

**Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Подкрепящи образователни системи за преодоляване на несъответствията между търсените и предлаганите умения — какъв преход е необходим?“**

**(становище по собствена инициатива)**

(2019/C 228/03)

Докладчик: **Милена АНГЕЛОВА**

Решение на Пленарната асамблея	15.2.2018 г.
Правно основание	член 29, параграф 2 от Правилника за дейността Становище по собствена инициатива
Компетентна секция	„Заетост, социални въпроси и гражданство“
Приемане от секцията	13.2.2019 г.
Приемане на пленарна сесия	21.3.2019 г.
Пленарна сесия №	542
Резултат от гласуването („за“/„против“/„въздържал се“)	130/0/2

## 1. **Заклучения и препоръки**

1.1. Европейският икономически и социален комитет (ЕИСК) оценява положително повишеното внимание към образованието, обучението и придобиването и оползотворяването на умения в Европейския съюз (ЕС), отразено в последните инициативи на Европейската комисия (ЕК) <sup>(1)</sup>. Като отчита, че образованието и обучението са сред ключовите компетенции на държавите членки, подчертава стратегическата важност на тези области за бъдещето на Европа по отношение на икономическия просперитет, по-голямото сближаване и демократичен живот, както и тяхното значение с оглед „да се отговори на очакванията на гражданите и на техните опасения за бъдещето в един бързо променящ се свят“ <sup>(2)</sup>.

1.2. ЕИСК е обезпокоен от значителните структурни проблеми на пазарите на труда, дължащи се на несъответствието между търсените и предлаганите умения, някои от които причинени от технологични и демографски фактори. Поради това призовава за изработването и прилагането на незабавни, внимателно насочени политически мерки, придружени от стимули и наръчници с добри практики за държавите членки, които да ги подпомогнат в успешната и подкрепяща адаптация, когато тя е необходима, на техните системи за образование и обучение, за да преодолеят несъответствията между търсените и предлаганите умения и загубата на таланти.

1.3. ЕИСК вярва, че настоящите и бъдещите несъответствия между търсените и предлаганите умения могат да бъдат подходящо и устойчиво адресирани само ако ЕК и държавите членки формулират конкретни политики и предприемат шателни мерки за подобряване и подходящо адаптиране на своите системи за образование и обучение и на цялостните системи за управление на уменията, заедно с ангажимент към управлението на таланти. Призовава ги своевременно и ефикасно да се заемат с това. Усилията трябва да са насочени към подкрепата на приобщаващо и непрекъснато приспособяване на работната сила към новата икономическа среда.

1.4. ЕИСК призовава ЕК да насърчи разпространението на добри практики в областта на програмите за квалификация и за професионално образование и обучение. Необходимо е и предоставянето на подходящ микс от стимули за всички участници в процеса на образование и обучение, за да се защити правото на подходящо обучение за всички <sup>(3)</sup>. Във връзка със своите предишни становища, подчертава важното значение на европейското пространство за образование <sup>(4)</sup>. ЕИСК вижда потребност от развитие и постоянно усъвършенстване на уменията и компетентностите на учителите и преподавателите на всички равнища на образование и обучение.

<sup>(1)</sup> Нова европейска програма за умения, 2016 г.; Европейско пространство за образование, 2018 г. Приветства се проектът „Подробен план за действие за секторно сътрудничество във връзка с уменията“ на ГД „Вътрешен пазар, промишленост, предприемачество и МСП“, въпреки че неговият обхват е много ограничен, както и различните проекти на EASME/COSME, като например 2017/001, 004, 007 и 2016/033 и 034.

<sup>(2)</sup> COM(2018) 268 final.

<sup>(3)</sup> ОВ С 237, 6.7.2018 г., стр. 8.

<sup>(4)</sup> ОВ С 62, 15.2.2019 г., стр. 136.

1.5. ЕИСК приема, че някои елементи на несъответствие между търсените и предлаганите умения ще съществуват винаги и че образователните системи никога не могат да подготвят хора, които са напълно подходящи за всички условия. Но настоящите тенденции са обезпокоителни и създават пречки пред икономическия растеж и създаването на работни места, като не позволяват на гражданите да реализират изцяло своя творчески потенциал и на бизнеса да оползотвори напълно иновативния потенциал на уменията на човешките ресурси. Поради това правителствата, социалните партньори, гражданското общество следва да обединят силите си, за да преодолеят проблема и да предоставят на хората необходимите съвети и насоки, които да им помогнат да направят правилен избор и да развият постоянно своите знания и умения за доброто на обществото. Необходими са всеобхватни и цялостни подходи, за да бъдат предвидени по-добре нуждите от умения и да се отговори на тях <sup>(5)</sup>.

1.6. Надеждните прогнози за предлагането и търсенето на умения и за бъдещата структура на пазара на труда в ЕС несъмнено са от ключово значение за намаляването на несъответствието между търсените и предлаганите умения. Поради това университетите, научните центрове и другите научноизследователски институции трябва да започнат работа по тяхното изготвяне в тясно сътрудничество със социалните партньори и съответните административни органи в държавите членки. Натрупаният през последните години опит от Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop) е от голяма полза, но трябва да бъде доразвит на национално равнище с повече подробности за всяка от държавите членки.

1.7. Правителствата, предприятията и работниците следва да разглеждат образованието и обучението като инвестиция. Данъчни стимули за подобни инвестиции могат да окуражат работодателите и служителите да инвестират повече. В колективните трудови договори може да се признаят определени универсални права и задължения за работодателите и за служителите, свързани с образованието и обучението. Добрите практики за повишаване на квалификацията и за преквалификация трябва да бъдат насърчавани, за да се осигури помощ на хората да встъпят отново в заетост.

1.8. Голяма част от обучението се провежда неформално и самостоятелно, например в младежки организации и чрез взаимно обучение; много от уменията, необходими на работното място, не могат да бъдат придобити посредством формално образование в училищата <sup>(6)</sup>. Ето защо ЕИСК насърчава държавите членки да търсят начини за признаване на съответните квалификации, придобити в такива ситуации. Един от начините да се направи това е да се допълнят и използват правилно националните квалификационни системи, включително да се използват платформи, които предлагат стандартизирани оценки на равнищата на уменията, независимо от това как са били придобити. Такъв подход ще създаде допълнителен канал за изпращане на сигнали към предприятията във връзка с наличието на умения, които не са проверявани на изпити, но въпреки това може да са ценни за тях.

1.9. Ученето през целия живот, повишаването на квалификацията и преквалификацията, са споделена отговорност между държавата, работодателите и работниците и служителите. За да имат възможност за добро професионално развитие, хората трябва да бъдат активно подкрепяни, информирани и консултирани — като се ползват и методите на наставничество, консултинг, коучинг и менторство, за това как да направят информиран избор на образование и обучение, които им предоставят търсените на трудовия пазар умения и компетентности. Социалните партньори трябва да имат активна роля, да заострят вниманието към съответните проблеми и да предлагат възможни решения. Преди да вложат време и средства в обучение, хората трябва да знаят кои умения са полезни и как програмите за образование и обучение ще повлияят на професионалното им развитие. Те трябва също да желаят да придобият квалификацията или сертификата, които останалите ще признаят.

## 2. Днешните и утрешните несъответствия между търсените и предлаганите умения

2.1. Бъдещето е днес — то се превръща в реалност по-бързо, отколкото можем да го проследим и предскажем. То поставя сериозни предизвикателства пред предприятията и публичните администрации чрез установяването на нови модели и пред работниците — чрез изискването на нови умения и компетентности, повечето от които е трудно да се прогнозира днес, принуждавайки по този начин обществото като цяло да се адаптира своевременно към тези бързи промени. Ако искаме този преход да бъде успешен, трябва да останем единни, готови да реагираме незабавно, да обединим силите си, за да предвидим какво ни очаква, и да управляваме проактивно настоящата революционна промяна в отношенията между хората, роботизацията, изкуствения интелект и цифровизацията за благото на нашето общество.

<sup>(5)</sup> Това беше оценено от ЕК — ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“, а ЕК подкрепи финансово и проследи ръководени от ОИСП проекти за национални стратегии за уменията в няколко държави членки, в т.ч. Португалия, Италия, Испания, Словения и Фландрия в Белгия. Неотдавна Cedefop осъществи специални програми в подкрепа на държавите членки (Гърция, България, Словакия, Естония, Малта) за подобряване на тяхната инфраструктура за предвиждане на необходимите умения и за намиране на съответствие с търсенето: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>.

<sup>(6)</sup> ОВ С 13, 15.1.2016 г., стр. 49.

2.2. Несъответствията между търсените и предлаганите умения са едно от най-големите предизвикателства, които понастоящем застрашават растежа и създаването на устойчиви работни места в ЕС. Някои проучвания <sup>(7)</sup> изчисляват стойността на този феномен в размер на 2 % от БВП на ЕС. Според ЕК 70 милиона европейци не притежават достатъчни умения за четене и писане, а още повече са тези със слаби математически и цифрови умения. Скорошно проучване <sup>(8)</sup> показва, че до 40 % от работодателите в ЕС срещат трудности при намирането на хора с уменията, от които те се нуждаят, в съответствие с цялостната оценка на Cedefop. Служителите с подходящи умения са от ключово значение за конкурентоспособността на предприятията. Поради това е изключително важно работната сила — и днес, и утре, да притежава умения и компетентности, които отговарят на променящите се нужди на съвременната икономика и на пазара на труда. Никой не трябва да бъде изоставен без подкрепа <sup>(9)</sup> и загубата на таланти трябва да бъде предотвратена. За постигането на тази цел са необходими високо квалифицирани учители и обучители, които да бъдат подкрепени по подходящ начин да се включат в учене през целия живот.

2.3. В свои предишни становища <sup>(10)</sup> ЕИСК подчертава ефекта на цифровизацията, роботизацията, новите икономически модели, като например четвъртата индустриална революция, кръговата икономика и икономиката на споделянето, върху изискванията за нови умения. Комитетът също изразява своите виждания и относно необходимостта от въвеждане на по-иновативни решения в областта на образованието и развитието на умения, тъй като Европа се нуждае от истинска промяна на парадигмата по отношение на целите и функционирането на сектора на образованието и разбирането на неговото място и роля в обществото <sup>(11)</sup>. По оценки на Cedefop <sup>(12)</sup> около една пета от работната сила в ЕС не притежава нужните умения, за да изпълнява работните си задължения с максимална производителност на труда. Това налага предприемането на съгласувани действия за допълнително стимулиране на ученето за възрастни в Европа.

2.4. Възстановяването на европейската икономика, съчетано с променящите се нужди от умения, тласка търсенето на работна ръка и недостига на таланти до най-високите нива през последното десетилетие. Равнището на безработица в ЕС спада (от 10,11 % през 2014 г. до 7,3 % през 2018 г.), но въпреки това процентът на незаетите работни места се увеличава (от 1,1 % през 2009 г. до 2,2 % през 2018 г.) <sup>(13)</sup>.

2.4.1. Всички държави членки изпитват този проблем, макар и в различна степен и по различни причини. Проучване в световен мащаб <sup>(14)</sup> показва, че в много държави членки процентът на работодателите, които срещат трудности при наемането на работници и служители, е обезпокоително висок. В десет държави членки този показател е над средния в световен мащаб от 45 %, като най-неблагоприятно е положението в Румъния (81 %), България (68 %) и Гърция (61 %). В другия край на спектъра, с по-ниски стойности, но все пак със значителни проблеми, се намират Ирландия (18 %), Обединеното кралство (19 %) и Нидерландия (24 %).

2.4.2. За около една трета от работодателите главната причина, поради която не могат да попълнят свободните работни места, е липсата на кандидати. Други 20 % заявяват, че кандидатите не притежават необходимия опит. Тъй като предприятията се цифровизират, автоматизират и трансформират, намирането на кандидати с подходящото съчетание от технически и „меки“ умения е по-важно от всякога — все пак 27 % от работодателите заявяват, че кандидатите не притежават нужните умения. В световен мащаб повече от половината (56 %) работодатели заявяват, че уменията за писмена и устна комуникация са най-ценните за тях човешки качества, следвани от уменията за съвместна работа и за решаване на проблеми.

2.5. Резултатите от Програмата за международно оценяване на компетентностите на възрастните (Program for the International Assessment of Adult Competencies — PIAAC) и от Проучването на европейските умения и заетостта (European Skills and Jobs Survey — ESJS), а така също и от академични проучвания <sup>(15)</sup> показват, че в значителна степен несъответствието между търсените и предлаганите умения се дължи на свръх-квалификация/-образованост. Обикновено четири от десет възрастни служители смятат, че техните умения не се използват в пълна степен, а почти една трета от завършилите висше образование са свръхквалифицирани за своите работни места. Това е следствие както от неефективното разпределение на ресурсите (което води до недостатъчно използване на съществуващите умения), така и от общия дисбаланс между уменията на работната сила и нуждите на пазара на труда <sup>(16)</sup>.

2.6. Несъответствията между търсените и предлаганите умения имат отрицателно въздействие върху икономиките и обществото като цяло. Тези несъответствия:

— не позволяват на гражданите да бъдат удовлетворени от своята работа и професионално развитие, намаляват възприеманото равнище на признание и имат потенциал да задържат растежа на заплатите;

<sup>(7)</sup> <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>.

<sup>(8)</sup> Skills Mismatches — An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses („Несъответствията между търсените и предлаганите умения — пречка пред конкурентоспособността на предприятията от ЕС“), ЕИСК.

<sup>(9)</sup> ОВ С 62, 15.2.2019 г., стр. 136.

<sup>(10)</sup> ОВ С 237, 6.7.2018 г., стр. 8, ОВ С 367, 10.10.2018 г., стр. 15

<sup>(11)</sup> ОВ С 173, 31.5.2017, стр. 45. 40 % от работниците имат усещането, че техните умения не се ползват напълно: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075>.

<sup>(12)</sup> „Insights into skill shortages and skill mismatches“. Learning from Cedefop's European skills and jobs survey („Поглед към недостига на умения и към несъответствията между търсените и предлаганите умения. Какво научаваме от европейското проучване на Cedefop за уменията и работните места“), Европейски център за развитие на професионалното обучение (Cedefop), 2018 г. Също и „Панорама на уменията“ и „Европас“.

<sup>(13)</sup> Статистика за безработицата, статистика за свободните работни места, Евростат.

<sup>(14)</sup> Solving the Talent Shortage, ManpowerGroup Employment Outlook Survey („Справяне с недостига на таланти“, Обзорно проучване на заетостта на ManpowerGroup), 2018 г. Надеждността на това проучване се оспорва — напр. Cappelli (2014 г.): <https://www.nber.org/papers/w20382>.

<sup>(15)</sup> Skills Mismatches — An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses („Несъответствията между търсените и предлаганите умения — пречка пред конкурентоспособността на предприятията от ЕС“), изследване по поръчка на IМЕ по искане на Група „Работодатели“ на ЕИСК.

<sup>(16)</sup> Пак там.

- възпрепятстват личностното израстване и развитие и използването на способностите и потенциала на отделните индивиди;
- водят до по-ниска производителност на труда — някои оценки показват, че загубата на производителност<sup>(17)</sup> поради несъответствие на търсените и предлаганите умения в ЕС е около 0,8 евро за всеки отработен час<sup>(18)</sup>;
- намаляват конкурентоспособността на предприятията, като забавят и оскъпяват процеса на наемане на персонал и като налагат допълнителни разходи за обучение.

2.7. И високо-, и ниско-квалифицираните работници са засегнати от несъответствията между търсените и предлаганите умения поради бързите промени, както и поради факта, че професиите обикновено изискват високо ниво на образование и знания. Електротехници, механици, заварчици, инженери, шофьори, ИТ специалисти, кадри в областта на социалните услуги и търговски представители: понастоящем това са някои от професиите, които се търсят най-много от работодателите.

2.8. Уменията в областта на науките, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ) и цифровите умения стават все по-важни за конкурентоспособността на предприятията и за повишаването на производителността на работниците. Важността на уменията в областта на НТИМ надхвърля самото съдържание на учебните програми по научни дисциплини, технологии, инженерство и математика и позволява на учениците и студентите да придобиват по-широк диапазон от умения и компетентности — като системно и критично мислене. Важно е водещото значение на тези групи от умения да бъде подкрепено посредством осигуряването и на добра основа от базови и предприемачески умения. Уменията в областта на НТИМ могат да бъдат придобити както посредством професионално, така и посредством общо образование и обучение. Необходимо е повече жени да бъдат окуражавани да изучават предмети от НТИМ, както и да се адресира адекватно цифровото разделение между половете<sup>(19)</sup>. Трябва да бъдат намерени и различни начини за популяризиране на НТИМ в регионален аспект, тъй като изучаването на тези предмети обикновено е концентрирано в големите градове<sup>(20)</sup>. Радарът на цифровите стратегически компетентности е полезен инструмент за свързване на младежите с модели за подражание или ментори, които да им помогнат да усвоят необходимите за определена длъжност умения<sup>(21)</sup>.

2.9. Необходими са добре планирани политики и мерки, за да се предотврати по-нататъшното задълбочаване на проблема с несъответствията между търсените и предлаганите умения. В резултат на революционната промяна на технологиите, на бизнес моделите, както и на очакванията на потребителите, естеството на работата често се променя по безпрецедентен и почти непредвидим начин. Както ЕИСК вече посочи<sup>(22)</sup>, почти половината от съществуващите длъжности са податливи на автоматизация и по тази причина автоматизацията и роботизацията ще окажат чувствително въздействие върху бъдещето на труда. Това може да породи нарастващо несъответствие между нуждите на предприятията и квалификацията, уменията и компетентностите на работниците в бъдеще и представлява предизвикателство за предлаганите образование и обучение организации. Това подчертава и нарастващото значение на „меките“ и трансверсалните умения, както и на други умения, които често се придобиват чрез неформално учене, и повдига въпроси, свързани с признаването и валидирането на неформалното образование и обучение.

2.10. ЕС следва да насърчава и помага на държавите членки да предприемат неотложни действия за преодоляване на това структурно предизвикателство на пазара на труда и да се справят с несъответствията между търсените и предлаганите умения, които създават пречки пред растежа, като поставят специален акцент върху уменията в областта на НТИМ и цифровите умения. Социалните партньори играят важна роля при определянето и — когато е възможно, при предвиждането, на уменията, компетентностите и квалификацията, които са необходими в новите и нововъзникващите професии<sup>(23)</sup>, така че образованието и обучението да отговарят по-добре на нуждите на дружествата и работниците. Цифровизацията е възможност за всички, но само ако се извършва правилно и ако е придружена от ново разбиране на труда и работата<sup>(24)</sup>. Важно е също така социалните партньори да бъдат включени в тълкуването на данните, събирани от статистическите и правителствените агенции, тъй като работодателските и синдикалните организации могат да посочат съществени аспекти, които иначе може да не бъдат взети предвид. Европейският социален фонд има изключително важна роля при оказването на подкрепа за инициативите, включително чрез съвместни действия на социалните партньори.

2.11. Академичните изследвания по въпроса с несъответствието между търсените и предлаганите умения показва, че са налице значителни различия по отношение на причините, мащаба, последиците и икономическите разходи на множеството различни видове такива несъответствия. Поради това е малко вероятно универсални политики да бъдат ефективни, тъй като държавите членки са засегнати от различни форми на проблема. Ясно е, обаче, че осъществяването на съответстващи политики и мерки, насочени към намаляване на тези несъответствия, може да доведе до съществено повишаване на ефективността. За целта ЕИСК подчертава важното значение на цялостното образование, което зачита и обогатява културното многообразие и чувството за принадлежност<sup>(25)</sup>.

<sup>(17)</sup> При равни други условия.

<sup>(18)</sup> Пак там.

<sup>(19)</sup> ОВ С 440, 6.12.2018 г., стр. 37

<sup>(20)</sup> ОВ С 440, 6.12.2018 г., стр. 37 и могат да бъдат штирани и добри практики от Германия, където уменията в областта на НТИМ се насърчават с помощта на Къщата на малките изследователи в града: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>.

<sup>(21)</sup> Заклчения на Европейска кръгла маса, Фондация BMW.

<sup>(22)</sup> ОВ С 367, 10.10.2018 г., стр. 15.

<sup>(23)</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vancancies>. Също — Преглед на националните стратегии за труд 4.0 — последователен анализ на ролята на социалните партньори — <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/overview-national-strategies-work-40-coherent-analysis-role-social-partners-study>.

<sup>(24)</sup> <https://twentythirty.com/how-digitization-will-affect-the-world-of-work>.

<sup>(25)</sup> ОВ С 62, 15.2.2019 г., стр. 136.

2.1.2. Европейският паспорт на уменията може да играе важна роля при представянето на квалификацията, уменията и компетентностите на човека по начин, който да насърчи по-доброто съответствие между неговите способности и изискванията на съответната длъжност.

### 3. **Предизвикателства пред системите за образование и обучение**

#### 3.1. *Общи бележки*

3.1.1. Ако ЕС иска да осигури на гражданите си най-добри възможности за успех и да запази и подобри своята конкурентоспособност, то той трябва да насърчава държавите членки да създават благоприятна политическа среда, която да поощри предлагането на насочено към професионалното развитие първоначално образование и обучение и продължаването му посредством осигуряване на възможности за учене през целия професионален живот на хората.

3.1.2. В много държави членки системите за образование и обучение поставят акцент върху дългото формално образование, последвано от професионално развитие на работното място. Връзката между обучението и доходите обикновено се подчинява на едно просто отношение: „колкото по-дълго е формалното обучение, толкова по-голямо е съответното възнаграждение“. Икономически проучвания показват, че всяка допълнителна година образование е свързана средно с 8—13 % по-високи доходи. Заедно с това, университетската диплома вече не може да бъде гаранция за постъпване на работа след завършването. Работодателите понастоящем не само преценяват равнището на квалификация на кандидата, но и способностите и компетентностите, които е придобил по време на образованието и дали те съответстват на потребностите на пазара на труда. Но предвид новите предизвикателства този модел вече не може да бъде препоръчителен. Бъдещите образователни системи следва да осъществяват връзка между образованието и заетостта по нови начини, като едновременно улесняват плавното навлизане на пазара на труда и дават възможност на хората да придобиват нови умения по гъвкав начин през цялото си професионално развитие.

3.1.3. Застъпването единствено за повече образование и обучение не е правилният отговор — повече невинаги означава по-добре. С цел да се отговори адекватно на предизвикателствата, системите за образование и обучение трябва да бъдат насочени към реалните нужди на обществото и икономиката, да бъдат в състояние да избягват неправилното разпределение ресурсите и да предоставят на хората възможности за целенасочено учене през целия живот. С оглед насърчаването на равнопоставена и приобщаваща заетост, разликите в заплащането между мъже и жени следва да бъде адресирано посредством подходящи мерки.

3.1.4. Интернет премахва необходимостта да се знаят и помнят важни факти и подробности — той осигурява незабавен достъп до знания само с едно кликуване. Това променя основните принципи на хуманитарните науки, като премахва необходимостта от съхраняване на цялата информация в главите на учениците и я замества с нуждата те да бъдат научени как да учат и да получават основна, концептуална представа за съответните учебни предмети, така че след това да могат да намират и обработват информация с цел успешно изпълнение на определена задача или намиране на решение на даден проблем.

3.1.5. Технологичните промени са толкова бързи, че правят съдържанието на някои дисциплини неактуално дори в рамките на един цикъл на висше образование на студентите. Това е предизвикателство за традиционните учебни програми, особено когато става въпрос за т.нар. „фундамент“ и увеличава значението на образованието в областта на НТИМ и развиването на „меки“ умения, като критично мислене, умения за решаване на проблеми и съвместно учене и работа. Важно е също така да се обърне внимание и на предизвикателствата, свързани с взаимодействието между хора и машини.

3.1.6. Развитието на новите технологии поставя сериозно предизвикателство и пред практическата част на образованието и обучението, тъй като в повечето държави членки е нужно много време за разработването и официалното одобряване на програмите, което ги лишава от гъвкавост и възпрепятства бързото им приспособяване към промените в реалния живот. Необходима е по-силна връзка между всички равнища на образование и пазара на труда, за да се преодолее този проблем. Своевременното обновяване на учебните програми се превръща в ключово предизвикателство и това увеличава ролята на съответстващото професионално образование и обучение (ПОО) и на чиракуването.

3.1.7. За всички работни места е от съществено значение хората да имат известни технически и специфични умения, основани на знания и опит за конкретния отрасъл. Все по-важно става, обаче, те да разполагат и с основни умения, като творческо мислене и умения за решаване на проблеми, както и със социални умения и чувство за съпричастност.

3.1.8. Утвърдените умения остаряват все по-бързо, поради което става крайно наложително по-бързото придобиване на нови умения и това води до все по-голямо търсене на нови комбинации от умения, в отговор на потребностите на т.нар. „хибридни работни места“, които съчетават различни видове задачи. Например, умения за програмиране сега се изискват в много области извън технологичния сектор, като данните сочат, че между 1/3 и 1/2 от обявите за най-високоплатените професии са за работни места с изисквания за умения за програмиране.

3.1.9. Бързите промени в характера на новите работни места в последно време налагат да се поставя по-голям акцент върху ученето като умение само по себе си. Най-добрият начин за преодоляване на предизвикателството, свързано с непредсказуемо променящите се технологии и хибридизацията на работните места, е способността за бързо придобиване на нови умения и непрекъснато учене. Този аспект следва да се управлява много внимателно, за да се гарантира, че групите в неравностойно положение, като дълготрайно безработните, хората с много ниска квалификация, с увреждания и малцинствен произход, не се откъсват от пазара на труда. В това отношение е важно да се засили сътрудничеството между социалните партньори и организациите, които осъществяват активни политики на пазара на труда.

3.1.10. За да бъде постигната тази цел, от значение е държавите членки да намират начини да мотивират младите хора да не напускат рано училище, тъй като ранно отпадналите обикновено попадат в групата на най-ниско квалифицираните и най-ниско заплатените. Майките с малки деца се нуждаят от специално внимание за предоставяне на обучение, за да запазят своите умения пригодни към бързо променящите се професии.

3.1.11. ЕИСК настоятелно препоръчва по-широкото насърчаване и употреба на модулното и онлайн обучения — като например отворените образователни източници и Масовите отворени онлайн курсове (МООК) <sup>(26)</sup>.

### 3.2. Средно образование

3.2.1. За да могат учениците да изградят основните умения за бъдещето — любознателност, търсене на надеждна информация, способност за непрекъснато учене, творческо мислене, умение за решаване на проблеми, екипна работа, средното образование трябва да промени акцента си от изискване за запаметяване и повтаряне към подход, основан на проекти и на решаване на проблеми.

3.2.2. Дуалното ПОО, при което обучаемите прекарват част от времето си в класните стаи и част — в предприятията и особено чиракуването, е мощен инструмент, който предоставя на учениците специални професионални знания и трансверсални („меки“) умения и насърчава успешния преход между училището и работата. Поради това то трябва да се популяризира по-активно в държавите членки, като се следват най-добрите практики на водещите държави, където между една трета и половината от децата в средното образование учат в тази форма на образование. Стажуването също играе важна роля за насърчаване на придобиването на практически опит от младите хора. То е организирано основно като част от процеса на образование и обучение, но е възможно и постъпването на стаж на свободен принцип на пазара на труда след завършване на образованието и обучението. Правилата и условията за стажуване се определят от националните законодателства, при отчитане на съществуващите правни норми, индустриални отношения и образователни практики. Тези правила могат да почерпят вдъхновение и от Препоръката на Съвета за качествена рамка на стажуване <sup>(27)</sup>.

3.2.3. При все това дуалното ПОО следва да бъде адаптирано към новите реалности и чрез своевременно обновяване на учебните програми, като се създава подкрепяща учебна среда, в която уменията могат да се развиват и осъвременяват през професионалния жизнен цикъл.

3.2.4. Способността и компетентностите на учителите са ключов фактор за осигуряването на дуално ПОО с високо качество и са от жизненоважно значение за съчетаването на практически опит с теоретични знания. Поради това е важно държавите членки да поддържат система за непрекъснато обучение на учителите и преподавателите и заедно със социалните партньори да се стремят да намират начини за тяхното мотивиране.

### 3.3. Университетско образование

3.3.1. ЕИСК счита, че в много държави членки основните предизвикателства пред университетското образование произтичат от необходимостта за засилване на компонентите на учебните програми, свързани с основаното на работата обучение, с цел на студентите да се преподават трансверсалните и специфичните за специалността практически умения, които работодателите търсят. Поради тази причина е необходимо по-голямо участие на социалните партньори в изготвянето на програми и предоставянето на образование и обучение.

3.3.2. Винаги трябва да се има предвид, че университетското образование не е самоцел. Всички работни места са важни, тъй като всички професии и длъжности позволяват на хората да допринасят за икономическото и социално развитие на обществото и университетското образование следва да бъде възможност, а не да бъде задължение или знак за качество за хората.

3.3.3. Университетската диплома в началото на професионалната кариера не означава, че няма необходимост от непрекъснато придобиване на нови умения, особено с оглед на увеличавашата се продължителност на професионалния живот. Университетите следва да приемат нова социална цел за предоставяне на образование през целия живот, като използват гъвкави форми (дистанционно обучение, вечерни занятия и т.н.), и следва да приспособят съответно своите структури и планове.

<sup>(26)</sup> Подобни курсове предлагат достъп до пълен цикъл на обучение, завършващ с диплома, по-кратки курсове и специализации, както и до „нанодипломи“; предвиждат гъвкава организация, като разделят завършваната степен на образование на модули, модулите — на курсове или дори на по-малки единици; предлагат възможности за по-възрастни работници да учат в по-късни етапи от своето професионално развитие; намаляват разходите и времето за учене и да предлагат по-добър баланс между работа, учене и личен живот; реагират по-бързо и по-гъвкаво на увеличавашото се търсене на пазара на труда, като предоставят на хората желаните квалификации и умения; създават доверие и да помагат на работодателите да получават информация за потенциални служители, когато са подготвени от уважавани образователни институции.

<sup>(27)</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013PC0857&from=BG>.

3.3.4. Социалните умения имат все по-голямо значение за широк спектър от работни места поради ролята им за отношенията на работното място, за разделението на задачите и ръководството при изпълнението им, за създаването и поддържането на среда на ефективност и производителност. Поради тази причина е препоръчително университетите да допълнят своите традиционни учебни програми в специализирани области с допълнителни занятия по мениджмънт, комуникации и т.н. В допълнение, университетите трябва „да разрушат стената“ между образователните области и да наблегнат на интердисциплинарните подходи. Бъдещето на труда за висококвалифицираните и изискващи висше образование професии и длъжности неизбежно ще бъде свързано с нуждата от интердисциплинарни умения.

3.3.5. Информацията за ефективни стратегии за учене също може да бъде персонализирана. Насърчаването на хората да учат по-ефективно и с по-добри резултати е по-лесно, ако те осъзнават по-добре своите собствени мисловни процеси. С подема на онлайн обучението в последно време се разбира по-ясно механизъмът на ученето и това би могло да даде по-добра ориентация за най-подходящите начини на учене за съответния индивид. С прилагането на тези подходи е по-вероятно студентите да могат да придобиват нови умения на по-късен етап от живота си, като би могло да се предоставя и персонализирано съдържание за студенти в дистанционни форми на обучение.

3.3.6. Предвид високите разходи за висше образование и наличните сигнали, че е налице много неефективно разпределение на ресурсите в тази област, държавите членки следва да бъдат насърчавани да въвеждат системи за проследяване, които биха могли да предоставят информация за действителното положение на пазара на труда, съгласно препоръката на Съвета относно проследяването на дипломираните лица <sup>(28)</sup>.

#### 3.4. Системата за ПОО

3.4.1. ЕИСК приветства целта, поставена в Европейската рамка за качествено и ефективно чиракуване — поне половината от чиракуването да преминава на работното място. Като се има предвид многообразието от национални схеми, целесъобразно е да се напредва постепенно към това по-голямата част от чиракуването да се провежда на работното място <sup>(29)</sup>.

3.4.2. ЕИСК приветства поставената от ЕК цел ПОО да се превърне в първокласна възможност за обучаемите. Подчертава значението на улесняването на достъпността за завършилите ПОО към по-високите образователни степен, за да се осигурят повече възможности и да се заличи стигмата, поставяна върху ПОО <sup>(30)</sup>.

3.4.3. При чиракуването работодателите имат ясна роля по отношение на предоставянето на свързаната с процеса на работа част от обучението и така те могат да я приспособяват спрямо тенденциите на пазара на труда и нуждите от умения.

3.4.4. Професионалното обучение — и стартово, и продължаващо — извън средното и висшето образование също играе роля за преодоляването на несъответствията между търсените и предлаганите умения. В свят на непрекъсната преквалификация и повече самостоятелна заетост хората ще се нуждаят от помощ, когато сменят работата си <sup>(31)</sup>. Поради това трябва да се развият различни форми за организиране на консултирането, така че да се предоставя информация за възможностите за професионално развитие, средните финансови условия за различните професии и длъжности, периода, през който ще бъдат полезни определени умения, и т.н. <sup>(32)</sup>.

3.4.5. Новите технологии, като виртуалната и разширената реалност, улесняват ученето, повишават неговата ефективност и могат да подобрят коренно професионалното обучение, докато техниките, свързани с големите информационни масиви, предлагат възможности за персонализирано обучение. За да бъдат използвани тези възможности, е препоръчително да бъдат разработени подходящи платформи, които да осигуряват евтина и незабавна свързаност, и да бъдат създавани библиотеки с учебни курсове по заявка. Наред с всички други техни предимства, тези платформи решават и проблема с големите разстояния за хората в отдалечените райони. Този аспект от ПОО понастоящем не е достатъчно развит в сравнение с университетското образование и трябва да се засили.

3.4.6. Обучението на място в предприятията е друг начин за подобряване на уменията, който допринася за повишаване на производителността на работниците и за подобряване на тяхното професионално развитие, както и на общите стопански резултати и на благополучието на служителите в тяхната работа. То също така създава мотивация и възможности за напредък в професионалното им развитие и за повишаване на доходите им. Поради това обучението на служителите е споделен интерес и отговорност на работодателите и на служителите, като допринася за повишаването на квалификацията и преквалификацията и в резултат насърчава успеха на предприятията и подходящата квалификация на работната сила.

3.4.7. Съществуват много различни национални закони, правила и подходи към организацията и предоставянето на обучение на служителите. Някои държави членки имат широкообхватни и силни политики за професионално обучение, залегнали в нормативната уредба, докато в други условията за такова обучение се определят в колективни споразумения на различни равнища или се договарят пряко между работодателите и служителите на работното място. Възможностите за достъп до обучение също може да зависят от големината на предприятието/работното място. Достъпът до ефективно обучение за служители следва да бъде улеснен, като се зачита многообразието и гъвкавостта на системите, които се различават в зависимост от различните практики на индустриални отношения.

<sup>(28)</sup> <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=36708&no=1>.

<sup>(29)</sup> ОВ С 262, 25.7.2018 г., стр. 41.

<sup>(30)</sup> <https://www.ceemet.org/positionpaper/10-point-plan-competitive-industry>.

<sup>(31)</sup> ОВ С 434, 15.12.2017 г., стр. 36.

<sup>(32)</sup> <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>.

3.4.8. Държавите членки и социалните партньори трябва да работят заедно, оползотворявайки пълния потенциал на социалния диалог, на тристранна и двустранна основа, за насърчване на достъпа и участието в обучение за служители. Този процес следва да се развива по начин, който благоприятства всички работници и предприятия/работни места да се възползват от такова обучение като част от възможността за учене през целия живот, което се определя от потенциалните и действителните нужди на различните работници в публичния и частния сектор и в малките, средните и големите дружества и работни места.

3.4.9. Начинът, по който се организира и провежда обучение на работното място, трябва да бъде договорен съвместно от работодателите и служителите с комбинация от колективни и индивидуални споразумения. Това включва обучение, което по възможност се провежда в работно време, или когато е уместно, в извънработно време (особено за обучение, което не е свързано с предприятието). Работодателите следва да имат положително отношение към обучението на служителите. Но когато работник поиска или има право на обучение, работодателите следва да имат правото да обсъдят това искане, за да е сигурно, че то подпомага пригодността за заетост на работника по начин, който е в интерес и на предприятието.

3.4.10. Професионалното обучение не е само за служителите. Големите дружества обикновено осигуряват специализирани обучения за висшето си ръководство. Но това не се отнася за МСП и особено за малките традиционни и семейни предприятия. Благосъстоянието на тези дружества е свързано почти изцяло със собствениците/управителите. Техните резултати биха могли да се подобрят чрез кратки курсове на обучение, достъп до консултантски услуги, до видео курсове, насочени към правните изисквания, регулациите, защитата на потребителите, техническите стандарти и т.н.

3.4.11. ЕК следва да насърчава държавите членки да изследват положителния опит на държави в рамките на ЕС с добре развито ПОО и да обмислят възможностите за разработването на програми, които да насърчават обмена на добри практики.

Брюксел, 21 март 2019 г.

*Председател на  
Европейския икономически и социален  
комитет*  
Luca JAHER

---