

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Główne elementy zrównoważonej pracy wysokiej jakości w trakcie odbudowy i po niej”

(Opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji słoweńskiej)

(2021/C 517/04)

Sprawozdawca: **Andrej ZORKO**

Wniosek słoweńskiej prezydencji 19.3.2021
w Radzie UE

Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	7.9.2021
Data przyjęcia na sesji plenarnej	23.9.2021
Sesja plenarna nr	563
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	146/24/54

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Jakość pracy jest jednym z podstawowych elementów jakości życia. Należy przestrzegać zasady jakości pracy z myślą o jakości życia, ponieważ jest to warunek wstępny zrównoważonego rozwoju społecznego. Dlatego też EKES jest głęboko przekonany, że należy poświęcić jej szczególną uwagę w polityce UE, gdyż musi ona zapobiegać zagrożeniom związanym z nierównością, ubóstwem, wykluczeniem społecznym i nieuczciwą konkurencją.

1.2. EKES zdecydowanie uważa, że problemom i wyzwaniom w dziedzinie pracy wysokiej jakości należy stawić czoła w świetle zasad Europejskiego filaru praw socjalnych i celów Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030. Należy również wziąć pod uwagę międzynarodowe normy MOP-u dotyczące godnej pracy⁽¹⁾, a także Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej⁽²⁾. Dlatego też wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych, by w obliczu zmian zachodzących na rynku pracy, które przyspieszyły wskutek pandemii, wskazali i znaleźli rozwiązania w drodze dialogu społecznego i rokowań zbiorowych na odpowiednim poziomie i zgodnie z uwarunkowaniami krajowymi.

1.3. EKES uważa, że Unia Europejska i państwa członkowskie powinny przyjąć bardziej ambitne podejście do wspierania, koordynowania i wdrażania działań w celu stworzenia aktywnej polityki rynku pracy, przy jednoczesnej ochronie praw podstawowych pracowników i zapewnieniu przedsiębiorstwom w gospodarce światowej zrównoważonego i konkurencyjnego otoczenia biznesowego. Europejski filar praw socjalnych powinien wytyczać kierunek realizacji zasad Europy socjalnej, sprawiedliwości społecznej i trwałej odbudowy.

1.4. Opierając się na doświadczeniach w dziedzinie pracy podczas pandemii i angażując aktywnie partnerów społecznych i inne zainteresowane strony, Komisja Europejska i państwa członkowskie mogłyby monitorować funkcjonowanie przepisów lub, tam gdzie stosowne, poddać je przeglądowi i – w razie konieczności – zmienić je i opracować odpowiednie strategie polityczne w celu zapewnienia godnej i zrównoważonej pracy wysokiej jakości. Może to obejmować ochronę pracowników i odpowiednią organizację pracy prowadzącą do większej wydajności i innowacji, przy jednoczesnym promowaniu pozytywnych elementów cyfryzacji, w tym potrzeby odbycia szkoleń cyfrowych przez pracowników w celu wspierania ich zdolności do zatrudnienia⁽³⁾. Należy położyć szczególny nacisk na przepisy i strategie dotyczące sztucznej inteligencji i zapewnienie wszystkim zainteresowanym stronom możliwości uczestniczenia w przyjmowaniu nowych rozwiązań w drodze konsultacji oraz negocjacji z pracownikami i pracodawcami.

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

⁽²⁾ Dz.U. C 326 z 26.10.2012, s. 391,

⁽³⁾ Dz.U. C 374 z 16.9.2021, s. 16.

1.5. EKES wzywa Komisję Europejską, aby, zwłaszcza w ramach wzmocnionego europejskiego semestru i innych istniejących mechanizmów, ustanowiła nowe mechanizmy i/lub ⁽⁴⁾ dalej określała średnio- i długoterminowe potrzeby rynku pracy. Dzięki temu państwa członkowskie, aktywnie angażując partnerów społecznych i organizacje społeczeństwa obywatelskiego, mogłyby opracować długoterminowe planowanie i wdrażanie polityki zatrudnienia, w tym planować szkolenia i uczenie się przez całe życie pracowników oraz dostarczać rozwiązania służące rozwiązaniu problemu niedoboru kwalifikacji. Istotne jest również wzmocnienie publicznych służb zatrudnienia i ich współpracy z sektorem prywatnym z myślą o skuteczniejszej integracji najsłabszych grup społecznych na rynku pracy.

1.6. EKES przypomina, że aktywna polityka rynku pracy (ALMP) musi być skuteczna i ukierunkowana, tak aby osiągnąć dobre wyniki w zakresie zatrudnienia ⁽⁵⁾, i podkreśla, że państwa członkowskie i partnerzy społeczni powinni angażować się w opracowywanie aktywnej polityki rynku pracy promującej pracę wysokiej jakości. Podkreśla także swoje poparcie dla stopniowego podejścia do wspólnych minimalnych norm w zakresie ubezpieczenia od utraty pracy w celu zapewnienia wysokiej jakości pracy w państwach członkowskich ⁽⁶⁾.

1.7. Państwa członkowskie muszą stworzyć warunki niezbędne do zapewnienia zarówno odpowiedniego udziału (zbiorowego zarządzania) w procesach projektowania, jak i wdrażania polityki zatrudnienia lub polityki rynku pracy.

1.8. EKES zachęca państwa członkowskie i partnerów społecznych do pogłębienia dialogu społecznego na szczeblu krajowym. Zaleca również wykorzystanie tradycyjnej treści dialogu społecznego w celu uwzględnienia innych, bardziej strategicznych treści ukierunkowanych na zrównoważony rozwój i rozwiązania. Obejmowałyby to na przykład przewidywanie przyszłych potrzeb przedsiębiorstw i pracowników posiadających określone kompetencje i umiejętności, wspólne działania na rzecz szkolenia pracowników, zapewnienie sprawiedliwego przedstawienia się na gospodarkę cyfrową i ekologiczną, uregulowanie pracy platform oraz opracowanie zrównoważonych rozwiązań w tym zakresie, a także podobne ważne kwestie dotyczące rozwoju.

1.9. EKES dostrzega znaczenie partnerów społecznych i układów zbiorowych dla utrzymania równowagi na rynku pracy. Odpowiednie szkolenia dla partnerów społecznych mają kluczowe znaczenie dla dalszego rozwoju dialogu społecznego ⁽⁷⁾. Okazuje się, że jest to zarówno decydująca, jak i kluczowa kwestia z punktu widzenia dalszego rozwoju dialogu społecznego, który powinien również zmierzać do zapewnienia zrównoważonej pracy wysokiej jakości.

1.10. EKES uważa, że Komisja i państwa członkowskie powinny wzmocnić zdolności partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego. Niezbędne jest stworzenie atmosfery zaufania do dialogu społecznego, uznanie jego znaczenia oraz – w stosownych przypadkach i w odpowiednim czasie – zaangażowanie partnerów społecznych i innych podmiotów w opracowywanie środków i w sam proces decyzyjny, zgodnie z potrzebami rozwoju. Aby odpowiednio poradzić sobie z transformacją ekologiczną i cyfrową przy jednoczesnym zapewnieniu jakości pracy, potrzebne są solidne ramy informowania pracowników i konsultowania się z nimi ⁽⁸⁾.

1.11. EKES uznaje, że pozytywny wkład we wzmocnienie i zapewnienie jakości pracy oraz roli partnerów społecznych w jej wdrażaniu może wnieść Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności. Proponuje zatem, by Komisja organizowała coroczne spotkania z partnerami społecznymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego w celu zapoznania się z ich zdaniem na temat wdrażania instrumentu. Ze względu na różnorodną sytuację w państwach członkowskich sensowne byłoby oddzielne prowadzenie konsultacji oraz wspólne formułowanie wytycznych i zaleceń dotyczących dalszego skutecznego wdrażania instrumentu.

1.12. EKES odnotowuje, że Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności nie odnosi się bezpośrednio do elementów pracy wysokiej jakości, w związku z czym apeluje, by Komisja uzupełniła go o ten aspekt. Jakość pracy ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia celów wyznaczonych w ramach tego instrumentu. Nie należy zapominać o słabszych grupach społecznych takich jak pracownicy zatrudnieni na niepełnych warunkach i pracownicy w młodym wieku, którzy najbardziej ucierpieli w wyniku epidemii.

1.13. EKES wzywa do prowadzenia badań w celu dokładniejszego monitorowania rozwoju sytuacji na rynku pracy w okresie odbudowy. Niezbędne jest również uwzględnienie zmian w modelach biznesowych, które mają wpływ na sposób wykonywania pracy i na prawa podstawowe pracowników, a także na cyfryzację i wprowadzanie nowych technologii, ze szczególnym uwzględnieniem luki kompetencyjnej i transformacji rynku pracy. Należy dokładnie przeanalizować i zbadać skutki tej ewolucji dla organizacji pracy i dla innych istotnych aspektów pracy wysokiej jakości, biorąc pod uwagę zarówno

⁽⁴⁾ W zależności od sytuacji w państwach członkowskich.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 125 z 21.4.2017 s. 10, punkt 3.19.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 97 z 24.3.2020, s. 32; Dz.U. C 429 z 11.12.2020, s. 159, punkt 1.6.

⁽⁷⁾ Voss, Eckhard, Broughton, Andrea, Pulignano, Valeria, Franca, Valentina, Rodriguez, Contreras, Ricardo, *Exploring the connections between EU- and national-level social dialogue [Badanie powiązań między dialogiem społecznym na poziomie europejskim i krajowym]*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2018.

⁽⁸⁾ Na przykład rezolucja EKES-u w sprawie szczytu w Porto, Dz.U. C 286 z 16.7.2021, s. 6, oraz Dz.U. C 341 z 24.8.2021, s. 23.

pozytywne rozwiązania, jak i zagrożenia związane z szybką cyfryzacją. Komitet podkreśla potrzebę uwzględnienia różnorodności krajów i konsekwencji pandemii zarówno dla społeczeństwa, jak i dla rynku pracy. Zmiany należy oceniać z zastosowaniem podejścia holistycznego.

2. Kontekst

2.1. EKES dostrzega różnorodność i wieloaspektowość koncepcji zrównoważonej pracy wysokiej jakości i zwraca uwagę, że składa się ona z różnych elementów, które bezpośrednio lub pośrednio wpływają na jakość życia obywateli i obywateli, prawa pracownicze i zabezpieczenie społeczne pracowników. Jednocześnie uznaje, że pracodawcy i państwa członkowskie mają do odegrania kluczową rolę w zapewnianiu wysokiej jakości pracy, w tym w promowaniu umiejętności, wysokiej jakości zatrudnienia, nowych i różnorodnych form pracy, bezpieczeństwa, dobrostanu pracowników i konkurencyjności przedsiębiorstw. Wydaje się, że Komisja ma świadomość tego faktu, biorąc pod uwagę, że znaczna część programów i pomocy finansowej w czasie pandemii COVID-19, w szczególności program SURE, jest ukierunkowana zarówno na ożywienie gospodarcze, jak i na utrzymanie zabezpieczenia społecznego obywateli. EKES jest głęboko przekonany, że ożywienie gospodarcze i rozwój gospodarki europejskiej nie są możliwe bez zachowania i rozwijania zabezpieczenia społecznego przy jednoczesnym zapewnieniu konkurencyjnego otoczenia dla przedsiębiorstw europejskich w gospodarce światowej; uważa, że ożywienie to musi iść w parze z odbudową społeczną.

2.2. EKES uważa, że odpowiedzialność za planowanie i wdrażanie środków zapewniających zrównoważoną pracę wysokiej jakości spoczywa na Komisji, państwach członkowskich oraz europejskich i krajowych partnerach społecznych. Dlatego też należy jak najszybciej opracować i wdrożyć strategię i środki na rzecz zrównoważonej pracy wysokiej jakości na podstawie wspólnych działań wszystkich istotnych podmiotów.

2.3. Zapewnienie sprawiedliwych, konkurencyjnych warunków dla gospodarki europejskiej, inwestowanie w innowacje i rozwój, zapobieganie dumpingowi socjalnemu, zachęcanie do tworzenia miejsc pracy oraz promowanie sprawiedliwych warunków pracy i odpowiednich zachęt powinny być kluczowymi elementami strategii Unii Europejskiej i państw członkowskich i mogą znacząco przyczynić się do podniesienia jakości pracy.

2.4. W odpowiednich warunkach europejskie przedsiębiorstwa mogą przyczynić się do trwałej zamożności, zwiększenia liczby miejsc pracy wysokiej jakości i podniesienia dobrobytu. Wymaga to korzystnych warunków ramowych, zwłaszcza w odniesieniu do niezawodnych dostaw energii, wykwalifikowanej siły roboczej, infrastruktury transportowej i efektywnych rynków pracy.

2.5. Koncepcja zrównoważonej pracy wysokiej jakości jest jednym z zasadniczych elementów jakości życia i należy ją rozpatrywać wraz z koncepcją zrównoważonego rozwoju, z uwzględnieniem szerszego kontekstu zrównoważonego wzrostu i zatrudnienia. W szczególności przejścia na zieloną gospodarkę i cyfryzacji, które muszą być sprawiedliwe wobec wszystkich zainteresowanych stron. W tym kontekście EKES zwraca szczególną uwagę na swe przyjęte już w tym zakresie opinie.

2.6. Komitet jest głęboko przekonany, że realizacja przyjętych przez 193 państwa członkowskie ONZ w 2015 r.⁽⁹⁾ celów Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030, w szczególności celu nr 8, może w pełni przyczynić się do zapewnienia zrównoważonej pracy wysokiej jakości, z uwzględnieniem wzrostu gospodarczego, pełnego i efektywnego zatrudnienia. Zwłaszcza w okresie odbudowy Komisja Europejska powinna w większym stopniu skupić się na osiągnięciu tych celów i zachęcać państwa członkowskie do ich realizacji.

2.7. EKES zwraca również uwagę, że realizacja zasad określonych w Europejskim filarze praw socjalnych i powiązanim z nim planie działania, a także w odpowiednich międzynarodowych normach prawnych⁽¹⁰⁾, ma ogromne znaczenie dla zapewnienia zrównoważonej pracy wysokiej jakości. Przyjął już szereg opinii w tym kontekście i wzywa instytucje europejskie i państwa członkowskie zgodnie z ich kompetencjami do aktywnego udziału we wdrażaniu tych zasad wspólnie z partnerami społecznymi oraz innymi zainteresowanymi stronami.

2.8. Opracowując środki na rzecz zrównoważonej pracy wysokiej jakości, należy wziąć pod uwagę różne czynniki wpływające na jakość życia, zagwarantowanie godnej pracy, zmniejszenie nierówności i wykluczenia społecznego, zapobieganie ubóstwu i zapewnienie konkurencyjności gospodarki europejskiej przy jednoczesnym działaniu na rzecz płynnego przejścia na cyfrowe i zielone społeczeństwo i taką samą gospodarkę. Wszystkie te czynniki należy rozpatrywać w świetle celów zrównoważonego rozwoju, a partnerzy społeczni i organizacje społeczeństwa obywatelskiego muszą czynnie uczestniczyć w opracowywaniu środków. W tym kontekście EKES podkreśla znaczenie szerszego konsensusu społecznego.

⁽⁹⁾ „Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030”.

⁽¹⁰⁾ Normy MOP, art. 151 i 156 TFUE.

2.9. EKES zdaje sobie sprawę z szeregu aspektów, czynników i okoliczności, które mają wpływ na jakość pracy i jej zrównoważone świadczenie, i dał temu wyraz w swojej opinii⁽¹¹⁾. Są to takie aspekty jak poziom i przewidywalność wynagrodzeń pracowników, formy i metody pracy, środowisko pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, stabilność zatrudnienia, uczenie się przez całe życie, szkolenie pracowników, regularne i przewidywalne godziny pracy, ochrona praw pracowniczych, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz aktywny i skuteczny dialog społeczny.

2.10. EKES zauważa, że zapewnienie godnej pracy jest jednym z podstawowych elementów zapewnienia wysokiej jakości pracy. Wzywa zatem Komisję, państwa członkowskie i partnerów społecznych do zwrócenia większej uwagi na kwestie godnej i wysokiej jakości pracy.

2.11. EKES zdaje sobie sprawę, że zapewnienie elementów wysokiej jakości pracy zależy również od odporności europejskich przedsiębiorstw na rynku światowym, a także od sytuacji na rynku wewnętrznym, różnych modeli biznesowych i polityki gospodarczej. W związku z tym wnosi, by Komisja i państwa członkowskie wraz z partnerami społecznymi stworzyły warunki zachęcające do zrównoważonych inwestycji, a zatem umożliwiające pracodawcom zrównoważone zapewnienie wysokiej jakości miejsc pracy oraz zwalczanie nieuczciwych praktyk. Państwa członkowskie powinny pomóc w szybszym tworzeniu takich warunków za pomocą różnych zachęt, polityk i odpowiednich przepisów.

3. Pandemia COVID-19

3.1. EKES przyznaje, że aktywność gospodarcza w czasie pandemii zmniejsza się asymetrycznie oraz że mechanizm SURE wprowadzony przez Komisję w czasie pandemii pomaga utrzymać dużą liczbę miejsc pracy. Aby uniknąć zwolnień i zapobiec zmniejszeniu się bezpieczeństwa dochodów obywateli, państwa członkowskie przyjęły różne systemy zmniejszonego wymiaru czasu pracy, dofinansowanie wynagrodzeń dla pracowników, przestój ekonomiczny wraz z niższym odsetkiem wynagrodzenia (np. dla pracowników w sektorach, które nie mogły działać), różne środki aktywnej polityki zatrudnienia, ochronę osób młodych i starszych, dotacje częściowo kompensujące utratę dochodów i dochód podstawowy dla niektórych grup osób itp. Ponadto EKES podkreśla, że te tymczasowe środki nie powinny przysłonić potrzeby istnienia racjonalnych i trwałych polityk gospodarczych w UE i w państwach członkowskich z myślą o tworzeniu nowego wzrostu i miejsc pracy.

3.1.1. EKES ubolewa, że Komisja nie uzależniła korzystania z tych funduszy od odpowiedniego aktywnego zaangażowania partnerów społecznych i innych zainteresowanych stron. W niektórych państwach członkowskich partnerzy społeczni nie biorą czynnego udziału w określaniu środków i polityk dotyczących rynku pracy. W tych krajach trudniejsze będą odbudowa i zapewnienie pracy wysokiej jakości.

3.2. EKES przyznaje, że w czasie pandemii zmienił się sposób wykonywania niektórych prac, co oznacza, że pewne zmiany utrzymają się w okresie odbudowy i po jej zakończeniu. Kluczowe znaczenie ma zatem uznanie, odpowiednie uwzględnienie i monitorowanie tych zmian, a także pokierowanie nimi w taki sposób, by zadbać o trwałą jakość pracy w celu stworzenia dodatkowych możliwości dla przedsiębiorstw i pracowników. Szczególną uwagę należy zwrócić na wpływ i konsekwencje cyfryzacji i wprowadzenia sztucznej inteligencji do zatrudnienia.

3.3. EKES zwraca uwagę, że pandemia wyeksponowała niektóre modele gospodarcze i biznesowe oraz formy i sposoby pracy, które przed pandemią były pomijane lub lekceważone. Należy zadbać o to, by te częstsze formy działalności gospodarczej i pracy nie wpływały negatywnie na rynek pracy lub jakość pracy i nie stanowiły nieuczciwych praktyk.

3.4. EKES z zadowoleniem przyjmuje zalecenie Komisji w sprawie skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia (EASE) w następstwie kryzysu związanego z pandemią COVID-19 i wzywa państwa członkowskie do położenia nacisku na politykę rynku pracy w taki sposób, aby inwestowanie w ludzi stało się jednym z kluczowych elementów przezwyciężania kryzysu, z uwzględnieniem potrzeby transformacji ekologicznej i cyfrowej. Państwa członkowskie powinny uwzględnić środki EASE uzgodnione z partnerami społecznymi w krajowych planach odbudowy i zwiększania odporności.

⁽¹¹⁾ Dz.U. C 125 z 21.4.2017, s. 10, punkt 3.4.

3.5. EKES jest zaniepokojony znacznym pogorszeniem się dobrostanu psychicznego pracowników europejskich w czasie pandemii, zwłaszcza ludzi młodych i osób, które straciły pracę⁽¹²⁾. W związku z tym wzywa do przyjęcia całościowego i wspólnego podejścia mającego na celu połączenie ambitnych strategii politycznych w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu psychicznego.

3.6. EKES przypomina stanowisko i propozycje przedstawione w różnych opiniach⁽¹³⁾ dotyczących kwestii przyszłości pracy, cyfryzacji, telepracy, organizacji czasu pracy, uczenia się przez całe życie, szkoleń oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Wszystkie stwierdzenia na temat pracy wysokiej jakości odnoszą się do wszystkich osób pracujących, bez względu na ich obywatelstwo, dlatego też ważna jest imigracja i integracja obywateli państw trzecich.

3.7. Biorąc pod uwagę zmiany spowodowane pandemią, równoczesny rozwój cyfryzacji oraz mnogość czynników odbijających się na jakości pracy, w niniejszej opinii skupiono się jedynie na niektórych aspektach podkreślonych przez prezydentkę słoweńską, które wymagają szczególnej uwagi z punktu widzenia rozwoju pracy wysokiej jakości. Są to: 1) dostosowanie środowiska pracy do starzejącego się społeczeństwa, 2) szkolenia i uczenie się przez całe życie, 3) zapewnienie równości, 4) uwzględnienie korzyści i pułapek związanych z cyfryzacją i sztuczną inteligencją oraz 5) rola partnerów społecznych.

4. Dostosowanie środowiska pracy do starzejącego się społeczeństwa

4.1. Wraz ze starzeniem się społeczeństwa w Europie życie zawodowe w większości państw członkowskich również się wydłuża, a rzeczywisty wiek emerytalny się podnosi. To z kolei wymaga stworzenia odpowiednich warunków pracy dla osób starszych. Chodzi przede wszystkim o dostosowanie się do ich zdolności psychofizycznych, przy jednoczesnym zadbaniu o to, by ich baza umiejętności była aktualizowana do potrzeb rynku pracy. Poprawa ochrony zdrowia w miejscu pracy oraz dostęp starszych pracowników do uczenia się przez całe życie są również niezbędne do zapewnienia wysokiej jakości pracy dla starszych pracowników.

4.2. Chociaż zapewnienie odpowiednich warunków pracy jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy, ważną rolę w tym względzie odgrywa również współpraca trójstronna między partnerami społecznymi i rządami, ponieważ – dzięki znajomości procedur pracy i samych pracowników – mogą oni za pomocą dialogu społecznego i układów zbiorowych na odpowiednim szczeblu przyczynić się do stworzenia środowiska pracy umożliwiającego starszym pracownikom właściwe wykonywanie obowiązków.

4.3. Istotną rolę do odegrania mają również państwa członkowskie. Zapewniając odpowiedni poziom ochrony socjalnej, dostęp do wysokiej jakości świadczeń zdrowotnych oraz różne zachęty i dotacje dla pracodawców, mogą one przyczynić się do stworzenia środowiska pracy, które będzie umożliwiać starzejącym się pracownikom wykonywanie pracy w bezpieczny i wydajny sposób.

4.4. EKES proponuje, by w kontekście europejskiego semestru zwrócono większą uwagę na wdrażanie polityki rynku pracy związanej z demografią. Zasadnicze znaczenie ma aktywne włączenie partnerów społecznych w strategię oraz we wdrażanie polityki i środków dotyczących osób starszych na rynku pracy, w tym odpowiedniej integracji na tym rynku.

4.5. Należy opracować nowoczesne i innowacyjne sposoby współpracy młodszych i starszych pokoleń. Niezbędne jest odpowiednie, obustronne przekazywanie wiedzy i doświadczenia.

5. Szkolenia i uczenie się przez całe życie

5.1. W swoich opiniach EKES wielokrotnie podkreślał znaczenie uczenia się przez całe życie i szkoleń zarówno dla osób bezrobotnych, jak i dla zatrudnionych pracowników⁽¹⁴⁾.

⁽¹²⁾ Eurofound, *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year* [„Życie, praca i COVID-19 (aktualizacja kwiecień 2021 r.) – zdrowie psychiczne i spadek zaufania w całej UE wraz z kolejnym rokiem pandemii”], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2021, s. 4.

⁽¹³⁾ Dz.U. C 129 z 11.4.2018, s. 44, Dz.U. C 197 z 8.6.2018, s. 45, Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 8, Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 15, Dz.U. C 440 z 6.12.2018, s. 37, Dz.U. C 232 z 14.7.2020, s. 18.

⁽¹⁴⁾ Kwestia została poruszona w Dz.U. C 374 z 16.9.2021, s. 38.

5.2. EKES zwraca uwagę na znaczenie przewidywania w odpowiednim czasie potrzeb pracowników i pracodawców w zakresie umiejętności i planowania strategicznego w tej dziedzinie. Wymaga to współpracy partnerów społecznych, zwłaszcza na poziomie sektorów i przedsiębiorstw.

5.3. Szczególną uwagę należy zwrócić na długotrwale bezrobotnych oraz na osoby, które przez długi czas pozostawały poza rynkiem pracy. Wydłużająca się nieobecność na rynku pracy znacznie ogranicza zdolność do zatrudnienia, zwłaszcza ze względu na tempo zmian cyfrowych⁽¹⁵⁾. Pandemia pogłębiła ten problem ze względu na zamknięcie niektórych przedsiębiorstw i pozostawanie pracowników w domu. Dlatego też w takich sytuacjach konieczna jest skuteczna aktywna polityka zatrudnienia.

5.4. Działania szkoleniowe powinny skupiać się na odpowiednim uświadamianiu pracodawcom wagi planowania we właściwym czasie pod kątem zapotrzebowania na umiejętności i kompetencje w przyszłej pracy. W tym kontekście Komitet zaleca zwrócenie szczególnej uwagi na plany szkoleń cyfrowych dla pracowników.

5.5. EKES zaleca, by państwa członkowskie rozważyły również zachęty finansowe i podatkowe do bardziej aktywnego szkolenia pracowników przez pracodawców, albo w formie bezpośredniego finansowania, albo ulg podatkowych dla przedsiębiorstw.

6. Zapewnienie równości

6.1. EKES jest zdania, że w trakcie odbudowy i po jej zakończeniu konieczne jest utrzymanie równości w odniesieniu do sytuacji osobistej oraz zapobieganie wszelkim formom dyskryminacyjnych praktyk. Chociaż należy uznać możliwości oferowane przez różnorodne formy pracy, istnieje również niebezpieczeństwo, że mogą one zwiększyć nierówności wśród pracowników, w tym zagrozić równouprawnieniu płci⁽¹⁶⁾. Należy znaleźć sposoby zapewnienia równouprawnienia płci wśród pracowników za pomocą wszelkich odpowiednich narzędzi, zarówno poprzez prawodawstwo, jak i układy zbiorowe.

6.2. EKES zauważa, że podczas pandemii nie gwarantowano równości, ponieważ przyjęte środki nie obejmowały wszystkich pracowników i przedsiębiorstw. Małym i średnim przedsiębiorstwom, pracownikom o niepewnych formach zatrudnienia, samozatrudnionym, migrantom, młodym ludziom i kobietom często odmawiano dostępu do rekompensaty za utratę dochodów lub nie obejmowano ich wprowadzonymi środkami. Oznacza to, że w czasie pandemii pogłębiło się ubóstwo i wykluczenie społeczne. Wiele przedsiębiorstw również zaprzestało działalności, co doprowadziło do utraty miejsc pracy.

6.3. EKES odnotowuje, że sytuacja kobiet na rynku pracy znacznie się pogorszyła w czasie pandemii⁽¹⁷⁾: wiele z nich straciło pracę, pogorszyła się równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i zwiększyła niepewność zatrudnienia.

6.4. Pogorszyła się również sytuacja migrantów i młodych ludzi na rynku pracy, którzy mają coraz większe trudności ze znalezieniem pracy. Ponadto borykają się oni w jeszcze większym stopniu z niepewnymi formami zatrudnienia, które nie gwarantują jakości życia.

6.5. Najlepszym odzwierciedleniem nierówności są poziom wynagrodzenia i stabilność zatrudnienia. W związku z tym EKES jest głęboko przekonany, że polityka rynku pracy musi zająć się problemem różnic w wynagrodzeniach, wraz ze środkami promującymi przejrzystość wynagrodzeń, przeciwdziałaniem poziomej i pionowej segregacji na rynku pracy, zachętą do pracy w pełnym wymiarze godzin dla kobiet, przeciwdziałaniem nieodpłatnym ograniczeniom związanym z opieką oraz wdrożeniem zasady równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości. Należy również przedsięwziąć środki w celu zapewnienia respektowania praw pracowniczych. Trzeba również zachęcać do dialogu społecznego skupiającego się na rokowaniach zbiorowych w niestandardowych formach działalności takich jak praca w gospodarstwie domowym, praca opiekuńcza czy praca za pośrednictwem platform internetowych.

7. Cyfryzacja i sztuczna inteligencja

7.1. Cyfryzacja ma duży wpływ na stosunki pracy, biorąc pod uwagę pozytywne i negatywne skutki wdrażania jej przez pracodawców w procesach pracy.

⁽¹⁵⁾ Umiejętności cyfrowe i szkolenia pracowników znacznie się różnią pomiędzy krajami UE, co pogłębia różnice w ich sytuacji. W 2019 r. średnio mniej niż 25 % przedsiębiorstw w UE zapewniło szkolenia cyfrowe, a odsetek ten wahał się od 6 % w Rumunii do 37 % w Finlandii.

⁽¹⁶⁾ Dz.U. C 220 z 9.6.2021, s. 13.

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

7.2. Rozwiązania cyfrowe budzą również obawy dotyczące stosunków umownych między pracownikami a pracodawcami. Do zapewnienia zrównoważonych elementów wysokiej jakości pracy konieczne jest monitorowanie rozwoju sytuacji na rynku pracy oraz z troszczeniem się o to, by istniały odpowiednie mechanizmy chroniące prawa podstawowe pracowników, bez wywoływania zakłóceń w dziedzinie rozwijania rozwiązań cyfrowych. UE, państwa członkowskie, partnerzy społeczni i inne zainteresowane strony powinny odegrać swoją rolę w znalezieniu sprawiedliwych rozwiązań problemów obywateli. EKES podkreśla, że rozwój cyfryzacji w życiu zawodowym może przynieść ze sobą nie tylko korzyści, lecz również wyzwania. W tym kontekście przyznaje, że istotną rolę może odegrać szybkie wdrażanie umowy ramowej europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji ⁽¹⁸⁾.

7.3. Istnieje pilna potrzeba zarządzania sztuczną inteligencją w miejscu pracy, w szczególności odnośnie do zapobiegania dyskryminacyjnym praktykom, bezprawnego nadzoru nad pracownikami – w tym prawa do bycia offline – oraz innego szkodliwego traktowania pracowników. Partnerzy społeczni muszą być włączani w proces przyjmowania i wdrażania przepisów dotyczących sztucznej inteligencji.

Bruksela, dnia 23 września 2021 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽¹⁸⁾ The European Social Partners framework agreement_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf.

ZAŁĄCZNIK

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty (art. 43 ust. 2 regulaminu wewnętrznego):

POPRAWKA 3**Zgłoszona przez:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Główne elementy zrównoważonej pracy wysokiej jakości w trakcie odbudowy i po niej****Punkt 2.9****Dodać:**

Opinia sekcji	Poprawka
<p>EKES zdaje sobie sprawę z szeregu aspektów, czynników i okoliczności, które mają wpływ na jakość pracy i jej zrównoważone świadczenie, i dał temu wyraz w swojej opinii ⁽¹⁾. Są to takie aspekty jak poziom i przewidywalność wynagrodzeń pracowników, formy i metody pracy, środowisko pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, stabilność zatrudnienia, uczenie się przez całe życie, szkolenie pracowników, regularne i przewidywalne godziny pracy, ochrona praw pracowniczych, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, aktywny i skuteczny dialog społeczny itp.</p> <p>⁽¹⁾ Dz.U. C 125 z 21.4.2017, s. 10, punkt 3.4.</p>	<p>EKES zdaje sobie sprawę z szeregu aspektów, czynników i okoliczności, które mają wpływ na jakość pracy i jej zrównoważone świadczenie, i dał temu wyraz w swojej opinii ⁽¹⁾. Są to takie aspekty jak poziom i przewidywalność wynagrodzeń pracowników, formy i metody pracy, w tym różne formy pracy i elastyczność w ramach dialogu społecznego, środowisko pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, stabilność zatrudnienia, uczenie się przez całe życie, szkolenie pracowników, regularne i przewidywalne godziny pracy, ochrona praw pracowniczych, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, aktywny i skuteczny dialog społeczny itp.</p> <p>⁽¹⁾ Dz.U. C 125 z 21.4.2017, s. 10, punkt 3.4.</p>

Wynik głosowania

Za: 92

Przeciw: 120

Wstrzymało się: 15

POPRAWKA 4**Zgłoszona przez:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Główne elementy zrównoważonej pracy wysokiej jakości w trakcie odbudowy i po niej****Punkt 3.3****Dodać:**

Opinia sekcji	Poprawka
<p>EKES zwraca uwagę, że pandemia wyeksponowała niektóre modele gospodarcze i biznesowe oraz formy i sposoby pracy, które przed pandemią były pomijane lub lekceważone. Należy zadbać o to, by te częstsze formy działalności gospodarczej i pracy nie wpływały negatywnie na rynek pracy lub jakość pracy i nie stanowiły nieuczciwych praktyk.</p>	<p>EKES zwraca uwagę, że pandemia wyeksponowała niektóre modele gospodarcze i biznesowe oraz formy i sposoby pracy, które przed pandemią były pomijane lub lekceważone. Chociaż ważne jest, by wzmocnić przedsiębiorczość i polityki przyjazne przedsiębiorcom – zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym – oraz promować zrównoważony rozwój tych częstszych form działalności gospodarczej i pracy, to należy zadbać o to, by nie wpływały one negatywnie na rynek pracy lub jakość pracy i nie stanowiły nieuczciwych praktyk.</p>

Wynik głosowania

Za: 90

Przeciw: 125

Wstrzymało się: 16

POPRAWKA 5**Zgłoszona przez:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Główne elementy zrównoważonej pracy wysokiej jakości w trakcie odbudowy i po niej**

Punkt 6.2**Dodać:**

Opinia sekcji	Poprawka
EKES zauważa, że podczas pandemii nie gwarantowano równości, ponieważ przyjęte środki nie obejmowały wszystkich pracowników i przedsiębiorstw. Małym i średnim przedsiębiorstwom, pracownikom o niepewnych formach zatrudnienia, samozatrudnionym, migrantom, młodym ludziom i kobietom często odmawiano dostępu do rekompensaty za utratę dochodów lub nie obejmowano ich wprowadzonymi środkami. Oznacza to, że w czasie pandemii pogłębiło się ubóstwo i wykluczenie społeczne. Wiele przedsiębiorstw również zaprzestało działalności, co doprowadziło do utraty miejsc pracy.	EKES zauważa, że podczas pandemii nie gwarantowano równości, ponieważ przyjęte środki nie obejmowały wszystkich pracowników i przedsiębiorstw. Małym i średnim przedsiębiorstwom, pracownikom o mniej stabilnych i mniej bezpiecznych formach zatrudnienia, samozatrudnionym, migrantom, młodym ludziom i kobietom często odmawiano dostępu do rekompensaty za utratę dochodów lub nie obejmowano ich wprowadzonymi środkami. Oznacza to, że w czasie pandemii pogłębiło się ubóstwo i wykluczenie społeczne. Wiele przedsiębiorstw również zaprzestało działalności, co doprowadziło do utraty miejsc pracy.

Wynik głosowania

Za: 88

Przeciw: 138

Wstrzymało się: 14

POPRAWKA 6**Zgłoszona przez:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Główne elementy zrównoważonej pracy wysokiej jakości w trakcie odbudowy i po niej****Punkt 6.3****Dodać:**

Opinia sekcji	Poprawka
EKES odnotowuje, że sytuacja kobiet na rynku pracy znacznie się pogorszyła w czasie pandemii ⁽¹⁷⁾ : wiele z nich straciło pracę, pogorszyła się równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i zwiększyła niepewność zatrudnienia.	EKES odnotowuje, że sytuacja kobiet na rynku pracy znacznie się pogorszyła w czasie pandemii ⁽¹⁷⁾ : wiele z nich straciło pracę, pogorszyła się równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i zwiększyły się wyzwania związane ze znalezieniem stabilniejszego i bezpieczniejszego zatrudnienia.
⁽¹⁷⁾ https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains	⁽¹⁷⁾ https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains

Wynik głosowania

Za: 80

Przeciw: 143

Wstrzymało się: 10

POPRAWKA 7**Zgłoszona przez:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Główne elementy zrównoważonej pracy wysokiej jakości w trakcie odbudowy i po niej****Punkt 6.4****Dodać:**

Opinia sekcji	Poprawka
Pogorszyła się również sytuacja migrantów i młodych ludzi na rynku pracy, którzy mają coraz większe trudności ze znalezieniem pracy. Ponadto borykają się oni w jeszcze większym stopniu z niepewnymi formami zatrudnienia, które nie gwarantują jakości życia.	Pogorszyła się również sytuacja migrantów i młodych ludzi na rynku pracy, którzy mają coraz większe trudności ze znalezieniem pracy. Ponadto borykają się one w jeszcze większym stopniu z wyzwaniem, jakim jest znalezienie stabilniejszych i bezpieczniejszych form zatrudnienia.

Wynik głosowania

Za: 80

Przeciw: 143

Wstrzymało się: 10

POPRAWKA 8**Zgłoszona przez:**

BARRERA CHAMORRO Maria del Carmen

MEYNENT Denis

SALIS-MADINIER Franca

ZORKO Andrej

SOC/685**Główne elementy zrównoważonej pracy wysokiej jakości w trakcie odbudowy i po niej**

Punkt 6.5**Zmienić:**

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Najlepszym odzwierciedleniem nierówności są poziom wynagrodzenia i stabilność zatrudnienia. W związku z tym EKES jest głęboko przekonany, że polityka rynku pracy musi zająć się problemem różnic w wynagrodzeniach, wraz ze środkami promującymi przejrzystość wynagrodzeń, przeciwdziałaniem poziomej i pionowej segregacji na rynku pracy, zachętą do pracy w pełnym wymiarze godzin dla kobiet, przeciwdziałaniem nieodpłatnym ograniczeniom związanym z opieką oraz wdrożeniem zasady równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości. Należy również przedsięwziąć środki w celu zapewnienia respektowania praw pracowniczych. Trzeba również zachęcać do dialogu społecznego skupiającego się na rokowaniach zbiorowych w niestandardowych formach działalności takich jak praca w gospodarstwie domowym, praca opiekuńcza czy praca za pośrednictwem platform internetowych.</p>	<p>Najlepszym odzwierciedleniem nierówności są poziom wynagrodzenia i stabilność zatrudnienia. W związku z tym EKES jest głęboko przekonany, że polityka rynku pracy musi zająć się problemem różnic w wynagrodzeniach, wraz z wiązującymi środkami promującymi przejrzystość wynagrodzeń, przeciwdziałaniem poziomej i pionowej segregacji na rynku pracy, zachętą do pracy w pełnym wymiarze godzin dla kobiet, przeciwdziałaniem nieodpłatnym ograniczeniom związanym z opieką oraz wdrożeniem zasady równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości. Należy również przedsięwziąć środki w celu zapewnienia respektowania praw pracowniczych. Trzeba również zachęcać do dialogu społecznego skupiającego się na rokowaniach zbiorowych w niestandardowych formach działalności takich jak praca w gospodarstwie domowym, praca opiekuńcza czy praca za pośrednictwem platform internetowych.</p>

Wynik głosowania

Za: 102

Przeciw: 113

Wstrzymało się: 16

POPRAWKA 10**Zgłoszona przez:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Główne elementy zrównoważonej pracy wysokiej jakości w trakcie odbudowy i po niej****Punkt 7.3****Dodać:**

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Istnieje pilna potrzeba zarządzania sztuczną inteligencją w miejscu pracy, w szczególności odnośnie do zapobiegania dyskryminacyjnym praktykom, bezprawnego nadzoru nad pracownikami – w tym prawa do bycia offline – oraz innego szkodliwego traktowania pracowników. Partnerzy społeczni muszą być włączani w proces przyjmowania i wdrażania przepisów dotyczących sztucznej inteligencji.</p>	<p>Aby zapewnić przejrzysty i zrównoważony rozwój sztucznej inteligencji istnieje pilna potrzeba zarządzania nią w miejscu pracy, w szczególności odnośnie do łagodzenia bezpodstawnych obaw, promowania autonomii pracowników i zapobiegania dyskryminacyjnym praktykom, bezprawnego nadzoru nad pracownikami oraz innego szkodliwego traktowania pracowników. Partnerzy społeczni muszą być włączani w proces przyjmowania i wdrażania przepisów dotyczących sztucznej inteligencji.</p>

Wynik głosowania

Za: 88
Przeciw: 136
Wstrzymało się: 10

POPRAWKA 11**Zgłoszona przez:**

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

SOC/685**Główne elementy zrównoważonej pracy wysokiej jakości w trakcie odbudowy i po niej****Punkt 1.1****Dodać:**

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Jakość pracy jest jednym z podstawowych elementów jakości życia. Należy przestrzegać zasady jakości pracy z myślą o jakości życia, ponieważ jest to warunek wstępny zrównoważonego rozwoju społecznego. Dlatego też EKES jest głęboko przekonany, że należy poświęcić jej szczególną uwagę w polityce UE, gdyż musi ona zapobiegać zagrożeniom związanym z nierównością, ubóstwem, wykluczeniem społecznym i nieuczciwą konkurencją.</p>	<p>Jakość pracy jest jednym z podstawowych elementów jakości życia i należy ją rozpatrywać wraz z koncepcją zrównoważonego rozwoju, z uwzględnieniem szerszego kontekstu zrównoważonego wzrostu i zatrudnienia, w szczególności przejścia na zieloną gospodarkę, oraz cyfryzacji. Jednocześnie EKES uznaje rolę pracodawców w promowaniu umiejętności, zatrudnienia, różnorodnych form pracy, bezpieczeństwa, dobrostanu pracowników i konkurencyjności przedsiębiorstw. Dlatego też EKES jest głęboko przekonany, że należy poświęcić szczególną uwagę w polityce UE jakości pracy jako elementu wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, gdyż może ona znacząco przyczynić się do zwiększenia zrównoważonego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia i wydajności, a jednocześnie przeciwdziałać zagrożeniom związanym z nierównością, ubóstwem, wykluczeniem społecznym i nieuczciwą konkurencją.</p>

Wynik głosowania

Za: 79
Przeciw: 136
Wstrzymało się: 11

POPRAWKA 12**Zgłoszona przez:**

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

SOC/685**Główne elementy zrównoważonej pracy wysokiej jakości w trakcie odbudowy i po niej**

Punkt 1.2**Dodać nowy punkt:****Umieścić po istniejącym punkcie – na tym samym poziomie**

Opinia sekcji	Poprawka
	<p><i>EKES podkreśla, że potrzebne są kompleksowe i dobrze ukierunkowane działania, aby zapewnić elastyczne, odporne i sprzyjające włączeniu społecznemu rynki pracy w państwach członkowskich. Należy przy tym uwzględnić skutki pandemii i położyć szczególny nacisk na zapewnienie elastycznych miejsc pracy. Niemniej zwraca uwagę, że rozwój rynku pracy musi być wspierany, a nie nadmiernie regulowany czy utrudniany. Szczególną uwagę należy zwrócić na zasady pomocniczości i proporcjonalności w odniesieniu do kompetencji UE i państw członkowskich oraz różnych instrumentów, którymi dysponują. Jeżeli chodzi o zapewnienie solidnych podstaw gospodarczych wspierających sprawiedliwe przemiany w Europie, należy skupić się na tworzeniu uczciwych, stabilnych i przewidywalnych ram regulacyjnych dla przedsiębiorstw, a także unikać obciążeń administracyjnych dla firm.</i></p>

Wynik głosowania

Za: 79

Przeciw: 144

Wstrzymało się: 7

POPRAWKA 15**Zgłoszona przez:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Główne elementy zrównoważonej pracy wysokiej jakości w trakcie odbudowy i po niej****Punkt 1.12****Dodać:**

Opinia sekcji	Poprawka
<p>EKES odnotowuje, że Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności nie odnosi się bezpośrednio do elementów pracy wysokiej jakości, w związku z czym apeluje, by Komisja uzupełniła go o ten aspekt. Jakość pracy ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia celów wyznaczonych w ramach tego instrumentu. Nie należy zapominać o słabszych grupach społecznych takich jak pracownicy zatrudnieni na niepewnych warunkach i pracownicy w młodym wieku, którzy najbardziej ucierpieli w wyniku epidemii.</p>	<p>EKES odnotowuje, że Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności nie odnosi się bezpośrednio do elementów pracy wysokiej jakości, w związku z czym apeluje, by Komisja zadbała o odpowiednie uwzględnienie tych elementów przy wdrażaniu instrumentu. Jakość pracy ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia celów wyznaczonych w ramach tego instrumentu. Nie należy zapominać o słabszych grupach społecznych, które najbardziej ucierpiały w wyniku epidemii.</p>

Wynik głosowania

Za: 82

Przeciw: 140

Wstrzymało się: 8
