

Брюксел, 19 февруари 2016 г.
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

БЕЛЕЖКА

От:	Председателството
До:	Комитета на постоянните представители/Съвета
№ предх. док.:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Относно:	Свързване на образованието, пазара на труда и обществото — към нова програма за придобиване на умения за Европа

С оглед на ориентационния дебат по новата програма за придобиване на умения, който ще се проведе по време на заседанието на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси на 7 март 2016 г., приложено се изпраща на делегациите документ за обсъждане, изготвен от председателството.

Информация относно последващите действия:

Проектът за резолюция за насърчаване на социално-икономическото развитие и приобщаване в ЕС чрез образование: принос на образованието и обучението в европейския семестър 2016 г., която предстои да бъде приета на заседанието на Съвета по образование, младеж, култура и спорт на 24 февруари, също съдържа редица постановки относно уменията, които са от значение за настоящия дебат.

Председателят на Съвета по образование, младеж, култура и спорт и председателят на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси ще обобщят заключенията от двата дебата.

**Свързване на образованието, пазара на труда и обществото —
към нова програма за придобиване на умения за Европа**

*Документ за обсъждане, изготвен от председателството за целите на ориентационния
дебат*

Съвет по образование, младеж, култура и спорт на 7 март 2016 г.

В предстоящата **нова програма за придобиване на умения за Европа**, обявена в работната програма на Европейската комисия за 2016 г.¹, ще бъдат разгледани развитието на умения и недостигът на умения, с акцент върху пригодността за заетост, мобилността, конкурентоспособността и справедливия и балансиран растеж. В нея ще се разгледа по-специално необходимостта бъдещите умения на всички нива да отговарят на предизвикателствата и да използват пълноценно най-новите постижения, по-специално в цифровата област, както и да гарантират, че хората могат да развиват и усъвършенстват своите компетентности, за да не изостават в условията на постоянно променящите се пазар на труда и общество. Програмата ще предложи конкретни действия на ЕС и ще окаже подкрепа на съгласуваните политически усилия на държавите членки, насочени към насърчаване на активното участие на заинтересованите страни в образованието, обучението и пазара на труда.

В този контекст нидерландското председателство организира ориентационен дебат на заседанията на Съвета по образование, младеж, култура и спорт през февруари и на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси през март с оглед да се повиши осведомеността и да се подчертае определено неотложния характер на критичните въпроси относно уменията в широк смисъл. **Това ще даде възможност на министрите да обсъдят ролята на Европейския съюз, с цел да се насърчи повишаването на равнището на уменията в държавите членки. Министрите се приканват да повдигнат въпросите и изложат съображенията, които според тях следва да бъдат разгледани в рамките на програмата за придобиване на умения. Дебатите ще помогнат тази важна и стратегическа европейска инициатива да придобие форма.**

¹ Док. 13486/15.

Към обща програма за придобиване на умения

Насърчаването на знанията и уменията е двигател за иновациите и конкурентоспособността и предлага солидна основа за висока производителност. Това е и най-добрият начин да се намали безработицата, бедността и социалното изключване². Всичко това придобива още по-голямо значение, тъй като европейската икономика е изправена пред предизвикателства, които са с дългосрочен и структурен характер. Свидетели сме на основни тенденции, които променят нашите икономики и общества. Глобализацията и технологичният напредък, роботизацията и в частност ИКТ **променят живота ни, работата ни и същността на служебните ни задължения, както и начина, по който общуваме и си сътрудничим.** Възникват нови бизнес модели и възможности за предприемачество, както и новаторски и нестандартни форми на работа.

Въпреки че глобализацията и технологичният напредък водят като правило до увеличаване на икономическия растеж и благосъстоянието, те могат да създадат нова ера на икономическа и социална несигурност. Работните места и същността на служебните ни задължения също се променят с течение на времето. Уменията, необходими за успешна реализация на пазара на труда, се променят бързо и включват **цифрови умения и технически и социални умения от висок клас.** В същото време съществува необходимост от **междоличностни и аналитични умения за нерутинни работни места.** Работните места в средния сектор на пазара на труда, които като цяло се характеризират с висока степен на рутинни умения, е възможно да бъдат изместени от технологиите. Техният дял от заетостта бележи спад в много европейски държави.³ Едно от възловите предизвикателства е да се задоволяват потребностите на пазара на труда от повишаване и усъвършенстване на уменията и да се оказва подкрепа на лицата, които рискуват да загубят работните си места.

² Европейска комисия, Годишен обзор на растежа за 2016 г., COM(2015) 690 final.

³ Goos, Manning and Salomons (2009), Job polarization in Europe, *American Economic Review*, 99(2), стр. 58—63.

Предизвикателствата пред нас

Голяма част от населението на ЕС **не разполага с необходимото равнище на основни умения** за трудова реализация и участие в социалния живот. Близко 70 милиона пълнолетни европейци нямат необходимите езикови и математически умения. Всеки пети 15-годишен е с ниски резултати в тези основни умения. Значителен дял от гражданите на ЕС имат ниско или нулево равнище на цифрови умения, въпреки че те са от основно значение за пълноценното участие в съвременното общество.⁴

Все повече се осъзнава, че за обществото са важни не само познанията и когнитивните умения, но и че т.нар. „**общополезни**“ умения (наричани още „**умения на 21-ви век**“) и **социално-емоционалните умения са от решаващо значение** за икономическия и социален успех. Творчеството, способността за решаване на проблеми, критичното мислене, предприемчивостта, съвместната работа и как да се научим да учим — всички тези умения все повече се разглеждат като умения на бъдещето.⁵ Освен това, цифровите умения са от жизненоважно значение, за да е в състояние човек да действа в условията на цифровата икономика и общество. В идеалния случай институциите за образование и обучение следва да дадат на хората уменията, които са им необходими за професионалното им развитие, а не само да ги подготвят за определена професия.

Пропуските и несъответствията по отношение на уменията са се увеличили в много сектори и региони в Европа и са повод за сериозна загриженост.⁶ Това действа като спирачка за пригодността за заетост, растежа, конкурентоспособността и личното благосъстояние. Почти 40 % от дружествата съобщават за трудности при намирането на персонал с необходимите умения, включително умения в областта на *цифровите технологии*.⁷ Тези трудности може да са следствие от годините на икономическа криза, но вероятно и на бързо променящите се модели на трудова заетост в цифровата икономика.

⁴ Вж. също документа на ОИСП *Skills for Social Progress* (Умения за социален напредък), 2015 г.

⁵ Вж. също съвместния доклад от 2015 г. относно стратегическата рамка „Образование и обучение 2020“ и документа на ОИСП *Skills for Social Progress* (Умения за социален напредък), 2015 г.

⁶ Напр. „Skill Shortages and gaps in European enterprises - Striking a balance between vocational education and training and the labour market“ (Недостиг на умения и пропуски в европейските предприятия — намиране на баланс между професионалното образование и обучение и пазара на труда), Cedefop, 2015 г.

⁷ Трето проучване на европейските дружества, Eurofound (2013 г.).

Дори когато уменията са налице, те не винаги се установяват или използват правилно.⁸ Същевременно обаче поради икономическата криза хората са по-склонни да приемат работни места, изискващи по-ниска от притежаваната от тях степен на квалификация или умения. Оценките показват, че около 25 % от висококвалифицираните млади пълнолетни работници са свръхквалифицирани за заеманата от тях длъжност.⁹ В крайна сметка това се отразява на възможностите за работа за нискоквалифицираните работници, които са изправени пред още по-ожесточена конкуренция на пазара на труда.

На последно място, **значителният приток на мигранти** в обществото и икономиката представлява **предизвикателство за Европейския съюз**. Интегрирането на пазара на труда на мигрантите, които вече се намират в ЕС, и необходимостта от справяне с последствията от увеличаващия се приток на бежанци водят до предизвикателства, засягащи по-конкретно редица държави членки.¹⁰

Перспективи

Необходими са спешни мерки за усъвършенстване на уменията на днешните поколения и за активиране и пълноценно оползотворяване на техните умения, за да се отключи потенциалът на Европа за растеж и да се укрепи социалното приобщаване.¹¹

На първо място е нужна силна ангажираност на участниците на пазара на труда, за да се гарантира по-добър преход от образованието към пазара на труда. Институциите за висше образование, публичните служби по заетостта, социалните партньори, работодателите, работниците и органите на (местното) управление — всеки в областта, за която отговаря — играят основна роля за справяне с (бъдещите) предизвикателства в областта на уменията. Образователните институции следва да работят в тясно сътрудничество с предприятията, не само за да предложат образование, което отговаря на потребностите на пазара на труда, но и за да предоставят на студентите общоприложимите умения, които са им необходими 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). Работодатели и работници следва сами да поемат отговорност и да създадат **работна среда, в която постоянното развитие на уменията, както чрез формално, така и чрез самостоятелно учене, е естествена част от работата**. Всички равнища на управление следва да съдействат за това, като създават добре функциониращи системи за развитие, активиране и използване на уменията.

⁸ Съответствие между уменията и работните места в Европа, информация на Cedefop от изследване на уменията и работните места в Европа (European skills and jobs survey), 2015 г.

⁹ Пак там.

¹⁰ Съвместен доклад за заетостта за 2016 г.

¹¹ Съвместен доклад за заетостта за 2016 г.

На второ място е нужна силна ангажираност от страна на участниците на пазара на труда, за да се осигури идентифициране на развитието на уменията, а впоследствие и наличието на необходимите умения у работната сила по време на целия цикъл на професионалния живот. Това допринася за по-конкурентоспособна и устойчива европейска икономика и за подобряване на социалното приобщаване. Инвестирането в уменията не може да приключи със завършването на формалното образование. За подобряване на пригодността за заетост и за справянето с бъдещите предизвикателства, обществата следва да станат по-реактивни. Ученето, професионалното обучение и развитието на уменията следва да са неразделна част от работата. Сами по себе си предприятията и работниците имат ключова роля, тъй като до голяма степен ползите остават за тях. Предприятията трябва да запазят творческите си способности и да укрепват иновативността си, при съществуващите разлики в техния характер и мащаб и в нуждите им от конкретни умения и знания („майсторството в професията“) в допълнение към по-общоприложимите умения.

Въпреки това, понастоящем само един на десет души участва в **учене през целия живот**. Следва да се превърне в обща практика работещите **постоянно да инвестират в собствената си пригодност за заетост**, а при необходимост — и за преход към други задачи и работни места. Не е достатъчно само един на десет души да участва в **учене през целия живот**. Трябва да активизираме усилията за включване на повече работещи в учене през целия живот. Участието в учене през целия живот и в образование след формалното образование не е равномерно разпределено в обществото, като по-специално по-възрастните, ниско образовани работници и работниците с временни договори участват в далеч по-малка степен. За създаването на приобщаващи, отговорни общества, в които хората имат уменията да работят по-дълго от преди, постоянното развитие на уменията следва да бъде приоритет както за работниците, така и за предприятията.

На трето място, ако уменията и квалификациите се разбират и използват ефективно, те водят до повече трудова мобилност, по-добро съответствие между търсенето и предлагането на пазарите на труда на ЕС и в крайна сметка — до по-добри икономически и социални резултати. Въпреки това се забелязва недостиг на разбиране и в известна степен — **на доверие в качеството на квалификациите**, придобити в друга държава членка или извън ЕС. Това създава пречки за мобилността на работещите в ЕС и за интегрирането на работници от трети държави. Това възпрепятства функционирането на вътрешния пазар и не насърчава работниците на ЕС да навлизат на пазарите на труда на другите държави членки.

Уменията водят до по-добри икономически и социални резултати само ако се използват ефективно. Особено предизвикателство пред политиките в областта на уменията представлява **свързването на различни учебни среди**. В крайна сметка ние се учим не само в училище, но също и по време на или след приключване на формалното образование, в неформална учебна среда (учене чрез практика) на работа, у дома, в общности, заедно с връстниците си. Вече има резултати във връзка с **валидирането на неформалното и самостоятелното учене**.¹² Това е особено важно за хората с ниска квалификация, които са безработни или застрашени от безработица, както и за онези, които се нуждаят от промяна в професионалното си развитие, от установяване на нуждите им за развитие или от достъп до програми за преквалификация. Възможностите и нивата на валидирането на неформалното и самостоятелното учене обаче варират значително в различните държави членки.¹³

Уменията също играят ключова роля при преодоляването на сегашната ситуация с мигрантите в Европа. **Насърчаването на включването на мигрантите на пазара на труда** е от решаващо значение, за да се гарантира тяхната ефективна интеграция в приемащите общества и тяхното положително въздействие върху икономиката на ЕС. Целенасочените политики в областта на уменията могат да бъдат от полза в това отношение.

Въпреки че на равнище ЕС съществуват редица **инициативи и инструменти**, е важно да се направи оценка дали те са подходящи за целите си и какви подобрения и уеднаквявания могат да бъдат направени на европейско, национално и регионално равнище.

¹² Препоръка на Съвета от 20 декември 2012 година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене.

¹³ Европейски справочник относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2014 г.

Организация на дебата

Министрите се приканват да споделят какви са техните очаквания и да представят информация и насоки във връзка с предстоящата програма за придобиване на умения, като отговорят на (един от) въпросите по-долу.

1. **Оформяне на програмата за придобиване на умения**

Къде следва ЕС да насочи вниманието си и кой е най-добрият начин Европейската комисия да подпомогне този процес? Би ли било полезно да се разработят показатели с цел да се оценяват постиженията на държавите членки и следва ли те да се използват в рамките на европейския семестър?

2. **Преход от образование към заетост**

Как могат политиките в областта на заетостта и работодателите да съдействат за подобряване на набора от умения на хората, които навлизат на пазара на труда? Каква роля биха могли да играят организациите на работниците, работодателите, образователните институции и правителствата за постигане на по-плавен преход от образование към заетост?

3. **Задържане на работниците на пазара на труда**

Като се вземат предвид тенденциите за роботизация и цифровизация и техните последици за работните места в средния сегмент на пазара на труда (поляризация на работните места), как биха могли бизнесът, образованието и правителствените структури или партньорството помежду им да бъдат реактивни в условията на променящата се икономика и постоянно да инвестират заедно в непрекъснатото актуализиране на уменията на работната сила? Какви допълнителни стимули следва да се предоставят на работодателите, за да поемат отговорността си за постоянното инвестиране във всички работници, включително в лицата с временни договори и самостоятелно заетите лица?

4. **Пълноценно използване на потенциала на работната сила**

Как биха могли да се признават и използват по-добре уменията, придобити чрез неформално и самостоятелно учене? Как да се разработят ефективни стратегии, водещи до по-голямо участие от страна на по-възрастните, ниско образовани работници и работниците с временни договори?