



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2018 m. birželio 21 d.
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo: Tarybos generalinio sekretoriato

data: 2018 m. birželio 21 d.

kam: Delegacijoms

Ankstesnio
dokumento Nr.: 10057/18

Dalykas: Darbo ateitis: gyvenimo ciklo požiūris
- Tarybos išvados (2018 m. birželio 21 d.)

Delegacijoms priede pateikiamos Tarybos išvados „Darbo ateitis: gyvenimo ciklo požiūris“; jas EPSCO taryba priėmė 2018 m. birželio 21 d.

Darbo ateitis: gyvenimo ciklo požiūris

- Tarybos išvados

KADANGI

1. Dėl precedento neturinčiu mastu vykstančio dinamiško technologijų vystymosi, globalizacijos ir demografinės kaitos XXI amžiuje negrįžtamai keičiasi daugelis visuomenės sąrangos aspektų, įskaitant ir darbo pasaulyje. Pagrindinis šios transformacijos variklis yra automatizavimo ir perėjimo prie skaitmeninių technologijų procesai, ją spartina ir staigus dirbtinio intelekto kilimas. Dėl to Europoje tam tikruose itin svarbiuose sektoriuose auga kvalifikuotų darbuotojų paklausa, ir tai dažnai savo ruožtu yra susiję su įvairiais socialiniais iššūkiais, įskaitant senėjančią visuomenę, išliekančią lyčių nelygybę ir lyčių stereotipus darbo srityje.
2. Vykstanti transformacija atneša ir galimybių, ir iššūkių. Viena vertus, tai gali būti inovacijų, ekonomikos augimo ir naujų kokybiškų darbo vietų kūrimo paskata, taip pat gali padidinti darbo našumą, darbuotojų apsaugą ir prailginti jų laisvalaikį, tuo taip pat prisidedant prie profesinio ir asmeninio gyvenimo suderinimo. Ji taip pat gali padėti gerinti bendrą piliečių gerovę ir suteikti naujų galimybių pažeidžiamų grupių asmenims, įskaitant neįgaliuosius. Naujos technologijos taip pat gali sudaryti palankias sąlygas didesniai piliečių dalyvavimui. Kita vertus, vykstanti transformacija taip pat gali atnešti didelių pokyčių tam tikrose profesijose arba kai kurios darbo vietos gali išnykti, gali padidėti struktūrinis tam tikrų kategorijų darbuotojų nedarbas, dėl to gali atsirasti naujų nelygybės formų ir darbo rinkos poliarizacija visų pirma dėl to, kad dingsta vidutinio lygmens darbo vietos.
3. Suinteresuotieji subjektai, įskaitant valdžios sektorių, darbdavius, darbuotojus, socialinius partnerius ir pilietinę visuomenę, turi labai gerai suprasti vykstančius transformacinius procesus, kad galėtų į juos reaguoti ir juos tinkamai pakreipti, siekiant remti įtraukumą ir teisingumą darbo rinkoje.

4. Laikantis gyvenimo ciklo požiūrio į vykstantį pokyčių procesą atsiranda galimybė kurti integruotą ir įtraukią politiką, kurioje atsižvelgiama į kiekvieno asmens savitą potencialą. Pagrindiniai elementai švietimo, mokymo, užimtumo ir socialinės politikos kontekste apima lyčių aspektą, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, socialinę apsaugą, deramas ir saugias darbo sąlygas, įskaitant darbuotojų saugą bei sveikatą ir darbo laiką, įgūdžius ir mokymąsi visą gyvenimą, karjeros raidą, vyresnių žmonių aktyvumą ir paramą asmenims jų statuso pokyčių darbo rinkoje metu, įskaitant grįžimo į darbą rėmimo politiką.
5. Švietimo ir ankstyvojo vaikų ugdymo politika ir paslaugos, parengtos pagal gyvenimo ciklo požiūrį, yra vienos iš svarbiausių priemonių, skirtų nuo ankstyvo amžiaus plėtoti praktines žinias, įgūdžius ir fizinius gebėjimus, įskaitant pagrindinius kognityvinius, socialinius ir emocinius įgūdžius, reikalingus sėkmingai dalyvauti sparčiai besikeičiančiose aplinkose.
6. Šiais pokyčių laikais socialinės ekonomikos ekosistemų Europoje kūrimas gali suteikti gerą pagrindą gerinti darbo jėgos įsidarbinamumą dabar ir ateityje, įtraukiant pažeidžiamų grupių asmenis. Perėjimas prie skaitmeninių technologijų ir naujos technologijos taip pat gali suteikti priemonių, leidžiančių kurti naujus veiklos modelius, pagrįstus tokiomis vertybėmis, kaip teisingumas, įtraukumas ir solidarumas. Bendrosios skaitmeninės platformos, pavyzdžiui, atvirojo kodo programinė įranga, kurias aktyviai plėtoja ir naudoja socialinės ekonomikos subjektai, galėtų atlikti svarbų vaidmenį skatinant teisingesnę naudojimąsi informacijos ir technologijų ištekliais. Socialinės ekonomikos vertybės taip pat gali padėti nukreipti bendrųjų skaitmeninių platformų plėtoją naudinga linkme.
7. Darbo atečiai bendroje darbotvarkėje skiriama ypač daug dėmesio. Pavyzdžiui, Tarptautinė darbo organizacija prisidėjo prie vykstančios diskusijos, pateikdama šimtmečio sukakties iniciatyvą „Darbo ateitis“, o vėliau buvo įsteigta Pasaulinė aukšto lygio komisija, kuri 2019 m. pradžioje paskelbs į veiksmus orientuotą pranešimą.

8. Europos lygmeniu Europos Komisija, valstybės narės ir Europos Parlamentas aktyviai reaguoja į dabartinius pokyčius. 2017 m. paskelbto Europos socialinių teisių ramsčio tikslas – būti orientyru siekiant realių rezultatų užimtumo ir socialinėje srityse, reaguojant į dabartinius ir ateities iššūkius. Europos Komisijos specialios iniciatyvos apima „Europos įgūdžių darbotvarkę“, įskaitant Rekomendaciją dėl įgūdžių tobulinimo krypčių, dokumentų rinkinį dėl „Švietimo modernizavimo ir investicijų į jaunimą“, taip pat „2020 m. skaitmeninę darbotvarkę“ ir komunikatą „Dirbtinis intelektas Europai“. 2017 m. gruodžio mėn. Taryba priėmė išvadas „Darbo ateitis. Interneto teikiamos galimybės“. 2018 m. kovo mėn. Sofijoje buvo surengta aukšto lygio konferencija „Darbo ateitis: gyvenimo ciklo požiūris“; ją bendrai organizavo pirmininkaujanti Bulgarija ir Komisija. Darbo ateitis taip pat buvo aptarta Užimtumo komitete ir Socialinės apsaugos komitete. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė tiriamąją nuomonę dėl Darbo ir įgūdžių ateities, kurią parengti paprašė pirmininkaujanti Bulgarija. Europos socialiniai partneriai taip pat išreiškė savo nuomonės, be kita ko, reguliariai rengiamame trišaliame socialinių reikalų aukščiausiojo lygio susitikime.

DARBO RINKA, ASMENŲ DARBO STATUSO POKYČIAI IR UŽIMTUMAS

9. Spartėja žmonių vykdytų užduočių perkėlimas mašinoms, tai daro milžinišką įtaką darbo rinkai, nes vis daugiau užduočių potencialiai gali būti automatizuotos. Poveikis yra dvilypis: viena vertus, didėja aukštos kvalifikacijos darbuotojų ir kitų tinkamus įgūdžius turinčių darbuotojų paklausa, kita vertus, numatoma, kad sumažės galimybių įsidarbinti tiems darbuotojams, kuriems stinga reikiamų įgūdžių. Politikos formuotojai turi nustatyti sektorius, kuriuose dėl automatizavimo ir perėjimo prie skaitmeninių technologijų kyla rizika darbo vietoms, taip pat tas sritis, kuriose bus sukurta daugiau darbo vietų. Reikia skirti daugiau dėmesio poveikiui darbo vietoms, kurios keisis, bet neišnyks, taip pat tam, kokį poveikį vykstantys pokyčiai darys regionams.

10. Trumpėjantis inovacijų ciklas didina darbo rinkos prognozavimo mechanizmų, paremtų informacija apie darbo rinkos pasiūlos ir paklausos ateities tendencijas, svarbą. Tokiomis prognozėmis bus grindžiama politika, kuria bus siekiama kuruoti ir remti darbuotojus vis dažniau vykstant karjeros pokyčiams ir asmens statuso pokyčiams darbo rinkoje. Šiame kontekste svarbu sukurti išsamią aktyvumo skatinimo politiką, kuria siekiama motyvuoti darbo ieškančius asmenis aktyviai siekti įsidarbinti, gerinti savo įsidarbinimo galimybes ir plėsti galimybes patekti į darbo rinką, joje išsilaikyti ir daryti karjerą. Tokia aktyvumo skatinimo politika taip pat gali palengvinti legaliai šalyje gyvenančių neseniai atvykusių trečiųjų šalių piliečių integraciją, kartu gerbiant Sutartyse įtvirtintas nacionalines kompetencijas ir atsižvelgiant į ekonomikos pokyčius.
11. Kinta ir užimtumo tarnybų kaip tarpininkių ir palankių sąlygų sudarytojų vaidmuo, priklausomai nuo nacionalinių aplinkybių, vis aktualesnis tampa darbas partnerystėje su verslo ir kitais susijusiais subjektais, įskaitant darbą, kurį vykdant teikiamos tokios pagrindinės paslaugos, kaip profesinis konsultavimas, profesinis orientavimas, perkvalifikavimas, įgūdžių patvirtinimas ir mokymų organizavimas, įskaitant tikslinę paramą, pameistrystes ir stažuotes. Skaitmeninių platformų ir internetinių įrankių naudojimas greta tradicinių metodų suteikia naujų galimybių užimtumo tarnyboms atremti šiandienos iššūkius; šias galimybes reikia toliau nagrinėti, pavyzdžiui, neaktyvių asmenų informavimo veiklos srityje, taip pat aktyvios darbo rinkos politikos veiksmingumo įvertinimo srityje. Siekiant visapusiškai pasinaudoti naujomis atsirandančiomis galimybėmis reikia glaudesnio užimtumo tarnybų ir įmonių bendradarbiavimo.
12. Prognozuojama, kad per ateinančius dešimtmečius ekonomiškai aktyvi visuomenės dalis daugumoje Europos šalių labai sumažės. Tikėtina, kad dėl demografinio senėjimo darbo jėgos ir kiti išteklių bus dideliu mastu perkelti iš vieno sektoriaus ir profesijos į kitą – iš dalies dėl kintančių vartotojų poreikių, kai pereinama nuo ilgalaikio vartojimo prekių prie paslaugų. Darbo jėgos geografinis ir profesinis mobilumas turi gerai veikti, o tai reiškia, kad būtina nustatyti gerą socialinę, ekonominę ir regioninę pusiausvyrą.

13. Perėjimo prie skaitmeninių technologijų amžiuje informacinės ir ryšių technologijos (IRT) yra vienas sektorių, kuriančių labai daug naujų, daugiausia labai kokybiškų ir gerai apmokamų darbo vietų ES darbo rinkoje. Tačiau IRT sektoriaus problema – nuolatinis kvalifikuotų darbuotojų trūkumas ir didelė lyčių segregacija. Lyčių disbalansas yra susijęs su kultūriniais stereotipais ir nuostatomis, kad mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos mokomieji dalykai ir su IRT susijusios profesijos yra skirtos tik vyrams. Svarbu užtikrinti, kad moterys galėtų pasinaudoti galimybėmis šioje srityje. Todėl švietimo ir mokymo sistema bei profesinio orientavimo paslaugos turėtų sistemingai veikti stereotipų ir diskriminacijos prevencijos ir kovos su jais srityse ir skatinti moteris bei vyrus rinktis ne stereotipų diktuojamus sprendimus. Norint užpildyti kvalifikuotų IRT darbuotojų trūkumą visose profesijose ir sektoriuose, reikia tiek moterų, tiek vyrų dalyvavimo. Pasiiekus platesnį moterų dalyvavimą IRT srityje, tai sustiprintų skaitmenines inovacijas visose srityse, įskaitant švietimo, sveikatos ir gerovės sektorių. Be to, profesiniame mokyme reikėtų akcentuoti poreikį didinti darbuotojų skaitmeninį raštingumą viso gyvenimo ciklo metu, ypač daug dėmesio skiriant suaugusiems darbuotojams, turintiems mažiau skaitmeninių įgūdžių.
14. Visuomenės, bendrovių ir asmenų prisitaikymo prie skaitmeninių pokyčių procese taip pat reikėtų atsižvelgti į specifinę nepalankioje padėtyje esančių grupių ir asmenų padėtį, taip pat į tuos asmenis, kuriems kyla didesnė socialinės atskirties grėsmė, visų pirma nesimokančius ir nedirbančius jaunuolius¹, vyresnio amžiaus darbuotojus, teisėtai gyvenančius trečiųjų šalių piliečius ir neįgaliuosius. Ypač svarbu remti skaitmeninį raštingumą ir sudaryti palankesnes sąlygas reguliariai atnaujinti pagrindinius skaitmeninius įgūdžius. Tolesnis aktyvus Rekomendacijos dėl įgūdžių tobulinimo kryptį ir Rekomendacijos dėl bendrųjų mokymosi visą gyvenimą kompetencijų įgyvendinimas galėtų suteikti naujų galimybių stiprinti pagrindinius skaitmeninius įgūdžius.

¹ Nesimokantis, nedirbantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas.

ĮGŪDŽIAI, ŠVIETIMAS IR MOKYMAS

15. Augantis naujų ir specifinių įgūdžių poreikis keičia daugelio sričių darbuotojų profesinio profilio reikalavimus. Skaitmeninės kompetencijos yra esminės, kai siekiama pagerinti asmens įsidarbinamumą ir visapusiškai pasinaudoti šiuolaikiniais mokymosi būdais, įvaldyti judumą darbo rinkoje ir sparčiai prisitaikyti prie pokyčių. Svarbu užtikrinti, kad vykstant technologiniams pokyčiams ir taikant techninius sprendimus į skaitmenines transformuotose paslaugose niekas neliktų nuošalyje. Taip pat auga poreikis gerinti socialinius ir kognityvinius įgūdžius, pavyzdžiui, bendravimo, derybų vedimo, socialinio intelekto, kūrybinio mąstymo, sprendimų priėmimo ir problemų sprendimo stiprinimo įgūdžius. Šie įgūdžiai labai priklauso nuo psichinės gerovės, kuri būtina, kad asmenys galėtų išplėtoti savo potencialą ir našiai bei kūrybingai dirbti. Taip pat žmonėms reikės verslumo įgūdžių ir jie turi būti novatoriški, mokėti pastebėti pasitaikančias galimybes ir imtis iniciatyvos. Taip pat, reaguojant į naujus pokyčius, pavyzdžiui, į robotizacijos etinius aspektus, bus reikalingi netipiškus įgūdžių derinius turintys darbuotojai.
16. Vykstantys technologiniai pokyčiai reiškia, kad daugelis iš šiandienos vaikų ateityje dirbs tokius darbus, kurie šiuo metu net neegzistuoja. Todėl mokiniams ir studentams reikia orientavimo apie esamas ir kuriamas įsidarbinimo galimybes, kad jie galėtų priimti sprendimus dėl savo studijų ir ateities karjerų turėdami pakankamai informacijos.
17. Švietimo ir mokymo sistemas taip pat reikia pritaikyti, kad piliečiai turėtų daugiau galimybių viso savo gyvenimo metu įgyti ir atnaujinti būtinas pagrindines kompetencijas, įskaitant skaitmeninių įgūdžių, kalbų, mokslo, mokėjimo mokytis, verslumo įgūdžių ir novatoriškos pasaulėžiūros srityse.
18. Siekiant sėkmingai valdyti ateities darbo reikalavimus itin svarbu, kad bendradarbiautų visi suinteresuotieji subjektai. Socialiniai partneriai – visų pirma darbdaviai – atlieka itin svarbų vaidmenį šiame procese; jie padeda palaikyti darbo jėgos galimybes prisitaikyti ir prisideda prie švietimo ir mokymo kokybės gerinimo. Darbdaviai turi aktyviai dalyvauti plėtojant jų darbuotojų potencialą visą jų darbingą amžių sukurdami aplinką, palankią nuolatiniam mokymuisi ir įgūdžių tobulinimui; tai gali būti daroma formaliojo, neformaliojo mokymosi arba savišvietos būdais.

NAUJOS DARBO FORMOS IR DARBO SĄLYGOS

19. Reikia užtikrinti, kad naujų darbo formų teikiama nauda būtų sąžiningai paskirstyta visai visuomenei įgyvendinant atitinkamą mokesčių politiką, socialinę politiką ir darbo užmokesčio nustatymo politiką.
20. Daug naujai atsirandančių užimtumo modelių sudaro sąlygas lanksčiau organizuoti darbą, be kita ko, nustatant, kada, kiek ilgai ir kur bus dirbama. IRT, sudariusios pagrindą šiems pokyčiams, taip pat gali sudaryti palankesnes sąlygas nustatyti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir ją pasinaudoti; tačiau dėl galimybės dirbti bet kur ir bet kuriuo metu šiai pusiausvyrai taip pat gali kilti pavojų.
21. Prireikus turėtų būti imamasi priemonių užtikrinti pagal nestandartinius darbo santykius dirbančių asmenų deramą darbą, be kita ko, pritaikant nacionalinę teisinę sistemą. Kai būtina, turėtų būti užtikrinta tinkama ir tvari tokių darbuotojų socialinė apsauga jiems suteikiant galimybes naudotis socialinės apsaugos sistemomis, ir turėtų būti užtikrinta socialinės apsaugos politikos ir darbo finansinio patrauklumo politikos pusiausvyra. Taip pat svarbu siekti užtikrinti, kad pagal nestandartinius darbo santykius dirbantiems asmenims būtų atstovaujama socialiniame dialoge, ir kad jie galėtų gauti naudos iš kolektyvinių derybų.
22. Darbo kokybės srityje vienas iš likusių iššūkių ateičiai – kaip užtikrinti, kad bendrai darbo sąlygos toliau gerėtų. Visų rūšių užimtumo atveju turėtų būti laikomasi taikytinų teisės aktų, susijusių su darbo aplinka (įskaitant darbuotojų saugą ir sveikatą), atsižvelgiant į darbo intensyvumą, su darbo laiko trukme ir paskirstymu (užtikrinant profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą), su nediskriminavimu karjeros perspektyvų atžvilgiu ir su galimybėmis įgyti ir gerinti įgūdžius bei kvalifikaciją.
23. Dabartinės darbo santykių taisyklės ir veikiantys socialinės apsaugos modeliai prireikus gali būti toliau tobulinami, kad apimtų naujai atsirandančias darbo formas. Iššūkis – užtikrinti, kad dinamiškos novatoriškos darbo rinkos, kurios yra gyvybiškai svarbios ES konkurencingumui, būtų reguliuojamos taip, kad būtų užtikrinama ir tinkama ir proporcingo lygio apsauga visiems darbuotojams, ir didelis našumas, tokiu būdu prisidedant prie gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo visoje ES.

24. Šios išvados grindžiamos anksčiau atliktu darbu ir politiniais įsipareigojimais, kuriuos nurodė Taryba, Europos Parlamentas, Komisija ir kiti atitinkami šios srities suinteresuotieji subjektai, taip pat I priede išvardytais dokumentais.

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA

PRAŠO VALSTYBIŲ NARIŲ, pagal savo kompetenciją ir atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, kartu pripažįstant socialinių partnerių vaidmenį ir gerbiant jų autonomijos principą:

25. nuolat atnaujinti ir prireikus rengti visapusiškas nacionalines strategijas, kuriomis atsižvelgiama į kintančias sąlygas darbo srityje ir numatomas gyvenimo ciklo požiūris, sprendžiant uždavinius, su kuriais susiduria gyventojai įvairiais darbingo amžiaus etapais, ir paskatinti plėtoti priemones, skirtas geriau įgyvendinti šias strategijas;
26. toliau plėtoti darbo rinkos prognozės priemones, atsižvelgiant į perėjimo prie skaitmeninių technologijų ir automatizavimo procesus, siekiant numatyti tendencijas ir orientuoti švietimo, mokymo ir užimtumo politiką, kad darbo jėga būtų nuolat prisitaikiusi prie pokyčių darbo rinkoje, prireikus įtraukiant Europos profesinio mokymo plėtros centrą (Cedefop) ir Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondą (Eurofound);
27. skatinti atitinkamų praktinių žinių, įgūdžių ir kompetencijų ugdymą pradedant nuo ankstyvo amžiaus ir tęsiant per visą darbingą amžių, įskaitant skaitmeninius, kognityvinius, emocinius ir verslumo įgūdžius, taip pat psichinę gerovę – šie įgūdžiai yra itin svarbūs siekiant integracijos į darbo rinką, didesnio našumo, mokymosi visą gyvenimą ir sėkmingo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką ir iš vienos darbo vietos į kitą;
28. sustiprinti valstybių narių tarpusavio bendradarbiavimą, be kita ko, siekiant pritaikyti jų švietimo ir mokymo sistemas prie darbo rinkos pokyčių, be kita ko, užtikrinant prisitaikomumą ir kūrybiškumą, ir remiant visų asmenų mokymąsi visą gyvenimą;

29. kurti ir suteikti lankstesnes ir labiau prieinamas mokymosi formas, įskaitant mokymąsi ir mokymą darbo vietoje, novatoriškus mokymo metodus, neformalųjį mokymą bei savarankišką mokymąsi ir naudojimąsi internetinėmis mokymosi priemonėmis. Tai dar labiau palengvintų geografinį ir profesinį judumą, taip pat perėjimą iš vienos darbo vietos į kitą ir palengvintų asmenų statuso darbo rinkoje pokyčius – kai asmuo įsidarbina, tampa bedarbiu ar yra ekonomiškai neaktyvus – per visą jų darbingą amžių;
30. teikti paramą, kad valstybinės ir, kai aktualu, privačios užimtumo tarnybos naudotųsi skaitmeninėmis priemonėmis, siekdamos užtikrinti darbo pasiūlos ir paklausos atitiktį, kartu laikantis taikytinų duomenų apsaugos taisyklių. Tai sudarytų galimybes patobulinti pritaikytą požiūrį, taikomą aktyvumo skatinimui ir motyvavimui, pagalbai ieškant darbo ir įtraukčiai rengiant mokymus, atsižvelgiant į kiekvieno asmens konkrečias savybes ir poreikius, taip pat į dabartines ir būsimas darbo rinkos tendencijas;
31. įvertinti politiką, kuri padeda darbuotojams pasinaudoti nefiksuotos vietos ir lanksčiomis darbo sąlygomis, propaguoti pagarbą sveikai profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai ir propaguoti darbuotojų teisę skaitmeniniu būdu „atsijungti“ nuo darbo pasibaigus darbo valandoms;
32. propaguoti skaitmeniniame pasaulyje darbo ir paramos priemonių bei technologijų prieinamumą, nes tai gali pagerinti neįgaliųjų įsidarbinamumą;
33. tęsti Tarybos rekomendacijos dėl įgūdžių tobulinimo kryptį, Tarybos rekomendacijos dėl stažuotių kokybės sistemos, Tarybos rekomendacijos dėl kokybiškos ir veiksmingos pameistrystės europinės sistemos ir Tarybos rekomendacijos dėl bendrųjų mokymosi visą gyvenimą kompetencijų įgyvendinimą.

PRAŠO VALSTYBIŲ NARIŲ IR EUROPOS KOMISIJOS, pagal savo atitinkamas kompetencijas ir atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, kartu pripažįstant socialinių partnerių vaidmenį ir gerbiant jų autonomijos principą:

34. užkirsti kelią lyčių stereotipams ir kovoti su jais, mažinti lyčių segregaciją darbo rinkoje ir propaguoti moterų dalyvavimą IRT sektoriuje, be kita ko, didinant jaunų moterų bei mergaičių ir jų tėvų informuotumą, ir įgyvendinant švietimo kampanijas, taip pat propaguoti tiek moterų, tiek vyrų pagrindinių skaitmeninių įgūdžių vystymą;

35. užimtumo ir socialinės apsaugos politikoje atsižvelgti į naujų formų darbą ir propaguoti tinkamas apsaugos priemones skirtingoms darbuotojų kategorijoms;
36. išnaudoti galimybes, kurias suteikia socialinė ekonomika, įskaitant socialines įmones, siekiant kurti tvarias ir deramo darbo vietas, padidinti socialinį teisingumą visiems ir sumažinti regioninę ir socialinę nelygybę;
37. organizuoti reguliarius mainus su Europos ir nacionaliniais socialiniais partneriais vedant trišalį dialogą dėl darbo ateities ir dėl priemonių, skirtų pritaikyti Europos darbo rinkas prie pokyčių, atsirandančių dėl perėjimo prie skaitmeninių technologijų ir automatizavimo;
38. sustiprinti valstybių narių tarpusavio bendradarbiavimą siekiant sudaryti palankesnes sąlygas tarpusavio mokymuisi ir keitimuisi geriausios praktikos pavyzdžiais su darbo ateitimi susijusiais klausimais;
39. toliau plėtoti ir papildyti priemones, skirtas nustatyti svarbiausius pokyčius valstybėse narėse, susijusius su darbo ateitimi, ir susijusius pokyčius pasaulinėse darbo rinkose, visų pirma kai tie pokyčiai daro poveikį Europos darbo rinkoms;
40. išnagrinėti, kokių esama būdų pagal kitą daugiametę finansinę programą toliau remti valstybių narių pastangas prisitaikyti prie vykstančių esminių pokyčių darbo rinkoje, įskaitant didėjančią kvalifikuotų darbuotojų poreikį;
41. toliau dėti pastangas, atsižvelgiant į atitinkamus Europos socialinių teisių ramstyje išdėstytus principus, remti gyvenimo ciklo požiūrį į darbo organizavimą ateityje;
42. atitinkamuose tarptautiniuose forumuose, pavyzdžiui, TDO, G 7, G 20 ir EBPO, remti europinį požiūrį į iššūkius, susijusius su darbo ateitimi;
43. sudaryti palankesnes sąlygas judumui ES lygmeniu pasitelkiant mechanizmus, pagal kuriuos nustatoma, kuriuose sektoriuose yra įgūdžių poreikis, ir padedant bedarbiams pasinaudoti galimybėmis ES darbo rinkose, kartu atsižvelgiant į poreikį užtikrinti regioninę pusiausvyrą.

RAGINA UŽIMTUMO KOMITETĄ IR SOCIALINĖS APSAUGOS KOMITETĄ:

44. glaudžiai stebėti intensyvėjančio robotizavimo ir automatizavimo užimtumo ir socialinėje srityje poveikį ir padėti Tarybai rengti atsaką į šiuos pokyčius, itin daug dėmesio skiriant labiausiai paveiktų sektorių darbuotojų užimtumo galimybėms, ir
45. toliau stebėti socialinės apsaugos politikos adekvatumą ir tvarumą vykstančių demografinių pokyčių ir pokyčių darbo pasaulyje kontekste, pasinaudojant esamomis priemonėmis.

Nuorodos**1. ES institucijos**

- Europos socialinių teisių ramstis
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_lt.pdf

2. Taryba:

- 2015 m. kovo 9 d. priimtos Tarybos išvados „Siekiant įtraukesnių darbo rinkų“ (dok. 7017/15)
- 2015 m. gruodžio 7 d. priimtos Tarybos išvados „Socialinės ekonomikos, kaip vieno iš pagrindinių ekonominio ir socialinio vystymosi veiksnių Europoje, skatinimas“ (dok. 15071/15)
- 2017 m. birželio 15 d. Tarybos išvados „Link darbo finansinio patrauklumo strategijų“ (dok. 9647/17)
- Tarybos išvados „Moterų ir vyrų įgūdžių stiprinimas ES darbo rinkoje“ (dok. 6889/17)
- Tarybos išvados „Sustiprintos priemonės siekiant sumažinti horizontalią lyčių segregaciją švietimo ir užimtumo srityse“ (dok. 15468/17)
- Tarybos išvados dėl darbo ateities. Interneto teikiamos galimybės (dok. 15506/17)
- Tarybos rekomendacija dėl stažuočių kokybės sistemos (OL C 88, 2014 3 27, p. 1–4)
- 2016 m. gruodžio 19 d. Tarybos rekomendacija dėl įgūdžių tobulinimo kryptių (OL C 484, 2016 12 24, p. 1–6)
- 2018 m. kovo 15 d. Tarybos rekomendacija dėl kokybiškos ir veiksmingos pameistrystės europinės sistemos (OL C 153, 2018 5 2, p. 1–6)
- Tarybos rekomendacija dėl bendrųjų mokymosi visą gyvenimą kompetencijų (dok. 8299/18)

3. Europos Komisija:

- Moterų ir vyrų lygių galimybių patariamąjį komitetą nuomonė, kaip įveikti darbo rinkos segregaciją

http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf

- Komunikatas „Europos ateities lyderiai: pradedančiųjų ir veiklą plečiančių įmonių iniciatyva“ (COM(2016) 733 final)
- Komisijos tarnybų darbinis dokumentas „2017 m. moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje ataskaita“ (SWD(2017) 108 final)
- Skaitmeninių įgūdžių ir užimtumo koalicija
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Komunikatas „Nauja Europos įgūdžių darbotvarkė. Drauge dirbant didinti žmogiškąjį kapitalą, įsidarbinimo galimybes ir konkurencingumą“ (COM(2016) 381 final)
- Komunikatas „Dirbtinis intelektas Europai“ (COM(2018) 237 final)

4. Europos Parlamentas:

- 2016 m. balandžio 28 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl lyčių lygybės ir moterų įgalinimo skaitmeniniame amžiuje (P8_TA(2016)0204)

5. Kiti

- Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl darbo ateities – reikiamų žinių ir įgūdžių įgijimas siekiant patenkinti ateities darbo vietų poreikius [tiriamoji nuomonė ES Tarybai pirmininkaujančios Bulgarijos prašymu] (SOC 570)
- Europos lyčių lygybės instituto tyrimo išvados „Moterys ir vyrai IRT sektoriuje: galimybė užtikrinti geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą“ (2018 m.)
- EBPO pranešimas „Tinkamas mąstymas – tinkamas darbas. Nuo akivaizdumo iki praktinio taikymo psichinės sveikatos ir darbo srityje“ (2015 m. kovo mėn.)
- EBPO dokumentas „Darbo ir įgūdžių ateitis“, pristatytas G 20 Užimtumo darbo grupės antrame posėdyje (2017 m. vasario mėn.)
- Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (2017 m.): pastarojo meto tendencijos ir ateities perspektyvos