



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 6 декември 2021 г.
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

РЕЗУЛТАТИ ОТ РАБОТАТА

От: Генералния секретариат на Съвета

До: Делегациите

№ предх. док.: 13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1

Относно: Устойчива заетост през целия живот
– Заключение на Съвета

Приложено се изпращат на делегациите заключенията на Съвета по посочения по-горе въпрос, одобрени от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси на заседанието му от 6 декември 2021 г.

Заклучения на Съвета относно устойчивата заетост през целия живот

КАТО ПРИЗНАВА, че:

1. Трудовият свят се променя бързо в резултат на технологичния напредък, глобализацията, изменението на климата и застаряването на населението. От десет години насам населението на ЕС в трудоспособна възраст намалява и се очаква тази тенденция да продължи¹. Като се има предвид, че общото население остава сравнително непроменено, рискът от недостиг на работна ръка се увеличава. За да се компенсира намаляващото население в трудоспособна възраст, е необходимо да се привлекат повече хора на пазара на труда и да се задържат там, като се предлагат качествени работни места, като се дава възможност на хората да имат по-дълъг трудов живот и като се подобрява производителността².
2. Основната цел на Европейския съюз е постоянното подобряване на условията на живот и труд на хората³. Европейският стълб на социалните права⁴ (наричан по-нататък „Стълбът“) е компасът, който ни насочва за постигането на тази цел. В Стратегическата програма на Европейския съвет изпълнението на Стълба се определя като приоритетно действие за периода 2019—2024 г. В Декларацията от Порто лидерите от ЕС заявиха, че планът за действие относно Европейския стълб на социалните права⁵ предоставя полезни насоки за прилагането на Стълба, и приветстваха трите нови водещи цели на ЕС за 2030 г. по отношение на заетостта, уменията и намаляването на бедността.

¹ Вж. също Зелената книга относно застаряването на населението. Насърчаване на солидарността и отговорността между поколенията. COM(2021) 50 final.

² Вж. също доклада на Европейската комисия за въздействието на демографските промени, 2020 г.

³ Договор за функционирането на Европейския съюз, Преамбюл

⁴ Междуетатитутуционална прокламация относно Европейския стълб на социалните права.

ОВ 2017/С 428/09

⁵ План за действие, представен от Комисията на 4 март 2021 г.

3. Съюзът и държавите членки са поели ангажимент за постигане на целите за устойчиво развитие на Програмата на ООН до 2030 г.⁶, включително цел 8, която е насочена към устойчив икономически растеж, пълна и продуктивна заетост и достоен труд за всички. Както се признава и в Декларацията по случай стогодишнината на МОТ, променящият се свят на труда изисква спешни действия за оползотворяване на предлаганите възможности и за справяне с предизвикателствата, породени от изграждането на справедливо, приобщаващо и сигурно бъдеще на труда за всички⁷.
4. Страните по Европейската социална харта приеха определени права и принципи като цели на своите политики: всички работници следва да имат правото на справедливи условия на труд, правото на безопасни и здравословни условия на труд и правото на сключване на колективни трудови договори, на свободен избор на професия, на справедливо възнаграждение, достатъчно за достоен стандарт на живот за работниците и техните семейства, на свобода на сдружаване, на специална закрила, ако са деца, млади хора или жени, както и на подходящи структури за професионално ориентиране и професионално обучение. Освен това всички лица със семейни отговорности, които упражняват или желаят да упражняват трудова дейност, имат право да го правят, без да бъдат подлагани на дискриминация и, доколкото е възможно, без конфликт между техните трудови и семейни отговорности⁸. Това е особено важно за жените, които продължават да прекарват повече време в неплатен труд за полагане на грижи от колегите си мъже.

⁶ Преобразуване на нашия свят: програмата до 2030 г. за устойчиво развитие. Резолюция A/RES/70/1.

⁷ Декларация по случай стогодишнината на МОТ относно бъдещето на труда и заключения на Съвета относно бъдещето на труда: Европейският съюз подкрепя Декларацията по случай стогодишнината на МОТ. Док. 13436/19.

⁸ Европейска социална харта (ревизирана), ратифицирана от следните държави — членки на ЕС: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES и SE.

5. В заключенията на Съвета от 2020 г.⁹ „Демографските предизвикателства — перспективи“ Съветът отчете значителното въздействие на демографския преход върху нашите икономики и системи за социална закрила. Съветът призова държавите членки да се справят с предизвикателствата, породени от прехода, като същевременно се възползват от възможностите за икономическо и социално развитие. В заключенията си от 2019 г.¹⁰ относно икономиката на благосъстоянието Съветът също така призна взаимно укрепващия се характер на благосъстоянието и икономическия растеж на хората.
6. Неотдавнашните инициативи на Комисията имат за цел да допринесат за подобряване на качеството и устойчивостта на труда. Стратегическата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021—2027 г.¹¹ определя ключовите приоритети и действия, които Комисията счита за необходими за подобряване на здравето и безопасността на работниците през следващите години, които ще бъдат белязани от екологичния, цифровия и демографския преход. Европейската програма за умения¹² има за цел да постигне резултати по първия принцип на Стълба относно правото на качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот.
7. Понятието „устойчива заетост през целия живот“, използвано в настоящите заключения, означава условия на живот и труд, които позволяват на хората да работят и да останат на работа през целия удължен професионален живот. Това включва преобразуването на работата с цел премахване на факторите, които обезкуражават или възпират работниците да останат или да навлязат на пазара на труда, като същевременно се отчитат индивидуалните обстоятелства¹³. Готовността за работа се различава и е вероятно да се променя през целия живот. Предизвикателството е да се постигне съответствие между потребностите и способностите на отделния човек и качеството на предлаганите работни места¹⁴.

⁹ Заключение на Съвета относно демографските предизвикателства — перспективи. ОВ 2020/С 205/03

¹⁰ Заключение на Съвета относно икономиката на благосъстоянието. ОВ 2019/С 400/09

¹¹ Стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021—2027 година. COM(2021) 323 final.

¹² Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост. COM(2020) 274 final.

¹³ Характеристиките на дадено лице във връзка с работата (способности, нужди, здраве, умения и т.н.) и индивидуалните обстоятелства се променят през целия живот, а с тях се променя и готовността за работа.

¹⁴ Eurofound, 2015 г. Устойчива заетост през целия живот: Концептуален документ.

8. Устойчивата заетост може да бъде постигната чрез инвестиране в качествени работни места и човешки капитал, с особен акцент върху справедливите условия на труд, здравословните и безопасни условия на труд, повишаването на квалификацията и преквалификацията и равновесието между професионалния и личния живот. Устойчивата заетост е съществен елемент на икономиката на благосъстоянието¹⁵ и важен двигател за увеличаване на участието на работната сила, производителността, икономическите резултати¹⁶ и социалното приобщаване. Ако работата е неустойчива, тя засяга здравето и благосъстоянието на хората на пазара на труда и лицата на тяхна издръжка, с последици, които възникват незабавно или в средносрочен до дългосрочен план¹⁷.
9. В своето становище относно устойчивата и качествена работа¹⁸ Европейският икономически и социален комитет а) признава устойчивата и качествена работа като един от основните компоненти на качеството на живот, който трябва да се разглежда заедно с концепцията за устойчиво развитие; б) счита, че гарантирането на устойчива и качествена работа е споделена отговорност на Комисията, държавите членки и европейските и националните социални партньори; и в) подчертава, че социалният диалог следва да бъде засилен и разширен, за да обхване по-стратегически теми, насочени към устойчивостта.

¹⁵ Заключение на Съвета относно икономиката на благосъстоянието. ОВ 2019/С 400/09

¹⁶ ОИСП, 2018 г. Работни документи на ОИСП — Социално развитие, заетост и миграция, № 221, Качество на работните места, здраве и производителност: Основана на факти рамка за анализ.

¹⁷ Eurofound, 2015 г. Устойчива заетост през целия живот: Концептуален документ и Eurofound, 2021 г. Условия на труд и устойчива заетост: Анализ, използващ рамката за качество на работните места.

¹⁸ Европейски икономически и социален комитет, 2021 г. Основни компоненти на устойчивата и качествена работа по време на възстановяването и след него. [Проучвателно становище по искане на словенското председателство]. Док. SOC/685.

КАТО ОТЧИТА, че:

10. Намаляването на населението в трудоспособна възраст и нарастващата продължителност на живота представляват предизвикателства за функционирането на пазара на труда и изискват всеобхватен подход за адаптиране на системите за социална закрила. Дългосрочните демографски прогнози за ЕС показват, че се очаква населението да намалее и да претърпи значителна промяна във възрастовата си структура¹⁹. Очаква се растежът на производителността на труда да се превърне в единствен източник на потенциален ръст на производството в ЕС, а общите разходи, свързани със застаряването на населението, се очаква да нараснат в дългосрочен план²⁰.
11. Устойчивата работа е от основно значение, за да могат хората да останат здрави и активни с напредването на възрастта си, за удължаването на трудовия им живот, за адекватните и устойчиви системи за социална закрила и следователно за функционирането на икономиката като цяло. Въпреки че все още са необходими повече изследвания в областта на устойчивата работа, наличните анализи ясно показват, че инвестициите в справедливи условия на труд, здравословни и безопасни условия на труд, образование и обучение и равновесие между професионалния и личния живот дават резултат чрез подобряване на благосъстоянието на хората и по този начин повишаване на тяхната производителност и участие в работата през целия удължен професионален живот.

¹⁹ Населението в трудоспособна възраст (20-64 години) ще намалее с 32,1 милиона потенциални работници (18,6 милиона мъже, 13,5 милиона жени) до 2070 г., което означава, че ЕС ще има по-малко от двама души в трудоспособна възраст за всяко лице на възраст 65 или повече години, вместо около трима души в трудоспособна възраст през 2019 г. Източник: Европейска комисия, 2021 г. Доклад от 2021 г. относно застаряването на населението. Икономически и бюджетни прогнози за държавите — членки на ЕС (2019—2070 г.). Институционален документ 148.

²⁰ Пак там.

12. През последните десетилетия качеството на работните места в Съюза бавно се подобрява²¹. През 2015 г. 86 % от служителите в ЕС са били удовлетворени или много удовлетворени от условията си на труд. Малко под една четвърт обаче считат, че работата им застрашава тяхното здраве или безопасност, а една четвърт считат, че работата им има най-вече отрицателно въздействие върху здравето им, като мъжете са по-склонни да докладват за тези отрицателни влияния. Подходящите умения са важен фактор за удовлетвореността и производителността на труда, като близо 28 % от служителите съобщават, че притежават умения да се справят с по-отговорни задължения (мъже 30 %, жени 27 %), докато 14 %²² съобщават, че се нуждаят от допълнително обучение, за да се справят добре със задълженията си²³. Работното време не съответства много добре на семейните или социалните задължения извън работното място за почти всеки пети работник (20 % от мъжете, 16 % от жените) и всеки пети работник се чувства твърде уморен след работа, за да извършва някои необходими домакински дейности²⁴.

²¹ Eurofound, 2021 г. Условия на труд и устойчива заетост: Анализ, използващ рамката за качество на работните места.

²² Данните са разбити по пол само когато са налични и когато има осезаема разлика между мъжете и жените (отнася се за целия текст).

²³ Eurofound, 2021 г. Условия на труд и устойчива заетост: Анализ, използващ рамката за качество на работните места.

²⁴ Eurofound, 2017 г. Шесто европейско проучване на условията на труд – обобщаващ доклад, данни за ЕС-28.

13. Здравословните и безопасни условия на труд са предпоставка за устойчивостта на заетостта през целия живот. Натрупването на отрицателни (здравни) последици от работата по време на трудовия живот на човека оказва отрицателно въздействие върху качеството на остаряването му и може да ограничи трудовия живот. Екологичният, цифровият и демографският преход изискват да предвиждаме и управляваме промените. Осъзнаването на начините за систематично адаптиране на здравословните и безопасни условия на труд към всяко работно място в променящия се свят на труда, в допълнение към подхода „превенция чрез проектиране“²⁵ съчетан с ориентиран към работниците подход на проектиране, може да спомогне за смекчаване на новите и нововъзникващите предизвикателства пред безопасността и здравето при работа, свързани с цифровизацията²⁶, психосоциалните и ергономичните рискове и застаряването на работната сила. Освен това прогнозите сочат, че инвестициите в здравословни и безопасни условия на труд дават резултат: възвращаемостта е почти две евро за всяко инвестирано евро²⁷, докато трудовите злополуки и заболяванията струват на обществото равностойността на повече от 3,3 % от БВП на ЕС²⁸.

²⁵ Подходът „превенция чрез проектиране“ е начин за предотвратяване и контрол на професионалните увреждания, заболяванията и смъртните случаи на ранен етап от процеса на планиране и проектиране. Вж. също EU-OSHA, 2018 г. Прогнози за нови и възникващи рискове за безопасните и здравословни условия на труд, свързани с цифровизацията до 2025 г.

²⁶ Като например денонощната цифрова наличност, размитите граници на личния и професионалния живот и използването на устройства, които определят темпото на работа или следят ефективността на работниците. Вж. също EU-OSHA, 2019 г. Европейско проучване за новите и нововъзникващите рискове в предприятията, ESENER и Eurofound, 2017 г. Шесто европейско проучване на условията на труд – обобщаващ доклад.

²⁷ Европейска комисия, 2011 г. Социално-икономически разходи при трудови злополуки и професионални заболявания. Основни послания и проучвания на конкретни случаи.

²⁸ EU-OSHA, 2017 г. Международно сравнение на разходите за свързани с работата злополуки и заболявания.

14. Предоставянето на възможности за придобиване на умения, повишаване на квалификацията и преквалификация през целия трудов живот на човека е важен компонент на устойчивата работа. То помага на възрастните от всички възрасти да се подготвят за променящите се пазари на труда и да се адаптират към тях, предотвратява безработицата и помага да се гарантира, че никой няма да бъде изоставен. По-голямата част от предприятията в ЕС предоставят някаква форма на обучение (включително обучение на работното място), но около три от всеки 10 го предоставят на по-малко от 20 % от своите служители²⁹. Обучението, заплатено или предоставяно от работодателите, е по-достъпно за служителите на безсрочни договори (44 %), отколкото за тези със срочни договори (31 %) или за тези с друг вид договор или без договор (само 22 %)³⁰. До 2016 г. само 37 % от възрастните са участвали в учебни дейности всяка година. За нискоквалифицираните възрастни този процент е едва 18.³¹
15. Гъвкавостта, сигурността, предвидимостта и равните възможности за всички са важни аспекти на устойчивата работа. Делът на нестандартните форми на труд се увеличава през последното десетилетие. Повече от четири от всеки 10 работници в ЕС не са в стандартно трудово правоотношение³². Нестандартните форми на заетост могат да създадат нови възможности за работа (по-специално поради повишената гъвкавост, която могат да предложат), особено за тези, които са по-отдалечени от пазара на труда, но могат също така да увеличат несигурността и неувереността, които се отразяват отрицателно на благосъстоянието на хората. Има ограничени съпоставими данни за нестандартните форми на заетост, тяхното значение за пазарите на труда и тяхното въздействие върху системите за социална закрила в целия ЕС. Гъвкавите схеми на работа, както при стандартната, така и при нестандартната заетост, следва да улеснят по-доброто равновесие между професионалния и личния живот³³. Необходими са обаче допълнителни усилия за подобряване на условията на труд и социалната закрила на лицата с нестандартна заетост, за да стане работата устойчива за всички.

²⁹ Eurofound и Cedefop, 2020 г. Проучване на европейските дружества за 2019 г.: Практики на работното място, които отключват потенциала на служителите.

³⁰ Eurofound, 2017 г. Шесто европейско проучване на условията на труд – обобщаващ доклад.

³¹ Европейска комисия, 2021 г. План за действие на Европейския стълб на социалните права. COM(2021) 102 final.

³² Европейски парламент, 2016 г. Несигурна заетост в Европа. Модели, тенденции и стратегии в областта на политиката.

³³ Вж. също заключенията на Съвета относно дистанционната работа. Док. ST 9747/21.

16. Разликата в заетостта между жените и мъжете е основна неустойчива характеристика на пазарите на труда. Загубата на образователния и трудовия потенциал на жените оказва отрицателно въздействие върху резултатите и конкурентното предимство на икономиката на ЕС. Това струва на ЕС над 320 милиарда евро през 2018 г., което съответства на 2,4 % от БВП на ЕС през същата година³⁴. Важен обяснителен фактор за по-слабото участие на жените на пазара на труда е по-голямата тежест в полагането на грижи, произтичаща от неравномерното разпределение на тези отговорности между тях и колегите им от мъжки пол³⁵. Пожизнените разходи, свързани с изключването на една жена от пазара на труда, се оценяват на между 1,2 милиона евро и 2 милиона евро в зависимост от образователното ѝ равнище, като разходите обикновено се оценяват като по-високи за жените с висше образование³⁶. Подобряването на физическата и финансовата достъпност и на качеството на услугите за полагане на грижи³⁷, както и насърчаването на равното поделение на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете биха могли да допринесат за преодоляване на разликата в заетостта между жените и мъжете.
17. Социалният диалог е от ключово значение за осигуряването на устойчива работа в полза на всички страни. Социалните партньори играят централна роля в променяния се свят на труда и са в особено добра позиция да определят – в контекста на конкретни дейности или сектори – решенията и условията за здраве и безопасност, които дават възможност за устойчив труд. Следователно социалният диалог е от решаващо значение и за добре функциониращите и производителни икономики и сплотените общества.

³⁴ Eurofound, 2020 г. „Жените и равенството на пазара на труда: Доведе ли COVID-19 до отстъпление от последните постижения?“

³⁵ Eurofound, 2018 г. „Постигане на равновесие: съвместяване на професионалния и личния живот в ЕС“.

³⁶ Европейска комисия, 2017 г. Оценка на въздействието, придружаваща предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета.

³⁷ Услугите за полагане на грижи включват, но не се ограничават до: грижи за деца, дългосрочни грижи (услуги за лица, нуждаещи се от грижи поради старост, хронично заболяване или увреждане), услуги за краткосрочни грижи.

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ПРИКАНВА

ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, при отчитане на националните обстоятелства:

18. ДА УКРЕПВАТ политиките за по-нататъшно подобряване на условията на труд за всички и за оказване на подкрепа на хората чрез преходите, съпътстващи целия им професионален живот, така че да могат бързо да навлязат и да се завърнат на пазара на труда и да намерят качествена работа, включително чрез сътрудничество между различните участващи публични служби.
19. ДА АКТУАЛИЗИРАТ, когато е целесъобразно, своите национални правни рамки и настоящите стратегии в областта на заетостта и здравето, като надлежно вземат предвид стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2014—2020 година, с акцент върху трите ѝ междусекторни ключови цели – предвиждане и управление на промените в новия свят на труда, подобряване на превенцията на злополуки и заболявания на работното място и повишаване на готовността за всяка потенциална здравна криза.
20. ДА ГАРАНТИРАТ наличието на достатъчно ресурси за функционирането, работата в мрежа и популяризирането на националните фокусни точки на EU-OSHA.
21. ДА АКТУАЛИЗИРАТ методите, използвани за прогнозиране на търсенето на умения, и ДА ПОДОБРЯВАТ механизмите за преодоляване на несъответствията между уменията и потребностите.
22. Непрекъснато ДА РАЗВИВАТ и НАСЪРЧАВАТ възможностите за насърчаване на възможностите за обучение през целия живот за всички, за да се помогне на хората да се адаптират към променящия се свят на труда, като се вземе предвид и Европейската програма за умения, включително чрез насърчаване на трансфера на знания и умения между поколенията.
23. ДА УВЕЛИЧАТ УСИЛИЯТА за подобряване на условията на труд, социалната закрила и достъпа до учене през целия живот за лицата с нестандартна заетост, така че работата да стане устойчива за всички.

24. ДА ПОВИШАВАТ ефективността на инспекциите по труда и други механизми за правоприлагане и надзор, когато е целесъобразно, така че да се спазват приложимите правни разпоредби, свързани с устойчивата работа.
25. ДОПЪЛНИТЕЛНО ДА ПРОУЧАТ възможностите за по-добро равновесие между професионалния и личния живот, включително чрез подобряване на физическата и финансовата достъпност и на качеството на услугите за полагане на грижи, с цел, наред с другото, да се гарантират равни възможности за жените и мъжете на пазара на труда.

ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ И ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ, в съответствие с техните области на компетентност:

26. ДА АНАЛИЗИРАТ основните пречки пред устойчивата работа и систематично да полагат усилия за НАМИРАНЕ на решения, които ще улеснят това, като по този начин се подкрепят активният живот на възрастните хора и остаряването в добро здраве, продължителен трудов живот, благосъстоянието на хората, участието на работната сила, системите за социална закрила, производителността и икономическите резултати.
27. ДА ПОДКРЕПЯТ научните изследвания и разработването на качествени бази данни за устойчива работа, като се вземат предвид съответните социално-демографски статистически променливи³⁸, за да се гарантира съгласуваност, съпоставимост и достъпност на данните за основано на факти създаване на политики.
28. ДА ЗАСИЛЯТ интегрирането на здравословните и безопасни условия на труд в съответните политики и мерки, особено в областта на общественото здраве (по-специално психичното здраве), социалните грижи, образованието и обучението, цифровизацията, изкуствения интелект, обществените поръчки и околната среда.
29. ДОПЪЛНИТЕЛНО ДА РАЗРАБОТЯТ съпоставими статистически данни за нестандартните форми на заетост и ДА АНАЛИЗИРАТ тяхното значение за промените на пазара на труда и тяхното въздействие върху системите за социална закрила, като се вземат предвид съответните социално-демографски статистически променливи.

³⁸ Социално-демографските променливи включват например възраст, пол, образование, равнище на ограничение на уменията, домакинство, заетост, доходи и т.н.

30. ДА УЛЕСНЯВАТ и ПОДКРЕПЯТ обмена на най-добри практики и придобити знания относно устойчивата работа и дългосрочните ползи от нея за функционирането на пазарите на труда и системите за социална закрила, както и за благосъстоянието на хората, като същевременно се вземат предвид основните тенденции, ускорени от пандемията от COVID-19.
31. ДА НАСЪРЧАВАТ култура на превенция в областта на безопасните и здравословни условия на труд и култура на учене през целия живот.
32. ДА РАЗРАБОТВАТ и ИЗПЪЛНЯВАТ целенасочени мерки за преодоляване на разликата в заетостта между половете.
33. ДА ПОДКРЕПЯТ социалните партньори с цел повишаване на техния капацитет за насърчаване на устойчива заетост.

ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ:

34. ДА АНАЛИЗИРА последиците от неустойчивите трудови практики и ползите от устойчивата работа за отделните лица, работодателите и обществото като цяло в тясно сътрудничество със съответните агенции на ЕС и международни организации като ОИСР и МОТ.
35. ДА ПРАВИ ПРЕГЛЕД на съответните актове на Съюза с цел да се увеличи приносът на съществуващите мерки за устойчива заетост и да представя необходимите предложения, за да се АДАПТИРАТ съществуващите правни инструменти, когато е уместно, към изискванията на променящия се свят на труда, по-специално по отношение на застаряването на населението.
36. ДА ГАРАНТИРА бързото и цялостно изпълнение на тези действия в рамките на стратегическата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021—2027 г., за която отговаря Европейската комисия, с особен акцент върху борбата с професионалните ракови заболявания чрез допълнителен напредък при определянето на гранични стойности на професионална експозиция, и ДА ВКЛЮЧВА целите на стратегическата рамка на ЕС в съответните съществуващи и предстоящи стратегически документи.

37. ДА ПРИЗНАЕ значението на устойчивата работа през живота на хората в предстоящата Европейска стратегия за грижи.

СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ, при зачитане на тяхната роля и автономност:

38. ДА ПРОДЪЛЖАТ ДА УЧАСТВАТ в социалния диалог относно променящия се свят на труда на всички равнища.
39. ДА НАСЪРЧАВАТ повишаването на осведомеността относно ползите от устойчивата работа за работниците, работодателите, гражданите и обществото като цяло, както и относно културата на здравословни и безопасни условия на труд и културата на учене през целия живот.
40. ДА НАСЪРЧАВАТ превантивните действия като най-ефективния начин за осигуряване на устойчива заетост, по-специално по отношение на въздействието на застаряването на населението и цифровизацията.
41. ДА ПОВИШАВАТ ОСВЕДОМЕНОСТТА ОТНОСНО факта, че по-високото равнище на здравословни и безопасни условия на труд е от полза за работниците, работодателите, гражданите и обществото като цяло и че безопасните и здравословни работни места допринасят за устойчивостта и конкурентоспособността на икономиката на Съюза.
42. ДА ПРОДЪЛЖАТ ДА НАСЪРЧАВАТ ефективното прилагане на съществуващите правила за здравословни и безопасни условия на труд.
-