



Brusel 6. prosince 2021
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel: Generální sekretariát Rady

Příjemce: Delegace

Č. předchozího dokumentu: 13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1

Předmět: Udržitelná práce v průběhu celého života
– závěry Rady

Delegace naleznou v příloze závěry Rady k výše uvedenému tématu, které schválila Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) na zasedání dne 6. prosince 2021.

Závěry Rady o udržitelné práci v průběhu celého života

UZNÁVAJÍC, že:

1. V důsledku technologického pokroku, globalizace, změny klimatu a stárnutí obyvatelstva se svět práce rychle mění. Počet obyvatel EU v produktivním věku se již deset let postupně snižuje a očekává se, že tento trend bude pokračovat¹. Vzhledem k tomu, že celkový počet obyvatel zůstává poměrně stálý, zvyšuje se riziko nedostatku pracovních sil. V zájmu kompenzace snižování počtu obyvatel v produktivním věku je nezbytné přivést více lidí na trh práce a udržet je tam, nabízet kvalitní pracovní místa, umožnit lidem delší pracovní život a zlepšovat produktivitu².
2. Neustálé zlepšování životních a pracovních podmínek lidí je základním cílem Evropské unie³. Kompasem, který nás k dosažení tohoto cíle vede, je evropský pilíř sociálních práv⁴ (dále jen „pilíř“). Ve strategické agendě Evropské rady na období 2019–2024 se stanoví provádění pilíře jako prioritní opatření. V Portsém prohlášení vedoucí představitelé EU uvedli, že Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv⁵ poskytuje užitečné pokyny pro provádění pilíře, a uvítali tři nové hlavní cíle EU pro rok 2030 týkající se zaměstnanosti, dovedností a zmírňování chudoby.

¹ Viz rovněž zelená kniha o stárnutí – Podpora mezigenerační solidarity a odpovědnosti. COM(2021) 50 final.

² Viz rovněž zpráva Evropské komise o dopadu demografických změn, 2020.

³ Smlouva o fungování Evropské unie, preambule

⁴ Interinstitucionální vyhlášení evropského pilíře sociálních práv. Úř. věst. C 428, 13.12.2017, s. 10.

⁵ Akční plán, který představila Komise dne 4. března 2021.

3. Unie a členské státy se zavázaly k dosažení cílů udržitelného rozvoje Agendy OSN 2030⁶, včetně cíle č. 8, který se zaměřuje na udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny. Jak bylo rovněž uznáno v Deklaraci o budoucnosti práce přijaté u příležitosti 100. výročí založení MOP, měnící se svět práce vyžaduje bezodkladná opatření k využití nabízených příležitostí a řešení výzev, které představuje utváření spravedlivé, inkluzivní a bezpečné budoucnosti práce pro všechny⁷.
4. Smluvní strany Evropské sociální charty přijaly jako cíle svých politik určitá práva a zásady: všichni pracovníci by měli mít právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky a právo kolektivně vyjednávat, právo na svobodnou volbu povolání, na spravedlivou odměnu, která pracovníkům i jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň, na svobodu sdružování, na zvláštní ochranu v případě dětí, mladých lidí či žen a právo na vhodná zařízení pro poradenství při volbě povolání a odbornou přípravu. Kromě toho mají všechny osoby s rodinnými povinnostmi, které vykonávají nebo si přejí vykonávat zaměstnání, právo tak činit, aniž by byly vystaveny diskriminaci a pokud možno bez konfliktu mezi pracovními a rodinnými povinnostmi⁸. To je obzvláště relevantní v případě žen, které tráví neplacenou péčí nadále více času než jejich mužské protějšky.

⁶ Přeměna našeho světa: Agenda pro udržitelný rozvoj 2030. Rezoluce A/RES/70/1.

⁷ Deklarace o budoucnosti práce přijatá u příležitosti 100. výročí založení MOP a závěry Rady nazvané „Budoucnost práce: podpora Evropské unie deklaraci přijaté u příležitosti 100. výročí založení MOP“. Dokument 13436/19.

⁸ Evropská sociální charta (revidovaná), kterou ratifikovaly tyto členské státy EU: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES a SE.

5. Rada ve svých závěrech z roku 2020⁹ nazvaných „Demografické výzvy – další postup“ uznala významný dopad demografické transformace na naše ekonomiky a systémy sociální ochrany. Vyzvala členské státy, aby se zabývaly výzvami, které tato transformace přináší, a využívaly příležitosti k hospodářskému a sociálnímu rozvoji. Ve svých závěrech z roku 2019¹⁰ o ekonomice blahobytu rovněž uznala vzájemně se posilující povahu blahobytu a hospodářského růstu obyvatel.
6. Cílem nedávných iniciativ Komise je přispět ke zlepšení kvality a udržitelnosti práce. Ve Strategickém rámci EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2021–2027¹¹ jsou stanoveny klíčové priority a opatření, které Komise považuje za nezbytné pro zlepšení zdraví a bezpečnosti pracovníků v nadcházejících letech, které budou poznamenány ekologickou, digitální a demografickou transformací. Cílem Evropské agendy dovedností¹² je dodržet první zásadu pilíře, tj. právo na kvalitní a inkluzivní vzdělávání, odbornou přípravu a celoživotní učení.
7. Pojmem „udržitelná práce v průběhu celého života“ použitým v těchto závěrech se rozumí životní a pracovní podmínky, které lidem umožňují zapojit se do práce a zůstat v ní po celou dobu prodlouženého pracovního života. To zahrnuje transformaci práce s cílem odstranit faktory, které pracovníky od trhu práce nebo od vstupu na něj odrazují nebo jim v něm brání, s přihlédnutím k individuálním okolnostem¹³. Dostupnost práce se liší a je pravděpodobné, že se v průběhu života změní. Úkolem je sladit potřeby a schopnosti jednotlivce s kvalitou nabízených pracovních míst¹⁴.

⁹ Závěry Rady „Demografické výzvy – další postup“. Úř. věst. C 205, 19.6.2020, s. 3.

¹⁰ Závěry Rady o ekonomice blahobytu. Úř. věst. C 400, 26.11.2019, s. 9.

¹¹ Strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2021–2027. Dokument COM(2021) 323 final.

¹² Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost. Dokument COM(2020) 274 final.

¹³ Charakteristiky jednotlivce ve vztahu k práci (schopnosti, potřeby, zdraví, dovednosti atd.) a individuální okolnosti se v průběhu života mění, stejně jako dostupnost práce.

¹⁴ Eurofound (2015). Udržitelná práce v průběhu celého života: koncepční dokument.

8. Udržitelné práce lze dosáhnout investováním do kvalitních pracovních míst a lidského kapitálu, přičemž je třeba zvláštní pozornost věnovat spravedlivým pracovním podmínkám, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, prohlubování dovedností, změně kvalifikace a rovnováze mezi pracovním a soukromým životem. Udržitelná práce je základní složkou ekonomiky blahobytu¹⁵ a důležitou hnací silou vyšší míry účasti na trhu práce, produktivity, hospodářské výkonnosti¹⁶ a sociálního začleňování. Pokud je práce neudržitelná, ovlivňuje to zdraví a životní podmínky lidí na trhu práce a osob na nich závislých, což má důsledky, které se projeví okamžitě nebo ve střednědobém až dlouhodobém horizontu¹⁷.
9. Evropský hospodářský a sociální výbor ve svém stanovisku k tématu Udržitelná kvalitní práce¹⁸ a) uznává udržitelnou kvalitní práci jako jednu ze základních složek kvality života, kterou je třeba posuzovat společně s koncepcí udržitelného rozvoje; b) považuje zajištění udržitelné kvalitní práce za sdílenou odpovědnost Komise, členských států a evropských a vnitrostátních sociálních partnerů; a c) zdůrazňuje, že sociální dialog by měl být posílen a rozšířen tak, aby zahrnoval strategičtější témata zaměřená na udržitelnost.

¹⁵ Závěry Rady o ekonomice blahobytu. Úř. věst. C 400, 26.11.2019, s. 9.

¹⁶ OECD, 2018. Pracovní dokumenty pro sociální oblast, zaměstnanost a migraci č. 221 – Kvalita pracovních míst, zdraví a produktivita: fakticky podložený rámec pro analýzu.

¹⁷ Eurofound (2015). Udržitelná práce v průběhu celého života: koncepční dokument a Eurofound, 2021. Pracovní podmínky a udržitelná práce: analýza s využitím rámce pro kvalitu pracovních míst.

¹⁸ Evropský hospodářský a sociální výbor, 2021. Klíčové prvky udržitelné kvalitní práce během oživení a po něm. [Průzkumné stanovisko na žádost slovinského předsednictví]. Dokument SOC/685.

VZHLEDEM K TOMU, že:

10. Zmenšující se počet obyvatel v produktivním věku a prodlužující se délka života představují výzvy pro fungování trhu práce a vyžadují komplexní přístup k přizpůsobování systémů sociální ochrany. Dlouhodobé demografické prognózy týkající se EU prozrazují, že se očekává pokles populace a že dojde k významné změně v její věkové struktuře¹⁹. Jediným zdrojem růstu potenciálního produktu v EU by se podle prognózy měl stát růst produktivity práce a celkové náklady spojené se stárnutím obyvatelstva se mají v dlouhodobém horizontu zvyšovat²⁰.
11. Udržitelná práce má zásadní význam pro to, aby jednotlivci mohli zůstat s přibývajícím věkem zdraví a aktivní, v zájmu prodloužení pracovního života, adekvátních a udržitelných systémů sociální ochrany, a tím i v zájmu fungování hospodářství jako celku. Ačkoli je v oblasti udržitelné práce ještě zapotřebí dalšího výzkumu, dostupné analýzy jasně ukazují, že investice do spravedlivých pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vzdělávání a odborné přípravy a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem se vyplatí v podobě zlepšení životních podmínek lidí, a tím i zvýšení jejich produktivity a účasti na trhu práce po celou dobu prodlouženého pracovního života.

¹⁹ Počet obyvatel v produktivním věku (20–64 let) se do roku 2070 sníží o 32,1 milionu potenciálních pracovníků (18,6 milionu mužů, 13,5 milionu žen), což znamená, že EU by na každou osobu ve věku 65 let nebo starší připadaly méně než dvě osoby v produktivním věku, namísto zhruba tří osob v produktivním věku, jak tomu bylo v roce 2019. In: Evropská komise, 2021. The 2021 Ageing Report (Zpráva o stárnutí obyvatelstva z roku 2021). Hospodářské a rozpočtové projekce pro členské státy EU (2019–2070).
Institucionální dokument č. 148.

²⁰ Tamtéž.

12. Kvalita pracovních míst v Unii se v posledních desetiletích pomalu zlepšuje²¹. V roce 2015 bylo 86 % zaměstnanců v EU se svými pracovními podmínkami spokojeno nebo velmi spokojeno. O něco méně než čtvrtina si však myslela, že práce ohrožuje jejich zdraví nebo bezpečnost, a čtvrtina se domnívala, že práce má na jejich zdraví převážně negativní dopad, přičemž muži tyto negativní vlivy hlásí častěji. Důležitým faktorem přispívajícím ke spokojenosti s prací a produktivitě práce jsou odpovídající dovednosti, přičemž přibližně 28 % zaměstnanců uvádí, že mají dovednosti pro plnění náročnějších povinností (muži 30 %, ženy 27 %), zatímco 14 %²² uvádí, že k tomu, aby mohli řádně plnit své povinnosti, potřebují další odbornou přípravu²³. Pracovní doba neodpovídá příliš dobře rodinným nebo sociálním závazkům mimo práci téměř u každého pátého pracovníka (20 % mužů, 16 % žen) a každý pátý pracovník se cítí po práci příliš unavený na to, aby vykonával nějaké nezbytné práce v domácnosti²⁴.

²¹ Eurofound (2021). Pracovní podmínky a udržitelná práce: analýza s využitím rámce pro kvalitu pracovních míst.

²² Údaje jsou členěny podle pohlaví pouze tehdy, jsou-li k dispozici a pokud existuje hmatatelný rozdíl mezi muži a ženami (týká se celého znění).

²³ Eurofound (2021). Pracovní podmínky a udržitelná práce: analýza s využitím rámce pro kvalitu pracovních míst.

²⁴ Eurofound (2017). Šestý průzkum pracovních podmínek v Evropě – souhrnná zpráva, údaje týkající se EU-28.

13. Předpokladem udržitelnosti práce v průběhu celého života je bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Hromadění negativních (zdravotních) následků práce během pracovního života jednotlivců ovlivňuje negativně kvalitu stárnutí a může zkrátit jejich pracovní život. Ekologická, digitální a demografická transformace vyžaduje, abychom předjímali a řídili změny. Povědomí o tom, jak v měnícím se světě práce systematicky uzpůsobovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci jednotlivým pracovištím, může kromě přístupu „prevence prostřednictvím koncepce“²⁵, začleněného do přístupu „koncepce zaměřená na pracovníky“, pomoci zmírnit nové a nově se objevující výzvy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souvislosti s digitalizací²⁶, psychosociálními a ergonomickými riziky a stárnoucí pracovní silou. Prognózy navíc ukazují, že investice do bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se vyplácejí: návratnost činí téměř dvě eura za každé investované euro²⁷; kdežto pracovní úrazy a nemoci z povolání společnost stojí částku odpovídající více než 3,3 % HDP Unie²⁸.

²⁵ Přístup „prevence prostřednictvím koncepce“ představuje způsob, jak předcházet pracovním úrazům, nemocem z povolání a souvisejícím úmrtím již v rané fázi procesu plánování a koncepce a jak je regulovat. Viz rovněž Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU–OSHA), 2018. Studie zaměřená na nová a vznikající rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souvislosti s digitalizací do roku 2025.

²⁶ Například nepřetržitá digitální dostupnost, rozostřené hranice mezi soukromým a pracovním životem a používání zařízení, která určují pracovní tempo nebo monitorují výkonnost pracovníků. Viz rovněž Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU–OSHA), 2019. Evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER) a Eurofound, 2017. Šestý průzkum pracovních podmínek v Evropě – souhrnná zpráva.

²⁷ Evropská komise, 2011. Socioekonomické náklady spojené s pracovními úrazy a poškození zdraví v souvislosti s prací. Klíčová sdělení a případové studie.

²⁸ Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA), 2017. Mezinárodní srovnání nákladů souvisejících s pracovními úrazy a nemocemi z povolání.

14. Důležitou součástí udržitelné práce je poskytování příležitostí k získávání dovedností, prohlubování dovedností a ke změně kvalifikace během celého pracovního života jednotlivce. To pomáhá dospělým všech věkových kategorií připravit se na měnící se trhy práce a přizpůsobit se jim, předcházet nezaměstnanosti a zajistit, aby nikdo nebyl opomenut. Velká většina podniků v EU poskytuje nějakou formu odborné přípravy (včetně profesní přípravy na pracovišti), ale přibližně tři z 10 ji poskytují méně než 20 % svých zaměstnanců²⁹. K odborné přípravě placené nebo poskytované zaměstnavateli mají lepší přístup zaměstnanci se smlouvou na dobu neurčitou (44 %) než zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou (31 %) nebo zaměstnanci s jiným druhem smlouvy nebo bez smlouvy (pouze 22 %)³⁰. Do roku 2016 se každoročně účastnilo vzdělávacích činností pouze 37 % dospělých. U dospělých s nízkou kvalifikací činil tento podíl jen 18 %.³¹
15. Důležitými aspekty udržitelné práce jsou flexibilita, jistota, předvídatelnost a rovné příležitosti pro všechny. Podíl nestandardních forem práce v posledním desetiletí vzrostl. Více než čtyři z 10 pracovníků v EU nejsou ve standardním pracovním poměru³². Nestandardní formy práce mohou vytvářet nové pracovní příležitosti (zejména díky větší flexibilitě, kterou mohou nabídnout), především pokud jde o osoby vzdálenější od trhu práce, ale mohou také snižovat pocit bezpečí a zvyšovat nejistotu, což má negativní dopad na životní podmínky lidí. Srovnatelné údaje o nestandardních formách práce, jejich významu pro trhy práce a dopadu na systémy sociální ochrany v celé EU jsou omezené. Lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem by mělo umožnit pružné uspořádání pracovní doby, a to jak ve standardním, tak i v nestandardním zaměstnání³³. Aby byla práce udržitelná pro všechny, je však třeba vyvinout další úsilí ke zlepšení pracovních podmínek a sociální ochrany osob v nestandardním zaměstnání.

²⁹ Eurofound a Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop), 2020. Evropský průzkum společností 2019: postupy na pracovišti, které uvolní potenciál zaměstnanců.

³⁰ Eurofound (2017). Šestý průzkum pracovních podmínek v Evropě – souhrnná zpráva.

³¹ Evropská komise, 2021. Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv. Dokument COM(2021) 102 final.

³² Evropský parlament, 2016. Nejisté zaměstnání v Evropě. Modely, trendy a politické strategie.

³³ Viz rovněž závěry Rady o práci na dálku. Dokument ST 9747/21.

16. Jedním z hlavních neudržitelných rysů trhů práce je rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů. Ztráta vzdělávacího a pracovního potenciálu žen má negativní dopad na výkonnost a konkurenční výhodu hospodářství EU. To stálo EU v roce 2018 více než 320 miliard EUR, což odpovídá 2,4 % HDP Unie v daném roce³⁴. Klíčovým vysvětlujícím faktorem nižší účasti žen na trhu práce je jejich větší zatížení pečovatelskými povinnostmi v důsledku nerovného rozdělení těchto povinností mezi ženy a jejich mužské protějšky³⁵. Celoživotní náklady na vyloučení jedné ženy z pracovního procesu se odhadují na 1,2 až 2 miliony EUR v závislosti na úrovni jejího vzdělání, přičemž jako vyšší se obecně odhadují náklady v případě žen s vyšším dosaženým vzděláním³⁶. K odstranění rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů by mohlo přispět zlepšení přístupnosti, cenové dostupnosti a kvality pečovatelských služeb³⁷ a prosazování rovného rozdělení pečovatelských povinností mezi ženy a muže.
17. Klíčem k zajištění udržitelné práce ku prospěchu všech stran je sociální dialog. Ústřední úlohu v měnícím se světě práce hrají sociální partneři, neboť mají obzvláště dobré předpoklady k tomu, aby v rámci konkrétních činností nebo odvětví nalézali řešení v oblasti zdraví a bezpečnosti a podmínky, které umožní udržitelnou práci. Proto má pro dobře fungující a produktivní ekonomiky a soudržné společnosti zásadní význam také sociální dialog.

³⁴ Eurofound (2020). Ženy a rovnost na trhu práce: zvrátil COVID-19 nedávno dosažený pokrok?

³⁵ Eurofound (2018). Hledání rovnováhy: sladění pracovního a soukromého života v EU.

³⁶ Evropská komise, 2017. Posouzení dopadů připojené k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

³⁷ K pečovatelským službám patří mimo jiné: péče o dítě, dlouhodobá péče (služby pro závislé osoby vzhledem k jejich vysokému věku, chronickému onemocnění nebo postižení), služby krátkodobé péče.

RADA EVROPSKÉ UNIE VYZÝVÁ

ČLENSKÉ STÁTY, aby s přihlédnutím k vnitrostátním okolnostem:

18. POSILOVALY politiky za účelem dalšího zlepšování pracovních podmínek pro všechny a podpory lidí při transformacích, s nimiž se v průběhu celého svého pracovního života setkávají, aby mohli rychle vstoupit na trh práce, popřípadě se na něj vrátit, a najít si kvalitní pracovní místo, a to i prostřednictvím spolupráce mezi různými zúčastněnými veřejnými službami.
19. AKTUALIZOVALY případně své vnitrostátní právní rámce a stávající strategie v oblasti práce a zdraví s náležitým zohledněním Strategického rámce EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2021–2027 a zaměřily se na jeho tři průřezové klíčové cíle – předjímat a řídit změny v novém světě práce, zlepšovat prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání a posilovat připravenost na případné zdravotní krize.
20. ZAJISTILY dostatečné zdroje pro fungování, vytváření sítí a propagaci národních kontaktních míst Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
21. AKTUALIZOVALY metody používané k předvídaní poptávky po dovednostech a ZDOKONALOVALY mechanismy k řešení nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi.
22. Neustále ROZVÍJELY a PODPOROVALY možnosti celoživotního učení pro všechny, které lidem pomohou přizpůsobovat se měnícímu se světu práce, a to rovněž zohledněním Evropské agentury dovedností a podporou mezigeneračního předávání znalostí a dovedností.
23. ZINTENZIVNILY úsilí o zlepšování pracovních podmínek, sociální ochrany a přístupu k celoživotnímu učení pro osoby v nestandardním zaměstnání, aby se práce stala pro všechny udržitelnou.

24. POSILOVALY účinnost inspekci práce a případně dalších mechanismů prosazování a dohledu, aby byla dodržována platná právní ustanovení relevantní pro udržitelnou práci.
25. DÁLE ZKOUMALY možnosti lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, a to i zlepšováním přístupnosti, cenové dostupnosti a kvality pečovatelských služeb, mimo jiné i s ohledem na zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce.

ČLENSKÉ STÁTY A EVROPSKOU KOMISI, aby v souladu se svými příslušnými pravomocemi:

26. ANALYZOVALY hlavní překážky udržitelné práce a systematicky usilovaly o NALEZENÍ řešení, která ji usnadní, a tak podporovaly aktivní a zdravé stárnutí, delší pracovní život, dobré životní podmínky lidí, ekonomickou aktivitu, systémy sociální ochrany, produktivitu a hospodářskou výkonnost.
27. PODPOROVALY výzkum a vývoj kvalitních databází v oblasti udržitelné práce a zohledňovaly relevantní sociodemografické statistické proměnné³⁸ za účelem zajištění konzistentnosti, srovnatelnosti a přístupnosti údajů pro tvorbu politik založenou na důkazech.
28. POSILOVALY začleňování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do příslušných politik a opatření, zvláště v oblastech veřejného zdraví (zejména duševního zdraví), sociální péče, vzdělávání a odborné přípravy, digitalizace, umělé inteligence, zadávání veřejných zakázek a životního prostředí.
29. DÁLE VYPRACOVÁVALY srovnatelné statistické údaje o nestandardních formách práce a ANALYZOVALY jejich význam pro transformace trhu práce a jejich dopad na systémy sociální ochrany, a to s ohledem na příslušné sociodemografické statistické proměnné.

³⁸ Sociodemografické proměnné zahrnují například věk, pohlaví, vzdělání, stupeň omezení pracovní schopnosti, domácnost, zaměstnání, příjem atd.

30. USNADŇOVALY a PODPOROVALY výměnu osvědčených postupů a získaných znalostí týkajících se udržitelné práce a jejího dlouhodobého přínosu pro fungování trhů práce a systémů sociální ochrany, jakož i pro dobré životní podmínky lidí, a přitom zohlednily základní trendy, které urychlila pandemie COVID-19.
31. PROSAZOVALY kulturu prevence v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a kulturu celoživotního učení.
32. NAVRHOVALY a PROVÁDĚLY cílená opatření zaměřená na řešení rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů.
33. PODPOROVALY sociální partnery s cílem posílit jejich schopnost prosazovat udržitelnou práci.

EVROPSKOU KOMISI, aby:

34. ANALYZOVALA důsledky udržitelných pracovních postupů a přínosy udržitelné práce pro jednotlivce, zaměstnavatele a společnost jako celek, a to v úzké spolupráci s relevantními agenturami EU a mezinárodními organizacemi, jako je OECD a MOP.
35. PŘEZKOUMÁVALA příslušné akty Unie s cílem zlepšit přínos stávajících opatření pro udržitelnou práci a v případě potřeby předložila potřebné návrhy s cílem PŘIZPŮSOBIT v relevantních případech stávající právní nástroje požadavkům měnícího se světa práce, zejména s ohledem na stárnutí obyvatelstva.
36. ZAJISTILA rychlé a úplné provádění těch opatření v rámci Strategického rámce EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2021–2027, za něž je Evropská komise odpovědná, a zaměřila se přitom především na boj proti nádorovým onemocněním jako nemoci z povolání tím, že dále pokročí ve stanovování limitních hodnot expozice na pracovišti, a ZAČLENILA cíle strategického rámce EU do příslušných stávajících strategických dokumentů.

37. V připravované evropské strategii v oblasti péče UZNALA význam udržitelné práce v průběhu života lidí.

SOCIÁLNÍ PARTNERY, aby při plném respektování své úlohy a nezávislosti:

38. na všech úrovních POKRAČOVALI v sociálním dialogu o měnícím se světě práce.

39. PODPOROVALI zvyšování povědomí o přínosech udržitelné práce pro pracovníky, zaměstnavatele, občany a společnost jako celek a o kultuře bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a kultuře celoživotního učení.

40. PODPOROVALI preventivní opatření jako nejúčinnější způsob zajištění udržitelné práce, zejména s ohledem na dopad stárnutí populace a digitalizaci.

41. ZVYŠOVALI POVĚDOMÍ o tom, že vyšší úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je pro pracovníky, zaměstnavatele, občany a společnost jako celek přínosná a že bezpečná a ke zdraví šetrná pracovní místa přispívají k udržitelnosti a konkurenceschopnosti hospodářství Unie.

42. DÁLE PROSAZOVALI účinné provádění stávajících pravidel bezpečnosti ochrany zdraví při práci.
