

**Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Darba nākotne – nākotnē darba tirgū nepieciešamo zināšanu un prasmju apgūšana”**

**(izpētes atzinums pēc prezidentvalsts Bulgārijas pieprasījuma)**

(2018/C 237/02)

Ziņotāja: **Cinzia DEL RIO (IT/II)**

Līdzziņotāja: **Milena ANGELOVA (BG/I)**

**Padomes prezidentvalsts Bulgārijas pieprasījums**

2017. gada 5. septembra vēstule

Juridiskais pamats

Līguma par Eiropas Savienības darbību  
304. pants

Atbildīgā specializētā nodaļa

Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma  
specializētā nodaļa

Pieņemts specializētās nodaļas sanāksmē

23.2.2018.

Pieņemts plenārsesijā

15.3.2018.

Plenārsesija Nr.

533

Balsojuma rezultāts

218/0/3

(par / pret / atturas)

## 1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. Progresīvā un ar straujām pārmaiņām saistītā jauno tehnoloģiju ieviešana, digitalizācija un robotizācija tautsaimniecībā un arī publiskajā sektorā ir būtiski ietekmējusi ražošanas sistēmas, darba apstākļus un darba tirgus organizācijas modeļus, kā arī sabiedrību kopumā.

1.2. Jaunā rūpnieciskā revolūcija var uzlabot ražīgumu, dzīvi un darba kvalitāti, ja to pienācīgi papildina ar pārdomātiem politikas pasākumiem, kuru mērķis ir iekļaujoša un ilgtspējīga izaugsme, kas balstīta uz inovāciju. Ietekme uz nodarbinātību būs ievērojama – tiks izveidotas jaunas darbvietas, pašreizējās darbvietas tiks pārveidotas, savukārt citas tiks strauji aizstātas. Kvalitatīva pamatizglītība, augsta līmeņa un efektīva apmācība, mūžizglītība, prasmju pilnveide un pārkvalifikācija būs instrumenti, kas nākotnē būs vajadzīgi, lai varētu izmantot nodarbinātības iespējas un uzlabot uzņēmumu konkurētspēju.

1.3. EESK aicina Eiropas Komisiju un dalībvalstis gatavoties šīm straujajām tehniskajām un digitālajām pārmaiņām un reaģēt uz tām un tādēļ, ievērojot subsidiaritātes principu, izstrādāt mērķtiecīgu politiku un veikt konkrētus pasākumus, kuru mērķis ir uzlabot un atbilstoši pielāgot izglītības un apmācības sistēmas, kopīgi izstrādāt nacionālās prasmju nodrošināšanas stratēģijas un atzīt visu vecumu iedzīvotāju un visās nozarēs nodarbināto darba ņēmēju tiesības uz atbilstīgu apmācību. Tas būtu jāpaveic,

- vispirms nodrošinot visiem ES iedzīvotājiem vienlīdzīgas iespējas piekļūt kvalitatīvai agrīnai izglītībai,
- nosakot jaunus kopīgus izglītības un apmācības standartus, lai mazinātu ES valstu atšķirības un stiprinātu kohēziju,
- pielāgojot izglītību un apmācību un uzlabojot profesionālās izglītības un apmācības sistēmas, lai nodrošinātu vajadzīgo prasmju ātru apguvi,
- atbalstot darba kopīgumu slēgšanu un sociālo dialogu saskaņā ar attiecīgās valsts sociālo partneru attiecību sistēmu, lai spētu prognozēt un pielāgot prasmes tehniskajai un digitālajai attīstībai un ieviestu apmācību darbavietā,
- veicinot izglītības iestāžu un uzņēmumu sadarbību,
- sākot kvalifikācijas nodrošināšanas ofensīvu, lai pienācīgi sagatavotos mūsu darba tirgu arvien straujākai digitalizācijai,

- izstrādājot jaunus pasākumus, piemēram, uz rezultātiem balstītus stimulus, ieviešot jaunus uzraudzības mehānismus sasniegto rezultātu novērtēšanai digitālās apmācības un mūžizglītības jomā, ES līmenī vairāk apkopojot valstu labas prakses piemērus, kas saistīti ar apmācības pieejamību, dalību apmācībā un mācību atvaļinājumu, un apmainoties ar šiem labas prakses piemēriem, lai mācību programmas aptvertu visus – gan tos, kuri meklē darbu, gan strādājošos, īpašu uzmanību pievēršot mazprasmīgiem un pieaugušiem darba ņēmējiem,
- apmācības pasākumu pieejamību un iespējas piedalīties šādos pasākumos visiem nodrošinot tādā veidā, kas vienlaikus uzlabotu uzņēmumu darbību un darba ņēmēju personīgo un profesionālo izaugsmi, turpmāk arī nestandarta nodarbinātības apstākļos <sup>(1)</sup>; ideālā gadījumā būtu jāapsver, vai šādām individuālām tiesībām uz apmācību vajadzētu būt pārnesamām, t. i., vai būtu jāpaver cilvēkiem iespēja tās pārnest no viena darba devēja pie cita un no vienas valsts uz citu,
- apsverot, vai un kādi pasākumi ir vajadzīgi, lai ieviestu tiesības uz apmaksātu mācību atvaļinājumu, un vai būtu vajadzīgi ES pasākumi, lai vispārīgā daļā nodrošinātu pozitīvu pieredzi saistībā ar minimālajiem standartiem, kas attiecas uz tiesībām uz mācību atvaļinājumu <sup>(2)</sup>,
- izveidojot viendabīgu Eiropas neformālās un ikdienējās mācīšanās novērtēšanas un validēšanas sistēmu,
- ES līmenim veicot īpašus un mērķorientētus ieguldījumus, lai atbalstītu pāreju, un nosakot jaunus, uz rezultātiem balstītus līdzekļu piešķiršanas kritērijus,
- mudinot veikt darbinieku apmaiņu starp uzņēmumiem, lai atbalstītu zināšanu apmaiņas iespējas un izveidotu platformas apmaiņai ar informāciju un labas prakses piemēriem.

1.4. Turpmāko panākumu pamats ir prasmju – ne vien digitālo, bet arī pamatprasmju, tehnisko un vispārīgo prasmju – papildināmība, kuras nodrošināšanai vajadzīgas efektīvas izglītības sistēmas un labi sagatavoti pasniedzēji. Tomēr ir svarīgi, ka jaunie nodarbinātības veidi, kam raksturīga materiālo ražošanas procesu un digitālo tehnoloģiju integrācija, saglabā uz cilvēku vērstu pieeju.

1.5. Visbeidzot EESK aicina Eiropas Komisiju un dalībvalstis meklēt iespējas, kā neatstāt novārtā, bet atbalstīt neaizsargātos cilvēkus, kas nespēs reaģēt uz pārmaiņām un arvien augstākajām prasībām jauno tehnoloģiju laikmetā.

## 2. Ievads

2.1. Digitalizācija, automatizācija un jauni ekonomikas modeļi, piemēram, Rūpniecība 4.0, aprites ekonomika un sadarbīgā ekonomika ir radījuši **jaunus nodarbinātības veidus**, kam raksturīga materiālo ražošanas procesu un digitālo tehnoloģiju integrācija, kura notiek gan bezsaistē, gan tiešsaistē un kura būtiski ietekmē ražošanas procesus uzņēmumos, darba tirgus organizācijas modeļus, darba apstākļus, darba līgumu termiņus, sociālās aizsardzības nodrošinājumu un darba attiecības.

2.2. Jaunās tehnoloģijas un digitalizācija var uzlabot personīgo dzīvi un darba apstākļus un tos labāk līdzsvarot, uzlabot ražīgumu un nodrošināt kopumā labāku darbvietu izveidi, ja to pienācīgi papildina ar taisnīgas pārejas pieeju un pārdomātiem politikas pasākumiem, kas veicina iekļaujošu un ilgtspējīgu izaugsmi, kura balstīta uz inovāciju. Daļa pašreizējo darbvietu un darbības jomu tūpinās attīstīties, daļa tradicionālo darbvietu izzudīs un radīsies jaunas darbības jomas. Visās nozarēs dažādās kombinācijās un intensitātē vērojamas trīs tendences – darbvietu **izveide, pārveide un aizstāšana** <sup>(3)</sup>.

2.3. Notiek debates par to, vai šie jaunie pamatnosacījumi izraisīs **darbvietu likvidēšanu vai radīšanu**. ESAO norādījusi, ka dažās nozarēs (ražošana, transports, veselības aprūpe, viesmīlība, finanses un izglītība) ļoti būtiski mainīsies nodarbinātības un uzņēmējdarbības veidi. Pastāv risks, ka tiks pārvietoti 9 % darbvietu, jo vairāk nekā 70 % no tajās

<sup>(1)</sup> OV C 173, 31.5.2017., 45. lpp.

<sup>(2)</sup> OV C 13, 15.1.2016., 161. lpp.

<sup>(3)</sup> Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centra (Cedefop) ziņojums. Skatīt Cedefop (2017), *People, machines, robots and skills*, informatīvs ziņojums.

veicamajiem pienākumiem var automatizēt. Vēl 25 % darbvietu tiks pārveidotas, jo tikai pusi no šiem darba pienākumiem var automatizēt<sup>(4)</sup>. Vienlaikus iespējams, ka digitalizācija radīs jaunas darbvietas ne tikai rūpnieciskās ražošanas, bet arī pakalpojumu sektorā. Rezultāts būs atkarīgs no integrētas politikas programmas, no publiskiem lēmumiem, kā arī no politikas pasākumiem, ko īsteno, lai risinātu jauno ražošanas procesu un uzņēmējdarbības veidu radītās problēmas, it īpaši pasākumiem, kuri saistīti ar vajadzīgo prasmju nodrošināšanu jauniešiem, kā arī darba meklētāju un pašreizējā darbaspēka apmācību, prasmju pilnveidi un pārkvalifikāciju. Tas, vai minēto jauno procesu un digitalizācijas iznākumā nodarbinātība palielināsies, būs atkarīgs no tā, cik sekmīgi ES uzņēmumi un darba ņēmēji **pielāgosies** tehnoloģiju attīstībai, kā sociālie partneri kopīgi atrisinās tādas jautājumus kā tehnoloģiju ieviešana un izmantošana un pārmaiņas organizatoriskajās struktūrās, kā tiks veikta darba ņēmēju apmācība, kā arī no tā, cik lielā mērā ES un dalībvalstis spēs radīt **labvēlīgus politiskos un regulatīvos pamatnosacījumus**, lai aizsargātu uzņēmumu un strādājošo intereses<sup>(5)</sup>. Šajā procesā liela nozīme būs sociālajiem partneriem un viņu zinātnībai, un tas pats sakāms par sociālo dialogu un darba koplīguma slēgšanas sarunām saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību normām un praksi.

2.4. Jauno nodarbinātības veidu radītie problēmjautājumi vairs nav saistīti ar inovācijas un digitalizācijas nepieciešamību, bet gan ar vajadzību nodrošināt, ka visi saņem **atbilstošu kvalitatīvu augstvērtīgu izglītību un apmācību**, kas veidota tā, lai cilvēki varētu **nekavējoties** apgūt jaunas zināšanas, prasmes un kvalifikāciju. Jāmeklē atbilde uz jautājumu, kā panākt robotu un cilvēka intelekta savstarpēju papildināmību un kā saglabāt **uz cilvēku vērstu pieeju** gan saistībā ar mākslīgo intelektu, gan digitalizāciju visās tautsaimniecības nozarēs, tostarp uzņēmējdarbības vērtību radīšanas ķēdēs<sup>(6)</sup>.

2.5. Tāpēc aktīvas darba tirgus politikas īstenošanā un darba tirgus regulēšanā viens no svarīgākajiem jautājumiem ir tas, kā **pārorientēt izglītību, apmācību un mūžizglītību**, pirmkārt, atbilstīgi darba devēju un darba tirgus vajadzībām un, otrkārt, lai panāktu lielāku un labāku nodarbināmību strauji mainīgajā darba tirgū. Jāmeklē atbilde arī uz jautājumu, kā pielāgot uz (tostarp pieaugušo darba ņēmēju) kvalifikācijas paaugstināšanu un pārkvalifikāciju vērstās apmācības un izglītības saturu. Šī problēma skar darba devējus un darba ņēmējus, liekot tiem, kā arī darba tirgus iestādēm vairāk pūļu veltīt **prognozēšanai, plānošanai, finansēšanai un stratēģijai**.

2.6. EESK aicina Eiropas Komisiju un dalībvalstis risināt nopietno problēmu saistībā ar to, ka pieaug to cilvēku skaits, kam trūkst vajadzīgās izglītības un kas tādēļ nespēj tikt līdzī straujajām pārmaiņām un kam tādēļ draud **marginalizācija**.

### 3. Pašreizējais stāvoklis

3.1. Tā kā darba vidē notiek straujas pārmaiņas, ES iestādes un starptautiskās organizācijas pēdējā laikā daudz vairāk uzmanības pievēršušas tādām jautājumiem kā – gan formālā izglītībā un apmācībā, gan mūžizglītībā iegūtās – prasmes un šo jautājumu analizējušas no dažādiem skata punktiem. Šajā atzinumā izmantoti dati tikai no šo iestāžu **pēdējā laikā publicētiem dokumentiem**.

3.2. Vairākos turpmāk aplūkotajos dokumentos analizēts ražīguma jautājums un uzmanība pievērsta diviem ražīguma faktoriem – **prasmēm un jauniem darba organizācijas veidiem**. Minētajos dokumentos izskan kopējs viedoklis, ka viens no galvenajiem ceturtnās rūpnieciskās revolūcijas radītajiem uzdevumiem darba tirgū būs **noteikt**, kādas **jaunas prasmes** būs vajadzīgas darba ņēmējiem. Nesen tika apspriesti daži ieteikumi un lietderīgi labas prakses piemēri. EESK atzinīgi vērtē 2015.–2016. gada kampaņu “E-prasmes nodarbinātībai” un **Eiropas Komisijas** ierosināto “E-prasmju manifestu”. Komiteja atzinīgi vērtē minētos desmit pamatprincipus, ko var izmantot kā piemērotas pamatnostādnes turpmākajiem digitālās politikas pasākumiem<sup>(7)</sup>, un atkārtoti norāda uz savu attiecīgo un nesenu publicēto **atzinumu**<sup>(8)</sup> secinājumiem. Savukārt ar jauno Prasmju programmu Eiropai<sup>(9)</sup> tika sāktas ES pamatprasmju sistēmas un 2016. gada decembra “E-prasmju manifesta”

<sup>(4)</sup> ESAO (2017), *Future of Work and Skills*, G20 darba grupas “Nodarbinātība” otrajā sanāksmē iesniegtais dokuments, 2017. gada februāris. Skatīt 8. lpp.

<sup>(5)</sup> *Statement of the European social partners on digitalisation*, kas pieņemts sociālo partneru trīspusējā samītā 2016. gada 16. martā.

<sup>(6)</sup> Vienā no *Cedefop* informatīvajiem ziņojumiem (sk. 1. piezīmi iepriekš) norādīts, ka tehnoloģiju progresa radīts bezdarbs ir tēma, kas atkārtojas, bet bezdarbs digitālajā laikmetā būs atkarīgs no cilvēka, nevis no mākslīgā intelekta.

<sup>(7)</sup> Tie ir minēti 2015. gada martā Rīgā pieņemtajā deklarācijā par e-prasmēm, proti, deklarācijā, kas tika pieņemta, sākoties 2015.–2016. gada kampaņai “E-prasmes nodarbinātībai” un publicējot “E-prasmju manifestu”; skatīt 2015. gada jūnijā Rīgā pieņemtos secinājumus.

<sup>(8)</sup> OV C 434, 15.12.2017., 36. lpp.; OV C 434, 15.12.2017., 30. lpp.; OV C 173, 31.5.2017., 45. lpp.; OV C 303, 19.8.2016., 54. lpp.; OV C 13, 15.1.2016., 161. lpp.; OV C 347, 18.12.2010., 1. lpp.; OV C 128, 18.5.2010., 74. lpp.; OV C 93, 27.4.2007., 38. lpp.

<sup>(9)</sup> OV C 173, 31.5.2017., 45. lpp.

pārskatīšana, un šajā procesā svarīgs elements ir digitālo prasmju atjaunināšana. EESK atzinīgi vērtē divas iniciatīvas, ko Eiropas Komisija nesēn pieņēmusi, proti, priekšlikumu Padomes ieteikumam par pamatprasmēm mūžizglītībā un paziņojumu par digitālās izglītības rīcības plānu<sup>(10)</sup>; Komiteja pauž cerību, ka šajos dokumentos minētās pamatnostādnes tiks nekavējoties īstenotas.

3.3. Divos nesēn publicētos ESAO ziņojumos<sup>(11)</sup> uzsvēta saikne starp darba samaksas nevienlīdzību un datoru izmantošanu, citiem vārdiem sakot, tehnoloģisko pārmaiņu pozitīvā ietekme uz kvalificētu darba ņēmēju darba samaksu – šāda tendence tomēr **palielina darba samaksas atšķirības** salīdzinājumā ar mazkvalificētiem darba ņēmējiem – un minēti dažādi jaunu darbvieta un pieprasīto prasmju piemēri, kā arī **pieaugošais pieprasījums**, īpaši pēc **IKT** profesionālajām prasmēm, kas vajadzīgas programmētājiem, kā arī pēc vispārīgajām un papildu prasmēm IKT jomā. EESK atzinīgi vērtē arī ESAO nesēn publicēto ziņojumu *Key issues for digital transformation in the G20*, kurā veikta visaptveroša politikas uzdevumu analīze un sniegti ieteikumi šajā saistībā<sup>(12)</sup>, un uzsver, ka **stabilām ražošanas attiecībām** ir būtiska nozīme centienos sekmīgi īstenot politikas pasākumus, par kuru veikšanu lemts G20 un ES līmenī. Tāpēc EESK atkārtoti norāda arī uz secinājumiem un ieteikumiem, kas minēti nesēnos **atzinumos un pētījumos**, it īpaši tajos, kuros īpaša uzmanība pievērsta digitalizācijas ietekmei uz tradicionālajiem uzņēmumiem un nozarēm<sup>(13)</sup>, vajadzībai mainīt ražošanas attiecības<sup>(14)</sup>, nestandarta darba ņēmēju darba apstākļu jautājumam<sup>(15)</sup>, pieprasījuma ekonomikas ietekmei<sup>(16)</sup>, valdību nozīmei politikas pasākumos un mūžizglītības nozīmei nākotnē<sup>(17)</sup>. ESAO izstrādā **Jauno nodarbinātības stratēģiju**, kura tiks publiskota nākamajā gadā un kurā viena nodaļa būs veltīta prasmēm un digitālajai plaisai. EESK pauž šaubas par to, vai valdībām sniegti politiskie ieteikumi pašlaik apspriesto attīstības tendenču dēļ radīs reālu pievienoto vērtību. Tā kā ESAO joprojām gatavo Nodarbinātības stratēģiju, EESK turpinās sekot debatēm par Prasmju stratēģiju, tostarp saistībā ar ESAO prasmju samitu nākamā gada jūnijā, un aicina Eiropas Komisiju apsvērt jaunas kopīgas iniciatīvas.

3.4. **Pasaules Ekonomikas forums** atbalsta ceturto rūpniecisko revolūciju, taču brīdina par iespējamību, ka saskaņā ar dažām prognozēm līdz 2020. gadam 15 lielākajās attīstītajās valstīs un jaunietekmes valstīs varētu tikt likvidēti aptuveni 5 miljoni darbvieta, kuru aizstāšana patlaban netiek prognozēta, un rosina apspriest tādus jautājumus kā **prasmju stabilitāte, dzimumu nevienlīdzības izpaušmes dažādās nozarēs un nodarbinātības stratēģijas**<sup>(18)</sup>.

3.5. **Sociālo partneru trīspusējā samītā 2016. gada** martā Eiropas sociālie partneri aicināja Eiropas Komisiju atbalstīt digitālo pāreju ekonomikā un darba tirgū un sadarboties, lai nodrošinātu, ka darba tirgus un prasmju politika būtu pieņemama **gan uzņēmumiem, gan darba ņēmējiem**<sup>(19)</sup>.

<sup>(10)</sup> COM(2018) 24 un COM(2108) 22.

<sup>(11)</sup> T. Berger un C. Frey (2016. gads), *Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nr. 193, OECD Publishing, Parīze; un ESAO (2016. gads), *New Skills for the Digital Economy*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nr. 258, OECD Publishing, Parīze.

<sup>(12)</sup> ESAO (2017. gads), *Key issues for digital transformation in the G20*, ziņojums sagatavots kopējai G20 prezidentvalsts Vācijas un ESAO konferencei. Ieteikumu sarakstu skatīt 145.–149. lpp.

<sup>(13)</sup> OV C 13, 15.1.2016., 161. lpp.

<sup>(14)</sup> OV C 434, 15.12.2017., 30. lpp.

<sup>(15)</sup> OV C 303, 19.8.2016., 54. lpp.

<sup>(16)</sup> EESK (2017), *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*, Eiropas politikas pētījumu centra (CEPS) pētniecības grupas sagatavotais pētījums.

<sup>(17)</sup> OV C 173, 31.5.2017., 45. lpp.

<sup>(18)</sup> Pasaules Ekonomikas forums (2016. gads), *The Future of Jobs. Employment, Skill and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, *Global Challenge Insight Report*.

<sup>(19)</sup> Skatīt 2. zemsvītras piezīmi.

3.6. EESK atbalsta Eiropas Parlamenta 2017. gada 16. februāra **rezolūciju** ar ieteikumiem Eiropas Komisijai par **Civiltiesību noteikumiem par robotiku** <sup>(20)</sup>, it īpaši ieteikumus par **ētikas principiem** (sabiedrības drošība, veselība un drošība, brīvība, privātums, godprātība un cieņa, pašnoteikšanās un nediskriminācija, personas datu aizsardzība un pārredzamība, vajadzība atjaunināt Eiropas Savienības tiesisko regulējumu, ņemot vērā ētikas principus atbilstīgi robotu sarežģītībai) un ieteikumus par **izglītību un nodarbinātību** (Komisijai izteikts aicinājums nodrošināt būtisku atbalstu digitālo prasmju pilnveidei visās vecuma grupās un neatkarīgi no nodarbinātības statusa, kā arī norādīts uz vajadzību vairāk ieinteresēt sievietes digitālajā profesionālajā izaugsmē, rūpīgāk analizēt un uzraudzīt vidēja termiņa un ilgtermiņa tendences nodarbinātības jomā, uzsvērt, ka ir svarīgi paredzēt pārmaiņas sabiedrībā, it īpaši no nodarbinātības un prasmju elastīguma viedokļa, atzīt lielās iespējas, ko sniedz robotika un mākslīgais intelekts vairākās jomās).

3.7. **Cedefop** informatīvajā ziņojumā *People, machine, skills and robots* <sup>(21)</sup> norādīts, ka, pirms izdarīt secinājumus par nākotni, ir svarīgi izprast dažādos veidus, kā tehnoloģijas maina darba vidi – ar darbvietai aizstāšanu, darbvietai izveidi un darbvietai pārveidi. Lai varētu izprast pašreizējās problēmas apmēru, ir svarīgi analizēt, cik daudz pieaugušo darba ņēmēju katrā nozarē no 2009. līdz 2014. gadam **ir saskārušies ar tehnoloģiskām pārmaiņām** darbvietai (kopumā 43 % no visas pasaules pieaugušajiem darba ņēmējiem).

3.8. EESK norāda uz diviem **nesen**, 2017. gada jūlijā, **pieņemtiem atzinumiem** par jauniem nodarbinātības veidiem <sup>(22)</sup> un it īpaši uz darba ņēmēju, kuri iesaistīti jaunos nodarbinātības veidos, piemēram, kolektīvo platformu darbinieku **sociālā nodrošinājuma** svarīgumu un uz jauniem darba vides veidiem, mūžizglītības nozīmi un turpmāk pieprasītajām prasmēm, kā arī uz **būtisko lomu, kāda ir sociālajiem partneriem un darba koplīgumu slēgšanas sarunām** saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību normām un praksi, un nozīmi, kāda kopumā pilsoniskai sabiedrībai ir centienos ierobežot straujo pārmaiņu nelabvēlīgo ietekmi un stiprināt pozitīvos aspektus.

3.9. Pagājušā mēnesī publicētajam **Eurofound** ziņojumam *Non-standard forms of employment: recent trends and future prospects* <sup>(23)</sup> ir liela nozīme centienos analizēt jaunos nodarbinātības veidus un arī – un tas ir īpaši svarīgi – vērst uzmanību uz tādiem aspektiem kā **sociālā aizsardzība, ienākumi, darbalaiks** un saskaņā ar nestandarta līgumiem nodarbināto personu nenoteiktais statuss. EESK atbalsta **Eurofound** ierosinājumus un aicina politikas veidotājus pievērst uzmanību šiem jautājumiem, uz kuriem EESK jau norādījusi iepriekš minētajos dokumentos.

#### 4. Nākotne ir tagad: a) pasākumi un priekšlikumi

4.1. Laikā, kad darbojas jauni darba pamatnosacījumi, kas strauji mainās, ir grūti teorētiskā ceļā **noteikt jaunas profesijas un attiecīgās prasmes**. Parasti darba tirgus, bieži iesaistot uzņēmumus un sociālos partnerus, atbilstīgi savām vajadzībām **prognozē**, kādi jauni profesionālās darbības veidi **tiks noteikti**. **Darba koplīguma slēgšanas sarunas** visos līmeņos – saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi – un **darba ņēmēju līdzdalības mehānismi** uzņēmuma līmenī ir svarīgi instrumenti, kas paver iespēju risināt tādu jautājumu kā vajadzīgo prasmju un vajadzīgās apmācības pārmaiņas un palīdz prognozēt šīs pārmaiņas un veicināt inovāciju.

4.2. EESK arī uzsver, ka ar **jaunām metodēm**, piemēram, lielo datu analīzi, var saņemt **savlaicīgus signālus par pārmaiņām** darba tirgus vajadzībās – šīs metodes papildina tradicionālos un citus prasmju prognozēšanas līdzekļus un laikā, kad strauji tiek ieviestas jaunas tehnoloģijas, var palīdzēt labāk izprast strauji mainīgo pieprasījumu prasmju jomā.

4.3. Tā kā digitālajā ekonomikā izplatās nestandarta nodarbinātība, ir vajadzīgs atbilstošs regulējums, lai sociālo aizsardzību un piekļuvi apmācībai un tālākāpmācībai varētu nodrošinātu visiem, arī nestandarta darba ņēmējiem <sup>(24)</sup>. Būtu arī jāanalizē, vai šādām individuālām tiesībām uz apmācību vajadzētu būt pārnesamām, t. i., vai būtu jāpaver cilvēkiem iespēja tās pārnest no viena darba devēja pie cita un no vienas valsts uz citu.

<sup>(20)</sup> Eiropas Parlamenta 2017. gada 16. februāra rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par Civiltiesību noteikumiem par robotiku, A8-0005/2017.

<sup>(21)</sup> Skatīt 3. zemsvītras piezīmi.

<sup>(22)</sup> OV C 434 15.12.2017., 36. lpp., kā arī OV C 434 15.12.2017., 30. lpp.

<sup>(23)</sup> Eurofound (2017. gads), *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Eurofound, Dublinā.

<sup>(24)</sup> OV C 434, 15.12.2017., 30. lpp.

4.4. EESK uzskata, ka ir būtiski uzlabot arī darba ņēmēju dalību mūžizglītībā un sadarbībā ar uzņēmumiem noteikt darba vietā notiekošās apmācības saturu, lai ieguvēji būtu gan darba ņēmēji, gan uzņēmumi. Vajadzētu nodrošināt darba ņēmēju vienlīdzīgu piekļuvi ar darbu saistītai izglītībai un profesionālai tālākizglītībai, veicot ieguldījumus dažādās programmās un instrumentos. Varētu izmantot tiešsaistes un digitālo mācību platformu sniegtās iespējas, taču šo platformu izmantošana būtu jāsaskaņo ar sociālajiem partneriem, respektējot darba laika noteikumus un darba ņēmēju brīvo laiku. Svarīgi ir atzīt, ka mūžizglītība pēc būtības var būt formāla, neformāla vai ikdienēja. Mācību process var nodrošināt pievienoto vērtību, ja attiecīgie dalībnieki šo procesu ir labi izveidojuši. Neformālās un ikdienējās mācīšanās validēšanai ir liela nozīme personu prasmju un zināšanu uzlabošanā un apliecināšanā.

4.5. Būtiska nozīme ir **darba ņēmēju iesaistei** shēmās, kas saistītas ar tehnoloģiju pareizu izmantošanu uzņēmumā. Šāda iesaiste nodrošinās, ka darba ņēmēji saņems rīkus un apmācību, kas dos viņiem iespēju pārvaldīt tehnoloģijas savas specializācijas jomā, kā arī piedalīties inovācijas procesā, un tādā veidā varēs panākt, ka **informētība** mazinās bailes no pārmaiņām un pavērs iespējas personīgajai attīstībai un profesionālajai izaugsmei.

4.6. EESK uzsver, ka ir svarīgi veikt konkrētus pasākumus, kas palīdzētu valstu izglītības un apmācības sistēmām pēc iespējas ātrāk **pielāgot savas programmas**, lai mācību programmas un profesionālās apmācības sistēmas labāk atbilstu darba tirgus vajadzībām un nodrošinātu, ka apmācības un izglītības sistēmas patiešām ir pieejamas visiem, tostarp darba ņēmējiem, kuriem jauno digitalizācijas virzīto nodarbinātības veidu dēļ draud atstumtība, piemēram, **mazprasmīgām personām, cilvēkiem ar invaliditāti un lauku iedzīvotājiem** teritorijās, kur platjoslas pieslēguma pieejamība ir daudz sliktāka nekā lielpilsētās. Tāpēc ir būtiski **vienkāršot** attiecīgās administratīvās procedūras tajās dalībvalstīs, kur tās ir apgrūtinātas. Lai šie mērķi tiktu sasniegti, EESK aicina Komisiju un dalībvalstis Eiropas pusgada procesā veikt šādus praktiskus pasākumus: ES līmenī izveidot jaunus uzraudzības mehānismus, lai varētu apkopot un novērtēt datus par valstu līmenī sasniegtajiem rezultātiem digitālās apmācības un mūžizglītības jomā; noteikt jaunus kritērijus, lai panāktu jaunu kopēju pamatizglītības līmeni un ieviestu digitālo prasmju shēmas ES līmenī, kā arī nepieļautu ES valstu atšķirību palielināšanos; palielināt valstu sinerģiju, tās iesaistot e-infrastruktūras tīklos; noteikt jaunus uz rezultātiem balstītus un stingrus līdzekļu piešķiršanas kritērijus un nodrošināt stimulus, lai uzlabotu dalībvalstu izglītības un apmācības sistēmu **kohēziju**.

4.7. EESK pauž patiesas bažas par **mazprasmīgu personu** un, plašāk runājot, **neaizsargāto grupu** nākotni Eiropā. EESK pauž satraukumu par to, ka jaunās Prasmju programmas pasākuma "Prasmju pilnveides plāni" īstenošana vien nebūs šīs problēmas risinājums. *Cedefop* nesēn norādīja<sup>(25)</sup>, ka šīs lielās grupas definīcija, kas ietver daudzas dažādas nelabvēlīgā situācijā esošu personu kategorijas, ir sarežģīta un grūti saprotama. Rādītāji tomēr rada satraukumu – piemēram, Eiropā 2015. gadā katram ceturtajam pieaugušajam vecumā no 25 līdz 64 gadiem (apmēram 64 miljoni pieaugušo) joprojām bija tikai zema kvalifikācija, un to pieaugušo iedzīvotāju īpatsvars, kuriem ir vājas lasītprasmes un rakstītprasmes, bija attiecīgi 18 % un 20 %. *Cedefop* dati liecina, ka šī grupa visretāk piedalās mācību pasākumos. Tā kā pētījumā pierādīts, ka ieguldījumi prasmēs atmaksājas, EESK pauž cerību, ka Eiropas Komisija veiks vairāk pasākumu, lai nodrošinātu, ka mazāk aizsargātās grupas, piemēram, **gados vecāki cilvēki**, varēs piedalīties un tiks mudināti piedalīties **pieaugušo izglītības iniciatīvās**, tādā veidā novēršot šo personu atstumtību darba tirgū. Svarīgi ir arī uzrunāt darba ņēmēju **grupu vecumā no 55 līdz 64 gadiem**, jo šie cilvēki bieži vien visretāk piedalās mūžizglītības pasākumos. EESK arī uzsver, ka svarīgi ir pielāgot tehniku un jauno tehnoloģiju programmatūru, lai ar tām varētu strādāt arī **cilvēki ar invaliditāti**.

4.8. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš arī **katram no abiem dzimumiem paredzētiem pasākumiem**, kuru mērķis ir mazināt digitālo plaisu. Pastāvīgās ar dzimumu saistītās atšķirības dažādos studiju virzienos var izraisīt to, ka sievietes gūs mazāku labumu no jaunām darba iespējām profesijās zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas jomā. Elastīgāks darbs var palielināt sieviešu nodarbinātību, bet arī nelabvēlīgi ietekmēt viņu darba kvalitāti<sup>(26)</sup>.

<sup>(25)</sup> *Cedefop* (2017. gads), *Investing in skills pays off: The economic and social cost of low-skilled adults in the EU*.

<sup>(26)</sup> *ESAO* (2017. gads), *Going Digital: The Future of Work for Women*, ziņojums par nodarbinātības nākotni.

4.9. Šajā straujo un pastāvīgo pārmaiņu laikā ir ļoti svarīgi visiem nodrošināt daudzas un dažādas mācību iespējas, lai cilvēki apgūtu darba tirgum **derīgas (izmantojamas) prasmes**, kas atbilst jaunās pasaules digitālajai dimensijai un ikvienu aizsargā no iespējamības tikt atstumtam darba tirgū vai novirzītam uz nestabilas nodarbinātības veidiem. Darba ņēmēju vēlmes un darba tirgus vajadzības būtu jāatspoguļo pieejamās izglītības un apmācības sistēmās, lai uzņēmumi varētu attīstīties un cilvēki varētu atrast darbu vai pilnveidoties savā pašreizējā darbvietā atbilstīgi savām prasmēm, plāniem un kvalifikācijai. **Aktīva darba ņēmēju iesaiste** mūžizglītības pasākumos un darba vietā notiekošā apmācībā ir obligāts priekšnosacījums uzņēmumu izaugsmei un konkurētspējai, darba ņēmēju nodarbināmībai un kvalitatīvu darbvietu nodrošināšanai.

4.10. EESK arī uzsver, ka ir svarīgi paplašināt **mūžizglītības** iespējas un līdzdalību mūžizglītības pasākumos, lai uzlabotu uzņēmumu darbību un darba ņēmēju personīgo attīstību un profesionālo izaugsmi. Būtu jānolemj veikt praktiskus pasākumus, lai visiem, ņemot vērā apzinātās vajadzības, nodrošinātu mūžizglītības pasākumu pieejamību un iespējas piedalīties šādos pasākumos <sup>(27)</sup>, un tas būtu jā dara, izmaksas un pārvaldību atbilstīgi sadalot starp valsti, darba devējiem un darba ņēmējiem un sadarbojoties ar valsts un privātām iestādēm, kā arī sociālajiem partneriem. EESK šajā saistībā norāda, ka būtu jāanalizē, kādi pasākumi ir vajadzīgi, lai ieviestu tiesības uz apmaksātu mācību atvaļinājumu, un vai ir vajadzīgi ES pasākumi, lai vispārinātu dažu dalībvalstu pozitīvo pieredzi saistībā ar minimālajiem standartiem, kas attiecas uz tiesībām uz mācību atvaļinājumu <sup>(28)</sup>. EESK uzsver, ka vajadzīga **kvalifikācijas nodrošināšanas ofensīva**, lai varētu pienācīgi sagatavoties darba tirgus arvien straujākai digitalizācijai, stimulēt ieguldījumus uzņēmumu līmenī un publiskajā sektorā un veicināt publiskos un privātos **ieguldījumus profesionālajā izglītībā un apmācībā**.

4.11. EESK turklāt uzsver, ka jānodrošina visiem, it īpaši gados vecākiem cilvēkiem un cilvēkiem ar invaliditāti, **vienlīdzīga piekļuve digitālajiem pakalpojumiem**, lai jaunie tehnoloģiskie mērķi, nediskriminējot vai neierobežojot, neradītu šķēršļus, bet gan reālas un lielas iespējas visiem. EESK aicina Eiropas Komisiju un dalībvalstis rast instrumentus, kas sniegtu atbilstīgu atbalstu ikvienam šīs "jaunās sabiedrības" pārstāvim un vienlaikus nodrošinātu, ka publiskajam sektoram ir vajadzīgie resursi šo vajadzību apmierināšanai. It īpaši tiem cilvēkiem, kas automatizācijas dēļ varētu zaudēt darbu, būtu jānodrošina apmācības iespējas, lai viņi varētu pārkvalificēties.

4.12. EESK aicina Eiropas Komisiju un dalībvalstis, iesaistot sociālos partnerus un citas pilsoniskās sabiedrības organizācijas, izstrādāt shēmas, kas nodrošinātu bezmaksas apmācības iespējas, mācību vaučerus vai izmaksu daļēju segšanu tiem, kuri nevar atļauties segt izdevumus. Ja darba ņēmējiem vajadzīga papildu apmācība, ir svarīgi panākt tādu **līdzsvaru starp darba laikā un mācību laikā** veicamajiem pienākumiem, kas ir pieņemams gan darba ņēmējam, gan darba devējam. Šajā saistībā EESK atkārtoti uzsver, ka ir svarīgi analizēt un apmainīties ar pieredzi, kas saistīta ar apmācības organizēšanu un nodrošināšanu dažādās dalībvalstīs, tostarp, piemēram, ar visdažādākajiem darba devēju izmantotajiem paņēmieniem mūžizglītības nodrošināšanai darba vietā un ar (dažkārt apmaksāta) **mācību atvaļinājuma** piešķiršanu, kura būtu jāveicina un jāatbalsta visā Eiropas Savienībā.

4.13. Liela nozīme ir gan kvalitatīviem ieguldījumiem **iekļaujošā izaugsme**, gan **kvalitatīvu darbvietu** izveidei. Tāpēc EESK uzsver: lai sekmētu pāreju uz tehnoloģiju pārmaiņām un digitalizāciju, jānodrošina **pietiekami līdzekļi** un vienlaikus jāapzinās, ka piemērotu prasmju un kvalifikācijas apguve ne vien darba vietā, bet arī, izveidojot efektīvas mācību sistēmas, ir ļoti vajadzīga, lai nodrošinātu prasmju pastāvīgu pielāgošanu. EESK uzskata, ka prioritārs uzdevums ir noteikt **īpašas finansējuma pozīcijas**, kas paredzētas šādai pārejai, un novērtēt jaunus uz rezultātiem orientētos kritērijus šā finansējuma piešķiršanai.

4.14. EESK arī aicina Eiropas Komisiju un dalībvalstis prasmju pielāgošanai pēc iespējas labāk kā papildinstrumentu izmantot **struktūrfondus**, it īpaši Eiropas Sociālo fondu, kura prioritātes – līdzekļu ieguldīšana cilvēkkapitālā – ir jāapstiprina un jāsaģlabā. Eiropas Komisijai un dalībvalstīm sadarbībā ar pilsoniskās sabiedrības pārstāvjiem būtu jāizstrādā kopīgu kritēriju satvars, kas nodrošinātu savstarpēju izpratni par jaunām prasmju vajadzībām un mērķiem, ņemot vērā, pirmkārt, atšķirības Eiropas Savienībā un ne vien fizisko personu, bet arī darba satura mobilitāti, un, otrkārt, vajadzību panākt vienādu pārkvalifikācijas un prasmju pilnveides līmeni, lai veicinātu ES valstu kohēziju.

<sup>(27)</sup> Komisijas paziņojums Padomei un Eiropas Parlamentam "Efektivitāte un vienlīdzīgums Eiropas izglītības un apmācības sistēmās", COM(2006) 481 final.

<sup>(28)</sup> OV C 13, 15.1.2016., 161. lpp.

4.15. Pienācīgi atjaunināti instrumenti, piemēram, **Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra** un **Profesionālo kvalifikāciju direktīvas** ieviešana, ir lietderīgi, jo nodrošinātu iegūto kvalifikāciju pārredzamību.

4.16. Digitālajām prasmēm neapšaubāmi ir ļoti liela nozīme ceturtās rūpnieciskās revolūcijas laikmetā. Tāpēc atkal jāatzīst, ka ļoti nozīmīgas ir **pamatprasmes** (it īpaši matemātikā, fizikā, ķīmijā un bioloģijā), kuras apgūst arī tehniskās un profesionālās izglītības iestādēs, un labas valodu prasmes – bez šīm prasmēm nav iespējams spert nākamo soli virzībā uz ļoti specializētām tehniskām un digitālām prasmēm, kas vajadzīgas darbam daudz kultūru vidē, kurā digitalizācija un robotika ir svarīgi profesionalitātes jēdzieni.

4.17. **Pamatzināšanām** ir būtiska loma, jo tās veicina kritisku domāšanu, kas vajadzīga, lai izraudzītos informācijas avotus un varētu izprast jaunas tehnoloģijas. Vairāk uzmanības būtu jāvelta **tehniskām un speciālām prasmēm**, kā arī **vispārīgām prasmēm**; pirmās vajadzīgas ražošanas procesos, bet otrās var palīdzēt darba ņēmējiem tikt galā sarežģītos un mainīgos apstākļos. Turpmāko panākumu pamats noteikti ir **prasmju papildināmība**. It īpaši saistībā ar vispārīgajām prasmēm jānorāda, ka atbilstīgi **jāapmāca pasniedzēji un izglītības un apmācības pakalpojumu sniedzēji** un jāpalīdz **ģimenēm** izprast šo prasmju nozīmību.

4.18. EESK atbalsta pieeju, kas **īpašu uzsvāru liek uz vispārīgām prasmēm**, proti, spēju risināt sarežģītas problēmas, domāt kritiski, strādāt grupā, interpretēt, domāt radoši un adaptīvi, kā arī starpkultūru kompetenci, virtuālu sadarbību, kognitīvu elastību utt., jo tās ir nozīmīgi cilvēka attīstības elementi un nodrošina darba ņēmēju spēju domāt patstāvīgi. Tikai pēc šo prasmju apguves viņiem var lūgt apgūt digitālās prasmes. EESK iesaka **Eiropas pamatprasmju sistēmas** pārskatīšanas gaitā īpašu vērību veltīt vispārīgo prasmju attīstībai.

4.19. **Skolu** audzēkņi būtu **jāinformē** par darba vidi un **jāiepazīstina** ar izglītības, apmācības un darba iespējām, lai ar padomu atbalstītu viņu turpmāko attīstību un karjeras veidošanu, taču turpmāk būtisks būs arī **mūžilgs karjeras atbalsts**. **Profesijas izvēle** ir ļoti nozīmīgs lēmums. Jauniešu informēšana šajā laikposmā par daudzveidīgajām apmācības un profesionālās karjeras iespējām ļauj viņiem izdarīt pārdomātu izvēli.

4.20. **Skolas, universitātes un apmācības iestādes** atkarībā, pirmkārt, no savas saiknes ar attiecīgo teritoriju un, otrkārt, no saviem uzdevumiem piedāvā jaunas zināšanas un jaunus mācīšanās veidus. EESK uzskata, ka ir svarīgi šo iestāžu nozīmi un darbību **sasaistīt** ar centrālo un vietējo pārvaldes iestāžu un struktūru nozīmi, kā arī ar darba vidi. Šis process jāveicina un jāatbalsta, atzīstot pilsoniskās sabiedrības organizāciju un sociālā dialoga būtisko nozīmi, un šis dialogs ir jāveido, sākot ar vietējo un teritoriālo līmeni.

4.21. EESK aicina Komisiju turpināt centienus veidot atjauninātu **labas prakses piemēru reģistru**, kas varētu veicināt ES mēroga debates, kurās tiktu noteiktas pamatnostādnes un standarti, kas balstīti uz labas prakses piemēriem profesionālās izglītības jomā.

4.22. Vēl lielāka nozīme ir zināšanām, kas iegūtas, izmantojot **neformālās un ikdienējās mācīšanās** iespējas. Atzinumā, kas pieņemts 2015. gadā<sup>(29)</sup>, EESK norādīja, ka jādara viss vajadzīgais, lai panāktu, ka dalībvalstīs izveidotās kvalifikācijas sistēmas var nodrošināt neformālās un ikdienējās mācīšanās rezultātu **validēšanu** (saskaņā ar Padomes Ieteikumu 2012/C 398/01<sup>(30)</sup>), un ka jāuzsver organizētas pilsoniskās sabiedrības būtiskā loma šajā procesā. Atbilstoša validēšana (proti, identificēšana, dokumentēšana, novērtēšana un sertificēšana) radīs pievienoto vērtību darba tirgū un nodrošinās iespēju norādīt uz personas profesionālo informētību, proti, gūt priekšstatu par personas spējām. Tāpēc ir būtiski mudināt **nodarbinātības dienestus** un "privātās/publiskās aģentūras" aktivizēt pūliņus šajā jomā. Validācijai vajadzētu būt pieejamai un izmaksu ziņā pieņemamai, lai labumu gūtu gan darba ņēmēji, gan darba devēji.

4.23. EESK uzsver desmit prioritāros **jaunās Prasmju programmas** pasākumus: Prasmju pilnveides iniciatīva, profesionālā izglītība un apmācība kā pirmā izvēle, pamatprasmju sistēma, digitālo prasmju un arodu koalīcija, Eiropas kvalifikāciju sistēma, trešo valstu valstspiederīgajiem paredzētā prasmju noteikšanas programma, *Europass* sistēma, datu vākšana, lai novērstu intelektuālā darbaspēka emigrāciju, plāns nozaru sadarbībai prasmju jomā un, visbeidzot, ieteikums par absolventu apzināšanu – visi šie pasākumi ir lietderīgi instrumenti, kas palīdz cilvēkiem iegūt vajadzīgo kvalifikāciju.

<sup>(29)</sup> OV C 13, 15.1.2016., 49. lpp.

<sup>(30)</sup> Padomes 2012. gada 20. decembra Ieteikums par neformālās un ikdienējās mācīšanās validēšanu.



4.24. Lai panāktu taisnīgu pāreju un lai tiktu īstenota aktīva darba tirgus politika, ir vajadzīgi tikpat efektīvi **nodarbinātības dienesti**, kas spēj ne vien pārvaldīt darbvietu pieprasījumu un piedāvājumu, bet arī sniegt **profesionālas ievirzes pakalpojumus un konsultācijas** darba meklētājiem. EESK aicina dalībvalstis ieguldīt vairāk līdzekļu nodarbinātības dienestu un to darbinieku efektivitātes paaugstināšanā, lietderīguma palielināšanā un spēju uzlabošanā, kā arī tādu instrumentu izstrādē, kas atbalsta tos, kuri vēl nav iesaistīti darba tirgū. Tādā veidā darbaņēmējiem varētu piedāvāt iespēju pievērst to uzņēmēju uzmanību, kas spēj novērtēt viņu vērtību un kvalifikāciju lietderīgā, pozitīvā mijiedarbībā starp profesionālo izaugsmi un uzņēmumos vērojamo konkurenci.

4.25. Saistībā ar nodarbinātības iespējām ir ļoti svarīgi, ka ES risina tādu problēmu kā **intelektuālā darbaspēka emigrācija**, proti, to, ka atsevišķas dalībvalstis zaudē augsti kvalificētu cilvēkkapitālu. Ideālā gadījumā mobilitātei Eiropā vajadzētu veicināt **intelektuālā potenciāla apmaiņu** starp valstīm, t. i., veicināt labklājības radīšanu visās dalībvalstīs. Tomēr praksē tā nenotiek. Atsevišķas ES valstis – galvenokārt Rietumeiropas un Ziemeļeiropas valstis – ir daudz pievilcīgākas mobilajiem darbaņēmējiem no nestabilākajām un mazāk strukturētām valstīm – galvenokārt no Austrumeiropas un Dienvideiropas valstīm, jo pirmajās pieejams vairāk darbvietu un tās spēj piedāvāt lielāku atalgojumu. Darbaņēmēji, kas izceļo, tāpēc cenšas atrast darbu galvenokārt Rūpniecība 4.0 nozarēs, sākot ar ražošanu un beidzot ar pakalpojumu sniegšanu un pētniecību, bet arī citās jomās, piemēram, veselības aprūpē un pētniecībā. Tas izraisa būtisku cilvēkkapitāla, prasmju un talantu aizplūšanu no nosūtītājām valstīm, un tādēļ samazinās to konkurētspēja, ieguldījumi izglītībā un nodokļu ieņēmumi<sup>(31)</sup>. Dažos gadījumos augsti kvalificēti mobili cilvēki nespēj atrast darbu, kas atbilst viņu kvalifikācijai saņēmējas valsts darba tirgū, un nokļūst darbvietās, kurās viņu ir izglītības līmenis ir pārāk augsts. No tā ir iespējams izvairīties, ja Eiropa veicinās **darbinieku apmaiņu starp dažādu dalībvalstu uzņēmumiem**. Kopumā jāatzīmē, ka ES līmenī jāvelta papildu pūliņi, lai veicinātu **konverģenci, cenšoties panākt iekļaujošu, uz inovāciju balstītu un nodarbinātību veicinošu ekonomikas izaugsmi** un lielāku **sociālo kohēziju**.

4.26. Vēl viens svarīgs risināms jautājums ir darbaņēmēju **veselības aizsardzība un drošība**. Tehnoloģiskie jauninājumi visdrīzāk aizstās smago un bīstamo darbu, tādējādi uzlabojot darba kvalitāti, bet var rasties jaunas problēmas, it īpaši izolētiem darbaņēmējiem (tāldarba veicējiem). Sociālais dialogs Eiropas, valstu un nozaru līmenī ir lietderīgs instruments, ko var izmantot, lai apspriestu, vai un cik lielā mērā vispārējās digitālas mobilās komunikācijas laikmetā ir vajadzīga darbaņēmēju veselības un privātās dzīves **papildu aizsardzība** un kādi pasākumi šajā saistībā būtu lietderīgi. Tādēļ jāapzina iespējas, kā to varētu paveikt. Viens piemērs ir nesen Francijā atzītās **tiesības atslēgties**. Tās ir nostiprinātas dažos nozares un uzņēmumu līmeņa nolīgumos atsevišķās ES valstīs, bet vēl nav novērtētas ES līmenī. Šā jautājuma analīze jāturpina ES līmenī, ņemot vērā, ka jārespektē darba laika noteikumi un jāīsteno jaunā pieeja virzībā uz darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanu.

4.27. Lietu internets, privātums un lielie dati ir citi būtiski jautājumi saistībā ar izpratni par digitalizētu apmācību un e-mācībām un ar tām saistīto datu aizsardzību. Šajā sakarā būtu jāuzsver arī **patērētāju apvienību** nozīme, jo tās var efektīvi palīdzēt izstrādāt jaunus instrumentus, kas risina lielās problēmas saistībā ar to, ka tiešsaistē pieejamo mācību pakalpojumu iegādes un izmantošanas posmā jānodrošina privātās dzīves neaizskaramība<sup>(32)</sup>.

## 5. Nākotne ir tagad: b) labas prakses piemēri darbaņēmēju pārkvalifikācijas un prasmju pilnveides jomā

5.1. Atzīti labas prakses piemēri ir atvērtie izglītības resursi (proti, digitālie mācību materiāli, kuriem var piekļūt ar licenciem, kas ļauj tos atkārtoti izmantot, pārveidot un izplatīt) un masveida atvērtie interneta kursi (proti, tālmācībai paredzēti tīklā brīvi pieejami kursi). Šie piemēri ir salīdzinoši aktuāli, tomēr tie nav jauni, un ir svarīgi sniegt vairāk konsultāciju un informācijas par šīm iespējām. Atvērto izglītības resursu un masveida atvērto interneta kursu izmantošana var būt svarīgs instruments, **kas pavērtu iespēju piekļūt izglītībai un apmācībai** resursu ziņā efektīvā veidā, kurš cilvēkiem ļauj līdzsvarot darba un ģimenes pienākumus.

<sup>(31)</sup> A. Schellinger (2017. gads), *Brain Drain – Brain Gain: European Labour Markets in Times of Crisis*, Friedrich Ebert fonda 2015.–2017. gada projekts, 88. lpp.

<sup>(32)</sup> OV C 81, 2.3.2018., 102. lpp.

5.2. EESK uzskata, ka **Eiropas e-kompetences sistēma** ir lietderīgs Eiropas līmeņa instruments: tajā norādīts uz 40 kompetencēm, kas vajadzīgas ar informācijas un komunikācijas tehnoloģijām saistītā darbietā, un, runājot par kvalifikāciju, prasmēm, zināšanām un prasmju līmeņiem, tostarp prasībām attiecībā uz IKT speciālistu prasmēm un zināšanām, profesijām un organizācijām piecos prasmju līmeņos, izmantota vienota visā Eiropā saprotama terminoloģija, un šī sistēma ir veidota tā, lai tā atbilstu privātpersonu, uzņēmumu un citu valsts un privātā sektora organizāciju, īpaši mācību iestāžu un uzņēmumu, vajadzībām.

5.3. Saistībā ar **arodmācībām uzņēmumos** jānorāda, ka duālās arodzglītības sistēmas tādās valstīs kā Austrija, Vācija, Dānija un Nīderlande ir labas prakses piemērs, jo sociālie partneri tiek iesaistīti profesionālās izglītības un apmācības sistēmu pastāvīgā pielāgošanā jaunajai digitalizācijas virzītai darba videi<sup>(33)</sup>.

5.4. EESK uzskata, ka Spānijas *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)*, Francijas *Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)* un Itālijas *Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua* ir labas prakses piemēri, kā **finansējami darba vietā rīkoti apmācības kursi**, un pauž pārlicību, ka tie būtiski sekmē darba ņēmēju digitālo prasmju atjaunināšanu.

5.5. Lietderīgas var būt arī **individuālas apmācības shēmas**: piemēram, **Francijā** ir ieviests personīgs mācību konts (CPF), individuāls mācību atvaļinājums (CIF), atvaļinājums prasmju novērtēšanai (CBC) un atvaļinājums iegūto zināšanu validēšanai (CVAE).

5.6. **Itālijā** ir divi mācību atvaļinājuma veidi: pirmais ir paredzēts skolas un/vai universitātes izglītības un to apmācības kursu pabeigšanai, ko nerīko darba devēji. Otrais ir paredzēts gan darba ņēmējiem, gan bezdarbniekiem, lai nodrošinātu darba ņēmēju **tiesības uz mūžizglītību** – darbinieku apzināšanas veidu, viņiem atvēlēto laiku un ienākumus, ko viņi saņem, nosaka **darba koplīguma slēgšanas sarunās**. Visbeidzot, Itālijā ir ieviests **apmācību vaučers** (*voucher formativo*) – to varētu raksturot kā individuālu mācību fondu personas nodarbināmības uzlabošanai, piedaloties profesionālos un novatoriskos apmācības kursus.

5.7. **Vācijā** ir viena no valstīm, kurās ir lielākais darbaspēka īpatsvars pasaulē un zemākais bezdarba līmenis; ESAO veikts apsekojums liecina, ka augstais automatizācijas līmenis neietekmē nodarbinātības īpatsvaru, jo darba ņēmēji ir apmācīti izmantot robotus un viņus **pārceļ uz citām darbvietām**, ja viņu darbavietas tiek likvidētas robotizācijas dēļ. Tomēr dažās jomās ir mazāks darbaspēka pieprasījums, un cilvēkiem, kuri sāk dalību darba tirgū, var trūkt vajadzīgo digitālo prasmju, lai atrastu darbu. Vācijas sociālie partneri ir nolēmuši risināt **inovācijas radītās problēmas** un sākuši apspriest risinājumus šo problēmu novēršanai darba tirgū.

5.8. **Francijā** pagājušajā gadā tika pieņemts likums par **tiesībām atslēgties**, un Itālijā notiek debātes par šo jautājumu un šīs tiesības ir atzītas dažos darba koplīgumos.

5.9. EESK uzskata, ka jaunieši pirmajos vispārējās izglītības un apmācības posmos ir jāizglīto, gan ievērojot darba tirgus vajadzības, gan arī mācot kļūt par **pilnvērtīgiem aktīviem pilsoņiem**<sup>(34)</sup>. Visbeidzot, vēl viens labas prakses piemērs ir **programmēšanas pamatkursa** iekļaušana daudzu Igaunijas pamatskolu mācību programmās.

5.10. Nesenā Eiropas Komisijas publikācijā *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future*<sup>(35)</sup> minēti daudzi interesanti vairāku dalībvalstu labas prakses piemēri, ko, veicot attiecīgus pielāgojumus, varētu lietderīgi pārņemt arī citviet:

— Austrijas projekts AQUA, kura mērķis ir bezdarbnieku prasmju pielāgošana darba devēju, īpaši MVU, vajadzībām.

— Dānijas projekts *Coop Food School*, kura mērķis ir novērst arvien lielāko darbaspēka trūkumu pārtikas rūpniecībā,

<sup>(33)</sup> OV C 13, 15.1.2016., 57. lpp.; OV C 143, 22.5.2012., 94. lpp.

<sup>(34)</sup> Skatīt EESK atzinuma "Jauna ES izglītības stratēģija" 1.2. punktu OV C 81, 2.3.2018., 167. lpp.

<sup>(35)</sup> Eiropas Komisija (2017. gads). *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future*, Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs.

- AK projekts *Tech Partnership*, kura mērķis ir stimulēt darba ņēmēju apmācību darbam digitālajā nozarē,
- Vācijas duālās studiju programmas prasmju trūkumu novēršanai augšupējā veidā,
- Itālijas augstākās tehniskās izglītības iestādes, kas vietējā līmenī nodrošina speciālistu stabilu pieplūdumu stratēģiski svarīgās nozarēs,
- Nīderlandes projekts *Techwise Twente*, kas vērsts uz profesionālās izglītības un apmācības iestādēm, lai nodrošinātu, ka tajās tiek apgūtas prasmes, kuras vajadzīgas augsto tehnoloģiju materiālu nozarē,
- Serbijas un Vācijas sadarbība izglītības jomā, lai uzlabotu darbaspēka piedāvājumu atsevišķās nozarēs, kurās trūkst speciālistu,
- Lietuvas un Latvijas programma “Izglītība uzņēmējdarbībai”, ar ko profesionālās izglītības un apmācības programmas tika atjauninātas, lai tās atbilstu darba tirgus vajadzībām,
- Somijas *Valkeakoski Campus*, kas ciešā dialogā ar vietējiem uzņēmumiem paver profesionālās izglītības un apmācības iestāžu audzēkņiem iespēju iegūt atbilstīgas digitālās prasmes automatizācijas un robotikas jomā,
- Slovākijas, Čehijas un Apvienotās Karalistes projekts *Step Ahead*, kas vērsts uz profesionālās izglītības un apmācības iestāžu pasniedzējiem, lai nodrošinātu, ka šajās iestādēs tiek apgūtas darba tirgū vajadzīgas prasmes,
- Spānijas Būvniecības nozares darba fonda darba ņēmēju prasmju pilnveidei būvniecības nozarē un atjauninātu mācību programmu nodrošināšanai sākotnējā arodmācībā,  
un, visbeidzot,
- vispārējā iniciatīva *Nestlé needs YOUth*, ko īstenojot, sadarbībā ar profesionālās izglītības un apmācības iestādēm tiek nodrošinātas duālās apmācības iespējas un izstrādātas mācību programmas.

Visās minētajās iniciatīvās uzmanība tiek pievērsta vienam vai vairākiem aspektiem, piemēram, piedāvājuma un pieprasījuma atbilstībai, profesionālajai izglītībai un apmācībai, digitālajām un uzņēmējdarbības prasmēm, mobilitātei un sociālajai iekļaušanai.

Briselē, 2018. gada 15. martā

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas  
priekšsēdētājs  
Georges DASSIS

---