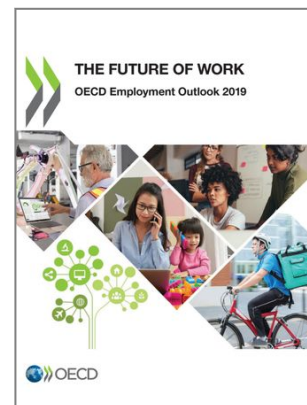


OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2019 The Future of Work

Summary in Latvian



Read the full book on: [10.1787/9ee00155-en](https://doi.org/10.1787/9ee00155-en)

OECD Pārskats par nodarbinātību 2019 Darba nākotne

Kopsavilkums latviski

Digitalizācija, globalizācija un novecošana rada jaunas iespējas, bet arī riskē palielināt atšķirības darba ņēmēju vidū

Darba vide piedzīvo izmaiņas, reaģējot uz tehnoloģiju attīstību, globalizāciju un iedzīvotāju novecošanu. Bez tam jauni uzņēmējdarbības organizatoriskie modeļi un izmaiņas tajā, kam darba ņēmēji dod priekšroku, veicina jaunu nodarbinātības formu veidošanos. Neraugoties uz plaši izplatīto satraukumu par darbavietu potenciālu iznīcināšanu, ko veicina tehnoloģiju pārmaiņas un globalizācija, straujš vispārējās nodarbinātības samazinājums šķiet maz ticams. Lai gan dažas darbavietas un pienākumi izzūd, parādās citi, un nodarbinātības apjomi pieaug. Tā kā šīs pārmaiņas notiek, galvenais izaicinājums ir pārvirzīt darba ņēmējus no nozarēm un reģioniem, kuros darbavietas samazinās, uz jaunām darba iespējām. Ir bažas arī par darba kvalitāti. Lai gan darba līgumu daudzveidība var nodrošināt daudziem uzņēmumiem un darba ņēmējiem izdevīgu elastību, liels izaicinājums joprojām ir nestandarta darba kvalitātes nodrošināšana. Turklāt atšķirības darba tirgū varētu palielināties, ja netiks īstenoti noteikti politiski pasākumi, lai darba pasaulē nodrošinātu vienlīdzīgāku strukturālo pielāgojumu izmaksu sadalījumu. Lai gan pastāv riski, ir arī daudzas iespējas – un darba nākotne nav akmenī cirsta. Ar pareizu politiku un iestāžu palīdzību darba nākotne var būt tāda, ka ikviens strādās vairākās un labākās darbavietās.

Terciāro izglītību neieguvušo jauniešu rezultāti darba tirgū lielākajā daļā valstu ir pasliktinājušies

Pēdējā desmitgadē daudzās valstīs ir pasliktinājušies darba tirgus apstākļi jauniešiem, kas nav ieguvuši terciāro izglītību, arvien palielinoties šādu jauniešu bezdarbnieku īpatsvaram vai, ja viņi strādā, tad netiek pietiekami nodarbināti vai saņem zemu atalgojumu. Maz ticams, ka šīs pārmaiņas būs ekonomikas lejupslīdes radīta īstermiņa parādība, tas turpmākajos gados radīs nopietnas politiskas problēmas. No dzimumu viedokļa raugoties, vairākās valstīs vīrieši ir piedzīvojuši bezdarba līmeņa un nepietiekamas nodarbinātības pieaugumu. Neraugoties uz to, pēdējā minētā situācija joprojām ir izplatītāka sievietes vidū, kas arī biežāk strādā darbavietās ar zemu atalgojumu.

Visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa būtu jābūt pieejamiem atbilstošiem nodarbinātības aizsardzības veidiem

Jaunu, nestandarta darba formu parādīšanās rada problēmas piemērot nodarbinātības tiesisko regulējumu, kas lielākoties attiecināts uz pastāvīgajiem darbiniekiem, kuri strādā viena darba devēja labā. Tiesību akti par nodarbinātības statusu ir vērti uz dažādām tiesībām un aizsardzību. Tāpēc darba ņēmēju

pareizas klasificēšanas nodrošināšana (un nepareizas klasificēšanas novēršana) ir galvenais solis, lai nodrošinātu, ka nestandarta darba ņēmējiem ir piekļuve darba un sociālajai aizsardzībai, koplīgumiem un mūžizglītībai. Tomēr daži darba ņēmējiem ir patiesa neskaidrība par nodarbinātības statusu, jo viņi atrodas "pelēkā zonā" starp atkarīgu un pašnodarbinātu personu. Lai gan šīs pelēkās zonas apmērs ir jā saglabā pēc iespējas mazāks, tiesiskais regulējums attiecībā uz darba tirgu ir jāpaplašina un jāpielāgo, lai pienācīgi aizsargātu darba ņēmējus un nodrošinātu, ka uzņēmumi, kas ievēro šos noteikumus, neatrodas nelabvēlīgā situācijā. Spēku nelīdzsvarotības novēršana starp darba devējiem/klientiem un darba ņēmējiem ietver arī darba devēju ietekmes tirgū jaunprātīgas izmantošanas novēršanu, piemēram, cīnoties pret darba tirgus slepenu vienošanos ar darba devējiem, ierobežojot nekonkurēšanas līgumu darbības jomu un novēršot nevienādību darba devējiem un darba ņēmējiem pieejamajā informācijā.

Darba koplīgumi var būt papildinošs un elastīgs instruments darba nākotnes veidošanā

Darba koplīgumi var palīdzēt darbiniekiem un uzņēmumiem pielāgoties mainīgās darba pasaules iespējām un izaicinājumiem. Kā instruments, lai panāktu elastīgus un vienprātīgus risinājumus, tas var palīdzēt veidot jaunas tiesības, regulēt jaunu tehnoloģiju izmantošanu vai veicināt darba tirgus drošību un pielāgošanās spēju. Tomēr zemais darba ņēmēju, jo īpaši nestandarta darba ņēmēju, organizēšanās līmenis saistībā ar darba koplīgumu slēgšanu rada nopietnas problēmas. Tas daļēji atspoguļo juridiskos šķēršļus darba ņēmējiem, kas klasificēti kā pašnodarbinātie, kuriem tiesības uz kolektīvu vienošanos var uzskatīt par konkurences tiesību pārkāpumu. Šajā situācijā dažas OECD valstis ir pielāgojušas kolektīvo tiesību paplašināšanas iespējas daži nestandarta darbinieku veidiem. Tomēr praktiskas grūtības joprojām saglabājas. Līdz ar jaunu uzņēmējdarbības veidu rašanos pārbaudījumi jāiztur arī darba devēju organizācijām. Izveidotās arodbiedrības izstrādā stratēģijas, lai sasniegtu nestandarta darba ņēmējus, taču parādās arī jauni darba ņēmēju pārstāvības veidi.

Pieaugušo izglītības jomas stiprināšanai ir būtiska nozīme, lai palīdzētu darba ņēmējiem veiksmīgi orientēties mainīgajā darba tirgū

Efektīva pieaugušo izglītība var palīdzēt novērst prasmju vērtības samazināšanos un atvieglot pāreju no maz pieprasītām darbavietām un nozarēm uz tādām, kas paplašinās. Lai izmantotu mainīgās darba pasaules priekšrocības, būtiska nozīme ir pieaugušo izglītības programmu vispārējai pārskatīšanai, palielinot to nodrošinājumu un veicinot kvalitāti. Visās OECD valstīs viszemākā daļība apmācībās ir tajās darba ņēmēju grupās, kam apmācības ir visvairāk vajadzīgas, tostarp zemu kvalificētu, vecāka gadagājuma pieaugušo, darbu zaudējušo, kā arī nestandarta darba ņēmēju grupās. Šīs grupas saskaras ar vairākiem šķēršļiem, kas kavē daļību apmācībās, piemēram, slikta apmācību iespējas, kā arī motivācijas, laika, naudas vai darba devēja atbalsta trūkums. Politikas risinājumi ir saistīti ar mācīšanās kultūras veidošanu uzņēmumiem un indivīdiem, novēršot laika un finansiālus ierobežojumus daļībai apmācībās, nevienlīdzīgu piekļuvi apmācībām, kas ir atkarīga no nodarbinātības statusa, mudinot uzņēmumus apmācīt riska grupās esošās grupas un padarīt tiesības uz apmācībām pārnesamas no vienas darbavietas uz citu. Apmācībām, lai tās būtu efektīvas, jābūt arī kvalitatīvām un saskaņotām ar darba tirgus vajadzībām. Tam vajadzīgs atbilstošs un ilgtspējīgs finansējums, ko atbilstīgi gūtajam labumam piešķir ieinteresētās personas, kā arī pārvaldības pasākumi, kuri var palīdzēt valstīm aktīvi sadarboties dažādu pieaugušo izglītības sistēmu daļu īstenošanas ietvaros.

Sociālās aizsardzības reformām jānodrošina, ka nelabvēlīgā situācijā esošām grupām joprojām ir pieejams atbalsts

Sociālās aizsardzības sistēmām ir būtiska stabilizējoša nozīme pašreizējā situācijā, kad pieaug nenoteiktība par darba tirgus pārmaiņu tempu un apjomu. Taču piekļūt sociālajai aizsardzībai var būt īpaši grūti tiem darba ņēmējiem, kas pārstāv mazāk drošas nodarbinātības formas. Nepastāvīgāki karjeras modeļi vai aizvien lielākā nodarbinātības formu daudzveidība rada potenciālus izaicinājumus saistībā ar atbalsta noteikumiem, kas sasaista tiesības uz pabalstiem vai finansējuma slogu ar iepriekšējo vai pašreizējo nodarbinātību. Esošajām sociālās aizsardzības sistēmām ir daudz priekšrocību, un tās saglabās savu dzīvotspējīgu. Bet tām būs jāpielāgojas mainīgajiem riskiem. Galvenās prioritātes ir padarīt aizsardzību pietiekami elastīgu, lai reaģētu uz izmaiņām cilvēku vajadzībā pēc atbalsta, nodrošinot, ka tiesības ir pārnesamas no vienas darbavietas uz citu, un aktivizācijas un nodarbinātības atbalsta apjomu

pielāgojot mainīgajiem darba modeļiem. Finansējuma līmeņu saglabāšanai atbilstoši mainīgajām prasībām attiecībā uz sociālo aizsardzību ir vajadzīgas arī proaktīvas politiskas diskusijas par to, kā var apmaksāt jaunas vai paplašinātas iniciatīvas.

Ir pienācis laiks veidot programmu pārejai uz tādu nākotni, kas strādā visu cilvēku labā

Plānojot tādu darba nākotni, kas būtu ietverošāka un atalgojošāka, ir nepieciešama pārejas programma nākotnei, kas strādā visu cilvēku labā — visaptveroša pieeja, kura vērsta uz intervenci to iedzīvotāju labā, kam tas ir visvairāk vajadzīgs. Daži politikas risinājumi ietver nenozīmīgas izmaksas no valsts finansēm un var pat palielināt nodokļu ieņēmumus. Tomēr daudziem citiem pasākumiem, jo īpaši sociālās aizsardzības un pieaugušo izglītības stiprināšanai, būs vajadzīgi ievērojami papildu resursi. Var darīt daudz, lai uzlabotu galveno politikas jomu efektivitāti un mērķtiecību, veicot visaptverošu izdevumu pārskatīšanu un padziļinot valstisko pieeju sabiedrības politikas mērķiem un risinājumiem. Tomēr var būt arī nepieciešamība uzlabot ieņēmumu avotus, un tas prasa dziļas pārdomas par nodokļu sistēmām.

© OECD

This summary is not an official OECD translation.

Reproduction of this summary is allowed provided the OECD copyright and the title of the original publication are mentioned.

Multilingual summaries are translated excerpts of OECD publications originally published in English and in French.



[Read the complete English version on OECD iLibrary!](#)

© OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9ee00155-en