

Briselē, 2018. gada 21. jūnijā
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs: Padomes Ģenerālsēkretariāts

Datums: 2018. gada 21. jūnijs

Saņēmējs: delegācijas

Iepriekš. dok. Nr.: 10057/18

Temats: Nodarbinātības nākotne: dzīves cikla pieeja
– Padomes secinājumi (2018. gada 21. jūnijs)

Pielikumā pievienoti Padomes secinājumi "Nodarbinātības nākotne: dzīves cikla pieeja", ko *EPSCO* padome pieņēma 2018. gada 21. jūnijā.

Nodarbinātības nākotne: dzīves cikla pieeja

– Padomes secinājumi

TĀ KĀ:

1. Dinamiska tehnoloģiju attīstība, globalizācija un demogrāfiskās pārmaiņas – tam visam notiekot vēl nepieredzētā apmērā – pamatīgi un neatgriezeniski pārveido daudzus 21. gadsimta sabiedrības organizācijas aspektus, tostarp darba pasaulē. Šīs pārveides virzītājspēks lielākoties ir automatizācija un digitalizācija, un to vēl vairāk paātrina mākslīgā intelekta straujā attīstība. Tas nozīmē, ka Eiropā aizvien pieaug pieprasījums pēc kvalificētiem darbiniekiem noteiktos būtiskos sektoros, kas savukārt bieži ir saistīts ar sociālu problēmu kopumu, kuras ietver novecojošu sabiedrību, joprojām pastāvošo dzimumu nevienlīdzību un ar darbu saistītus dzimumu stereotipus.
2. Notiekošā pārveide rada gan iespējas, gan izaicinājumus. No vienas puses, tā var būt inovācijas, ekonomiskās izaugsmes un jaunu kvalitatīvu darbvietu radīšanas dzinējspēks, tā var paaugstināt darba ražīgumu, darbinieku aizsardzību un radīt vairāk brīvā laika, tādējādi arī sekmējot darba un privātās dzīves saskaņošanu. Tā var arī sekmēt iedzīvotāju vispārējās labklājības uzlabošanu, kā arī jaunu iespēju sniegšanu personām no mazāk aizsargātām grupām, tostarp personām ar invaliditāti. Jaunas tehnoloģijas var arī veicināt aktīvu pilsonisko iesaisti. No otras puses, notiekošā pārveide var arī izraisīt to, ka dažas darbvietas piedzīvo būtiskas izmaiņas vai izzūd, palielinot strukturālo bezdarbu noteiktu darbinieku kategoriju vidū, radot jauna veida nevienlīdzību un novedot pie darba tirgus polarizācijas, jo īpaši vidējā līmeņa darbvietu zuduma dēļ.
3. Ieinteresētajām personām, tostarp valdībām, darba devējiem, darbiniekiem, sociālajiem partneriem un pilsoniskajai sabiedrībai, ir jābūt padziļinātai izpratnei par notiekošajiem pārveides procesiem, lai varētu uz tiem reaģēt un tos veidot un lai sekmētu iekļautību un taisnīgumu darba tirgū.

4. Dzīves cikla pieejas piemērošana notiekošajam pārmaiņu procesam ļauj izstrādāt integrētu un iekļaujošu politiku, kura ir balstīta uz konkrētu katras personas potenciālu. Galvenie elementi saistībā ar izglītības, apmācības, nodarbinātības un sociālo politiku ietver dzimumu aspektu; darba un privātās dzīves līdzsvaru; sociālo aizsardzību; pienācīgus un drošus darba apstākļus, tostarp darba aizsardzību un darba laiku; prasmes un mūžizglītību; profesionālās karjeras izaugsmi; aktīvas vecumdienas; un atbalstu ar pārejas pasākumu palīdzību, tostarp ar atgriešanos darbā saistīto politikas pasākumu palīdzību.
5. Izglītības un agrīnās pirmsskolas attīstības politika un pakalpojumi, kas iecerēti kā dzīves cikla pieejas daļa, ir vieni no vissvarīgākajiem instrumentiem, lai no agrīna vecuma nodrošinātu praktisko zināšanu, prasmju un fizisko spēju attīstību, tostarp pamata kognitīvo, sociālo un emocionālo prasmju, attīstīšanu, kas ir nepieciešamas, lai gūtu panākumus strauji mainīgajā vidē.
6. Šajā pārmaiņu laikā sociālās ekonomikas ekosistēmu izstrāde Eiropā var sniegt labu pamatu tam, lai uzlabotu darbaspēka, tostarp personu no mazāk aizsargātām grupām, pašreizējo un turpmāko nodarbinātību un pielāgošanās spējas. Digitalizācija un jaunas tehnoloģijas var arī sniegt instrumentus, lai radītu jaunus uzņēmējdarbības modeļus, kas balstīti uz tādām vērtībām kā, piemēram, taisnīgums, iekļautība un solidaritāte. Digitālajiem kopresursiem, piemēram, atvērtā pirmkoda programmatūrām, ko plaši izstrādā un lieto sociālās ekonomikas dalībnieki, varētu būt svarīga loma tajā, lai veicinātu informācijas resursu un tehnoloģiju taisnīgu izmantošanu. Sociālās ekonomikas vērtības var arī palīdzēt ievirzīt digitālo kopresursu izstrādi izdevīgā gultnē.
7. Jautājums par darba nākotni ieņem svarīgu vietu globālajā darba kārtībā. Piemēram, Starptautiskā Darba organizācija ieguldījumu notiekošajā diskusijā ir sniegusi ar savu Simtgades iniciatīvu par darba nākotni, kam sekoja Augsta līmeņa globālas komisijas izveide, kura 2019. gada sākumā publicēs uz rīcību vērstu ziņojumu.

8. Eiropas līmenī – Eiropas Komisija, dalībvalstis un Eiropas Parlaments aktīvi pievēršas notikumu attīstībai. 2017. gadā proklamētā Eiropas sociālo tiesību pīlāra mērķis ir kalpot par ceļrādi virzībā uz efektīvu nodarbinātību un sociālajiem rezultātiem, reaģējot uz pašreizējiem un turpmākajiem izaicinājumiem. Eiropas Komisijas konkrētas iniciatīvas ietver "Prasmju programmu Eiropai", tostarp ieteikumu "Prasmju pilnveides ceļi", paketi par "Izglītības modernizēšanu un ieguldījumiem jaunatnē" un "Digitalizācijas programmu 2020. gadam", kā arī paziņojumu "Mākslīgais intelekts Eiropai". Padome 2017. gada decembrī pieņēma secinājumus "Nodarbinātības nākotne: padarīt to e-vieglu". 2018. gada martā Sofijā notika augsta līmeņa konference "Darba nākotne: dzīves cikla pieeja", ko kopīgi rīkoja prezidentvalsts Bulgārija un Komisija. Jautājums par darba nākotni ir ticis apspriests arī Nodarbinātības komitejā (*EMCO*) un Sociālās aizsardzības komitejā (*SPC*). Pēc prezidentvalsts Bulgārijas lūguma Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja (*EESC*) pieņēma izpētes atzinumu par darba/prasmju nākotni. Arī Eiropas sociālie partneri ir izteikuši savus viedokļus, tostarp augstākā līmeņa trīspusējas sociālo lietu sanāksmes ietvaros.

DARBA TIRGUS, PĀREJAS UN NODARBINĀTĪBA

9. Arvien straujāka kļūst uzdevumu pārnese no cilvēkiem uz mašīnām, un tas pamatīgi ietekmē darba tirgu, jo aizvien lielāku skaitu uzdevumu ir iespējams automatizēt. Tam ir divējāda ietekme: lielāks pieprasījums pēc augsti kvalificētiem darbiniekiem un citiem darbiniekiem ar pareizajām prasmēm apvienojumā ar paredzamu darba iespēju samazināšanos tiem darbiniekiem, kuriem attiecīgo prasmju nav. Politikas veidotājiem ir jāapzina nozares, kurās darbvietas ir pakļautas riskam automatizācijas un digitalizācijas dēļ, kā arī tās jomas un profesijas, kurās tiks radīts vairāk darbvietu. Papildu vērība ir jāvelta ietekmei uz tām darbvietām, kuras piedzīvos izmaiņas, bet neizzudīs, kā arī notiekošo pārmaiņu reģionālajai ietekmei.

10. Inovāciju cikla saīsināšanās pastiprina tādu darba tirgu prognozēšanas mehānismu nozīmi, kuri balstīti uz informāciju par nākotnes tendencēm darbaspēka pieprasījumā un piedāvājumā. Šāda prognozēšana kalpos par pamatu politikas pasākumiem, kas paredzēti, lai darbiniekiem palīdzētu un sniegtu atbalstu saistībā ar izmaiņām profesionālajā karjerā un statusa maiņu darba tirgū, kas notiek aizvien biežāk. Šajā sakarā ir svarīgi izstrādāt visaptverošu aktivizācijas politiku, kuras mērķis ir motivēt darba meklētājus aktīvi censties iegūt darbu, uzlabot viņu nodarbināmību un paplašināt viņu iespējas piekļūt darba tirgum, tajā palikt un virzīties uz priekšu attīstībā. Ar šādu aktivizācijas politiku var arī atvieglot tādu nesen ieradušos trešo valstu valstspiederīgo integrāciju, kuri uzturas likumīgi, vienlaikus ievērojot Līgumos nostiprinātās valstu kompetences un izmaiņas ekonomikā.
11. Tāpat arī attīstās nodarbinātības dienestu kā starpnieka un veicinātāja loma, un – atkarībā no apstākļiem valstī – tā aizvien lielākā mērā ietver strādāšanu partnerībā ar uzņēmumiem un citiem attiecīgiem dalībniekiem, tostarp, sniedzot tādus pamatpakalpojumus kā, piemēram, profesionālās konsultācijas, karjeras konsultēšana, pārkvalifikācija, prasmju validēšana un apmācības organizēšana, ietverot mērķtiecīgu atbalstu, mācekļību un stažēšanos. Digitālo platformu un tiešsaistes rīku izmantošana līdztekus tradicionālajām metodēm sniedz nodarbinātības dienestiem jaunas iespējas stāties pretī mūsdienu izaicinājumiem, un tās būtu jāizpēta sīkāk, piemēram, saistībā ar informēšanas darbu, kas tiek veikts ar neaktīvām personām, un aktīva darba tirgus politikas efektivitātes novērtēšanu. Lai pilnībā varētu izmantot jaunās iespējas, ir vajadzīga nodarbinātības dienestu un uzņēmumu ciešāka sadarbība.
12. Tiek sagaidīts, ka turpmākajās desmitgadēs vairumā Eiropas valstu būtiski samazināsies ekonomiski aktīvo iedzīvotāju īpatsvars. Demogrāfiska novecošana, visticamāk, novedīs pie būtiskas darbaspēka un citu resursu pārdales visās nozarēs un profesijās, kam par iemeslu daļēji ir izmaiņas patērētāju vajadzībās – no ilglietojuma precēm par labu pakalpojumiem. Darbaspēka ģeogrāfiskajai un profesionālajai mobilitātei ir jādarbojas labi, kas arī nozīmē, ka tai jābūt sociāli, ekonomiski un reģionāli līdzsvarotai.

13. Digitalizācijas laikmetā informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (IKT) sniedz jaunu, lielākoties kvalitatīvu un labi apmaksātu darbvietu nozīmīgu avotu ES darba tirgū. Tomēr IKT nozarē ir vērojams pastāvīgs apmācītu darbinieku trūkums un izteikta dzimumu segregācija. Šis dzimumu līdzsvara trūkums ir saistīts ar kultūras stereotipiem un priekšstatu, ka zinātnes, tehnoloģijas, inženierzinātnes un matemātikas (*STEM*) priekšmeti un karjera IKT jomā ir domāta tikai vīriešiem. Ir svarīgi nodrošināt, lai sievietes var izmantot iespējas, ko sniedz šī joma. Tādēļ izglītības un apmācības sistēmas, kā arī karjeras konsultēšanas pakalpojumu ietvaros būtu sistemātiski jānovērš un jāapkaros stereotipi un diskriminācija, un gan sievietes, gan vīrieši būtu jāmudina izdarīt izvēles, kuras nav balstītas uz stereotipiem. Lai visās profesijās un nozarēs novērstu IKT prasmju trūkumu, ir nepieciešamas gan sievietes, gan vīrieši. Palielinot IKT iesaistīto sieviešu skaitu, tiktu sekmēta digitālā inovācija visās jomās, tostarp izglītības, veselības un sociālās labklājības (*EHW*) nozarē. Turklāt arodmācībā uzsvars būtu jāliek uz nepieciešamību paaugstināt darbinieku digitālo prātību visa dzīves cikla garumā, īpašu uzmanību pievēršot pieaugušiem darbiniekiem, kuriem ir zemāks digitālo prasmju līmenis.
14. Saistībā ar sabiedrības, uzņēmumu un indivīdu pielāgošanos digitālajai attīstībai vajadzētu ņemt vērā arī nelabvēlīgākā situācijā esošu grupu un personu īpašo stāvokli, kā arī to personu īpašo stāvokli, kuras saskaras ar lielāku sociālās atstumtības risku, jo īpaši jaunieši *NEET* situācijā ¹, gados vecāki darba ņēmēji, trešo valstu valstspiederīgie, kuri uzturas likumīgi, un personas ar invaliditāti. Jo īpaši svarīgi ir veicināt digitālo prātību un sekmēt digitālo pamatprasmju regulāru atjaunināšanu. Ieteikuma "Prasmju pilnveides ceļi" un ieteikuma "Galvenās kompetences mūžizglītībā" turpmāka aktīva īstenošana varētu sniegt jaunas iespējas digitālo pamatprasmju nostiprināšanai.

¹ Jaunieši, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu.

PRASMES, IZGLĪTĪBA UN APMĀCĪBA

15. Aizvien pieaugošais pieprasījums pēc jaunām vai specifiskām prasmēm maina profilu, kas daudzās jomās tiek prasīts no darbiniekiem. Digitālajām kompetencēm ir būtiska nozīme saistībā ar personas nodarbinātības uzlabošanu un mūsdienīgu mācīšanās veidu izmantošanu pilnā apmērā, mobilitāti darba tirgū un ātru pielāgošanos pārmaiņām. Ir svarīgi nodrošināt to, lai tehnoloģisko pārmaiņu un digitalizētajos pakalpojumos izmantoto tehnisko risinājumu rezultātā neviens netiktu atstāts novārtā. Pieaug arī pieprasījums pēc tādām sociālajām un kognitīvajām prasmēm kā, piemēram, komunikācija, sarunu vešana, sociālā inteliģence, radošā domāšana, lēmumu pieņemšana un problēmu risināšana. Šo prasmju pamatā ir garīgā labklājība, kas ir vajadzīga, lai indivīdiem ļautu attīstīt savu potenciālu un strādāt produktīvi un radoši. Cilvēkiem būs vajadzīgas arī uzņēmējdarbības prasmes, tostarp prasmes būt inovatīviem, mācēt apzināt iespējas un uzņemties iniciatīvas. Lai reaģētu uz jaunām tendencēm, piemēram, robotizācijas ētisko aspektu, būs arī nepieciešamas netipiskas prasmju kombinācijas.
16. Notiekošās tehnoloģiskās pārmaiņas nozīmē to, ka daudzi no šodienas bērniem strādās darbos, kuri pašlaik nemaz neeksistē. Tādēļ skolniekiem un studentiem ir vajadzīgas norādes par esošām un topošām nodarbinātības iespējām, lai viņiem palīdzētu pieņemt pārdomātus lēmumus par savām studijām un turpmāko karjeru.
17. Ir arī jāpielāgo izglītības un apmācības sistēmas, lai tādējādi palielinātu iedzīvotāju iespējas visa mūža garumā apgūt un atjaunināt vajadzīgās galvenās kompetences, tostarp digitālās prasmes, valodas, zinātni, mācīšanos mācīties, uzņēmējdarbības prasmes un novatorisku domāšanu.
18. Lai sekmīgi pārvaldītu prasības, kas saistītas ar nākotnes darbvietām, būtiska nozīme ir visu ieinteresēto personu sadarbībai. Sociālajiem partneriem – un pirmām kārtām darba devējiem – ir būtiska loma šajā procesā, palīdzot uzturēt darbaspēka pielāgošanās spēju un sekmējot izglītības un apmācības kvalitātes uzlabošanos. Darba devējiem ir aktīvi jāiesaistās savu darbinieku potenciāla attīstīšanā visā viņu darba mūža garumā, nodrošinot vidi, kurā tiek veicināta pastāvīga apmācība un prasmju pilnveidošana, kas var būt formāla, neformāla vai ikdienēja.

JAUNAS DARBA FORMAS UN DARBA APSTĀKĻI

19. Ir svarīgi nodrošināt jauno darba formu sniegto priekšrocību godīgu sadali visā sabiedrībā, izmantojot atbilstošu nodokļu politiku, sociālo politiku un algu veidošanas politiku.
20. Daudzi jaunie nodarbinātības modeļi pieļauj lielāku elastību darba organizācijā, tostarp noteikt to, cik ilgi un kur strādāt. IKT, kas pavēra ceļu šīm pārmaiņām, var arī sekmēt darba un privātās dzīves līdzsvaru un radīt tam priekšrocības; tomēr iespēja strādāt jebkurā vietā un jebkurā laikā var šo līdzsvaru arī apdraudēt.
21. Vajadzības gadījumā būtu jāveic pasākumi, lai nodrošinātu pienācīgas kvalitātes nodarbinātību personām, kurām ir nestandarta darba tiesiskās attiecības, tostarp pielāgojot valsts tiesisko regulējumu. Vajadzības gadījumā būtu šādiem darbiniekiem jānodrošina atbilstoša un ilgtspējīga sociālā aizsardzība, sniedzot piekļuvi sociālā nodrošinājuma sistēmām, un sociālās aizsardzības politikai vajadzētu būt līdzsvarotai ar darba atmaksāšanās politiku. Turklāt ir svarīgi censties nodrošināt to, lai personas, kurām ir nestandarta darba tiesiskās attiecības, tiktu pārstāvētas sociālajā dialogā un varētu izmantot darba koplīguma slēgšanas sarunu sniegtās priekšrocības.
22. Attiecībā uz darbvietu kvalitāti – viens no galvenajiem izaicinājumiem nākotnē ir tas, kā nodrošināt, lai vispārējie darba apstākļi turpinātu uzlaboties. Attiecībā uz visiem nodarbinātības veidiem būtu jāievēro piemērojamie tiesību akti par darba vidi (tostarp darba aizsardzība), ņemot vērā darba intensitāti; par darba laika ilgumu un sadalījumu (paredzot darba un privātās dzīves līdzsvaru); par nediskriminēšanu saistībā ar karjeras izredzēm; un par iespējām iegūt un uzlabot prasmes un kvalifikācijas.
23. Vajadzības gadījumā var vēl vairāk uzlabot pašreizējos noteikumus par darba tiesiskajām attiecībām un esošos sociālā nodrošinājuma modeļus, lai tādējādi aptvertu jaunās darba formas. Uzdevums ir nodrošināt, lai dinamiskie, inovatīvie darba tirgi, kuri ir ļoti būtiski ES konkurētspējai, tiktu reglamentēti tādā veidā, kas nodrošina atbilstošu un samērīgu aizsardzības līmeni visiem darbiniekiem, kā arī augstu ražīgumu, tādējādi sekmējot dzīves un darba apstākļu uzlabošanos visā ES.

24. Šo secinājumu pamatā ir līdz šim paveiktais darbs un politiskas apņemšanās, ko paudusi Padome, Eiropas Parlaments, Komisija un citas attiecīgās ieinteresētās personas šajā jomā, tostarp arī I pielikumā uzskaitītajos dokumentos.

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME

AICINA DALĪBVALSTIS saskaņā ar savām kompetencēm un ņemot vērā apstākļus valstī, un vienlaikus ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju:

25. pastāvīgi atjaunināt un attiecīgā gadījumā izstrādāt visaptverošas valstu stratēģijas, kurās pievēršas jautājumam par mainīgo darba pasauli un piedāvā dzīves cikla pieeju, risinot problēmas, ar ko iedzīvotāji saskaras dažādos sava darba mūža posmos, un veicināt rīku izstrādi šo stratēģiju labākai īstenošanai;
26. turpināt darba tirgu prognozēšanas rīku izstrādi, ņemot vērā digitalizācijas un automatizācijas procesus, nolūkā paredzēt tendences un sniegt virzību izglītības, apmācības un nodarbinātības politikas jomā, lai tādējādi darbaspēku varētu pastāvīgi pielāgot pārmaiņām darba tirgū, vajadzības gadījumā iesaistot Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centru (*CEDEFOP*) un *EUROFOUND*;
27. veicināt to, lai no agrīna vecuma un visa darba mūža garumā tiktu attīstītas relevantās praktiskās zināšanas, prasmes un kompetences, tostarp digitālās, kognitīvās, emocionālās un uzņēmējdarbības prasmes, kā arī garīgā labklājība, kam ir būtiska nozīme saistībā ar integrāciju darba tirgū, augstāku ražīgumu, mūžizglītību un to, lai panāktu sekmīgu pāreju no izglītības darba tirgū un no viena darba uz otru;
28. pastiprināt dalībvalstu sadarbību, tai skaitā ar mērķi to izglītības un apmācības sistēmas pielāgot darba tirgus attīstībai, tostarp nodrošinot pielāgošanās spējas un radošumu un atbalstot mūžizglītību ikvienam;

29. attīstīt un nodrošināt elastīgākus un pieejamākus mācīšanās veidus, tostarp mācīšanos darbavietā, apmācību darbavietā, inovatīvas mācīšanās metodes, neformālu apmācību, pašmācīšanos un elektronisko mācību rīku izmantošanu. Tas vēl vairāk atvieglotu ģeogrāfisko un profesionālo mobilitāti, kā arī pāreju no viena darba uz otru un pāreju no viena darba tirgus statusa, proti, nodarbinātības, bezdarba un ekonomiskās neaktivitātes, uz otru visā sava darba mūža garumā;
30. atbalstīt to, ka valsts un, attiecīgā gadījumā, privātie nodarbinātības dienesti izmanto digitālos rīkus, lai tādējādi uzlabotu atbilstību starp darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu, vienlaikus ievērojot piemērojamus noteikumus par datu aizsardzību. Tas ļautu uzlabot īpaši pielāgotās pieejas, kuras saistītas ar aktivizāciju un motivāciju, atbalstu darba meklēšanā un iekļaušanu apmācībā, ņemot vērā katras personas konkrētās iezīmes un vajadzības, kā arī esošās un turpmākās darba tirgus tendences;
31. izvērtēt politikas pasākumus, kuri palīdz darbiniekiem izmantot priekšrocības, ko sniedz mobils un elastīgs darba režīms, veicināt to, ka tiek ievērots veselīgs darba un privātās dzīves līdzsvars, un veicināt darbinieku tiesības digitāli "atslēgties" no darba ārpus darba laika;
32. veicināt pieejamību digitālās darba pasaules ietvaros un atbalstīt rīkus un tehnoloģijas, ar ko var uzlabot personu ar invaliditāti nodarbināmību;
33. turpināt īstenot Padomes ieteikumus "Prasmju pilnveides ceļi", "Stažēšanās kvalitātes sistēma", "Eiropas satvars kvalitatīvai un rezultatīvai mācekļībai" un "Galvenās kompetences mūžizglītībā";

AICINA DALĪBVALSTIS UN EIROPAS KOMISIJU saskaņā ar savām attiecīgajām kompetencēm un ņemot vērā apstākļus valstī, un vienlaikus ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju:

34. novērst un apkarot dzimumu stereotipus, samazināt dzimumu segregāciju darba tirgū un veicināt sieviešu līdzdalību IKT nozarē, tostarp palielinot jaunu sieviešu un meiteņu, kā arī viņu vecāku informētību, un īstenojot izglītojošas kampaņas, kā arī sekmēt digitālo pamatprasmju attīstīšanu gan sieviešu, gan vīriešu vidū;

35. nodarbinātības un sociālā nodrošinājuma politikas ietvaros ņemt vērā jaunās darba formas un veicināt atbilstošus aizsardzības pasākumus, kas paredzēti dažādām darbinieku kategorijām;
36. izmantot iespējas, ko sniedz sociālā ekonomika, tostarp sociālie uzņēmumi, ar mērķi radīt ilgtspējīgu un pienācīgas kvalitātes nodarbinātību, uzlabot sociālo taisnīgumu ikvienam un samazināt reģionālo un sociālo nevienlīdzību;
37. saistībā ar trīspusējo dialogu – veikt regulāru viedokļu apmaiņu ar Eiropas un valstu sociālajiem partneriem par darba nākotni un par pasākumiem ar mērķi Eiropas darba tirgus pielāgot pārmaiņām, ko rada digitalizācija un automatizācija;
38. pastiprināt sadarbību starp dalībvalstīm, lai sekmētu savstarpēju mācīšanos un labas prakses apmaiņu jautājumos, kuri saistīti ar darba nākotni;
39. turpināt izstrādāt un papildināt instrumentus, ar kuriem tiek atzīmētas ar darba nākotni saistītas svarīgākās norises dalībvalstīs un relevantās norises pasaules darba tirgos, jo īpaši tiktāl, ciktāl tās ietekmē Eiropas darba tirgus;
40. izpētīt iespējamus veidus, kā ar nākamo daudzgadu finanšu shēmu varētu turpināt atbalstīt dalībvalstis to centienos pielāgoties darba tirgū notiekošajām pamatīgajām pārmaiņām, tostarp aizvien lielākajai nepieciešamībai pēc kvalificētiem darbiniekiem;
41. turpināt savus centienus atbalstīt dzīves cikla pieeju turpmākajai darba organizācijai, ņemot vērā attiecīgos principus, kas izklāstīti Eiropas sociālo tiesību pīlārā;
42. attiecīgajos starptautiskajos forumos, piemēram, SDO, G7, G20 un ESAO, popularizēt Eiropas pieeju izaicinājumiem, kuri saistīti ar darba nākotni;
43. atvieglot mobilitāti ES līmenī, izmantojot mehānismus to nozaru apzināšanai, kurās trūkst vajadzīgo prasmju, un palīdzot bez darba esošajiem darba ņēmējiem izmantot ES darba tirgū sniegtās iespējas, vienlaikus ņemot vērā vajadzību nodrošināt reģionālo līdzsvaru;

AICINA NODARBINĀTĪBAS KOMITEJU UN SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS KOMITEJU:

44. cieši sekot līdzi ietekmei, ko aizvien pieaugošā robotizācija un automatizācija rada nodarbinātības un sociālajā jomā, un palīdzēt Padomei izstrādāt atbildes reakciju saistībā ar šīm norisēm, īpašu uzmanību pievēršot visvairāk skarto nozaru darbinieku nodarbinātības iespējām; un
 45. izmantojot esošos instrumentus, turpināt uzraudzīt sociālās aizsardzības politikas atbilstību un ilgtspēju saistībā ar notiekošajām demogrāfiskajām pārmaiņām un pārmaiņām darba pasaulē.
-

Atsauces dokumenti**1. ES iestādes**

- Eiropas sociālo tiesību pīlārs
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_lv.pdf

2. Padome

- Padomes secinājumi "Virzība uz iekļaujošākiem darba tirgiem", kas pieņemti 2015. gada 9. martā (7017/15)
- Padomes secinājumi "Veicināt sociālo ekonomiku – vienu no svarīgākajiem ekonomikas un sociālās attīstības virzītājspēkiem Eiropā", kas pieņemti 2015. gada 7. decembrī (15071/15)
- Padomes 2017. gada 15. jūnija secinājumi "Virzībā uz darba atmaksāšanās stratēģijām" (9647/17)
- Padomes secinājumi "Sieviešu un vīriešu prasmju uzlabošana ES darba tirgū" (6889/17)
- Padomes secinājumi "Pastiprināti pasākumi ar mērķi mazināt dzimumu horizontālo segregāciju izglītībā un nodarbinātībā" (15468/17)
- Padomes secinājumi "Nodarbinātības nākotne: padarīt to e-vieglu" (15506/17)
- Padomes Ieteikums par stažēšanās kvalitātes sistēmu (OV C 88, 27.3.2014., 1.–4. lpp.).
- Padomes Ieteikums (2016. gada 19. decembris) "Prasmju pilnveides ceļi" (OV C 484, 24.12.2016., 1.–6. lpp.)
- Padomes Ieteikums (2018. gada 15. marts) par Eiropas satvaru kvalitatīvai un rezultatīvai mācekļībai (OV C 153, 2.5.2018., 1.–6. lpp.)
- Padomes Ieteikums (2018. gada 22.–23. maijs) par pamatkompetencēm mūžizglītībā (8299/18)

3. Eiropas Komisija

- Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevējas komitejas atzinums par to, kā pārvarēt profesionālo segregāciju
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Paziņojums "Eiropas topošie līderi: jaunuzņēmumu un augošo uzņēmumu atbalsta iniciatīva (COM(2016) 733 final)
- Komisijas dienestu darba dokuments "2017. gada ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropas Savienībā" (SWD(2017) 108 final)
- Digitālo prasmju un darbvietu koalīcija
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Paziņojums "Jaunā prasmju programma Eiropai: kopīgs darbs cilvēkkapitāla, nodarbinātības un konkurētspējas stiprināšanai" (COM(2016) 381 final)
- Paziņojums "Mākslīgais intelekts Eiropai" (COM(2018) 237 final)

4. Eiropas Parlaments

- Eiropas Parlamenta 2016. gada 28. aprīļa rezolūcija par dzimumu līdztiesību un sieviešu iespēju palielināšanu digitālajā laikmetā (P8_TA(2016)0204)

5. Citi

- Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja, atzinums "Darba nākotne – nākotnē darba tirgū nepieciešamo zināšanu un prasmju apgūšana [izpētes atzinums pēc prezidentvalsts Bulgārijas pieprasījuma] (SOC 570)
- Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta ziņojums par pētījumu "Sievietes un vīrieši IKT: labāka darba un privātās dzīves līdzsvara iespēja" (2018)
- ESAO ziņojums "*Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work* (Veselīgs prāts, veselīgs darbs: no faktiem līdz praksei garīgajā veselībā un darbā) (2015. gada marts).
- ESAO dokuments "*Future of Work and Skills*" (Darba un prasmju nākotne) – iesniegts G20 Nodarbinātības jautājumu darba grupas otrajā sanāksmē (2017. gada februāris)
- *Eurofound* (2017), "*Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*" (Nodarbinātības nestandarta formas: jaunākās tendences un nākotnes izredzes)