



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2017. gada 7. decembrī
(OR. en)

15506/17

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

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Datums:	2017. gada 7. decembris
Saņēmējs:	delegācijas
lepr. dok. Nr.:	14954/17
Temats:	Padomes secinājumi "Nodarbinātības nākotne: padarīt to e-vieglu" (2017. gada 7. decembris)

Pielikumā pievienoti Padomes secinājumi "Nodarbinātības nākotne: padarīt to e-vieglu", ko Padome pieņēma savā 3583. sanāsmē, kas notika 2017. gada 7. decembrī.

Nodarbinātības nākotne: padarīt to e-vieglu

Padomes secinājumi

TĀ KĀ:

1. ņemot vērā tehnoloģiju attīstību, tostarp automatizāciju un digitalizāciju, globalizāciju, demogrāfiskās izmaiņas un starptautisko migrāciju, darba tirgū un nodarbinātībā notiek straujas izmaiņas, ietekmējot darba raksturu, kvalitāti un ražīgumu. Šajā kontekstā darba vide izmainās un kļūst arvien sarežģītāka. Kamēr dažus darbus var automatizēt, izmantojot robotus un mākslīgo inteliģenci, citi darbi un uzdevumi mainās, un tiek radīti jauni darba veidi, bet vēl citi darba veidi paliek nemainīgi;
2. tradicionālās darba attiecības papildina vai aizstāj ar jaunām nestandarta un elastīgākām nodarbinātības formām, piemēram, ar darbu, ko veic ar digitālo platformu starpniecību uz uzdevumiem balstītas ekonomikas kontekstā, bet arī ar dažāda veida pašnodarbinātību. Šīs izmaiņas rada cilvēkiem jaunas iespējas piedalīties darba tirgū, taču tām var būt arī negatīva ietekme uz darba apstākļiem un darba ņēmēju aizsardzību un tās var palielināt nestabilu nodarbinātību. Tas izraisa jautājumus par to, kuras darba formas ir pieņemamas un kā aizsargāt visu darba ņēmēju darba kvalitāti un sociālo aizsardzību neatkarīgi no nodarbinātības veida.
3. digitālā pārveide un jauni darba veidi uzliek jaunas prasības attiecībā uz tām prasmēm un kompetencēm, kas ir vajadzīgas darba tirgū. Digitālās kompetences un transversālās prasmes ir būtiskas, lai ļautu cilvēkiem pielāgoties nākotnes darbiem: jaunas darba formas prasa stabilas lēmumu pieņemšanas spējas; izmaiņas karjeru modeļos pastiprina vajadzību pēc nepārtrauktas mācīšanās; jaunas tehnoloģijas prasa jaunu prasmju kopumu, tostarp digitālās un kognitīvās prasmes. Tajā pat laikā izmaiņas darba attiecību raksturā maina esošās darba ņēmēju, darba devēju un izglītības iestāžu lomas spēju attīstīšanā. Turklāt saistībā ar esošajām prasmju attīstības sistēmām vēl nav izpētīts, kā tās varētu pietiekami ātri pielāgoties prasībām pēc jaunām prasmēm.

4. nodarbinātības nākotnes temats jau ir izraisījis auglīgu dialogu Eiropas un starptautiskā līmenī. 2017. gada septembrī prezidentvalsts Igaunijas vadībā notika augsta līmeņa konference par nodarbinātības nākotni un Tallinas Digitālais samits. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja, Nodarbinātības komiteja un Sociālās aizsardzības komiteja, Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija un Starptautiskā Darba organizācija arī ir turpinājušas aplūkot tematu par nodarbinātības nākotni.
5. mainīgajā darba vidē Eiropas Komisijai, dalībvalstīm un sociālajiem partneriem ir jābūt inovatīviem un jāpēta jaunas iespējas, kā pārvaldīt nodarbinātību, sociālo aizsardzību un prasmju pilnveidošanu. Eiropas Savienība jau ir sākusi vairākas politikas iniciatīvas ceļā uz sociālu Eiropu. 2016. gadā Eiropas Komisija pieņēma jauno Prasmju programmu Eiropai un Eiropas sadarbīgās ekonomikas programmu. 2017. gada aprīlī Eiropas Komisija ierosināja Eiropas sociālo tiesību pīlāru, kurā izklāstīti vairāki svarīgi principi un tiesības nolūkā atbalstīt taisnīgus un labi funkcionējošus darba tirgus un sociālās drošības sistēmas. Ierosināto principu mērķis ir risināt jautājumu par izmaiņām darba vidē un sabiedrībā, kuras iezīmē 21. gadsimta sociālo tirgus ekonomiku.

UZSVEROT, KA

NODARBINĀTĪBA UN DARBA APSTĀKĻI

6. tradicionālās darba attiecības bija balstītas uz neierobežota ilguma pilna laika tiešu līgumu ar vienu darba devēju. Tomēr nesenantos izvērtējumos ir redzams, ka atšķirība starp darba devējiem un atkarīgajiem darba ņēmējiem kļūst aizvien neskaidrāka digitalizācijas, platformas ekonomikas attīstības un jaunu nodarbinātības veidu dēļ. Izmaiņas nodarbinātības modeļos ietekmē darba devēju un darba ņēmēju atbildības līdzsvaru, un dažos gadījumos darba ņēmēju atbildība par saviem darba apstākļiem, visticamāk, palielināsies, piemēram, attiecībā uz darba aizsardzību un darba laiku. Neatkarīgi no izmaiņām nodarbinātības modeļos pienācīgi darba apstākļi ir jānodrošina visiem;

7. darba dzīves kļūst garākas, dažādākas un mobilākas. Nodarbinātības un sociālās rīcībpolitikas arī ir jāpielāgo jaunajai realitātei, lai palīdzētu organizācijām pielāgoties un cilvēkiem kļūt izturīgākiem un lai labāk atbalstītu cilvēkus un dotu viņiem iespējas pārejas laikā.
Dalībvalstīm būtu jāveicina profesionālā un ģeogrāfiskā mobilitāte un jāstiprina pievēršanās un atbalsts tiem, kuri atrodas vistālāk no darba tirgus. Valstu nodarbinātības dienestiem var būt svarīga nozīme nolūkā atvieglināt pāreju darba tirgū;
8. līdz ar to, ka tradicionālie darba veidi tiek kombinēti ar jauniem nodarbinātības veidiem, dalībvalstīm un sociālajiem partneriem būtu jāizmanto iespējas, ko rada izmaiņas darba vidē, un vienlaikus būtu jānodrošina pienācīgi darba apstākļi ar mērķi aizsargāt darba ņēmējus un nodrošināt visiem vienlīdzīgas iespējas piedalīties darba tirgū. Šīs iespējas sniedz potenciālu vecākiem un citām personām, kuras veic aprūpes pienākumus, rast labāku līdzsvaru starp darba un ģimenes dzīvi;
9. tradicionālās nevienlīdzības izpausmes joprojām ir vērojamas jaunajā darba vidē, tostarp arī dzimumu segregācija darba tirgū. Pastiprinot centienus novērst dzimumu atšķirības un ļaut sievietēm un vīriešiem līdzvērtīgākā skaitā būt ieguvējiem no jaunajām izdevībām, bet arī veicinot dažādību un vienlīdzīgas iespējas visām nelabvēlīgā stāvoklī esošām grupām, cita starpā izmantojot sociālo ekonomiku, varētu sniegt jaunas iespējas indivīdiem, organizācijām, ekonomikai un sabiedrībai kopumā;
10. būtiska Eiropas iezīme ir sociālais dialogs; Darba devējiem un darba ņēmējiem kopā ar viņu attiecīgajiem pārstāvjiem ir vislabākās iespējas risināt ar nodarbinātību saistītus jautājumus. Spēcīgi sociālie partneri un efektīvs sociālais dialogs visos līmeņos ir neaizvietoājams, veidojot taisnīgu un vienlīdzīgu nodarbinātības nākotni. Jaunajā darba vidē sociālajiem partneriem ir jāatrod veidi, kā nodrošināt, lai visi ekonomiski aktīvie iedzīvotāji, kas ir nodarbināti dažādos veidos, varētu joprojām būt labi pārstāvēti un viņu viedoklis tiktu pausts ar sociālā dialoga palīdzību;

SOCIĀLĀ AIZSARDZĪBA

11. sociālās aizsardzības sistēmas vienmēr ir bijušas vitāla sociālās Eiropas daļa. Jauni nodarbinātības veidi liek saglabāt vai paaugstināt sociālās aizsardzības līmeni, lai nodrošinātu pietiekamu aizsardzību pret sociālajiem riskiem;
12. dalībvalstu sociālās aizsardzības sistēmās būtu jāņem vērā jauni nodarbinātības modeļi, tostarp tādu cilvēku situācija, kuri bieži maina dažādas nodarbinātības formas. Šādā kontekstā būtu jā saglabā iegūtās sociālās aizsardzības tiesības, pārejot no viena nodarbinātības statusa citā saskaņā ar valstu praksi. Sociālās aizsardzības sistēmas ir jāpiemēro dažādu nodarbinātības veidu iemaksu spējām un aizsardzības vajadzībām. Izmaiņas sociālās aizsardzības sistēmās ir jāveic saskaņā ar valstu kompetencēm, ņemot vērā apstākļus valstī un respektējot sociālo partneru lomu un autonomiju;
13. nodokļu piemērošana darbaspēkam joprojām ir svarīgs sociālās aizsardzības sistēmu ieņēmumu avots. Tomēr ar jaunajām nodarbinātības un uzņēmējdarbības formām tiek padarīta neskaidra atšķirība starp darba devēju un darba ņēmēju, kas bija nodokļu un pabalstu sistēmu pamats. Ņemot vērā turpmāko attīstību darba tirgū, jo īpaši dažādu nodarbinātības formu rašanos, iespējams, vajadzēs izskatīt pašreizējo kombināciju starp darbaspēkam piemērotajiem nodokļiem un citiem resursiem, lai nodrošinātu, ka sociālās aizsardzības sistēmām ir pienācīgs finansējums;
14. tehnoloģiju attīstība informācijas un komunikācijas jomā sniedz valdībām iedarbīgus līdzekļus inovatīvā veidā pārvaldīt nodokļu un pabalstu sistēmas. E-risinājumus varētu izmantot, lai apkarotu neoficiālo ekonomiku, lai iedzīvotājiem proaktīvi sniegtu pabalstus un publiskos pakalpojumus un lai atbalstītu sociālās aizsardzības nodrošināšanu.

PRASMES UN KOMPETENCES

15. ir grūti paredzēt nākotnē nepieciešamās prasmes, un prasmju dzīves cikls, visticamāk, saruks straujo tehnoloģisko izmaiņu dēļ. Ir vajadzīgas uz esošo pieprasījumu un nākotnes tendencēm balstītas gudras investīcijas prasmēs, lai atbalstītu darba ņēmēju nodarbināmību, sieviešu un vīriešu pilnīgu dalību darba tirgū, tādu nesen ieradušos trešo valstu valstspiederīgo integrāciju, kuri dalībvalstīs uzturas likumīgi, vienlaikus ievērojot Līgumos ierakstītās valstu kompetences, un izmaiņas ekonomikā. Gan valdībām, gan darba devējiem un darba ņēmējiem ir jāpalielina centieni plānot pārkvalifikācijas un kvalifikācijas celšanas pasākumus.
16. Valdībām ir jāizveido pietiekami pamatnosacījumi dalībai mūžizglītībā un izglītībā pēc sākotnējās izglītības. Valdībām un izglītības iestādēm būtu jāstrādā ciešā sadarbībā ar uzņēmumiem un sociālajiem partneriem, lai nodrošinātu, ka izglītība ne tikai atbilst darba tirgus vajadzībām, bet arī sniedz studentiem vispārējas prasmes, kas ir vajadzīgas nolūkā pilnībā piedalīties sabiedrībā un apgūt jaunas prasmes vēlāk viņu karjeras laikā (proti, iemācīties kā mācīties). Ja darba devēji vēlas saglabāt konkurētspēju, tad viņiem būs aktīvi jāpalīdz uzlabot un labāk izmantot savu darba ņēmēju prasmes. Ņemot vērā izmaiņas nodarbinātības modeļos, ir jānodrošina, lai visi darba ņēmēji varētu efektīvi piedalīties pasākumos, kuru mērķis ir attīstīt viņu prasmes visā darba dzīves laikā. Darba devējiem un darba ņēmējiem kopīgi būtu jāizveido tāda darba vide, kurā nepārtraukta prasmju attīstīšana gan formālās, gan ikdienējās mācīšanās ceļā ir dabiska darba sastāvdaļa. Mācīšanās darbavietā ir labs piemērs tam, kā darba devēju un darba ņēmēju savstarpējās intereses var apvienot. No darba ņēmējiem tiks sagaidīta arī lielāka atbildība par savu prasmju attīstīšanu.
17. ievērojamai Eiropas iedzīvotāju daļai joprojām ir zems pamatprasmju, piemēram, rakstpratības, rēķinpratības un digitālo prasmju, līmenis, kas samazina viņu nodarbināmības iespējas. Lai novērstu plaisu prasmju līmenī, ir steidzami jāpalielina dalība mūžizglītībā, jo īpaši to iedzīvotāju vidū, kurus, visticamāk, negatīvi ietekmēs izmaiņas prasmju pieprasījumā. Pamatprasmju, tostarp digitālo prasmju, uzlabošanai ir jābūt nozīmīgai mūžizglītības daļai, lai novērstu turpmāku izslēgšanu no darba tirgus un sabiedrības un veicinātu pārejas uz darba tirgu.

18. pieejamu, cenas ziņā pieņemamu un elastīgu mācīšanās iespēju piedāvājums būtu jāpalielina, piemēram, padarot mācīšanos pieejamāku, uzlabojot neformālās un ikdienējās mācīšanās validēšanu un atzīšanu, palielinot moduļveida izglītības piedāvājumu un izmantojot tiešsaistes instrumentus, kā arī atzīstot iegūtās prasmes. Tas jāpapildina ar atbilstošiem informatīviem un ievirzošiem pasākumiem, lai mudinātu uzņēmumus un iedzīvotājus piedalīties.

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME AICINA

ciešā sadarbībā un saskaņā ar attiecīgajām kompetencēm:

19. dalībvalstis, Eiropas Komisiju un sociālos partnerus atzīt jaunu nodarbinātības veidu parādīšanos, vienlaikus nodrošinot pienācīgus darba apstākļus, adekvātu sociālo aizsardzību un vienlīdzīgas iespējas visiem un rodēt veidus, kā mazināt darba tirgus pārmaiņu iespējami negatīvo ietekmi uz neaizsargātiem iedzīvotājiem. Tehnoloģiju attīstības sniegtās iespējas būtu jāizpēta, lai darba tirgū paplašinātu aktīvu līdzdalību un apkarotu diskrimināciju un izslēgšanu. Tiks novērstas nodarbinātības attiecības, kuru rezultātā rodas nedroši darba apstākļi, tostarp apkarojot nestandarta līgumu izmantošanu;
20. dalībvalstis un Komisiju, izstrādājot un īstenojot nodarbinātības, tostarp darba aizsardzības, izglītības un apmācību, un sociālo rīcībpolitiku, ņemt vērā izmaiņas nodarbinātības veidos. Šajā sakarībā palielināt centienus nostiprināt dzimumu līdztiesības perspektīvu minētajās rīcībpolitikās, tostarp attiecībā uz prasmju attīstību, un pamatā esošās sociālās aizsardzības sistēmas.
21. dalībvalstis, Eiropas Komisiju un – atbilstīgi valstu praksei – sociālos partnerus izpētīt, kā vislabāk palīdzēt iedzīvotājiem un virzīt tos pārejā no viena darba uz otru un starp dažādiem nodarbinātības veidiem. Jo īpaši vajadzētu būt pieejamai integrētai un visaptverošai atbalsta sistēmai kombinācijā ar iesaistīšanu darba tirgū un ienākumu atbalstu, kā arī piekļuvei atbalstošiem pakalpojumiem, tostarp izglītības, apmācību un mūžizglītības iespējām;
22. dalībvalstis turpināt nodrošināt augsta līmeņa sociālo aizsardzību visu veidu nodarbinātībai, vienlaikus liekot darbam atmaksāties, un vajadzības gadījumā pielāgot sociālās aizsardzības sistēmas, lai tās varētu attiecināt uz jauniem nodarbinātības veidiem saskaņā ar valstu praksi;

23. saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi dalībvalstis un sociālos partnerus sadarbībā ar Eiropas Komisiju turpināt attīstīt prasmju prognozēšanas mehānismus, lai būtu gatavībā, ka veidosies jauna veida darbi un notiks izmaiņas esošajos darba veidos, un īstenot vajadzīgās rīcībpolitikas, ar kurām investē atbilstīgajās prasmēs;
24. dalībvalstis padarīt mūžizglītības sistēmas pieejamākas un elastīgākas, vienlaikus mudinot darba devējus un iedzīvotājus ieguldīt mācīšanās procesā. Cita starpā būtu jāapsver iespējas tādu apmācību atbalstam, kuras var izmantot visas dzīves garumā neatkarīgi no nodarbinātības statusa, piemēram, individuālie mācību konti. Darba tirgū būtu jāievieš un jāpaplašina neformālās un ikdienējās mācīšanās atzišanas mehānismi;
25. dalībvalstis un Eiropas Komisiju, un – atbilstīgi valstu praksei – sociālos partnerus pastiprināt sadarbību, apmainoties ar informāciju un paraugpraksi saistībā ar nodarbinātības nākotni. Dalībvalstis un Eiropas Komisiju, un – atbilstīgi valstu praksei – sociālos partnerus izmantot vai atjaunināt esošos instrumentus vai radīt jaunus, ar ko inovatīvi pārvaldīt nodarbinātības, sociālās aizsardzības un prasmju attīstīšanas rīcībpolitikas. Ar savstarpējas mācīšanās palīdzību ir iespējams izveidot instrumentu kopumu, kurā ietverta virkne e-risinājumu, kuri ļauj rīcībpolitiku sistēmām pielāgoties arvien mainīgajam darba tirgum;
26. sociālos partnerus gan ES, gan dalībvalstu līmenī – saskaņā ar valsts praksi – veicināt darba tirgus dalībnieku informētību par iespējamām priekšrocībām un riskiem, kuri izriet no jauniem nodarbinātības veidiem.
27. sociālos partnerus saskaņā ar valsts praksi rast iespējas nodrošināt, ka tās personas, kas ir ekonomiski aktīvas, izmantojot jaunus nodarbinātības veidus, ir labi pārstāvētas un ka viņu viedoklis tiek uzklauts sociālajā dialogā.

Atsauces dokumenti

- ***Eurofound*** (2017), Nestandarta nodarbinātības veidi: jaunākās tendences un nākotnes izredzes, informatīvs dokuments prezidentvalsts Igaunijas konferencei "Nodarbinātības nākotne: padarīt to e-vieglu", 2017. gada 13. un 14. septembris.
 - ***Eurofound*** (2015), Jauni nodarbinātības veidi, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.
 - **Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja** (2017), izpētes atzinums "Sociālo partneru un citu pilsoniskās sabiedrības organizāciju loma un perspektīvas jauno darba veidu kontekstā".
 - **Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja** (2017), izpētes atzinums "Jauno nodarbinātības veidu kontekstā nepieciešamo prasmju, tostarp digitālo prasmju, nodrošināšana un attīstība: jauna politika, mainīgās lomas un pienākumi".
 - **ESAO** (2016), Inovācijas izglītībā un izglītība inovācijām: digitālo tehnoloģiju un prasmju spēks, ESAO publikācija, Parīze.
 - **Sociālās aizsardzības komiteja**, gada ziņojums (2017. gads).
-