принципа и права в подкрепа на справедливи и добре функциониращи пазари на труда и социални системи. Предложените принципи имат за цел да отговорят на промените в трудовата и обществената реалност, които определят същността на социалната пазарна икономика през 21^{-ви} век.

КАТО ИЗТЪКВА, ЧЕ:

УСЛОВИЯ НА ЗАЕТОСТ И ТРУД

6. Традиционните трудови правоотношения се основават на безсрочен, постоянен и пряк договор на пълно работно време с един-единствен работодател. Въпреки това последните оценки показват, че в резултат на цифровизацията, развитието на „икономиката на платформите“ и възникващите нови форми на заетост, границата между работодатели и наети работници и служители е все по-размита. Промените в моделите на заетост оказват влияние върху баланса на отговорностите между работодатели и работници и в някои случаи отговорностите на работниците по отношение на условията на труд има вероятност да се увеличат, например по отношение на здравословните и безопасни условия на труд и работното време. Независимо от промените в моделите на заетост за всички трябва да бъдат осигурени достойни условия на труд.

7. Професионалният живот става все по-дълъг, по-разнообразен и по-мобилен. Политиката в областта на заетостта и социалната политика също трябва да бъдат адаптирани към новата действителност, за да се помогне на организациите да се адаптират и хората да станат по-устойчиви, както и да им се окаже по-добра подкрепа и да им се дадат повече възможности чрез преходи на пазара на труда. Държавите членки следва да улеснят професионалната и географската мобилност и да засилят осведомеността и подкрепата за онези, които са най-отдалечени от пазара на труда. Публичните служби по заетостта могат да играят ключова роля в улесняването на преходите на пазара на труда.
8. Тъй като традиционните начини на работа са съчетани с нови форми на заетост, държавите членки и социалните партньори следва да използват възможностите, създадени от промените в трудовата реалност, като същевременно осигурят достойни условия на труд, за да се закрият работниците и да се гарантират равни възможности за всички за участие на пазара на труда. Потенциал на тези възможности е освен това родителите и другите лица с отговорности за полагане на грижи да могат да постигнат по-добро равновесие между професионалния и семейния живот.
9. Традиционните неравенства продължават да се утвърждават в новата трудова реалност, включително под формата на разделение на половете на пазара на труда. Като се ускорят усилията за преодоляване на различията между половете и се позволи на жените и мъжете да се възползват по-равностойно от тези нови възможности и като се насърчат освен това многообразието и равните възможности за всички групи в неравностойно положение, наред с другото чрез социалната икономика, биха могли да се открият нови перспективи за хората, организациите, икономиката и обществото като цяло.
10. Съществена характеристика на Европа е социалният диалог. Работодателите и работниците и служителите заедно с техните съответни представители са в най-добра позиция да разрешат свързаните със заетостта въпроси. Силните социални партньори и ефективният социален диалог на всички равнища са абсолютно необходими за изграждането на справедливо и равноправно бъдеще за труда. В новата трудова реалност социалните партньори трябва да намерят начини да направят необходимото, за да продължат да бъдат добре представени всички икономически активни граждани, участващи в различни форми на заетост, и мнението им да се чува чрез социалния диалог.

СОЦИАЛНА ЗАКРИЛА

11. В една социална Европа системите за социална закрила винаги са били жизненоважен елемент. Новите форми на заетост изискват поддържане и увеличаване на нивата на нашата социална закрила, за да се предостави адекватна защита срещу социалните рискове.
12. Системите за социална закрила в държавите членки следва да вземат предвид новите модели на заетост, включително положението на хората, които често сменят различни форми на заетост. Във връзка с това придобитите права на социална закрила следва да бъдат запазени в случай на преход между различни трудови статуси в съответствие с националните практики. Системите за социална закрила трябва да бъдат съобразени с капацитета за вноски и потребностите от закрила на различните форми на заетост. Промените в системите за социална закрила трябва да се извършват в съответствие с националните компетентности, като се вземат предвид националните особености и се зачита ролята и автономността на социалните партньори.
13. Данъчното облагане на труда продължава да бъде основен източник на приходи за схемите за социална закрила. Границата между работодател и служител или работник при новите форми на заетост обаче вече се размива, което е залегнало в основата на системите за данъчните облекчения. С оглед на бъдещото развитие на пазара на труда, особено появата на различни форми на заетост, може да се наложи да бъде разгледана сегашната комбинация между облагането на труда и другите ресурси, така че да се гарантира адекватно финансиране на схемите за социална закрила.
14. Технологичното развитие в областта на информацията и комуникациите предоставя на правителствата ефективни инструменти за управление по иновативен начин на данъчните системи и системите за социална сигурност. Биха могли да се използват електронни решения за справяне със сенчестата икономика, за проактивно осигуряване на обезщетения и обществени услуги на гражданите и за оказване на подкрепа за предоставянето на социална закрила.

УМЕНИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТИ

15. Трудно е да се предвидят уменията, които ще са необходими в бъдеще, а продължителността на използването им е вероятно да намалее вследствие на бързите технологични промени. Необходими са интелигентни инвестиции в умения, продиктувани от съществуващото търсене и нововъзникващите тенденции, които да поддържат пригодността за заетост на работниците, пълното участие на жените и мъжете на пазара на труда, интегрирането на законно пребиваващите новопристигнали граждани на трети държави, при зачитане на залегналите в Договорите области на национална компетентност, и промените в икономиката. Както правителствата и работодателите, така и работниците трябва да увеличат усилията си за планиране на дейности за преквалификация и повишаване на квалификацията.
16. Правителствата трябва да създадат достатъчно рамкови условия за участие в учене през целия живот и подготовка след първоначалното образование. Правителствата и образователните институции следва да работят в тясно сътрудничество с предприятията и социалните партньори, за да направят необходимото образованието не само да отговаря на потребностите на пазара на труда, но и да предоставя на учащите се общоприложимите умения, от които се нуждаят за пълноценно участие в обществото и за придобиване на по-късен етап в кариерата им на нови умения (т.е. да се научат да учат). Работодателите ще трябва да се ангажират активно в насърчаването и по-доброто използване на уменията на своите работници и служители, ако искат да останат конкурентоспособни. Като се вземат предвид промените в моделите на заетост, трябва да се гарантира, че всички работници могат да участват ефективно в мерките, целящи развитието на техните умения през целия им професионален живот. Работодателите и работниците следва заедно да създадат работна среда, в която постоянното развитие на уменията, както чрез формално, така и чрез информално учене, е естествена част от работата. Ученето в процеса на работа е добър пример за това как взаимните потребности на работодателя и бъдещите работници и служители могат да бъдат съчетани. От работниците се очаква и да поемат по-голяма отговорност за развитие на уменията си.
17. Ниските равнища на основни умения, като езикова и математическа грамотност и умения в областта на цифровите технологии, продължават да преобладават сред значителна част от европейците, което подкопава пригодността им за заетост. За преодоляване на недостига на умения е необходимо спешно да се повиши участието в ученето през целия живот, особено сред онези, за които има най-голяма вероятност да изпитат неблагоприятните последствия от променящото се търсене на умения. Подобряването на основните умения, включително на уменията в областта на цифровите технологии, трябва да бъде основен елемент на ученето през целия живот, за да се предотврати по-нататъшното изключване от заетостта и от обществото и да се насърчат преходите към пазара на труда.

18. Осигуряването на достъпни, икономически изгодни и гъвкави възможности за учене следва да бъде увеличено, например чрез подобряване на достъпността на ученето и на валидирането и признаването на неформалното и информалното учене, чрез по-голямо предлагане на модулни форми на образование и чрез използване на онлайн инструменти, както и чрез признаване на придобитите умения. Това трябва да бъде придружено от подходящо осведомяване и насоки за насърчаване на дружествата и хората да участват.

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ПРИКАНВА,

в тясно сътрудничество и в съответствие с областите им на компетентност:

19. Държавите членки, Европейската комисия и социалните партньори да отбележат появата на нови форми на заетост, като същевременно осигурят достойни условия на труд, подходяща социална закрила и равни възможности за всички и намерят начини за смекчаване на потенциално неблагоприятните последици от променящия се пазар на труда, по-специално за уязвимите хора. Следва да се проучат породените от технологичното развитие възможности за разширяване на активното участие и за борба с дискриминацията и изключването от пазара на труда. Трудовите правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, следва да се предотвратяват, включително чрез недопускане на злоупотреби с нетипични договори.
20. Държавите членки и Европейската комисия да вземат предвид променящите се форми на заетост при разработването и прилагането на политиката на заетост и социалната политика, включително здравословните и безопасни условия на труд, образованието и обучението. В този контекст да се положат повече усилия за укрепване на перспективата за равенство между половете в тези политики (включително за развиването на умения) и свързаните с тях системи за социална закрила.
21. Държавите членки, Европейската комисия и в зависимост от националните практики — социалните партньори, да проучат най-добрите начини за подпомагане и насочване на хората през преходите между различни професии и различни форми на заетост. По-специално следва да се осигури система за интегрирана и цялостна подкрепа, която да съчетава подкрепа за активизиране и подкрепа за доходите, както и достъп до услуги за подкрепа, включително образование и обучение и възможности за учене през целия живот.
22. Държавите членки да продължат да гарантират високо равнище на социална закрила за всички форми на заетост, като същевременно допринасят за повишаване на привлекателността на труда, и при необходимост да адаптират схемите за социална закрила, така че да предоставят възможности за включване на новите форми на заетост в съответствие с националните практики.

23. В съответствие с националното законодателство и практики държавите членки и социалните партньори, със сътрудничеството на Европейската комисия, да доразработят механизми за прогнозиране на уменията, с цел предвиждане на появата на нови професии и промени в съществуващите, както и да приложат необходимите политики за инвестиране в подходящи умения.
24. Държавите членки да направят по-достъпни и гъвкави системите за учене през целия живот, като същевременно насърчават работодателите и физическите лица да инвестират в учене. Наред с останалото следва да бъдат разгледани и възможности за подкрепа на обучението, които могат да се използват през целия живот независимо от трудовия статус, например индивидуални сметки за обучение. Следва да бъдат въведени и разширени механизми за признаване на неформалното и информалното учене на трудовия пазар.
25. Държавите членки и Европейската комисия и в зависимост от националните практики — социалните партньори, да засилят сътрудничеството си чрез обмен на информация и най-добри практики относно бъдещето на труда. Държавите членки, Европейската комисия и в зависимост от националните практики — социалните партньори, да използват по иновативен начин съществуващите инструменти за управление на заетостта, социалната закрила и политиките за развитие на уменията, или да създадат или актуализират такива инструменти. Чрез взаимно учене е възможно да се създаде инструментариум, съставен от различни електронни решения, които позволяват на системите на политиките да се адаптират към постоянно променящия се пазар на труда.
26. Социалните партньори на равнището на ЕС и на равнището на държавите членки в съответствие с националните практики да повишават осведомеността на участниците на пазара на труда за потенциалните ползи и рисковете от нововъзникващите форми на заетост.
27. Социалните партньори в съответствие с националните практики да направят необходимото онези, които са икономически активни в новите форми на заетост, да бъдат добре представени и мнението им да се чува в рамките на социалния диалог.

Референтни документи

- **Eurofound** (2017 г.), „Нестандартни форми на заетост: последни тенденции и бъдещи перспективи“, Информационен документ за конференцията на естонското председателство на тема „Бъдещето на труда: ролята на цифровизацията“, 13—14 септември 2017 г.
 - **Eurofound** (2015 г.), „Нови форми на заетост“, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.
 - **Европейски икономически и социален комитет** (2017 г.), проучвателно становище „Ролята и перспективите на социалните партньори и други организации на гражданското общество в контекста на новите форми на заетост“.
 - **Европейски икономически и социален комитет** (2017 г.), проучвателно становище „Изграждане и развитие на умения, включително цифрови умения, в контекста на новите форми на заетост — нови политики и развитие на ролите и отговорностите“.
 - **ОИСР** (2016 г.), „Иновативно образование и образование за иновации: силата на цифровите технологии и умения“, OECD Publishing, Париж.
 - **Комитет за социална закрила**, Годишен доклад (2017 г.).
-