

III

(Parengiamieji aktai)

EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ
KOMITETAS

551-OJI EESRK PLENARINĖ SESIJA (NUOTOLINĖ SESIJA), 2020 5 5–2020 5 7

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė. Pasiūlymas dėl Tarybos sprendimo dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių

(COM(2020) 70 final)

(2020/C 232/03)

Pagrindinė pranešėja **Ellen NYGREN**

Prašymas pateikti nuomonę	Europos Sąjungos Taryba, 2020 3 6
Teisinis pagrindas	Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 148 straipsnio 2 dalis
Atsakingas skyrius	Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius
Priimta plenarinėje sesijoje	2020 5 7
Plenarinė sesija Nr.	551 – Nuotolinė plenarinė sesija
Balsavimo rezultatai	251/03/07
(už / prieš / susilaikė)	

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1. EESRK palankiai vertina siūlomas peržiūrėtas užimtumo politikos gaires. Jų vaidmuo nustatyti ilgalaikę ES valstybių narių užimtumo politikos kryptį yra svarbus ir krizės metu. Užimtumo politika yra labai svarbi tiek visos Europos Sąjungos, tiek ir jos valstybių narių ekonominiam ir socialiniam vystymuisi. Europos socialinių teisių ramsčio įgyvendinimas yra bendra priemonė siekti tvarios aukštynkryptės konvergencijos, todėl šiuo atžvilgiu tikslinga peržiūrėti užimtumo politikos gaires. ES ir jos valstybės narės turi toliau stengtis šalinti skirtumus. Aukštynkryptė konvergencija yra kompleksinis principas, į kurį turi būti atsižvelgta ir kuris turi būti įtrauktas į visas ES politikos sritis.

1.2. Pasiūlymas dėl peržiūrėtų užimtumo politikos gairių buvo paskelbtas prieš plataus masto Covid-19 protrūkį. Nuo to laiko Covid-19 virto pandemija, o jos padariniai lėmė didžiulę būtinybę imtis skubių veiksmų, be kita ko, darbo rinkos politikos srityje. Siekiant apriboti šios ligos plitimą, visose ES valstybėse narėse ir už ES ribų buvo imtasi precedento neturinčių priemonių. EESRK mano, kad reikia labiau derinti veiksmus.

1.3. EESRK yra įsitikinęs, kad tik išsamus Europos ekonomikos atkūrimo planas padėtų ES valstybėms narėms, jos piliečiams, įmonėms ir darbuotojams veiksmingiausiai atremti Covid-19 protrūkio padarinius ir atkurti tvaresnę ir atsparesnę Europos ekonomiką. Nors neaišku, kiek ilgai truks ši ypatingoji padėtis, susidariusi dėl Covid-19 krizės, akivaizdu, kad jos poveikis darbo rinkai bus juntamas ilgą laiką. Todėl 2020 m. užimtumo politikos gairės taip pat turėtų būti pritaikytos siekiant atsižvelgti į šią naują padėtį.

1.4. Ekonominis sukrėtimas, kurį sukėlė Covid-19 protrūkis, jau lėmė užimtumo ir socialinę krizę, galinčią turėti sunkių ir ilgalaikių padarinių Europos darbo rinkoms. Atsižvelgiant į tai, reikėtų apsvarstyti galimybę šiais metais patvirtinti papildomas ir išskirtines/ekstremaliosios padėties užimtumo politikos gaires, kad būtų galima padėti ES valstybėms narėms pakoreguoti užimtumo politiką siekiant susidoroti su šia precedento neturinčia padėtimi. Tokios ekstremaliosios Covid-19 padėties užimtumo politikos gairės galėtų apimti nuorodas į veiksmingas laikinas priemones, kurių reikia krizės poveikiui sušvelninti, pavyzdžiui, sutrumpinto darbo laiko tvarką, pajamų rėmimą, ligos išmokų pratęsimą ir nuotolinio darbo skatinimą (kartu numatant darbdavių atsakomybę už darbuotojų sveikatą ir saugą).

1.5. Pagal 5 gairę valstybės narės vis dar raginamos skatinti „novatoriškas darbo formas“. Nors naujos darbo formos ir inovacijos suteikia augimo galimybių, EESRK jau anksčiau yra pabrėžęs daugelį su tokio pobūdžio darbu susijusių iššūkių. Užimtumo politikos gairėmis turėtų būti siekiama su šiomis naujomis darbo formomis susijusias tendencijas paversti sąžiningomis įsidarbinimo galimybėmis. Palankiai vertintinas raginimas nustatyti pakankamą ir deramą darbo užmokestį, tobulinant teisės aktais nustatomo minimalaus darbo užmokesčio mechanizmus, jei tokių yra, arba vedant kolektyvines derybas. Itin svarbus socialinių partnerių dalyvavimas ir labai teigiamai vertintina tai, kad 5 gairėje valstybės narės raginamos, „siekdamos nustatyti darbo užmokestį [...] skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas“. Todėl į šią gairę galiausiai turėtų būti įtraukti pasiūlymai, skirti kolektyvinių sutarčių veiksmingumui didinti plečiant jų aprėptį.

1.6. Kalbant apie 6 gairę „Darbo jėgos pasiūlos didinimas ir galimybių įsidarbinti, įgūdžių bei kompetencijos gerinimas“, EESRK teigiamai vertina tai, kad šioje gairėje nurodoma visa apimanti kompetencijų vizija, suderinta su tvaria gamybos sistema EESRK palankiai vertina tai, kad gairėse valstybės narės raginamos pritaikyti savo švietimo ir mokymo sistemas ir į jas investuoti, kad užtikrintų kokybišką ir įtraukų švietimą, įskaitant profesinį rengimą ir mokymą. Šiuo atžvilgiu EESRK ragina parengti veiksmingesnes Europos ir nacionalines strategijas, kuriomis būtų siekiama užtikrinti tvarų visų suaugusiųjų perkvalifikavimo ir kvalifikacijos kėlimo finansavimą vykdant mokymosi visą gyvenimą programas, visų pirma akcentuojant veiksmingos paramos darbuotojams ir bedarbiams teikimą.

1.7. Kalbant apie 7 gairę „Darbo rinkų veikimo ir socialinio dialogo veiksmingumo gerinimas“, tinkamai veikiantis socialinis dialogas yra itin svarbus bet kokiai užimtumo politikai, įskaitant ES užimtumo politikos gairių įgyvendinimą. Todėl reikia dėti daugiau pastangų siekiant sudaryti palankesnes sąlygas socialiniam dialogui ir jį skatinti tiek nacionaliniu, tiek Europos lygmeniu. Be to, Komisija padarė pažangą įtraukiant pilietinę visuomenę į Europos semestro procesą ir tai yra teigiamas dalykas, kuris turėtų būti toliau plėtojamas. Šioje gairėje trūksta vieno aspekto – būtinybės užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatą. Atsižvelgiant į Covid-19 protrūkį, sveika ir saugi darbo vieta yra labai svarbi mažinant užsikrėtimo riziką ir kovojant su viruso bei kitų ligų plitimu. Kaip visada ir ypač šiomis išskirtinėmis aplinkybėmis, darbdaviai turi prisiimti atsakomybę už savo darbuotojų sveikatą ir saugą ir teikti jiems bei jų atstovams pakankamai informacijos, atlikti rizikos vertinimus ir imtis prevencinių priemonių. Visi – valdžios institucijos, įmonės, darbuotojai ir socialiniai partneriai – turi atlikti tam tikrą vaidmenį siekiant apsaugoti darbuotojus, jų šeimas ir plačiąją visuomenę.

1.8. Daugumos mažųjų ir labai mažų įmonių ekonominiai ir valdymo išteklių yra riboti, todėl joms reikėtų suteikti praktinę, finansinę ir pritaikytą paramą darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) programoms, kad jos galėtų pritaikyti darbo vietas ir greitai įdiegti naujas procedūras ir praktiką, tuo apsaugodamos darbuotojus. Darbo inspektoriai, Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA), Europos įmonių tinklas ir kompetentingos nacionalinio lygmens institucijos gali teikti praktinę paramą, pavyzdžiui, sudaryti galimybę naudotis naudotojams patogiomis efektyviomis ir nemokamomis priemonėmis, informacija, gairėmis ir patarimais.

1.9. Kalbant apie 8 gairę „Lygių galimybių visiems skatinimas, socialinės įtraukties didinimas ir kova su skurdu“, turi būti kovojama su visų formų diskriminacine praktika. Socialinės apsaugos ir sveikatos priežiūros paslaugos turi būti teikiamos visiems. Moterų dalyvavimo darbo rinkoje skatinimas ir visų vyresnių žmonių aktyvumas turėtų būti remiami tinkamomis priemonėmis, pavyzdžiui, užtikrinant galimybę visiems naudotis kokybiškomis viešosiomis paslaugomis ir garantuoti deramas darbo sąlygas. Užimtumo politikos gairėse taip pat turėtų būti atsižvelgiama į tokius socialinės apsaugos tikslus kaip visapusiška ir veiksminga aprėptis, tinkamumas ir skaidrumas.

2. Bendroji informacija

2.1. Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) nustatyta, kad valstybės narės savo ekonominę politiką ir užimtumo skatinimą vertina kaip bendro intereso reikalą ir savo veiksmus koordinuoja Taryboje ⁽¹⁾. SESV 148 straipsnyje nurodoma, kad Taryba priima užimtumo politikos gaires. Šiomis gairėmis nustatoma valstybių narių politikos koordinavimo taikymo sritis bei kryptis ir suteikiamas pagrindas konkrečioms šalims skirtoms atitinkamų sričių rekomendacijoms per Europos semestro procesą.

2.2. Užimtumo politikos gairės ir ekonominės politikos gairės pirmą kartą buvo bendrai (kaip integruotas dokumentų rinkinys) priimtos 2010 m. pagal strategiją „Europa 2020“. 2018 m. užimtumo politikos gairės buvo suderintos su Europos socialinių teisių ramsčio principais. EESRK palankiai įvertino šį suderinimą nuo pat pradžių ⁽²⁾, tačiau tame dokumente ir kelete vėlesnių nuomonių ⁽³⁾ jis reikalavo daugiau nuveikti praktiškai, kad ramstis iš tikrųjų būtų įvykdytas ir įgyvendintas.

2.3. Kadangi Europos semestras buvo atnaujintas siekiant integruoti JT darnaus vystymosi tikslus (DVT), metinė augimo apžvalga dabar tapo metine tvaraus augimo strategija, o užimtumo politikos gaires šiuo metu siūloma peržiūrėti.

2.4. Komisijos pasiūlymas dėl Tarybos sprendimo dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių buvo priimtas 2020 m. vasario 26 d., prieš pradėdant koordinuoti neatidėliotinas reakavimo į Covid-19 protrūkį priemones. Valdžios institucijos turi siekti neatidėliotino tikslo – užtikrinti tinkamą pusiausvyrą tarp visuomenės sveikatos apsaugos mažinant viruso plitimą ir gyvybiškai svarbios ekonominės veiklos išlaikymo.

2.5. TDO įspėjo, kad Covid-19 poveikis užimtumui yra „gilus, plataus masto ir beprecedentis“ ⁽⁴⁾, dėl to gali būti prarasta milijonai darbo vietų, taip pat padaugėti ne visu pajėgumu dirbančių darbuotojų ir skurstančių dirbančiųjų, o tai turėtų daug sunkesnių padarinių nei 2008–2009 m. finansų krizė. Poveikio masto mažinimas priklausys nuo to, kaip greitai ir ryžtingai bus priimami ir įgyvendinami politiniai sprendimai.

2.6. EESRK yra įsitikinęs, kad tik išsamus Europos ekonomikos atkūrimo planas padėtų ES valstybėms narėms, jos piliečiams, įmonėms ir darbuotojams veiksmingai atremti Covid-19 protrūkio padarinius ir atkurti tvaresnę ir atsparesnę Europos ekonomiką ⁽⁵⁾. Valstybės narės turėtų greitai susitarti dėl naujos daugiametės finansinės programos (DFP) ir taip sumažinti netikrumą dėl ES investicijų finansavimo nuo 2021 m.

2.7. Skaudžiaai nukentėjo įvairių ekonomikos sektorių įmonės ir darbuotojai. Daugybei įmonių, ypač labai mažoms įmonėms, MVĮ ir socialinėms įmonėms, gresia nemokumas, o milijonai darbuotojų gali prarasti pajamas ir būti atleisti iš darbo ⁽⁶⁾. Vidutiniškai apie 90 % MVĮ teigia patiriančios ekonominį poveikį ir numato, kad nedarbo lygis padidės 3–5 procentiniais punktais ⁽⁷⁾. Reikia tikslinių priemonių, kuriomis būtų remiamos įmonės ir darbo vietos labai stipriai nukentėjusiuose svarbiuose sektoriuose.

2.8. Europoje ir visame pasaulyje sveikatos priežiūros darbuotojams pagrįstai plojama kaip pirmosiose gretose kovojantiems didvyriams, kurie daro viską, kad išgelbėtų gyvybes, pernelyg dažnai patys už tai paaukodami savo gyvybę. Kai kuriose šalyse jie, kaip ir mokytojai, kiti viešojo sektoriaus darbuotojai, kartu gyvenantys slaugytojai ir globėjai, buvo

⁽¹⁾ Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 146 straipsnio 2 dalis.

⁽²⁾ OL C 237, 2018 7 6, p. 57.

⁽³⁾ OL C 14, 2020 1 15, p. 1

⁽⁴⁾ Žr. ILO Monitor 2nd edition: COVID-19 and the world of work.

⁽⁵⁾ Žr. EESRK deklaraciją „ES atsakas į COVID-19 protrūkį ir būtinas precedento neturintis valstybių narių solidarumas“.

⁽⁶⁾ SMEunited A view on the COVID impact on and support measures for SMEs; BusinessEurope, 2020 m. balandžio 23 d. Europos Vadovų Tarybos vaizdo konferencija; Pierre'o Gattaz'o ir Markuso J. Beyrer'io raštas Europos Vadovų Tarybos pirmininkui Charles'ui Micheliui.

⁽⁷⁾ SMEunited A view on the COVID impact on and support measures for SMEs.

nepakankamai vertinami ir nukentėjo nuo griežto taupymo priemonių po 2008 m. krizės. Ateityje bus labai svarbu, kad šis naujas jų vertės suvokimas konkrečiai virstų geresnėmis darbo sąlygomis ir būtinomis investicijomis į viešąsias paslaugas ir ypač į gerovės sistemą.

2.9. Covid-19 krizė taip pat išryškino esamas struktūrines Europos darbo rinkų problemas. Vis dar esama skirtumų tarp darbuotojų, kurie dirba pagal stabilesnes ir saugesnes darbo sąlygas numatančias sutartis, ir tų, kurie dirba mažų garantijų darbą. Tiek darbdaviams, tiek darbuotojams reikalingas lankstumas, kad būtų galima reaguoti į sparčius darbo pasaulio pokyčius, ir tai turi būti grindžiama visų darbo formų saugumo ir deramų darbo sąlygų skatinimu.

2.10. Daug dirbančiųjų, kurie paprastai laikomi žemos kvalifikacijos darbuotojais ir kuriems atitinkamai mokamas mažas atlyginimas, iš tiesų atlieka esminį vaidmenį padėdami užtikrinti, kad mūsų pasaulis nesustotų, dažnai rizikuodami savo ir savo artimųjų gerove.

2.11. Tiems darbuotojams, kurie jau dabar yra pažeidžiamiausi patekimo į darbo rinką ir dalyvavimo joje požiūriu, kyla didesnė atskirties rizika. Tai apima moteris, jaunimą, neįgaliuosius ir kitas diskriminaciją darbo vietoje patiriančias grupes, pavyzdžiui, migrantus ir romus. Kai kurie darbuotojai, ypač moterys, gali būti priversti atsisakyti savo darbo dėl vaikų ir kitų šeimos narių priežiūros pareigų.

2.12. Pagrindinis Europos įmonių rūpestis – išlaikyti savo padėtį rinkoje ir išsaugoti darbo vietas milijonams darbuotojų. Įmonės ir socialiniai partneriai ieško pragmatiškų sprendimų, pavyzdžiui, koreguoja verslo planus, įdiegia sutrumpinto darbo laiko sistemas, nuotolinį darbą ar kitas lanksčias alternatyvas ir sudaro sąlygas nuotoliniam mokymui įmonės lygmeniu.

2.13. Atsižvelgiant į tokią įvykių raidą, Europos Sąjungos užimtumo politikos koordinavimas turi būti pritaikytas reaguoti į šią naują ir precedento neturinčią padėtį. Komisijos pasiūlymas dėl Tarybos reglamento dėl Europos laikinos paramos priemonės nedarbo rizikai dėl ekstremaliosios situacijos, susijusios su Covid-19 protrūkiu, mažinti sukūrimo (SURE) ⁽⁸⁾ yra sveikintina iniciatyva, kuria siekiama nedelsiant suteikti paramą darbuotojams ir įmonėms. Jei ši priemonė bus skubiai įgyvendinta, ji padės sušvelninti neigiamą poveikį užimtumui ir sudaryti palankias sąlygas greitam ekonomikos atsigavimui. Nors neaišku, kiek ilgai truks ši ypatingoji padėtis, susidariusi dėl Covid-19 krizės, akivaizdu, kad jos poveikis bus juntamas ilgą laiką. Todėl 2020 m. užimtumo politikos gairės taip pat turėtų būti pritaikytos siekiant atsižvelgti į šią naują padėtį.

2.14. Užimtumo politikos gairės turėtų nekisti ilgesnį laikotarpį ir būti tinkamos visoms valstybėms narėms, nepaisant skirtingų nacionalinių aplinkybių. Tačiau, esant dabartiniam Covid-19 protrūkiui, kuris pagal dabar jau matomus ženklus virs ekonomikos ir socialine krize, turėsiančia sunkių ir ilgalaikių padarinių Europos darbo rinkoms, reikėtų apsvarstyti galimybę šiais metais patvirtinti papildomas ir išskirtines/ekstremaliosios padėties užimtumo politikos gaires, kad būtų galima padėti ES valstybėms narėms pakoreguoti užimtumo politiką siekiant susidoroti su šia precedento neturinčia padėtimi. Turėtų būti toliau tobulinamas esamas atvirasis koordinavimo metodas siekiant padėti valstybėms narėms atlikti pažangos, padarytos vykdant reformas, lyginamąją analizę ir pagerinti jų užimtumo politikos ir nacionalinių socialinės apsaugos sistemų rezultatus.

2.15. Ekstremaliosios Covid-19 padėties užimtumo politikos gairės galėtų apimti nuorodas į veiksmingas laikinas priemones, kurių reikia krizės poveikiui sušvelninti, pavyzdžiui, sutrumpinto darbo laiko tvarką, pajamų rėmimą, ligos išmokų pratęsimą, darbdavių socialinio draudimo įmokų mokėjimo atidėjimą, preliminarų darbo užmokesčio apmokestinimą ir pridėtinės vertės mokestį, taip pat nuotolinio darbo skatinimą (kartu numatant darbdavių atsakomybę už darbuotojų sveikatą ir saugą).

⁽⁸⁾ COM(2020) 139 final.

2.16. Atsižvelgdamas į Covid-19 krizę, EESRK šią nuomonę laiko galimybe pateikti pastabų ir rekomendacijų dėl būdų, kaip įveikti precedento neturinčius darbo rinkų sutrikimus, vykstančius vis daugiau šalių, kuriose, kovojant su virusine infekcija, iš dalies buvo sustabdytas socialinis ir ekonominis gyvenimas. Dėl šios padėties ES valstybės narės turės pakoreguoti savo užimtumo politiką.

3. Bendrosios pastabos

3.1. EESRK atkreipia dėmesį į savo ankstesnes nuomones dėl užimtumo politikos gairių ir pakartoja kai kuriuos svarbius jų punktus:

- Reikia dėti daugiau pastangų investuojant į kokybiškų darbo vietų kūrimą ir sprendžiant mažų garantijų darbo problemą, nes toks darbas taip pat mažina našumą⁽⁹⁾.
- ES ir jos valstybės narės turi toliau stengtis šalinti skirtumus. Aukštynkryptė konvergencija yra kompleksinis principas, į kurį turi būti atsižvelgta ir kuris turi būti įtrauktas į visas ES politikos sritis⁽¹⁰⁾.
- EESRK pakartoja savo raginimą parengti tinkamą socialinių investicijų dokumentų rinkinį įgyvendinant 2 % BVP vertės Europos ekonomikos augimo ir investicijų programą⁽¹¹⁾.
- Į kiekvieną gairę reikia įtraukti lyčių lygybės nuostatas ir itin daug dėmesio būtina skirti mažo darbo užmokesčio klausimams, šalinant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus⁽¹²⁾.
- Įvairiose nuomonėse dar kartą buvo pabrėžta neigaliųjų, migrantų ir romų socialinės įtraukties strategija.
- Veiksmingas socialinis dialogas yra svarbus siekiant aukštynkryptės socialinės konvergencijos ir galimybių gauti kokybišką darbą, įgyti įgūdžių ir gebėjimų tikslų, taip pat siekiant pagerinti su šiais tikslais susijusių reformų rengimą ir įgyvendinimą⁽¹³⁾.
- Vienintelis būdas sukurti teisingesnę visuomenę – skatinti tvaresnę ir įtraukesnę ekonomikos augimą ir užimtumą, kartu didinant našumą ir konkurencingumą, siekiant užtikrinti piliečiams deramas darbo sąlygas, pakankamą darbo užmokestį ir pensijas ir galimybę naudotis savo teisėmis⁽¹⁴⁾.
- Vienoje iš savo nuomonių dėl ramsčio Komitetas taip pat atkreipė dėmesį į būtinybę tobulinti rezultatų suvestinę, taip pat į tai, kad reikalingas ir ekonominis, ir socialinis Europos semestras⁽¹⁵⁾. Itin svarbus makroekonominių reikalų priežiūros ir užimtumo bei socialinės politikos ryšys.
- EESRK vis dar laikosi nuomonės, kad, nepaisant pažangos ramsčio srityje ir užimtumo politikos gairių įtraukimo į bendras ekonominės politikos gaires, šių dviejų gairių rinkinių konvergencija tebėra nepakankama. EESRK palankiai vertina gairių atnaujinimą, grindžiamą darnaus vystymosi tikslų integravimu į Europos semestrą.

3.2. EESRK pakartoja, kad rengiant darbo rinkos ir socialinių teisių reguliavimo politiką būtina sklandžiai derinti konkurencingumo, našumo ir socialinio tvarumo, įskaitant darbuotojų teises, aspektus, nes juos sieja akivaizdus ryšys. Visos Europos, nacionalinių ir vietos institucijų įgyvendinamos politikos priemonės turėtų užtikrinti tinkamą ekonominio, socialinio ir aplinkos tvarumo pusiausvyrą⁽¹⁶⁾.

⁽⁹⁾ OL C 282, 2019 8 20, p. 32, 3.1.4 punktas.

⁽¹⁰⁾ OL C 282, 2019 8 20, p. 32, 1.7 punktas.

⁽¹¹⁾ OL C 237, 2018 7 6, p. 57, 1.3 ir 4.3 punktai.

⁽¹²⁾ OL C 237, 2018 7 6, p. 57, 1.13 punktas.

⁽¹³⁾ OL C 282, 2019 8 20, p. 32, 3.3.1 punktas.

⁽¹⁴⁾ OL C 282, 2019 8 20, p. 32, 3.4.1 punktas.

⁽¹⁵⁾ OL C 81, 2018 3 2, p. 145.

⁽¹⁶⁾ OL C 282, 2019 8 20, p. 32, 1.3 punktas.

3.3. Užimtumo politika yra labai svarbi tiek visos ES, tiek ir jos valstybių narių ekonominiam ir socialiniam vystymuisi. Užimtumo politikos gairėms tenka svarbus vaidmuo suburiant Komisiją, šalių Vyriausybes, darbdavius ir profesines sąjungas siekiant modernizuoti užimtumo politiką ir socialinės apsaugos sistemas, kad jos atitiktų kintančias ekonomines ir socialines sąlygas Europoje.

3.4. Europos socialinių teisių ramsis (ESTR) gali būti priemonė skatinti aukštynkryptę konvergenciją ir geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas visoje ES. Darbo rinkos ateitis turėtų būti viena pagrindinių temų diskusijoje dėl ramsčio, kad būtų aptariami svarbiausi šios srities pokyčiai, ir turėtų būti priimta nuosekli Europos užimtumo strategija, apimanti šias temas:

- investicijos ir inovacijos,
- užimtumas ir kokybiškų darbo vietų kūrimas,
- teisingos darbo sąlygos visiems,
- sąžiningi ir sklandūs pokyčiai, paremti aktyvia darbo rinkos politika,
- lygios galimybės visiems,
- visų suinteresuotųjų subjektų, ypač socialinių partnerių, įtraukimas;
- investicijos į švietimo ir mokymo sistemas siekiant užtikrinti kokybišką ir įtraukų švietimą, įskaitant profesinį rengimą ir mokymą, mokymąsi visą gyvenimą, kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą, ypač siekiant atsizvelgti į skaitmeninių ir ekologiškų įgūdžių poreikius.

3.5. Veiksmingas ESTR įgyvendinimas valstybėse narėse bus įmanomas tik tuomet, jei bus pakankamai finansinių išteklių investuoti į socialinę politiką, kuria siekiama įgyvendinti teises ir principus vykdant konkrečias politikos iniciatyvas. Šiuo tikslu reikėtų pasinaudoti tokiais mechanizmais kaip Europos socialinis fondas ir Europos strateginių investicijų fondas⁽¹⁷⁾.

3.6. Pažymėtina, kad didelis iššūkis daugeliui šalių yra nedarbas. Dėl Covid-19 krizės poveikio vykdant aktyvią darbo rinkos politiką reikia dėti daugiau pastangų nei įprastomis aplinkybėmis. Reikia nuveikti daugiau tiek ES, tiek nacionaliniu lygmeniu.

3.7. Užimtumo politikos gairės, suderintos su ESTR principais, gali būti svarbi priemonė valstybėms narėms rengiant ir įgyvendinant politiką ir priemones, kuriomis siekiama trumpuoju laikotarpiu sušvelninti Covid-19 krizės ekonominį ir socialinį poveikį ir įveikti krizę nepažeidžiant darbuotojų teisių ir neprarandant konkurencingumo. Tai galima koordinuoti pagal Europos semestro sistemą. Užimtumo politikos gairėse pirmenybė turėtų būti teikiama socialinio dialogo skatinimui. Tvirtas socialinis dialogas turėtų būti užtikrintas visais lygmenimis, siekiant tiek ekonominiu, tiek socialiniu požiūriu tvariai šalinti krizės padarinius.

3.8. Šiuo požiūriu ir darbdaviams, ir darbuotojams naudingasis yra darbo vietų išlaikymas ir tinkama kompensacija už sutrumpintą darbo laiką nei atleidimas iš darbo. ES mastu skatinant tokias darbo rinkos priemones ir teikiant joms finansinę paramą būtų svariai prisidedama prie ekonominio ir socialinio gyvenimo stabilizavimo šiomis išskirtinėmis aplinkybėmis.

⁽¹⁷⁾ OL C 282, 2019 8 20, p. 32, 3.5.5 punktą.

3.9. Šiuo atžvilgiu EESRK palankiai įvertino tai, kad buvo sukurta priemonė SURE ⁽¹⁸⁾, t. y. ES Komisijos paskelbta priemonė, kuria siekiama finansiškai remti sutrumpinto darbo laiko tvarką, pajamų kompensavimo mechanizmus ir kitas priemones, kuriomis siekiama užkirsti kelią nedarbui dėl Covid-19 protrūkio.

3.10. Kalbant apie gaires valstybėms narėms dėl būdų, kaip taikyti šią priemonę, EESRK ragina Komisiją užtikrinti bent tai, kad: a) visos valstybės narės įdiegtų sutrumpinto darbo laiko ar panašias priemones, b) tokios priemonės turėtų būti taikomos visiems darbuotojams, sektoriams ir įmonėms, c) mokėjimai būtų atliekami, pageidautina, toms įmonėms, kurios deda daugiau pastangų siekdamos išvengti darbuotojų atleidimo, ir d) socialiniai partneriai būtų visapusiškai įtraukti į sistemų kūrimo, plėtojimo ir įgyvendinimo procesą nacionaliniu, sektorių ir įmonių lygmeniu, ir būtų skiriamas tinkamas ES finansavimas siekiant padėti valstybėms narėms įgyvendinti reikiamas priemones.

3.11. Neseniai paskelbtame bendrame pareiškimе dėl Covid-19 ⁽¹⁹⁾ Europos socialiniai partneriai primygtinai ragina padaryti viską siekiant padėti darbuotojams, įmonėms, ekonominei veiklai ir viešosioms paslaugoms išgyventi krizę, kad būtų galima atnaujinti veiklą pasibaigus krizei, išlaikyti darbuotojus darbo vietose, apsaugoti juos nuo nedarbo ir pajamų praradimo ir sumažinti finansinius nuostolius.

3.12. Socialiniai partneriai primygtinai ragina Vyriausybės patvirtinti konkrečias priemones, kuriomis numatoma:

- vengti bendrosios rinkos iškraipymų, įskaitant draudimus ir eksporto apribojimus, ypač eksportuojant medicinos įrangą ir vaistus, ir sustabdyti sienų uždarymą prekių gabenimui; visų krovinių transporto rūšių apsauga yra prioritetas Europos Sąjungai, kuri taip pat atlieka esminį vaidmenį koordinuojant ir informuojant apie valstybių narių veiksmus,
- skatinti valstybių narių išlaidas ir investicijas, visų pirma siekiant sustiprinti nacionalinių sveikatos priežiūros tarnybų, socialinės apsaugos sistemų ir kitų visuotinės svarbos paslaugų personalą, įrangą ir priemones,
- sutelkti nepanaudotas struktūrinių fondų ir kitų ES fondų lėšas siekiant padėti valstybėms narėms užtikrinti finansinę paramą ir pajamų rėmimą darbo netekusiems arba laikinai nedirbantiems darbuotojams,
- užtikrinti galimybę gauti kreditą ir finansinę paramą įmonėms, ypač visų rūšių MVĮ, kurias paveikė izoliavimo ir neatidėliotinos priemonės, imantis koordinuotų intervencinių ES biudžeto, ECB, EIB ir nacionalinių skatinamojo finansavimo bankų veiksmų,
- aktyvuoti Solidarumo fondą gaivalinėms nelaimėms ir bet kokių kitų ES lygmeniu turimą finansavimą, pakoreguojant šiuo metu nepakankamą biudžetą,
- taip pat pripažinti Europos Komisijos pastangas visiškai lanksčiai taikyti valstybės pagalbos taisykles.

3.13. Valstybės narės turėtų įtraukti nacionalinius socialinius partnerius į nacionalinių priemonių rengimo ir įgyvendinimo procesą.

⁽¹⁸⁾ Europos laikinos paramos priemonė nedarbo rizikai dėl ekstremaliosios situacijos mažinti (SURE) atsižvelgiant į Covid-19 protrūkį.

⁽¹⁹⁾ Europos socialinių partnerių bendras pareiškimas dėl COVID-19.

3.14. Komisija ir valstybės narės privalo užtikrinti, kad finansinė parama pasiektų įmones, ypač visų tipų MVĮ, ir visus darbuotojus, įskaitant dirbančius mažų garantijų darbą, kurie yra pažeidžiamiausi.

3.15. Komisijos planas lanksčiai taikyti fiskalines ir valstybės pagalbos taisykles yra labai svarbus remiant viešąsias paslaugas, kurių pajėgumai beveik išnaudoti, ir nuo krizės nukentėjusias įmones bei darbuotojus.

3.16. ES lėšos, investuotos į darbuotojų ir įmonių apsaugą nuo blogiausių krizės padarinių, turėtų būti skiriamos papildomai prie valstybių narių išlaidų.

3.17. Reaguodama į šią ekstremaliąją situaciją Europa turi elgtis atsakingai, solidariai ir veiksmingai, apsaugodama visus nukentėjusius savo piliečius, darbuotojus ir įmones.

4. Konkrečios pastabos

4.1. Užimtumo politikos gairėms tenkantis krypties nustatymo vaidmuo yra svarbus ir Covid-19 krizės metu, kai daugiausia dėmesio skiriama trumpalaikėms priemonėms. NET ir tada, kai reikia veikti neatidėliotinai, negalima pamiršti ilgalaikės perspektyvos, kad būtų siekiama tvarios aukštynkryptės konvergencijos.

4.2. 5 gairė. Darbo jėgos paklausos didinimas

4.2.1. Žvelgiant iš ilgalaikės perspektyvos, ši gairė neužtikrina veiksmingų priemonių darbo jėgos paklausai didinti. Visos pasiūlytos priemonės yra susijusios su kliūtimis įmonėms patekti į rinką ir mokesčių perkėlimu siekiant sumažinti darbo jėgai tenkančią fiskalinę naštą. Šis pasiūlymas yra trumpalaikis ir juo neatsižvelgiama į valstybės finansinio pajėgumo mažinimo politines pasekmes.

4.2.2. Pagal 5 gairę valstybės narės vis dar raginamos skatinti „inovatoriškas darbo formas“. Nors naujos darbo formos ir inovacijos suteikia augimo galimybių, EESRK jau anksčiau yra pabrėžęs daugelį su tokio pobūdžio darbu susijusių iššūkių. Užimtumo politikos gairėmis turėtų būti siekiama su šiomis naujomis darbo formomis siejamas tendencijas paversti sąžiningomis užimtumo galimybėmis, grindžiamomis sklandaus profesinės veiklos keitimo galimybėmis ir atitinkamų nuostatų dėl darbuotojų saugumo pusiausvyra⁽²⁰⁾.

4.2.3. Palankiai vertintinas raginimas nustatyti deramą darbo užmokestį, gerinant nustatytus minimaliojo darbo užmokesčio mechanizmus, jei tokių yra, arba vedant kolektyvines derybas. Itin svarbus socialinių partnerių dalyvavimas ir labai teigiamai vertintina tai, kad gairėse valstybės narės raginamos „siekdamos nustatyti darbo užmokestį [...] skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas“. EESRK šiuo metu rengia nuomonę dėl deramo minimalaus darbo užmokesčio⁽²¹⁾.

4.2.4. Palankiai vertinamas gairėse numatytas darbo jėgai tenkančios mokesčių naštos perkėlimas kitiems šaltiniams, taip pat naujas patikslinimas. Tačiau reikia daugiau aiškumo dėl kitų galimų šaltinių. EESRK priėmė nuomonę, skirtas agresyvaus mokesčių planavimo, sukčiavimo, mokesčių slėpimo ir panašioms klaidoms spręsti⁽²²⁾.

4.2.5. Galiausiai į šią gairę turėtų būti įtraukti pasiūlymai, skirti kolektyvinių sutarčių veiksmingumui didinti plečiant jų aprėptį. Kartu būtina ir labai svarbu visapusiškai laikytis subsidiarumo principo ir gerbti savarankišką socialinių partnerių vaidmenį⁽²³⁾.

⁽²⁰⁾ OL C 237, 2018 7 6, p. 57, 5.1 punktas.

⁽²¹⁾ Nuomonė SOC/632 „Deramas minimalus darbo užmokestis visoje Europoje“ (dar rengiama).

⁽²²⁾ OL C 237, 2018 7 6, p. 57, OL C 129, 2018 4 11, p. 1.

⁽²³⁾ OL C 237, 2018 7 6, p. 57, 5.5 punktas.

4.3. 6 gairė. Darbo jėgos pasiūlos didinimas ir galimybių įsidarbinti, įgūdžių bei kompetencijos gerinimas

4.3.1. Gerai, kad šioje gairėje nurodoma visa apimanti kompetencijų vizija, suderinta su tvaria gamybos sistema. EESRK palankiai vertina tai, kad gairėse valstybės narės raginamos pritaikyti savo švietimo ir mokymo sistemas ir į jas investuoti, kad užtikrintų kokybišką ir įtraukų švietimą, įskaitant profesinį rengimą ir mokymą.

4.3.2. EESRK ragina valstybes nares kuo geriau pasinaudoti ES lėšomis sudaromomis galimybėmis, paremiant ir nacionaliniais ištekliais. EESRK ragina parengti veiksmingesnes Europos ir nacionalines strategijas, kuriomis būtų siekiama užtikrinti tvarų visų suaugusiųjų perkvalifikavimo ir kvalifikacijos kėlimo finansavimą, visų pirma akcentuojant veiksmingos paramos darbuotojams ir bedarbiams teikimą iš valstybinių įdarbinimo tarnybų, įmonių, asmeninių mokymosi paskyrų ir taikant kitą praktiką, naudojamą nacionaliniu lygmeniu. Atsižvelgiant į Covid-19 protrūkio poveikį, gali prireikti imtis neatidėliotinų priemonių darbo jėgos pasiūlai pritaikyti prie dabartinių poreikių ir paklausos, pavyzdžiui, paslaugų sektoriaus įmonės laikinai siųstų savo darbuotojus dirbti sveikatos priežiūros sektoriuje.

4.3.3. EESRK siūlo Europos Komisijai nustatyti aukštesnius suaugusiųjų švietimo ir galimybių dalyvauti darbuotojų mokymuose rodiklius ir lyginamuosius standartus, taip pat rodiklius, susijusius su viešosiomis ir privačiosiomis investicijomis į profesinį rengimą ir mokymą; be to, 6-ojoje užimtumo gairėje turėtų būti apsvastyta darbuotojų teisė į mokamas atostogas mokymosi tikslais ir jos reikalaujama ⁽²⁴⁾.

4.3.4. Perkvalifikavimas ir kvalifikacijos kėlimas bus pagrindinis veiksnys siekiant ne tik pritaikyti darbo rinkas Covid-19 krizės laikotarpiu, bet ir užtikrinti, kad po krizės Europa taptų stipresnė ir konkurencingesnė. Valstybės narės, naudodamosi Europos socialinio fondo parama, turėtų sukurti arba sustiprinti paramos profesinės veiklos keitimui mechanizmus ir sistemas. Tokių mechanizmų tikslas – rasti būdų grįžti į darbo rinką, užkirsti kelią atleidimams iš darbo, kurie lemtų ilgalaikį nedarbą, taip pat atverti kelius naujoms darbo vietoms ir pradėti įvairius darbo vietų kūrimo procesus.

4.3.5. Norint kurti veiksmingesnę ES užimtumo politiką skaitmeniniame amžiuje reikėtų geriau suprasti kintantį darbo ir darbo santykių pobūdį. Dėl Covid-19 pandemijos kaip niekad daug žmonių dirba nuotoliniu būdu. Nuotolinis darbas netinka visoms aplinkybėms ir visų rūšių pareigoms atlikti, tačiau, jei nuotolinis darbas taikomas tinkamai, jis gali būti svarbus elementas siekiant užtikrinti darbo laiko lankstumą, kad darbuotojai galėtų geriau derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą ir būtų tenkinami įmonių interesai. Labai svarbu užtikrinti tinkamas sveikatos ir saugos priemones tiek darbo vietoje, tiek nuotolinio darbo sąlygomis, įskaitant darbo laiko apribojimus. Taip pat reikia atlikti daugiau mokslinių tyrimų ir investuoti į priemones, skirtas naujoms ir besiformuojančioms rizikos rūšims, įskaitant stresą ir kitą psichosocialinę riziką, mažinti.

4.3.6. Siekiant užtikrinti visišką visų mokytojų ir mokinių, taip pat piliečių, įskaitant gyvenančius atskirtose vietovėse, skaitmeninį raštingumą, būtina numatyti tinkamą viešąjį finansavimą ir įdarbinti kvalifikuotus techninius darbuotojus. Labai svarbu užtikrinti prieigą prie interneto ir skaitmeninio raštingumo ugdymą visiems rizikos grupėms priklausantiems asmenims, taip pat užtikrinti, kad tokie asmenys galėtų naudotis savo teisėmis ir socialinėmis paslaugomis.

4.3.7. EESRK jau yra pabrėžęs būtinybę užtikrinti deramą pragyvenimą mokymosi laikotarpiu. Taip pat reikėtų išnagrinėti kai kuriose ES valstybėse narėse taikomas priemones, siekiant užtikrinti, kad kai kurių valstybių narių geroji praktika, susijusi su minimaliais standartais, taikomais teisėms į mokymosi atostogas, taptų įprasta praktika.

⁽²⁴⁾ Nuomonė SOC/629 „Tvarus mokymosi visą gyvenimą ir įgūdžių ugdymo finansavimas atsižvelgiant į kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą“ (tiriamoji nuomonė ES Tarybai pirmininkausiančios Kroatijos prašymu) (žr. šio Oficialiojo leidinio p. 8).

4.3.8. Kalbant apie paramą bedarbiams ir atsižvelgiant į padidėjusį darbuotojų, kurie yra ilgalaikiai bedarbiai, skaičių, užimtumo politikos gairėse turėtų būti svarstoma būtinybė imtis išankstinių veiksmų, kad būtų išvengta neigiamo psichologinio poveikio dėl nedalyvavimo darbo rinkoje. Nedarbo draudimo išmokų aprėptis ir dydis turi būti pakankami. Kai kurios nacionalinės sistemos yra pernelyg nelanksčios kvalifikacijos atžvilgiu, o kompensacijos yra per mažos. Šiuo atžvilgiu EESRK neseniai paragino imtis Europos lygmens veiksmų, kad būtų nustatyti minimalūs nacionalinių nedarbo sistemų standartai ⁽²⁵⁾.

4.3.9. ES užimtumo vizijos dėmesio centre turėtų būti kokybiškų darbo vietų svarstymas, kartu sudarant palankesnes įsidarbinimo galimybes visų formų darbe.

4.4. 7 gairė. Darbo rinkų veikimo ir socialinio dialogo veiksmingumo gerinimas

4.4.1. Raginimas kovoti už skaidrias ir nuspėjamas sąlygas, užkirsti kelią segmentacijai bei mažų garantijų darbui ir skatinti perėjimą prie neterminuotų darbo sutarčių yra teigiamas ženklas. Tas pats pasakytina ir apie socialinių partnerių gebėjimo vesti kolektyvines derybas stiprinimą ir didinimą. Užimtumo politikos gairėmis taip pat turėtų būti siekiama skatinti kolektyvinių derybų aprėptį ir užtikrinti, kad visi darbuotojai turėtų teisę jungtis į profesines sąjungas ir būti jų atstovaujami.

4.4.2. Šios gairės nuostatos dėl galimybės pasinaudoti nešališku ginčų sprendimu turėtų būti taikomos visuotinai, o ne vien tik „neteisėto atleidimo iš darbo“ atveju. Tačiau turi būti išsaugotos suinteresuotųjų subjektų teisės kreiptis į teismus tais atvejais, kai alternatyvus ginčų sprendimas buvo nesėkmingas ⁽²⁶⁾.

4.4.3. Kiti teigiami Komisijos pasiūlymo elementai, palyginti su dabartinėmis užimtumo politikos gairėmis, yra tai, kad akcentuojamos deramos sąlygos mobiliesiems darbuotojams, taip pat pateikiamos nuorodos į kovą su diskriminacija ir dirbančiųjų skurdo panaikinimą. Bus svarbu, kad valstybės narės, įgyvendindamos priemones, pavyzdžiui, uždarydamos sienas Covid-19 protrūkio poveikiui sušvelninti, atsižvelgtų į mobiliuosius darbuotojus, įskaitant pasienio darbuotojus.

4.4.4. Šioje gairėje trūksta vieno aspekto – būtinybės užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatą. Atsižvelgiant į Covid-19 protrūkį, sveika ir saugi darbo vieta yra labai svarbios mažinant užsikrėtimo riziką ir kovojant su viruso bei kitų ligų plitimu. Darbdaviai turi prisiimti atsakomybę už savo darbuotojų sveikatą ir saugą ir teikti jiems bei jų atstovams tinkamą informaciją, atlikti rizikos vertinimus ir imtis prevencinių priemonių. Visi – valdžios institucijos, įmonės, darbuotojai ir socialiniai partneriai – turi atlikti tam tikrą vaidmenį siekiant apsaugoti darbuotojus, jų šeimas ir plačiąją visuomenę. Siekdamas pagerinti darbo rinkų veikimą, valstybės narės turėtų investuoti į darbuotojų sveikatą ir saugą ir užtikrinti tinkamas priemones bei išteklius darbo inspekcijoms arba profesinių sąjungų atstovams sveikatos ir saugos klausimais ir teikti paramą darbdaviams.

4.4.5. Daugumos mažųjų ir labai mažų įmonių ekonominiai ir valdymo išteklių yra riboti, todėl joms reikėtų suteikti praktinę, finansinę ir pritaikytą paramą darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) programoms, kad jos galėtų pritaikyti darbo vietas ir greitai įdiegti naujas procedūras ir praktiką, tuo apsaugodamos darbuotojus. Darbo inspektorai, Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA), Europos įmonių tinklas ir kompetentingos nacionalinio lygmens institucijos gali teikti praktinę paramą, pavyzdžiui, sudaryti galimybę naudotis naudotojams patogiomis efektyviomis ir nemokamomis priemonėmis, informacija, gairėmis ir patarimais.

4.4.6. EESRK siūlytų dėti daugiau pastangų stiprinant socialinių partnerių gebėjimus vesti socialinį dialogą, numatyti investicijas į struktūras, skirtas socialiniam dialogui remti, ir numatyti tokias procedūras, kuriomis būtų skatinamas socialinis dialogas. Yra šalių, kuriose socialinis dialogas yra mažiau išplėtotas, o kai kuriose valstybėse šioje srityje dėl krizės netgi pažengta atgal. Palankiai vertiname Europos Komisijos pastangas aktyviau bendradarbiauti su socialiniais partneriais įgyvendinant Europos semestrą. Atsižvelgdamas į esminę socialinio dialogo svarbą įgyvendinant Europos socialinių teisių ramstį ir vykdant veiksmus pagal užimtumo politikos gaires ir konkrečioms šalims skirtas rekomendacijas, EESRK pakartoja

⁽²⁵⁾ OL C 97, 2020 3 24, p. 32.

⁽²⁶⁾ OL C 237, 2018 7 6, p. 57, 5.9 punktas.

savo raginimą socialinį dialogą vesti visose valstybėse narėse ir primygtinai ragina visus nacionalinio ir Europos lygmens politinius veikėjus stiprinti kolektyvinių derybų struktūras visais lygmenimis. Be to, Komisija padarė pažangą įtraukiant pilietinę visuomenę į konkrečių šalių ataskaitų procesą ir tai yra teigiamas dalykas, kuris turėtų būti toliau plėtojamas.

4.5. 8 gairė. *Lygių galimybių visiems skatinimas, socialinės įtraukties didinimas ir kova su skurdu*

4.5.1. Socialinės apsaugos aprėptis vertinama atsižvelgiant į demografinius iššūkius ir būtinybę darbuotojams ilgiau dalyvauti darbo rinkoje. Užimtumo politikos gairėse taip pat turėtų būti atsižvelgiama į tokius tikslus kaip visapusiška ir veiksminga aprėptis, tinkamumas ir skaidrumas.

4.5.2. Lyčių lygybę galima pasiekti tik didinant moterų dalyvavimą visais darbo rinkos lygmenimis, tiek užimtumo požiūriu, tiek didinant moterų vidutinį darbo laiką. Reikia papildomų priemonių moterų užimtumui kylančioms kliūtims, pavyzdžiui, įperkamos ir prieinamos priežiūros trūkumui, šalinti ir vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui panaikinti. Šiuo tikslu Europos ir nacionaliniu lygmenimis reikia šalinti įvairias struktūrines kliūtis, be kita ko, didinti investicijas į kokybiškas viešąsias paslaugas ir priemones dėl darbo užmokesčio skaidrumo. Verslumas gali suteikti moterims ekonominės nepriklausomybės galimybę, užtikrinant kokybiškas darbo vietas, sėkmingą karjerą, moterų skurdo ir socialinės atskirties pašalinimą bei prisidėti prie proporcingesnio lyčių atstovavimo priimančias sprendimus.

4.5.3. Ypač svarbu sudaryti palankesnes sąlygas patekti į darbo rinką neįgaliesiems, šalinant diskriminacinę praktiką. Siekiant kovoti su išankstiniu nusistatymu prieš neįgaliuosius ir skatinti jų nediskriminavimą tinkamą paramą turi teikti Užimtumo tarnybos ir viešosios kampanijos. Kalbant apie galimybę naudotis paslaugomis negalios požiūriu, būtina paminėti savarankišką gyvenimą ir prieinamumą.

4.5.4. Kad visiems būtų užtikrinta galimybė naudotis sveikatos priežiūros paslaugomis, reikia atkreipti dėmesį į būtinybę užtikrinti tvarų, veiksmingą, įperkamą ir prieinamą kokybiškų sveikatos priežiūros paslaugų teikimą ir deramą finansavimą siekiant tinkamai apmokyti sveikatos priežiūros darbuotojus.

4.5.5. Kalbant apie vyresnių žmonių aktyvumą, reikia konkrečių pasiūlymų, kad nebūtų vykdoma netinkama politika vyresnio amžiaus darbuotojų atžvilgiu. Kaip Europos socialiniai partneriai susitarė „Europos socialinių partnerių atskirame pagrindų susitarime dėl vyresnių žmonių aktyvumo ir kartų solidarumu grindžiamo požiūrio“⁽²⁷⁾, vyresnių žmonių aktyvumu siekiama „optimizuoti visų amžiaus grupių darbuotojų galimybes dirbti kokybiškomis, produktyviomis ir sveikomis sąlygomis iki teisėto pensinio amžiaus, remiantis abipusiu darbdavių ir darbuotojų įsipareigojimu ir motyvacija“.

4.5.6. Be to, šiuo klausimu EESRK daugelyje nuomonių yra pabrėžęs, kad reikia skatinti kartų solidarumą, kurį papildytų veiksminga ekonomikos augimo ir užimtumo politika. Mums reikia tikros „vyresnių žmonių aktyvumo“ politikos, kad būtų galima taikyti gerų darbo sąlygų, sveikatos ir saugos bei darbo laiko politiką ir didinti dalyvavimą mokymosi visą gyvenimą sistemoje. Mes taip pat turime didinti vyresnio amžiaus žmonių, kurie dažnai yra priversti anksti išeiti iš darbo rinkos dėl sveikatos problemų, darbo intensyvumo, ankstyvo atleidimo ar neturėtų galimybių mokytis ar sugrįžti į darbo rinką, užimtumo lygį⁽²⁸⁾.

2020 m. gegužės 7 d., Briuselis

*Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkas
Luca JAHIER*

⁽²⁷⁾ Europos socialinių partnerių atskirame pagrindų susitarime dėl vyresnių žmonių aktyvumo ir kartų solidarumu grindžiamo požiūrio.

⁽²⁸⁾ OL C 237, 2018 7 6, p. 57, 5.9 punktą ir nuomonė „Besikeičiantis darbo pasaulis ir ilgaamžiškumas/senėjanti visuomenė. Išankstinės sąlygos senėjantiems darbuotojams, kad jie galėtų išlikti aktyvūs naujajame darbo pasaulyje“ (OL C 14, 2020 1 15, p. 60).