

**Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl „Pagrindinių tvaraus kokybiško darbo elementų atsigavimo laikotarpiu ir vėliau“****(Tiriamoji nuomonė ES Tarybai pirmininkaujančios Slovėnijos prašymu)**

(2021/C 517/04)

Pranešėjas **Andrej Zorko**

ES Tarybai pirmininkaujančios Slovėnijos prašymas	2021 m. kovo 19 d. raštas
Teisinis pagrindas	Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 304 straipsnis
Atsakingas skyrius	Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius
Priimta skyriuje	2021 9 7
Priimta plenarinėje sesijoje	2021 9 23
Plenarinė sesija Nr.	563
Balsavimo rezultatai	
(už / prieš / susilaikė)	146 / 24 / 54

**1. Išvados ir rekomendacijos**

1.1. Darbo kokybė yra vienas iš pagrindinių gyvenimo kokybės elementų. Principo „darbo kokybė – gyvenimo kokybės labui“ laikytis privaloma, nes tai yra būtina išankstinė darnaus socialinio vystymosi sąlyga. Todėl EESRK yra įsitikinęs, kad įvairių sričių ES politikoje šiam principui turi būti skiriamas ypatingas dėmesys, nes jis privalo užkirsti kelią nelygybei, skurdui, socialinei atskirčiai ir nesąžiningai konkurencijai.

1.2. EESRK laikosi tvirtos nuomonės, kad problemas ir iššūkius, kylančius kokybiško darbo srityje, reikia spręsti atsižvelgiant į Europos socialinių teisių ramsčio principus ir Darnaus vystymosi darbotvarkės iki 2030 m. tikslus. Taip pat reikia atsižvelgti į TDO tarptautinius deramo darbo standartus<sup>(1)</sup> ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją<sup>(2)</sup>. Todėl EESRK ragina valstybes nares ir socialinius partnerius per socialinį dialogą ir kolektyvines derybas nustatyti pandemijos paspartintus pokyčius darbo rinkoje ir atitinkamais lygmenimis bei atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes rasti jiems sprendimą.

1.3. EESRK mano, kad Europos Sąjunga ir valstybės narės turėtų laikytis ryžtingesnio požiūrio į aktyvios darbo rinkos politikos rėmimą, koordinavimą ir įgyvendinimą, kartu apsaugant darbuotojų pagrindines teises ir užtikrinant tvarią ir konkurencingą verslo aplinką pasaulio ekonomikoje veikiančioms įmonėms. Įgyvendinant socialinės Europos, socialinio teisingumo ir tvaraus ekonomikos atsigavimo principus turėtų būti vadovaujama Europos socialinių teisių ramsčiu.

1.4. Remdamosi per pandemiją įgyta patirtimi darbo srityje ir aktyviai bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais ir kitais suinteresuotaisiais subjektais, Europos Komisija ir valstybės narės galėtų stebėti, kaip taikomos galiojančios taisyklės, arba, kai tinkama jas peržiūrėti ir, prireikus, iš dalies pakeisti, ir parengti tinkamą politiką, kad būtų užtikrintas deramas ir tvarus kokybiškas darbas. Tai galėtų apimti darbuotojų apsaugą ir tinkamą darbo organizavimą, užtikrinant didesnę našumą ir inovacijų diegimą, kartu skatinant teigiamus skaitmeninio elementus, įskaitant darbuotojų poreikį skaitmeniniam mokymui, siekiant didinti jų įsidarbinimo galimybes<sup>(3)</sup>. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas teisės aktams ir politikai dėl dirbtinio intelekto ir užtikrinimui, kad visi suinteresuotieji subjektai, konsultuojantis ir derantis su darbuotojais ir darbdaviais, turėtų galimybę dalyvauti priimant naujus sprendimus.

(1) <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>.

(2) OL C 326, 2012 10 26, p. 391.

(3) OL C 374, 2021 9 16, p. 16.

1.5. EESRK ragina Europos Komisiją, būtent įgyvendinant sustiprintą Europos semestrą ir kitus esamus mechanizmus, sukurti naujus mechanizmus ir (arba) <sup>(4)</sup> tęsti vidutinės trukmės ir ilgalaikių darbo rinkos poreikių nustatymą. Tai leistų valstybėms narėms, aktyviai įtraukiant socialinius partnerius ir pilietinės visuomenės organizacijas, vykdyti ilgalaikį užimtumo politikos planavimą ir įgyvendinimą, įskaitant darbuotojų mokymo ir mokymosi visą gyvenimą planavimą, ir rasti sprendimus, kaip šalinti įgūdžių trūkumo problemą. Taip pat svarbu stiprinti valstybines užimtumo tarnybas ir jų bendradarbiavimą su privačiuoju sektoriumi, kad būtų galima į darbo rinką veiksmingiau integruoti pažeidžiamiausias grupes.

1.6. EESRK pakartoja, kad aktyvi darbo rinkos politika turi būti veiksminga ir tikslinga, kad užimtumo srityje būtų pasiekta gerų rezultatų <sup>(5)</sup>, ir pabrėžia, kad valstybės narės ir socialiniai partneriai turi dalyvauti plėtojant aktyvią darbo rinkos politiką, kuria būtų skatinamas kokybiškas darbas. EESRK taip pat pabrėžia savo paramą laipsniškam perėjimui prie bendrų minimaliųjų standartų nedarbo draudimo srityje, siekiant užtikrinti kokybišką darbą valstybėse narėse <sup>(6)</sup>.

1.7. Valstybės narės turi sudaryti būtinas sąlygas, kad būtų užtikrintas tiek tinkamas dalyvavimas (kolektyvinis valdymas) rengimo procesuose, tiek užimtumo ir darbo rinkos politikos įgyvendinimas.

1.8. EESRK ragina valstybes nares ir socialinius partnerius stiprinti socialinį dialogą nacionaliniu lygmeniu. Komitetas taip pat rekomenduoja remtis tradiciniu socialinio dialogo turiniu, įtraukiant kitą, strategiškesnę ir į tvarumą bei sprendimus orientuotą turinį. Tai būtų, pavyzdžiui, numatymas, kokių gebėjimų ir įgūdžių ateityje reikės įmonėms ir darbuotojams, bendra darbuotojų mokymo veikla, teisingo perėjimo prie skaitmeninės ir žaliosios ekonomikos užtikrinimas, platformų darbo reguliavimas bei subalansuotų sprendimų kūrimas ir panašūs svarbūs vystymosi klausimai.

1.9. EESRK pripažįsta socialinių partnerių ir kolektyvinių sutarčių svarbą siekiant išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą. Tinkamas socialinių partnerių mokymas yra lemiamas veiksnys tolesniam socialinio dialogo plėtojimui <sup>(7)</sup>. Tai yra ir kritinis, ir esminis aspektas toliau plėtojant socialinį dialogą, kuris taip pat turėtų padėti užtikrinti tvarų kokybišką darbą.

1.10. EESRK mano, kad Komisija ir valstybės narės turėtų stiprinti socialinių partnerių ir pilietinės visuomenės gebėjimus. Būtina sukurti pasitikėjimui socialiniu dialogu palankią aplinką, pripažinti jo svarbą ir laiku įtraukti socialinius partnerius ir kitus suinteresuotuosius subjektus į priemonių rengimą ir patį sprendimų priėmimo procesą, kai tai tinkama ir atitinka vystymosi poreikius. Siekiant tinkamai spręsti žaliosios ir skaitmeninės pertvarkos klausimus ir kartu užtikrinti darbo kokybę, reikia tvirtos darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos <sup>(8)</sup>.

1.11. EESRK pripažįsta, kad Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonė gali teigiamai prisidėti stiprinant ir užtikrinant darbo kokybę ir socialinių partnerių vaidmenį tai įgyvendinant. Todėl Komitetas siūlo Komisijai kasmet rengti susitikimus su socialiniais partneriais ir pilietinės visuomenės organizacijomis, kad būtų galima sužinoti jų nuomonę apie šios priemonės įgyvendinimą. Kadangi padėtis valstybėse narėse skiriasi, būtų tikslinga konsultacijas organizuoti atskirai ir kartu parengti gaires bei rekomendacijas dėl tolesnio sėkmingo šios priemonės įgyvendinimo.

1.12. EESRK pažymi, kad Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonė nėra tiesiogiai susijusi su kokybiško darbo elementais, todėl ragina Komisiją papildyti šią priemonės dalį. Darbo kokybė yra itin svarbi siekiant Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonės tikslų. Nereikėtų pamiršti pažeidžiamų grupių, pavyzdžiui, mažų garantijų darbą dirbančių ir jaunų darbuotojų, kurie labiausiai nukentėjo nuo šios epidemijos.

1.13. EESRK ragina atlikti mokslinius tyrimus siekiant atidžiau stebėti darbo rinkos pokyčius atsigavimo laikotarpiu. Taip pat būtina atsižvelgti į verslo modelių pokyčius, kurie turi įtakos darbo vykdymo būdams ir darbuotojų pagrindinėms teisėms, taip pat į skaitmeninimą ir naujų technologijų diegimą, ypatingą dėmesį skiriant įgūdžių trūkumui ir asmens statuso pokyčiams darbo rinkoje. Reikėtų atidžiai išnagrinėti ir ištirti poveikį darbo organizavimui ir kitus svarbius kokybiško darbo aspektus, atsižvelgiant tiek į teigiamus sprendimus, tiek į sparčios skaitmenizacijos keliamus pavojus.

<sup>(4)</sup> Priklausomai nuo padėties valstybėse narėse.

<sup>(5)</sup> OL C 125, 2017 4 21, p. 10, 3.19 punktą.

<sup>(6)</sup> OL C 97, 2020 3 24, p. 32; OL C 429, 2020 12 11, p. 159, 1.6 punktą.

<sup>(7)</sup> Eckhard Voss, Andrea Broughton, Valeria Pulignano, Valentina Franca, Ricardo Rodriguez Contreras. ES ir nacionalinio lygmens socialinio dialogo sąsajų tyrimas. Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras, 2018 m.

<sup>(8)</sup> Pavyzdžiui, EESRK rezolucija dėl Porto aukščiausiojo lygio susitikimo, OL C 286, 2021 7 16, p. 6 ir OL C 341, 2021 8 24, p. 23.

Komitetas pabrėžia, kad būtina atsižvelgti į šalių įvairovę ir pandemijos padarinius tiek visuomenei, tiek darbo rinkai. Pokyčiai turi būti vertinami laikantis holistinio požiūrio.

## 2. Bendroji informacija

2.1. EESRK pripažįsta tvaraus kokybiško darbo koncepcijos įvairumą ir daugialypį pobūdį ir atkreipia dėmesį į tai, kad ją sudaro įvairūs elementai, tiesiogiai ar netiesiogiai veikiantys žmonių gyvenimo kokybę, darbuotojų teises ir darbuotojų socialinę apsaugą. Kartu EESRK pripažįsta, kad darbdaviams ir valstybėms narėms tenka pagrindinis vaidmuo užtikrinant darbo kokybę, įskaitant igūdžių, kokybiško užimtumo, naujų ir įvairių darbo formų, saugumo, darbuotojų gerovės ir įmonių konkurencingumo skatinimą. Atrodo, kad Komisija tai suvokia, nes COVID-19 pandemijos metu daug programų ir finansinės paramos, visų pirma programa SURE, buvo skirta tiek ekonomikos gaivinimui, tiek žmonių socialinės apsaugos išsaugojimui. EESRK yra įsitikinęs, kad ekonomikos atsigavimas ir Europos ekonomikos vystymasis neįmanomas, jei nebus išsaugota ir plėtojama socialinė apsauga, kartu išsaugant konkurencingą aplinką europinėms bendrovėms pasaulinėje ekonomikoje, ir kad ekonominis ir socialinis atsigavimas turi vykti kartu.

2.2. EESRK mano, kad Komisijai, valstybėms narėms ir Europos bei nacionaliniams socialiniams partneriams tenka pareiga planuoti ir įgyvendinti priemones, kuriomis užtikrinamas tvarus kokybiškas darbas. Todėl bendromis visų susijusių subjektų pastangomis reikia kuo greičiau parengti ir įgyvendinti strategiją ir priemones, kuriomis toks tvarus kokybiškas darbas būtų užtikrinamas.

2.3. Sąžiningų ir konkurencingų sąlygų Europos ekonomikai užtikrinimas, investicijos į inovacijas ir vystymąsi, socialinio dempingo prevencija, darbo vietų kūrimo skatinimas, sąžiningų darbo sąlygų ir tinkamų paskatų propagavimas turėtų būti pagrindiniai Europos Sąjungos ir valstybių narių strategijų elementai, galintys labai prisidėti prie darbo kokybės gerinimo.

2.4. Esant tinkamoms sąlygoms, Europos įmonės gali prisidėti prie tvaraus klestėjimo, didesnio kokybiškų darbo vietų kūrimo ir gerovės sistemų stiprinimo. Tam reikia palankių pamatinių sąlygų, ypač siekiant užtikrinti patikimą energijos tiekimą, kvalifikuotą darbo jėgą, gerą transporto infrastruktūrą ir veiksmingas darbo rinkas.

2.5. Tvaraus kokybiško darbo koncepcija yra vienas iš esminių gyvenimo kokybės elementų ir turi būti svarstoma kartu su darnaus vystymosi koncepcija, atsižvelgiant į platesnį tvaraus augimo ir užimtumo kontekstą, ypač perėjimą prie žaliosios ekonomikos ir skaitmenizacijos, kuris turi būti teisingas visiems suinteresuotiesiems subjektams. Šiuo atžvilgiu EESRK ypač nori atkreipti dėmesį į šiuo klausimu jau priimtas nuomones.

2.6. EESRK tvirtai tiki, kad įgyvendinant Darnaus vystymosi darbotvarkės iki 2030 m. tikslus, kuriuos 2015 m. patvirtino 193 Jungtinių Tautų valstybės narės<sup>(9)</sup>, ypač 8-ąjį tikslą, galima svariai prisidėti prie tvaraus kokybiško darbo užtikrinimo, kartu atsižvelgiant į ekonomikos augimą bei visišką ir našų užimtumą. Būtent ekonomikos gaivinimo laikotarpiu Europos Komisija turėtų daugiau dėmesio skirti šių tikslų įgyvendinimui ir skatinti valstybes nares juos pasiekti.

2.7. EESRK taip pat atkreipia dėmesį į tai, kad siekiant užtikrinti tvarų kokybišką darbą itin svarbu įgyvendinti Europos socialinių teisių ramstyje ir susijusiam veiksmų plane nustatytus principus, taip pat atitinkamus tarptautinius teisinius standartus<sup>(10)</sup>. Šiuo klausimu EESRK jau yra priėmęs keletą nuomonių ir ragina Europos institucijas ir valstybes nares, atsižvelgiant į jų kompetenciją, kartu su socialiniais partneriais ir kitais suinteresuotaisiais subjektais aktyviai dalyvauti susijusiam įgyvendinime.

2.8. Kuriant priemones tvariam kokybiškam darbui užtikrinti, būtina atsižvelgti į įvairius veiksnius, darančius poveikį gyvenimo kokybei, užtikrinant deramą darbą, mažinant nelygybę ir socialinę atskirtį, užkertant kelią skurdiui ir įtvirtinant Europos ekonomikos konkurencingumą, kartu skatinant sklandų perėjimą prie skaitmeninės ir žaliosios visuomenės ir ekonomikos. Visi šie veiksniai turi būti suderinti su darnaus vystymosi tikslais, o socialiniai partneriai ir pilietinės visuomenės organizacijos turi aktyviai dalyvauti rengiant priemones. Šiomis aplinkybėmis EESRK pabrėžia platesnio socialinio konsensuso svarbą.

<sup>(9)</sup> Keiskime mūsų pasaulį. Darnaus vystymosi darbotvarkė iki 2030 m..

<sup>(10)</sup> TDO standartai ir SESV 151 ir 156 straipsniai.

2.9. EESRK suvokia, kad darbo kokybei ir tvariam jos formavimui įtakos turi daug dalykų, veiksnių ir aplinkybių, ir tai jis pripažįsta šioje nuomonėje <sup>(1)</sup>. Šie dalykai – tai, be kita ko, darbuotojų darbo užmokesčio lygis ir nuspėjamumas, darbo formos ir metodai, darbo aplinka, darbuotojų sveikata ir sauga, užimtumo stabilumas, mokymasis visą gyvenimą, darbuotojų mokymas, reguliarus ir nuspėjamas darbo laikas, darbuotojų teisių apsauga, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, aktyvus ir veiksmingas socialinis dialogas.

2.10. EESRK pažymi, kad deramo darbo užtikrinimas yra vienas iš esminių kokybiško darbo garantų. Todėl Komitetas ragina Komisiją, valstybes nares ir socialinius partnerius daugiau dėmesio skirti deramo ir kokybiško darbo klausimams.

2.11. EESRK supranta, kad kokybiško darbo elementų užtikrinimas priklauso ir nuo Europos įmonių atsparumo pasaulinėje rinkoje, taip pat nuo padėties vidaus rinkoje, įvairių verslo modelių ir ekonominės politikos. Todėl Komitetas ragina Komisiją ir valstybes nares kartu su socialiniais partneriais sudaryti tokias sąlygas, kurios skatintų tvarias investicijas ir tokiu būdu leistų darbdaviams tvariai užtikrinti kokybišką darbą ir kovoti su nesąžininga praktika. Valstybės narės turėtų prisidėti prie spartesnio šios padėties sukūrimo įvairiomis paskatomis, politikos priemonėmis ir atitinkamomis taisyklėmis.

### 3. COVID-19

3.1. EESRK pripažįsta, kad epidemijos metu ekonominė veikla mažėjo asimetriškai ir kad per pandemiją Komisijos įdiegtas mechanizmas SURE padėjo išsaugoti daug darbo vietų. Siekdamas išvengti atleidimų iš darbo ir užkirsti kelią žmonių pajamų saugumo prastėjimui, valstybės narės patvirtino įvairias sutrumpinto darbo laiko sistemas, darbuotojų darbo užmokesčio subsidijas, laikiną išleidimą nemokamų atostogų (pvz., darbuotojų, dirbančius tuose sektoriuose, kuriems nebuvo leista vykdyti veiklos) mokant mažesnę darbo užmokesčio procentinę dalį, įvairias aktyvios užimtumo politikos priemones, jaunimo ir pagyvenusių žmonių apsaugą, subsidijas, kuriomis iš dalies kompensuojamos prarastos pajamos, tam tikrų grupių bazinių pajamų užtikrinimą ir t. t. Vis dėlto EESRK pabrėžia, kad šios laikinos priemonės neturėtų nustelbti būtinybės užtikrinti patikimą ir tvarią ekonomikos politiką ES ir valstybėse narėse, kuria siekiama naujo ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo.

3.1.1. EESRK apgailestauja, kad Komisija aktyviai neužtikrino tinkamo socialinių partnerių ir kitų suinteresuotųjų subjektų įtraukimo kaip svarbaus kriterijaus norint pasinaudoti šiomis lėšomis. Kai kuriose valstybėse narėse socialiniai partneriai nebuvo aktyviai įtraukti nustatant darbo rinkos priemones ir politiką. Šiose šalyse bus sunkiau atgaivinti ekonomiką ir užtikrinti kokybišką darbą.

3.2. EESRK pripažįsta, kad epidemijos metu pasikeitė kai kurios darbinės veiklos vykdymo būdai ir tam tikri pokyčiai išliks tiek atsigavimo laikotarpiu, tiek vėliau. Todėl labai svarbu pripažinti šiuos pokyčius, tinkamai juos išnagrinėti, stebėti ir plėtoti taip, kad būtų užtikrinta ilgalaikė darbo kokybė, siekiant sukurti papildomų galimybių įmonėms ir darbuotojams. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas skaitmeninimo ir dirbtinio intelekto įdiegimo darbo vietose poveikiui ir padariniams.

3.3. EESRK pažymi, kad epidemija išryškino tam tikrus ekonominius ir verslo modelius, darbo formas bei būdus, į kuriuos prieš epidemiją nebuvo atsižvelgiama arba kuriems buvo skiriama per mažai dėmesio. Reikia pasirūpinti, kad šios pažąžėjusios verslo ir darbo formos nepadarėtų neigiamo poveikio darbo rinkai ar darbo kokybei ir netaptų nesąžininga praktika.

3.4. EESRK palankiai vertina Komisijos rekomendaciją dėl veiksmingos aktyvios paramos užimtumui po COVID-19 sukeltos krizės ir ragina valstybes nares teikti pirmenybę darbo rinkos politikai taip, kad investicijos į žmones taptų vienu iš pagrindinių krizės įveikimo elementų, atsižvelgiant į žaliosios ir skaitmeninės pertvarkos poreikį. Valstybės narės turėtų įtraukti šios paramos priemones, dėl kurių susitarta su socialiniais partneriais, į savo nacionalinius ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo planus.

<sup>(1)</sup> OL C 125, 2017 4 21, p. 10, 3.4 punktas.

3.5. EESRK yra susirūpinęs, kad pandemijos metu labai pablogėjo Europos darbuotojų, ypač jaunimo ir darbo netekusių asmenų, psichologinė gerovė<sup>(12)</sup>. Todėl EESRK ragina laikytis holistinio ir bendro požiūrio, kuriuo būtų siekiama derinti plataus užmojo sveikatos, saugos ir psichologinės gerovės politiką.

3.6. EESRK pakartoja savo poziciją ir pasiūlymus, išdėstytus įvairiose nuomonėse<sup>(13)</sup> dėl klausimų, susijusių su darbo ateitimi, skaitmenizacija, darbu namuose, darbo laiko organizavimu, mokymusi visą gyvenimą ir profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Visi teiginiai apie kokybišką darbą galioja visiems dirbantiems asmenims, neatsižvelgiant į jų pilietybę, todėl svarbi yra trečiųjų šalių piliečių imigracija ir integracija.

3.7. Atsižvelgiant į pokyčius, kuriuos sukėlė pandemija, tuo pat metu vykstančią skaitmenizacijos raidą ir faktą, kad darbo kokybę veikia daug veiksnių, šioje nuomonėje dėmesys sutelkiamas tik į keletą pirmininkaujančios Slovėnijos pabrėžtų aspektų, kuriems reikia skirti ypatingą dėmesį siekiant plėtoti kokybišką darbą. Šie aspektai – tai: 1) darbo aplinkos pritaikymas senėjančiai visuomenei; 2) mokymas ir mokymasis visą gyvenimą; 3) lygybės užtikrinimas; 4) skaitmeninio ir dirbtinio intelekto nauda ir spąstai; 5) socialinių partnerių vaidmuo.

#### 4. Darbo aplinkos pritaikymas senėjančiai visuomenei

4.1. Senėjant Europos visuomenei, daugumoje valstybių narių taip pat ilgėja darbingo amžiaus trukmė ir keliamas faktinis pensinis amžius. Tai savo ruožtu kelia poreikį sukurti tinkamas darbo sąlygas vyresnio amžiaus žmonėms. Omenyje visų pirma turimas prisitaikymas prie jų psichofizinių gebėjimų, kartu užtikrinant, kad jų igūdžių bazė būtų atnaujinama atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius. Siekiant užtikrinti vyresnio amžiaus darbuotojų darbo kokybę, taip pat būtina gerinti jų sveikatos apsaugą darbovietėje ir galimybes mokytis visą gyvenimą.

4.2. Nors tinkamų darbo sąlygų užtikrinimas yra pagrindinė darbdavio pareiga, svarbus vaidmuo tenka ir trišaliam socialinių partnerių ir Vyriausybės bendradarbiavimui, nes jie, turėdami žinių apie darbo tvarką ir pačius darbuotojus, socialiniu dialogu ir kolektyvinėmis sutartimis atitinkamu lygmeniu gali padėti sukurti tokią darbo aplinką, kurioje vyresnio amžiaus darbuotojai galėtų tinkamai dirbti.

4.3. Svarbų vaidmenį taip pat atlieka valstybės narės. Užtikrindamos tinkamą socialinės apsaugos lygį, sudarydamos galimybę naudotis kokybiškais sveikatos priežiūros paslaugomis ir teikdamos įvairias paskatas bei subsidijas darbdaviams, jos gali padėti kurti tokią darbo aplinką, kurioje vyresni žmonės galėtų saugiai ir produktyviai dirbti.

4.4. EESRK siūlo daugiau dėmesio skirti su demografija susijusios darbo rinkos politikos įgyvendinimui per Europos semestrą. Labai svarbu aktyviai įtraukti socialinius partnerius į strategijas ir politikos bei priemonių, susijusių su vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimu darbo rinkoje, įgyvendinimą, įskaitant tinkamą integraciją į darbo rinką.

4.5. Reikia ieškoti šiuolaikiškų ir inovatyvių būdų, padedančių jaunesnėms ir vyresnio amžiaus kartoms dirbti kartu. Būtinai tinkamas abipusis žinių ir patirties perdavimas.

#### 5. Mokymas ir mokymasis visą gyvenimą

5.1. Savo nuomonėse EESRK ne kartą pabrėžė mokymosi visą gyvenimą ir mokymo svarbą tiek bedarbiams, tiek darbuotojams<sup>(14)</sup>.

<sup>(12)</sup> Eurofound (2021 m), Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas, p. 4.

<sup>(13)</sup> OL C 129, 2018 4 11, p. 44; OL C 197, 2018 6 8, p. 45; OL C 237, 2018 7 6, p. 8; OL C 367, 2018 10 10, p. 15, OL C 440, 2018 12 6, p. 37, OL C 232, 2020 7 14, p. 18.

<sup>(14)</sup> Kaip nurodyta OL C 374, 2021 9 16, p. 38.

5.2. EESRK pabrėžia, kad svarbu laiku numatyti su įgūdžiais susijusius darbuotojų ir darbdavių poreikius ir vykdyti strateginį planavimą šioje srityje. Šiuo tikslu reikia, kad socialiniai partneriai bendradarbiautų, ypač sektorių ir įmonių lygmeniu.

5.3. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas ilgalaikiams bedarbiams ir tiems, kurie jau ilgą laiką nedalyvauja darbo rinkoje. Užsitęsęs nedalyvavimas darbo rinkoje labai sumažina galimybes įsidarbinti, ypač atsižvelgiant į skaitmeninių pokyčių spartą<sup>(15)</sup>. Nutraukus tam tikrų rūšių veiklą ir palikus darbuotojus namuose, pandemija pagilino šią problemą. Todėl tokiais atvejais būtina veiksminga aktyvi užimtumo politika.

5.4. Mokymu turėtų būti siekiama tinkamai didinti darbdavių informuotumą, kad svarbu vykdyti savalaikį planavimą dėl darbui ateityje reikalingų įgūdžių ir kompetencijos. Šiuo požiūriu EESRK rekomenduoja ypatingą dėmesį skirti darbuotojų skaitmeninio mokymo planams.

5.5. EESRK rekomenduoja valstybėms narėms taip pat apsvarstyti finansines ir mokestines paskatas, kad darbdaviai aktyviau mokytų savo darbuotojus. Jos galėtų teikti tiesioginį finansavimą arba mokesčių lengvatas įmonėms.

## 6. Lygybės užtikrinimas

6.1. EESRK laikosi požiūrio, kad atsigavimo laikotarpiu ir vėliau būtina išlaikyti lygybę asmeninių aplinkybių atžvilgiu ir užkirsti kelią bet kokios formos diskriminacinei praktikai. Nors pripažįstame įvairių darbo formų teikiamas galimybes, taip pat kyla pavojus, kad dėl jų gali padidėti darbuotojų nelygybė, įskaitant lyčių lygybę<sup>(16)</sup>. Reikia rasti sprendimų, kaip užtikrinti vienodą požiūrį į darbuotojus visais tinkamais būdais, be kita ko, tiek teisės aktais, tiek kolektyvinėmis sutartimis.

6.2. EESRK pažymi, kad pandemijos metu lygybė nebuvo užtikrinama, nes priimtose priemonėse nebuvo taikomos visiems darbuotojams ir įmonėms. Mažosioms ir vidutinėms įmonėms, mažų garantijų darbą dirbantiems darbuotojams, savarankiškai dirbantiems asmenims, migrantams, jaunimui ir moterims dažnai nesudaroma galimybė gauti kompensacijos už prarastas pajamas arba jiems netaikomos priemonės. Dėl to epidemijos metu padidėjo skurdas ir socialinė atskirtis. Be to, kai kurios įmonės nutraukė savo veiklą, todėl buvo prarastos darbo vietos.

6.3. EESRK pažymi, kad per pandemiją labai pablogėjo moterų padėtis darbo rinkoje<sup>(17)</sup>: daug moterų prarado darbą, pablogėjo profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir galiausiai jų darbe sumažėjo garantijų.

6.4. Taip pat pablogėjo migrantų ir jaunimo padėtis darbo rinkoje ir jiems vis sunkiau rasti darbą. Be to, jiems vis dažniau tenka dirbti mažų garantijų darbą, kuris neužtikrina kokybiško gyvenimo.

6.5. Nelygybę labiausiai atspindi pajamų lygis ir užimtumo stabilumas. Todėl EESRK yra įsitikinęs, kad darbo rinkos politika turi spręsti darbo užmokesčio skirtumo problemą, taikant priemones, kuriomis skatinamas darbo užmokesčio skaidrumas, kovojama su horizontaliąja ir vertikaląja darbo rinkos segregacija, suteikiama paskatų moterims dirbti visą darbo dieną, šalinami su neapmokama priežiūra susiję suvaržymai ir įgyvendinamas vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą principas. Be to, būtinos priemonės siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma darbuotojų teisių. Taip pat turėtų būti skatinamas socialinis dialogas, skirtas kolektyvinėms deryboms dėl nestandartinės veiklos, pavyzdžiui, namų ruošos, priežiūros, darbo platformose ir panašios veiklos.

## 7. Skaitmenizacija ir dirbtinis intelektas

7.1. Skaitmenizacija daro didelį poveikį darbo santykiams, nes darbdavių vykdomas jos diegimas darbo procesuose turi teigiamų ir neigiamų padarinių.

<sup>(15)</sup> Darbuotojų skaitmeniniai įgūdžiai ir mokymas ES šalyse labai skiriasi, todėl didėja darbuotojų padėties skirtumai. 2019 m. skaitmeninio mokymo paslaugas vidutiniškai teikė mažiau nei 25 % ES įmonių, tai svyruoja nuo 6 % Rumunijoje iki 37 % Suomijoje.

<sup>(16)</sup> OL C 220, 2021 6 9, p. 13.

<sup>(17)</sup> <https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains>.



7.2. Skaitmeniniai sprendimai taip pat kelia susirūpinimą darbuotojų ir darbdavių sutartinių santykių požiūriu. Siekiant užtikrinti tvarius kokybiško darbo elementus, būtina stebėti pokyčius darbo rinkoje ir garantuoti, kad būtų įdiegti tinkami darbuotojų pagrindinių teisių apsaugos mechanizmai, netrukdam kurti skaitmeninius sprendimus. ES, valstybės narės, socialiniai partneriai ir kiti suinteresuotieji subjektai turėtų visi kartu ieškoti teisingų sprendimų dėl žmonėms susirūpinimą keliančių klausimų. EESRK pabrėžia, kad didesnis profesinio gyvenimo skaitmenizacija gali duoti naudos ir kartu kelti iššūkių. Šiuo požiūriu EESRK pripažįsta, kad skubus Europos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl skaitmenizacijos įgyvendinimas gali atlikti svarbų vaidmenį <sup>(18)</sup>.

7.3. Skubiai būtina valdyti dirbtinį intelektą darbo vietoje, visų pirma siekiant užkirsti kelią diskriminacinei praktikai, neteisėtam darbuotojų stebėjimui, įskaitant dėl teisės atsijungti, ir kitokiam žalingam elgesiui su darbuotojais. Socialiniai partneriai turi būti įtraukti į teisės aktų dėl dirbtinio intelekto priėmimo ir įgyvendinimo procesus.

Briuselis, 2021 m. rugsėjo 23 d.

*Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto  
pirmininkė  
Christa SCHWENG*

---

<sup>(18)</sup> The European Social Partners framework agreement\_and\_studies/2020-06-22\_agreement\_on\_digitalisation\_-\_with\_signatures.pdf.

## PRIEDAS

Šie pakeitimai, už kuriuos buvo atiduota ne mažiau kaip ketvirtadalis balsų, svarstymo metu buvo atmesti (Darbo tvarkos taisyklių 43 straipsnio 2 dalis):

**3 PAKEITIMAS****Pateikė:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Pagrindiniai tvaraus kokybiško darbo elementai atsigavimo laikotarpiu ir vėliau****2.9 punktas****Iš dalies pakeisti taip:**

Skyriaus nuomonė	Pakeitimas
<p>EESRK suvokia, kad darbo kokybei ir tvariam jos formavimui įtakos turi daug dalykų, veiksnių ir aplinkybių, ir tai jis pripažįsta šioje nuomonėje <sup>(1)</sup>. Šie dalykai – tai, be kita ko, darbuotojų darbo užmokesčio lygis ir nuspėjamumas, darbo formos ir metodai, darbo aplinka, darbuotojų sveikata ir sauga, užimtumo stabilumas, mokymasis visą gyvenimą, darbuotojų mokymas, reguliarus ir nuspėjamas darbo laikas, darbuotojų teisių apsauga, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, aktyvus ir veiksmingas socialinis dialogas ir pan.</p> <p><sup>(1)</sup> OL C 125, 2017 4 21, p. 10, 3.4 punktas.</p>	<p>EESRK suvokia, kad darbo kokybei ir tvariam jos formavimui įtakos turi daug dalykų, veiksnių ir aplinkybių, ir tai jis pripažįsta šioje nuomonėje <sup>(1)</sup>. Šie dalykai – tai, be kita ko, darbuotojų darbo užmokesčio lygis ir nuspėjamumas, darbo formos ir metodai, <u>įskaitant darbo formų įvairovės ir lankstumo užtikrinimą vedant socialinį dialogą</u>, darbo aplinka, darbuotojų sveikata ir sauga, užimtumo stabilumas, mokymasis visą gyvenimą, darbuotojų mokymas, reguliarus ir nuspėjamas darbo laikas, darbuotojų teisių apsauga, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, aktyvus ir veiksmingas socialinis dialogas ir pan.</p> <p><sup>(1)</sup> OL C 125, 2017 4 21, p. 10, 3.4 punktas.</p>

**Balsavimo rezultatai**

Už 92

Prieš 120

Susilaikė 15



**4 PAKEITIMAS****Pateikė:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Pagrindiniai tvaraus kokybiško darbo elementai atsigavimo laikotarpiu ir vėliau****3.3 punktas****Iš dalies pakeisti taip:**

Skyriaus nuomonė	Pakeitimas
<p>EESRK pažymi, kad epidemija išryškino tam tikrus ekonominius ir verslo modelius, darbo formas bei būdus, į kuriuos prieš epidemiją nebuvo atsižvelgiama arba kuriems buvo skiriama per mažai dėmesio. <b>Reikia pasirūpinti, kad</b> šios padažnėjusios verslo ir darbo formos nepadarytų neigiamo poveikio darbo rinkai ar darbo kokybei ir netaptų nesąžininga praktika.</p>	<p>EESRK pažymi, kad epidemija išryškino tam tikrus ekonominius ir verslo modelius, darbo formas bei būdus, į kuriuos prieš epidemiją nebuvo atsižvelgiama arba kuriems buvo skiriama per mažai dėmesio. <b>Nors svarbu tiek Europos, tiek nacionaliniu lygmenimis stiprinti verslumą ir savarankiškam verslui palankią politiką ir skatinti tvarią</b> šių padažnėjusių verslo ir darbo formų <b>plėtrą, reikia užtikrinti, kad</b> jos nedarytų neigiamo poveikio darbo rinkai ar darbo kokybei ir netaptų nesąžininga praktika.</p>

**Balsavimo rezultatai**

Už 90

Prieš 125

Susilaikė 16

**5 PAKEITIMAS****Pateikė:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Pagrindiniai tvaraus kokybiško darbo elementai atsigavimo laikotarpiu ir vėliau**

**6.2 punktas****Iš dalies pakeisti taip:**

Skyriaus nuomonė	Pakeitimas
EESRK pažymi, kad pandemijos metu lygybė nebuvo užtikrinama, nes priimtose priemonėse nebuvo taikomos visiems darbuotojams ir įmonėms. Mažosioms ir vidutinėms įmonėms, <b>mažų garantijų</b> darbą dirbantiems darbuotojams, savarankiškai dirbantiems asmenims, migrantams, jaunimui ir moterims dažnai nesudaroma galimybė gauti kompensacijos už prarastas pajamas arba jiems netaikomos priemonės. Dėl to epidemijos metu padidėjo skurdas ir socialinė atskirtis. Be to, kai kurios įmonės nutraukė savo veiklą, todėl buvo prarastos darbo vietos.	EESRK pažymi, kad pandemijos metu lygybė nebuvo užtikrinama, nes priimtose priemonėse nebuvo taikomos visiems darbuotojams ir įmonėms. Mažosioms ir vidutinėms įmonėms, <b>mažiau stabilų ir saugių formų</b> darbą dirbantiems darbuotojams, savarankiškai dirbantiems asmenims, migrantams, jaunimui ir moterims dažnai nesudaroma galimybė gauti kompensacijos už prarastas pajamas arba jiems netaikomos priemonės. Dėl to epidemijos metu padidėjo skurdas ir socialinė atskirtis. Be to, kai kurios įmonės nutraukė savo veiklą, todėl buvo prarastos darbo vietos.

**Balsavimo rezultatai**

Už	88
Prieš	138
Susilaikė	14

**6 PAKEITIMAS****Pateikė:**

ARDHE Christian  
 HOŠTÁK Martin  
 KONTKANEN Mira-Maria  
 LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Pagrindiniai tvaraus kokybiško darbo elementai atsigavimo laikotarpiu ir vėliau****6.3 punktas****Iš dalies pakeisti taip:**

Skyriaus nuomonė	Pakeitimas
EESRK pažymi, kad per pandemiją labai pablogėjo moterų padėtis darbo rinkoje <sup>(17)</sup> : daug moterų prarado darbą, pablogėjo profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir galiausiai <b>jų</b> darbe <b>sumažėjo garantijų</b> .	EESRK pažymi, kad per pandemiją labai pablogėjo moterų padėtis darbo rinkoje <sup>(17)</sup> : daug moterų prarado darbą, pablogėjo profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir galiausiai <b>kyla daugiau sunkumų rasti stabilų ir saugų</b> darbą.
<sup>(17)</sup> <a href="https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains">https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains</a> .	<sup>(17)</sup> <a href="https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains">https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains</a> .

**Balsavimo rezultatai**

Už	80
Prieš	143
Susilaikė	10

**7 PAKEITIMAS****Pateikė:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Pagrindiniai tvaraus kokybiško darbo elementai atsigavimo laikotarpiu ir vėliau****6.4 punktas****Iš dalies pakeisti taip:**

Skyriaus nuomonė	Pakeitimas
Taip pat pablogėjo migrantų ir jaunimo padėtis darbo rinkoje ir jiems vis sunkiau rasti darbą. Be to, jiems vis dažniau <i>tenka dirbti mažų garantijų darbą, kuris neužtikrina kokybiško gyvenimo.</i>	Taip pat pablogėjo migrantų ir jaunimo padėtis darbo rinkoje ir jiems vis sunkiau rasti darbą. Be to, jiems vis dažniau <i>kyla sunkumų rasti stabilesnių ir saugesnių formų darbą.</i>

**Balsavimo rezultatai**

Už 80

Prieš 143

Susilaikė 10

**8 PAKEITIMAS****Pateikė:**

BARRERA CHAMORRO Maria del Carmen

MEYNENT Denis

SALIS-MADINIER Franca

ZORKO Andrej

**SOC/685****Pagrindiniai tvaraus kokybiško darbo elementai atsigavimo laikotarpiu ir vėliau**

**6.5 punktas****Iš dalies pakeisti taip:**

Skyriaus nuomonė	Pakeitimas
<p>Nelygybę labiausiai atspindi pajamų lygis ir užimtumo stabilumas. Todėl EESRK yra įsitikinęs, kad darbo rinkos politika turi spręsti darbo užmokesčio skirtumo problemą, taikant priemones, kuriomis skatinamas darbo užmokesčio skaidrumas, kovojama su horizontaliąja ir vertikaliąja darbo rinkos segregacija, suteikiama paskatų moterims dirbti visą darbo dieną, šalinami su neapmokama priežiūra susiję suvaržymai ir įgyvendinamas vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą principas. Be to, būtinos priemonės siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma darbuotojų teisių. Taip pat turėtų būti skatinamas socialinis dialogas, skirtas kolektyvinėms deryboms dėl nestandartinės veiklos, pavyzdžiui, namų ruošos, priežiūros, darbo platformose ir panašios veiklos.</p>	<p>Nelygybę labiausiai atspindi pajamų lygis ir užimtumo stabilumas. Todėl EESRK yra įsitikinęs, kad darbo rinkos politika turi spręsti darbo užmokesčio skirtumo problemą, taikant <b>privalomas</b> priemones, kuriomis skatinamas darbo užmokesčio skaidrumas, kovojama su horizontaliąja ir vertikaliąja darbo rinkos segregacija, suteikiama paskatų moterims dirbti visą darbo dieną, šalinami su neapmokama priežiūra susiję suvaržymai ir įgyvendinamas vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą principas. Be to, būtinos priemonės siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma darbuotojų teisių. Taip pat turėtų būti skatinamas socialinis dialogas, skirtas kolektyvinėms deryboms dėl nestandartinės veiklos, pavyzdžiui, namų ruošos, priežiūros, darbo platformose ir panašios veiklos.</p>

**Balsavimo rezultatai**

Už 102

Prieš 113

Susilaikė 16

**10 PAKEITIMAS****Pateikė:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Pagrindiniai tvaraus kokybiško darbo elementai atsigavimo laikotarpiu ir vėliau****7.3 punktas****Iš dalies pakeisti taip:**

Skyriaus nuomonė	Pakeitimas
<p>Skubiai būtina valdyti <b>dirbtinį intelektą</b> darbo vietoje, visų pirma siekiant užkirsti kelią diskriminacinei praktikai, neteisėtam darbuotojų stebėjimui, <b>įskaitant dėl teisės atsijungti</b>, ir kitokiam žalingam elgesiui su darbuotojais. Socialiniai partneriai turi būti įtraukti į teisės aktų dėl dirbtinio intelekto priėmimo ir įgyvendinimo procesus.</p>	<p><b>Siekiant užtikrinti skaidrų ir subalansuotą dirbtinio intelekto plėtojimą</b>, skubiai būtina <b>ji</b> valdyti darbo vietoje, visų pirma siekiant <b>sumažinti nepagrįstus nuogąstavimus, skatinti darbuotojų savarankiškumą ir</b> užkirsti kelią diskriminacinei praktikai, neteisėtam darbuotojų stebėjimui ir kitokiam žalingam elgesiui su darbuotojais. Socialiniai partneriai turi būti įtraukti į teisės aktų dėl dirbtinio intelekto priėmimo ir įgyvendinimo procesus.</p>

**Balsavimo rezultatai**

Už 88  
Prieš 136  
Susilaikė 10

**11 PAKEITIMAS****Pateikė:**

ARDHE Christian  
HOŠTÁK Martin  
KONTKANEN Mira-Maria  
LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Pagrindiniai tvaraus kokybiško darbo elementai atsigavimo laikotarpiu ir vėliau****1.1 punktas****Iš dalies pakeisti taip:**

Skyriaus nuomonė	Pakeitimas
<p>Darbo kokybė yra vienas iš pagrindinių gyvenimo kokybės elementų. <b>Principo „darbo kokybė – gyvenimo kokybės labui“ laikytis privaloma, nes tai yra būtina išankstinė darnaus socialinio vystymosi sąlyga.</b> Todėl EESRK yra įsitikinęs, kad įvairių sričių ES politikoje <b>šiam principui</b> turi būti skiriamas ypatingas dėmesys, nes <b>jis privalo užkirsti kelią</b> nelygybei, skurdui, socialinei atskirčiai ir nesąžiningai konkurencijai.</p>	<p>Darbo kokybė yra vienas iš pagrindinių gyvenimo kokybės elementų <b>ir turi būti svarstoma kartu su darnaus vystymosi koncepcija, atsižvelgiant į platesnį tvaraus augimo ir užimtumo kontekstą, ypač perėjimą prie žaliosios ekonomikos ir skaitmenizacijos. Kartu EESRK pripažįsta darbdavių vaidmenį skatinant įgūdžius, užimtumą, darbo formų įvairovę, saugumą, darbuotojų gerovę ir įmonių konkurencingumą.</b> Todėl EESRK yra įsitikinęs, kad įvairių sričių ES politikoje turi būti skiriamas ypatingas dėmesys <b>darbo kokybei, kaip ekonomikos augimo ir užimtumo elementui, nes tai gali svariai dvejopai prisidėti skatinant tvarų augimą, užimtumą ir našumą, kartu padėti šalinti</b> nelygybės, skurdo, socialinės atskirties ir nesąžiningos konkurencijos <b>riziką.</b></p>

**Balsavimo rezultatai**

Už 79  
Prieš 136  
Susilaikė 11

**12 PAKEITIMAS****Pateikė:**

ARDHE Christian  
HOŠTÁK Martin  
KONTKANEN Mira-Maria  
LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Pagrindiniai tvaraus kokybiško darbo elementai atsigavimo laikotarpiu ir vėliau**

**1.2 punktas**

Įrašyti naują punktą:

Pozicija: po šio punkto – tas pats numeris

Skyriaus nuomonė	Pakeitimas
	<p><i>EESRK pabrėžia, kad reikia imtis visapusiškų ir tinkamai orientuotų veiksmų siekiant užtikrinti, kad valstybių narių darbo rinkos būtų reaguojančios, atsparios ir įtraukios, be kita ko, dėl pandemijos, ypatingą dėmesį skiriant lanksčių darbo vietų kūrimui. Tačiau EESRK atkreipia dėmesį į tai, kad darbo rinkos pokyčius reikia remti, o ne pernelyg reguliuoti ar jiems trukdyti. Ypatingą dėmesį reikėtų skirti subsidiarumo ir proporcingumo principams, susijusiems su ES ir valstybių narių kompetencija ir įvairiomis turimomis priemonėmis. Siekiant užtikrinti tvirtą ekonominį pagrindą teisingam perėjimui Europoje remti, daugiau dėmesio turėtų būti skiriama teisingos, stabilios ir nuspėjamos verslo reglamentavimo sistemos kūrimui, stengiantis nedidinti administracinės naštos įmonėms.</i></p>

**Balsavimo rezultatai**

Už 79

Prieš 144

Susilaikė 7

**15 PAKEITIMAS****Pateikė:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**SOC/685****Pagrindiniai tvaraus kokybiško darbo elementai atsigavimo laikotarpiu ir vėliau****1.12 punktas****Iš dalies pakeisti taip:**

Skyriaus nuomonė	Pakeitimas
<p>EESRK pažymi, kad Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonė nėra tiesiogiai susijusi su kokybiško darbo elementais, todėl ragina Komisiją <b>papildyti šią priemonės dalį</b>. Darbo kokybė yra itin svarbi siekiant Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonės tikslų. Nereikėtų pamiršti pažeidžiamų grupių, <b>pavyzdžiui, mažų garantijų darbą dirbančių ir jaunų darbuotojų</b>, kurie labiausiai nukentėjo nuo šios epidemijos.</p>	<p>EESRK pažymi, kad Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonė nėra tiesiogiai susijusi su kokybiško darbo elementais, todėl ragina Komisiją <b>užtikrinti, kad šie elementai būtų tinkamai svarstomi įgyvendinant šią priemonę</b>. Darbo kokybė yra itin svarbi siekiant Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonės tikslų. Nereikėtų pamiršti pažeidžiamų grupių, kurios labiausiai nukentėjo nuo šios epidemijos.</p>

**Balsavimo rezultatai**

Už 82  
Prieš 140  
Susilaikė 8

---