

Βρυξέλλες, 6 Δεκεμβρίου 2021
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Αποστολέας: Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου

Αποδέκτης: Αντιπροσωπίες

αριθ. προηγ. εγγρ.: 13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1

Θέμα: Βιώσιμη εργασία καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής
– Συμπεράσματα του Συμβουλίου

Διαβιβάζονται συνημμένως στις αντιπροσωπίες τα συμπεράσματα του Συμβουλίου για το ανωτέρω θέμα, όπως εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο EPSCO κατά τη σύνοδο της 6ης Δεκεμβρίου 2021.

Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη βιώσιμη εργασία καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής

ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΣ ότι:

1. Ο κόσμος της εργασίας μεταβάλλεται ραγδαία ως αποτέλεσμα της τεχνολογικής προόδου, της παγκοσμιοποίησης, της κλιματικής αλλαγής και της γήρανσης του πληθυσμού. Ο ενεργός πληθυσμός της ΕΕ συρρικνώνεται την τελευταία δεκαετία και η τάση αυτή αναμένεται να συνεχιστεί¹. Καθώς ο συνολικός πληθυσμός παραμένει σχετικά σταθερός, ο κίνδυνος να παρουσιαστούν ελλείψεις στο εργατικό δυναμικό αυξάνεται. Για να αντισταθμιστεί η συρρίκνωση του ενεργού πληθυσμού πρέπει να φέρουμε περισσότερα άτομα στην αγορά εργασίας και να τα κρατήσουμε σε αυτή, προσφέροντας ποιοτικές θέσεις εργασίας, δίνοντας τη δυνατότητα στους ανθρώπους να παρατείνουν τον επαγγελματικό τους βίο, και βελτιώνοντας την παραγωγικότητα².
2. Κύριος σκοπός της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η σταθερή βελτίωση των όρων διαβίωσης και απασχόλησης³. Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων⁴ (στο εξής: ο πυλώνας) είναι η πυξίδα που μας οδηγεί για την επίτευξη αυτού του στόχου. Το στρατηγικό θεματολόγιο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου ορίζει την εφαρμογή του πυλώνα ως δράση προτεραιότητας για την περίοδο 2019-2024. Στη διακήρυξη του Πόρτο, οι ηγέτες της ΕΕ δήλωσαν ότι το σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων⁵ παρέχει χρήσιμη καθοδήγηση για την εφαρμογή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και επικρότησαν τους νέους πρωταρχικούς στόχους της ΕΕ για την απασχόληση, τις δεξιότητες και τη μείωση της φτώχειας με ορίζοντα το 2030.

¹ Βλ. επίσης Πράσινη βίβλος σχετικά με τη γήρανση. Προώθηση της αλληλεγγύης και της υπευθυνότητας μεταξύ των γενεών. COM(2021) 50 final

² Βλ. επίσης την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Report on the Impact of Demographic Change» (Έκθεση σχετικά με τον αντίκτυπο της δημογραφικής αλλαγής). 2020.

³ Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προοίμιο

⁴ Διοργανική διακήρυξη για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. ΕΕ 2017/C 428/09

⁵ Σχέδιο δράσης που παρουσιάστηκε από την Επιτροπή στις 4 Μαρτίου 2021.

3. Η Ένωση και τα κράτη μέλη έχουν δεσμευτεί να επιτύχουν τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης της ατζέντας 2030 των Ηνωμένων Εθνών⁶, συμπεριλαμβανομένου του στόχου 8, ο οποίος επικεντρώνεται στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, την πλήρη και παραγωγική απασχόληση και την αξιοπρεπή εργασία για όλους. Όπως αναγνωρίστηκε επίσης στη διακήρυξη της εκατονταετηρίδας της ΔΟΕ, ο μεταβαλλόμενος κόσμος της εργασίας απαιτεί επείγουσα δράση για την αξιοποίηση των ευκαιριών που προσφέρονται και την αντιμετώπιση των προκλήσεων που θέτει η διαμόρφωση ενός δίκαιου, χωρίς αποκλεισμούς και ασφαλούς μέλλοντος εργασίας για όλους⁷.
4. Τα συμβαλλόμενα μέρη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη έχουν αποδεχθεί ορισμένα δικαιώματα και αρχές ως στόχους των πολιτικών τους: όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας, το δικαίωμα σε ασφαλές και υγιεινό εργασιακό περιβάλλον και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης, ελεύθερης επιλογής επαγγέλματος, δίκαιης αμοιβής επαρκούς για ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους, το δικαίωμα στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, στην ειδική προστασία αν είναι παιδιά, νέοι ή γυναίκες, και σε κατάλληλες υποδομές επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής κατάρτισης. Επιπλέον, όλα τα άτομα με οικογενειακές ευθύνες που εργάζονται ή επιθυμούν να εργαστούν έχουν το δικαίωμα να το πράξουν χωρίς να υφίστανται διακρίσεις και, στο μέτρο του δυνατού, χωρίς σύγκρουση μεταξύ των εργασιακών και οικογενειακών τους ευθυνών⁸. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις γυναίκες, οι οποίες εξακολουθούν να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας από ό,τι οι άνδρες.

⁶ Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (Να αλλάξουμε τον κόσμο μας: η ατζέντα του 2030 για τη βιώσιμη ανάπτυξη). A/RES/70/1

⁷ ILO Centenary Declaration for the Future of Work (Διακήρυξη της εκατονταετηρίδας της ΔΟΕ για το μέλλον της εργασίας) και συμπεράσματα του Συμβουλίου με θέμα «Το μέλλον της εργασίας: η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί η διακήρυξη της εκατονταετηρίδας της ΔΟΕ». 13436/19

⁸ Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (αναθεωρημένος), ο οποίος έχει κυρωθεί από τα ακόλουθα κράτη μέλη της ΕΕ: ΑΥ, ΒΕ, ΒΛ, ΚΥ, ΕΣ, ΦΙ, ΓΑ, ΓΕ, ΕΛ, ΟΥ, ΙΡ, ΙΤ, ΛΕ, ΛΙ, ΜΑ, ΚΧ, ΠΑ, ΡΟ, ΣΚ, ΣΝ, ΙΣ και ΣΔ.

5. Στα συμπεράσματα του Συμβουλίου του 2020⁹ σχετικά με τις δημογραφικές προκλήσεις — Μελλοντική πορεία, το Συμβούλιο αναγνώρισε τον σημαντικό αντίκτυπο της δημογραφικής μετάβασης στις οικονομίες μας και στα συστήματα κοινωνικής προστασίας μας. Το Συμβούλιο κάλεσε τα κράτη μέλη να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που θέτει η μετάβαση αξιοποιώντας παράλληλα τις ευκαιρίες για οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη. Το Συμβούλιο αναγνώρισε επίσης το αλληλοενισχυόμενο πλέγμα της ευημερίας και της οικονομικής ανάπτυξης στα συμπεράσματα του Συμβουλίου του 2019¹⁰ σχετικά με την οικονομία της ευημερίας.
6. Οι πρόσφατες πρωτοβουλίες της Επιτροπής έχουν ως στόχο να συμβάλουν στη βελτίωση της ποιότητας και της βιωσιμότητας της εργασίας. Το στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία για την περίοδο 2021-2027¹¹ καθορίζει τις βασικές προτεραιότητες και δράσεις που η Επιτροπή θεωρεί αναγκαίες για τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων κατά τα προσεχή έτη, τα οποία θα σηματοδοτηθούν από την πράσινη, την ψηφιακή και τη δημογραφική μετάβαση. Το ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων¹² αποσκοπεί στην υλοποίηση της πρώτης αρχής του πυλώνα, σχετικά με το δικαίωμα σε ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση.
7. Ο όρος «βιώσιμη εργασία καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής» που χρησιμοποιείται στα παρόντα συμπεράσματα αναφέρεται σε συνθήκες διαβίωσης και εργασίας που επιτρέπουν στους ανθρώπους να εισέρχονται και να παραμένουν στην αγορά εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια ενός επιμηκυμένου επαγγελματικού βίου. Σε αυτές συμπεριλαμβάνεται ο μετασχηματισμός της εργασίας για την εξάλειψη των παραγόντων που αποθαρρύνουν ή παρεμποδίζουν τους εργαζομένους να παραμείνουν ή να εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις ατομικές περιστάσεις¹³. Η διαθεσιμότητα για εργασία διαφέρει και είναι πιθανό να αλλάζει καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής. Η πρόκληση συνίσταται στην επιτυχή αντιστοίχιση των αναγκών και των ικανοτήτων κάθε ατόμου με την ποιότητα των προσφερόμενων θέσεων εργασίας¹⁴.

⁹ Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τις δημογραφικές προκλήσεις — Μελλοντική πορεία. ΕΕ 2020/C 205/03

¹⁰ Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την οικονομία της ευημερίας. ΕΕ 2019/C 400/09

¹¹ Στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία κατά την περίοδο 2021-2027. COM(2021)323 final

¹² Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα. COM(2020)274 final

¹³ Τα χαρακτηριστικά ενός ατόμου σε σχέση με την εργασία (ικανότητες, ανάγκες, υγεία, δεξιότητες κ.λπ.) και οι ατομικές συνθήκες μεταβάλλονται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής και το ίδιο ισχύει και για τη διαθεσιμότητά του για εργασία.

¹⁴ Eurofound, 2015. Βιώσιμη εργασία καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής: Έγγραφο γενικής ιδέας.

8. Η βιώσιμη εργασία μπορεί να επιτευχθεί με επενδύσεις σε ποιοτικές θέσεις εργασίας και ανθρώπινο κεφάλαιο, με ιδιαίτερη έμφαση στις δίκαιες συνθήκες εργασίας, την ασφάλεια και υγεία στην εργασία, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την απόκτηση νέων και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η βιώσιμη εργασία αποτελεί ουσιώδη συνιστώσα της οικονομίας της ευημερίας¹⁵ και σημαντική κινητήρια δύναμη για την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, της παραγωγικότητας, των οικονομικών επιδόσεων¹⁶ και της κοινωνικής ένταξης. Αν η εργασία δεν είναι βιώσιμη, αυτό επηρεάζει την υγεία και την ευημερία των ευρισκόμενων στην αγορά εργασίας και των εξαρτώμενων από αυτούς ατόμων, με συνέπειες που καθίστανται εμφανείς είτε αμέσως είτε μεσοπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα¹⁷.
9. Στη γνωμοδότησή της με θέμα τη βιώσιμη ποιοτική εργασία¹⁸, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή α) αναγνωρίζει ότι η βιώσιμη ποιοτική εργασία είναι ένα από τα βασικά συστατικά της ποιότητας ζωής και πρέπει να εξεταστεί από κοινού με την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης, β) θεωρεί ότι η διασφάλιση βιώσιμης ποιοτικής εργασίας αποτελεί κοινή ευθύνη της Επιτροπής, των κρατών μελών και των ευρωπαϊκών και εθνικών κοινωνικών εταίρων, και γ) τονίζει ότι ο κοινωνικός διάλογος θα πρέπει να ενισχυθεί και να διευρυνθεί ώστε να καλύπτει πιο στρατηγικά θέματα με έμφαση στη βιωσιμότητα.

¹⁵ Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την οικονομία της ευημερίας. EE 2019/C 400/09

¹⁶ ΟΟΣΑ, 2018. Έγγραφο εργασίας για την κοινωνική πολιτική, την απασχόληση και τη μετανάστευση, αριθ. 221 «Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis» (Ποιότητα της εργασίας, υγεία και παραγωγικότητα: Ένα τεκμηριωμένο πλαίσιο ανάλυσης).

¹⁷ Eurofound, 2015. Βιώσιμη εργασία καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής: Έγγραφο γενικής ιδέας. Eurofound, 2021. Συνθήκες εργασίας και βιώσιμη εργασία: Ανάλυση με χρήση του πλαισίου ποιότητας των θέσεων εργασίας.

¹⁸ Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, 2021. Βασικές συνιστώσες της βιώσιμης ποιοτικής εργασίας κατά την περίοδο της ανάκαμψης και μετά από αυτήν. [Διερευνητική γνωμοδότηση κατόπιν αιτήματος της σλοβενικής Προεδρίας του Συμβουλίου της ΕΕ]. SOC/685.

ΕΚΤΙΜΩΝΤΑΣ ότι:

10. Η συρρίκνωση του ενεργού πληθυσμού και η αύξηση της μακροζωίας αποτελούν προκλήσεις για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και απαιτούν μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την προσαρμογή των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Οι μακροπρόθεσμες δημογραφικές προβλέψεις για την ΕΕ δείχνουν ότι ο πληθυσμός αναμένεται να μειωθεί και να υποστεί σημαντική αλλαγή στην ηλικιακή του διάρθρωση¹⁹. Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας προβλέπεται να καταστεί η μόνη πηγή δυνητικής οικονομικής μεγέθυνσης στην ΕΕ και το συνολικό κόστος της γήρανσης αναμένεται να αυξηθεί μακροπρόθεσμα²⁰.
11. Η βιώσιμη εργασία είναι θεμελιώδους σημασίας για να μπορούν τα άτομα να παραμένουν υγιή και ενεργά καθώς γερνούν, για την επιμήκυνση του επαγγελματικού τους βίου, για επαρκή και βιώσιμα συστήματα κοινωνικής προστασίας και, ως εκ τούτου, για τη λειτουργία της οικονομίας στο σύνολό της. Αν και εξακολουθεί να απαιτείται περισσότερη έρευνα για τη βιώσιμη εργασία, οι διαθέσιμες αναλύσεις δείχνουν σαφώς ότι οι επενδύσεις σε δίκαιες συνθήκες εργασίας, υγεία και ασφάλεια στην εργασία, εκπαίδευση και κατάρτιση, και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποφέρουν καρπούς βελτιώνοντας την ευημερία των ανθρώπων και, ως εκ τούτου, ενισχύοντας την παραγωγικότητα και τη συμμετοχή τους στην εργασία καθ' όλη τη διάρκεια ενός επιμηκυμένου επαγγελματικού βίου.

¹⁹ Ο ενεργός πληθυσμός (ηλικίας 20-64 ετών) θα μειωθεί κατά 32,1 εκατομμύρια δυνητικούς εργαζομένους (18,6 εκατομμύρια άνδρες, 13,5 εκατομμύρια γυναίκες) έως το 2070, πράγμα που σημαίνει ότι η ΕΕ θα έχει λιγότερα από δύο άτομα σε ηλικία εργασίας ανά άτομο ηλικίας 65 ετών και άνω, έναντι περίπου τριών ατόμων σε ηλικία εργασίας το 2019. Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021. The 2021 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070) (Εκθεση του 2021 για τη δημογραφική γήρανση. Οικονομικές και δημοσιονομικές προβλέψεις για τα κράτη μέλη της ΕΕ). Θεσμικό έγγραφο αριθ. 148.

²⁰ όπ.π.

12. Η ποιότητα των θέσεων εργασίας στην Ένωση βελτιώνεται με αργούς ρυθμούς τις τελευταίες δεκαετίες²¹. Το 2015, το 86 % των εργαζομένων στην ΕΕ ήταν ικανοποιημένοι ή πολύ ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους. Ωστόσο, λίγο λιγότερο από το ένα τέταρτο εξ αυτών θεωρούσε ότι η εργασία τους θέτει σε κίνδυνο την υγεία ή την ασφάλειά τους, και επίσης το ένα τέταρτο θεωρούσε ότι η εργασία τους είχε ως επί το πλείστον αρνητικό αντίκτυπο στην υγεία τους, με τους άνδρες να είναι πιο πιθανό να αναφέρουν τέτοιες αρνητικές επιδράσεις. Οι επαρκείς δεξιότητες αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την ικανοποίηση από την εργασία και για την παραγωγικότητα, και περίπου το 28 % των εργαζομένων αναφέρουν ότι διαθέτουν τις δεξιότητες για να αντεπεξέλθουν σε απαιτητικότερα καθήκοντα (άνδρες 30 %, γυναίκες 27 %), ενώ 14 %²² αναφέρουν ότι χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση για να αντεπεξέλθουν ικανοποιητικά στα καθήκοντά τους²³. Το ωράριο εργασίας δεν συνδυάζεται πολύ καλά με τις οικογενειακές ή κοινωνικές υποχρεώσεις εκτός εργασίας για σχεδόν έναν στους πέντε εργαζομένους (20 % των ανδρών, 16 % των γυναικών) και ένας στους πέντε εργαζόμενους αισθάνεται υπερβολική κούραση μετά τη δουλειά σε βαθμό που να μην μπορεί να κάνει ορισμένες βασικές οικιακές εργασίες²⁴.

²¹ Eurofound, 2021. Συνθήκες εργασίας και βιώσιμη εργασία: Ανάλυση με χρήση του πλαισίου ποιότητας των θέσεων εργασίας.

²² Τα αριθμητικά στοιχεία αναλύονται ανά φύλο μόνον όταν είναι διαθέσιμα και όπου υπάρχει αισθητή διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών (ισχύει για ολόκληρο το κείμενο).

²³ Eurofound, 2021. Συνθήκες εργασίας και βιώσιμη εργασία: Ανάλυση με χρήση του πλαισίου ποιότητας των θέσεων εργασίας.

²⁴ Eurofound, 2017. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (Έκτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας – Έκθεση επισκόπησης), αριθμητικά στοιχεία για την ΕΕ των 28.

13. Η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία αποτελούν προϋπόθεση για τη βιωσιμότητα της εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής. Η συσσώρευση αρνητικών (για την υγεία) συνεπειών της εργασίας κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής ενός ατόμου επηρεάζει αρνητικά την ποιότητα της γήρανσης του ατόμου και μπορεί να συντομεύσει τον επαγγελματικό του βίο. Η πράσινη, η ψηφιακή και η δημογραφική μετάβαση απαιτούν την πρόβλεψη και τη διαχείριση των αλλαγών. Η επίγνωση του τρόπου με τον οποίο μπορεί να προσαρμόζεται συστηματικά η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία σε κάθε χώρο εργασίας στον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας, πέραν της προσέγγισης της «πρόληψης μέσω σχεδιασμού»²⁵, η οποία αποτελεί μέρος μιας προσέγγισης σχεδιασμού με επίκεντρο τον εργαζόμενο, μπορεί να συμβάλει στον μετριασμό των νέων και των αναδυόμενων προκλήσεων στον τομέα της ασφάλειας και υγείας στην εργασία που σχετίζονται με την ψηφιοποίηση²⁶, τους ψυχοκοινωνικούς και εργονομικούς κινδύνους και τη γήρανση του εργατικού δυναμικού. Επιπλέον, οι προβλέψεις δείχνουν ότι η επένδυση στην ασφάλεια και στην υγεία στην εργασία αποδίδει καρπούς: η απόδοση είναι σχεδόν δύο ευρώ για κάθε ευρώ που επενδύεται²⁷, τη στιγμή που οι τραυματισμοί και οι ασθένειες που συνδέονται με την εργασία κοστίζουν στην κοινωνία ποσό που ισοδυναμεί με περισσότερο από το 3,3 % του ΑΕΠ της ΕΕ²⁸.

²⁵ Η προσέγγιση της «πρόληψης μέσω σχεδιασμού» είναι ένας τρόπος πρόληψης και ελέγχου των τραυματισμών, ασθενειών και θανάτων στην εργασία σε πρώιμο στάδιο της διαδικασίας προγραμματισμού και σχεδιασμού. Βλέπε επίσης EU-OSHA, 2018. Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025 (Πρόβλεψη των νέων και των αναδυόμενων κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία που σχετίζονται με τις ψηφιακές τεχνολογίες έως το 2025).

²⁶ Όπως η ψηφιακή διαθεσιμότητα σε 24ωρη βάση, τα ασαφή όρια μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής και η χρήση συσκευών που καθορίζουν τον ρυθμό εργασίας ή παρακολουθούν την απόδοση των εργαζομένων. Βλέπε επίσης EU-OSHA, 2019. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Ευρωπαϊκή έρευνα των επιχειρήσεων για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους), ESENER. Eurofound, 2017. Έκτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας – Έκθεση επισκόπησης.

²⁷ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2011. Κοινωνικοοικονομικό κόστος των εργατικών ατυχημάτων και των προβλημάτων υγείας που συνδέονται με την εργασία. Βασικά μηνύματα και περιπτώσιολογικές μελέτες.

²⁸ EU-OSHA, 2017. Διεθνής σύγκριση του κόστους των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών.

14. Η παροχή ευκαιριών για απόκτηση, αναβάθμιση και απόκτηση νέων δεξιοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου ενός ατόμου αποτελεί σημαντική συνιστώσα της βιώσιμης εργασίας. Βοηθά ενήλικες όλων των ηλικιών να προετοιμαστούν και να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες αγορές εργασίας, προλαμβάνει την ανεργία και εξασφαλίζει ότι κανείς δεν θα μείνει στο περιθώριο. Η συντριπτική πλειονότητα των επιχειρήσεων στην ΕΕ παρέχουν κάποια μορφή κατάρτισης (συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης στον χώρο εργασίας), αλλά περίπου τρεις από τις δέκα την παρέχουν σε λιγότερο από το 20 % των εργαζομένων τους²⁹. Η κατάρτιση που πληρώνεται ή παρέχεται από τους εργοδότες είναι πιο προσιτή στους εργαζόμενους με συμβάσεις αορίστου χρόνου (44 %) απ' ό,τι στους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (31 %) ή σε όσους έχουν άλλο τύπο σύμβασης ή καμία σύμβαση (μόνο το 22 %)³⁰. Το 2016 μόνο το 37 % των ενηλίκων συμμετείχαν σε μαθησιακές δραστηριότητες κάθε χρόνο. Για τους ενήλικες χαμηλής ειδίκευσης το ποσοστό ήταν μόλις 18 %³¹.
15. Η ευελιξία, η ασφάλεια, η προβλεψιμότητα και οι ίσες ευκαιρίες για όλους αποτελούν σημαντικές πτυχές της βιώσιμης εργασίας. Το ποσοστό των άτυπων μορφών εργασίας έχει αυξηθεί την τελευταία δεκαετία. Περισσότεροι από τέσσερις στους δέκα εργαζομένους στην ΕΕ δεν έχουν τυπική εργασιακή σχέση³². Οι άτυπες μορφές εργασίας μπορούν να δημιουργήσουν νέες ευκαιρίες απασχόλησης (ιδίως λόγω της μεγαλύτερης ευελιξίας που μπορούν να προσφέρουν), ιδίως για όσους βρίσκονται συγκριτικά πιο μακριά από την αγορά εργασίας, αλλά μπορούν ταυτόχρονα να αυξήσουν την ανασφάλεια και την αβεβαιότητα, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την ευημερία των ανθρώπων. Υπάρχουν περιορισμένα συγκρίσιμα στοιχεία σχετικά με τις άτυπες μορφές εργασίας, τη σημασία τους για τις αγορές εργασίας και τον αντίκτυπό τους στα συστήματα κοινωνικής προστασίας σε ολόκληρη την ΕΕ. Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, τόσο στην τυπική όσο και στην άτυπη απασχόληση, θα πρέπει να συντελούν στην καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής³³. Ωστόσο, απαιτούνται περαιτέρω προσπάθειες για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της κοινωνικής προστασίας όσων απασχολούνται σε άτυπες μορφές απασχόλησης, ώστε να καταστεί η εργασία βιώσιμη για όλους.

²⁹ Eurofound και Cedefop, 2020. Έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις 2019: Πρακτικές στον χώρο εργασίας που απελευθερώνουν το δυναμικό των εργαζομένων.

³⁰ Eurofound, 2017. Έκτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας – Έκθεση επισκόπησης.

³¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021. Σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. COM(2021) 102 final

³² Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 2016. Precarious Employment in Europe. Patterns, Trends and Policy Strategies. (Επισφαλής απασχόληση στην Ευρώπη. Πρότυπα, τάσεις και στρατηγικές πολιτικής.)

³³ Βλ. επίσης συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την τηλεργασία. ST 9747/21

16. Το χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση αποτελεί μείζον μη βιώσιμο χαρακτηριστικό των αγορών εργασίας. Η απώλεια της εκπαιδευτικής και εργασιακής δυναμικής των γυναικών έχει αρνητικό αντίκτυπο στις επιδόσεις και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της οικονομίας της ΕΕ. Αυτό κόστισε στην ΕΕ πάνω από 320 δισ. ευρώ το 2018, ποσό που αντιστοιχεί στο 2,4 % του ΑΕΠ της ΕΕ το ίδιο έτος³⁴. Ένας κρίσιμος αιτιολογικός παράγοντας για τη χαμηλότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι το μεγαλύτερο βάρος ευθύνης τους όσον αφορά τη φροντίδα, το οποίο προκύπτει από την άνιση κατανομή του μεταξύ γυναικών και ανδρών³⁵. Το διά βίου κόστος του αποκλεισμού μιας γυναίκας από την απασχόληση εκτιμάται ότι κυμαίνεται μεταξύ 1,2 και 2 εκατ. ευρώ, ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο, ενώ γενικά εκτιμάται υψηλότερο για τις γυναίκες με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο³⁶. Η εξασφάλιση περισσότερο προσβάσιμων, οικονομικά προσιτών και ποιοτικών υπηρεσιών φροντίδας³⁷ και η προώθηση της ίσης κατανομής των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών θα μπορούσαν να συμβάλουν στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην απασχόληση.
17. Ο κοινωνικός διάλογος είναι καίριας σημασίας για την εξασφάλιση βιώσιμης εργασίας προς όφελος όλων των μερών. Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο σε έναν μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας και είναι ιδιαίτερα κατάλληλοι να προσδιορίσουν – στο πλαίσιο συγκεκριμένων δραστηριοτήτων ή τομέων – τις λύσεις και τις συνθήκες όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια που θα καταστήσουν εφικτή τη βιώσιμη εργασία. Ως εκ τούτου, ο κοινωνικός διάλογος είναι επίσης ζωτικής σημασίας για οικονομίες που λειτουργούν εύρυθμα και είναι παραγωγικές και για τη συνοχή των κοινωνιών.

³⁴ Eurofound, 2020. Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? (Γυναίκες και ισότητα στην αγορά εργασίας: Η COVID-19 ανέτρεψε τις πρόσφατες νίκες;)

³⁵ Eurofound, 2018. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Επίτευξη ισορροπίας: Συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στην ΕΕ).

³⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017. Εκτίμηση επιπτώσεων που συνοδεύει το έγγραφο της πρότασης οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου.

³⁷ Οι υπηρεσίες φροντίδας περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων: τη φροντίδα των παιδιών, τη μακροχρόνια φροντίδα (υπηρεσίες για εξαρτώμενα άτομα λόγω γήρατος, χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας), τις υπηρεσίες βραχυπρόθεσμης φροντίδας.

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΚΑΛΕΙ,

ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ, λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές περιστάσεις:

18. ΝΑ ΕΝΙΣΧΥΣΟΥΝ τις πολιτικές για την περαιτέρω βελτίωση των συνθηκών εργασίας για όλους και για τη στήριξη των ατόμων κατά τη διάρκεια των μεταβάσεων που αντιμετωπίζουν καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, ώστε να είναι σε θέση να εισέρχονται και να επανεντάσσονται γρήγορα στην αγορά εργασίας και να βρίσκουν ποιοτική θέση εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω της συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων εμπλεκόμενων δημόσιων υπηρεσιών.
19. ΝΑ ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΟΥΝ, κατά περίπτωση, τα νομικά πλαίσια και τις τρέχουσες στρατηγικές για την εργασία και την υγεία σε εθνικό επίπεδο, λαμβάνοντας δεόντως υπόψη το στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία για την περίοδο 2021-2027, εστιάζοντας στους τρεις οριζόντιους βασικούς στόχους του για την πρόβλεψη και τη διαχείριση των αλλαγών στον νέο κόσμο της εργασίας, τη βελτίωση της πρόληψης των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών και την αύξηση της ετοιμότητας έναντι πιθανών υγειονομικών κρίσεων.
20. ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΟΥΝ τη διαθεσιμότητα επαρκών πόρων για τη λειτουργία, τη δικτύωση και την προώθηση των εθνικών σημείων επαφής του EU-OSHA.
21. ΝΑ ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΟΥΝ τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για την πρόβλεψη της ζήτησης δεξιοτήτων και ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΟΥΝ τους μηχανισμούς για την αντιμετώπιση των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων.
22. ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΣΣΟΥΝ και ΝΑ ΠΡΟΩΘΟΥΝ συνεχώς ευκαιρίες διά βίου μάθησης για όλους, ώστε να συνδράμουν στην προσαρμογή των ανθρώπων στον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας, λαμβάνοντας επίσης υπόψη το ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων, μεταξύ άλλων ενθαρρύνοντας τη διαγενεακή μεταφορά γνώσεων και δεξιοτήτων.
23. ΝΑ ΕΝΤΕΙΝΟΥΝ ΤΙΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, της κοινωνικής προστασίας και της πρόσβασης στη διά βίου μάθηση για όσους εργάζονται σε άτυπες μορφές απασχόλησης, ώστε να καταστεί η εργασία βιώσιμη για όλους.

24. ΝΑ ΕΝΙΣΧΥΣΟΥΝ την αποτελεσματικότητα των επιθεωρήσεων εργασίας και άλλων μηχανισμών επιβολής και εποπτείας, κατά περίπτωση, ώστε να τηρούνται οι εφαρμοστέες νομικές διατάξεις που αφορούν τη βιώσιμη εργασία.
25. ΝΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΟΥΝ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ δυνατότητες για καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μεταξύ άλλων με την εξασφάλιση περισσότερο προσβάσιμων, οικονομικά προσιτών και ποιοτικών υπηρεσιών φροντίδας, με σκοπό, μεταξύ άλλων, τη εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες στην αγορά εργασίας.

ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, ανάλογα με τις αντίστοιχες αρμοδιότητές τους:

26. ΝΑ ΑΝΑΛΥΣΟΥΝ τα κύρια εμπόδια στη βιώσιμη εργασία και να καταβάλλουν συστηματικά προσπάθειες για την εξεύρεση λύσεων που θα την διευκολύνουν, στηρίζοντας έτσι την ενεργό και υγιή γήρανση, την παράταση του επαγγελματικού βίου, την ευημερία των ανθρώπων, τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, την παραγωγικότητα και τις οικονομικές επιδόσεις.
27. ΝΑ ΣΤΗΡΙΞΟΥΝ την έρευνα και την ανάπτυξη ποιοτικών βάσεων δεδομένων για τη βιώσιμη εργασία, λαμβανομένων υπόψη των σχετικών κοινωνικοδημογραφικών στατιστικών μεταβλητών³⁸, με στόχο τη διασφάλιση της συνέπειας, της συγκρισιμότητας και της προσβασιμότητας των δεδομένων για τη χάραξη τεκμηριωμένης πολιτικών.
28. ΝΑ ΕΝΙΣΧΥΣΟΥΝ την ενσωμάτωση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία στις σχετικές πολιτικές και μέτρα, ιδίως στους τομείς της δημόσιας υγείας (κυρίως της ψυχικής), της κοινωνικής μέριμνας, της εκπαίδευσης και κατάρτισης, της ψηφιοποίησης, της τεχνητής νοημοσύνης, των δημόσιων συμβάσεων και του περιβάλλοντος.
29. ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΟΥΝ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ συγκρίσιμα στατιστικά στοιχεία για τις άτυπες μορφές εργασίας και ΝΑ ΑΝΑΛΥΣΟΥΝ τη σημασία τους για τους μετασχηματισμούς της αγοράς εργασίας και τον αντίκτυπό τους στα συστήματα κοινωνικής προστασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις σχετικές κοινωνικοδημογραφικές στατιστικές μεταβλητές.

³⁸ Στις κοινωνικοδημογραφικές μεταβλητές περιλαμβάνονται, για παράδειγμα, η ηλικία, το φύλο, η εκπαίδευση, το επίπεδο περιορισμού της ικανότητας, το νοικοκυριό, την απασχόληση, το εισόδημα κ.λπ.

30. ΝΑ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΟΥΝ και ΝΑ ΣΤΗΡΙΖΟΥΝ την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και την απόκτηση γνώσεων σχετικά με τη βιώσιμη εργασία και τα μακροπρόθεσμα οφέλη της για τη λειτουργία των αγορών εργασίας και των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, καθώς και για την ευημερία των ανθρώπων, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις υποκείμενες τάσεις που επιταχύνθηκαν από την πανδημία COVID-19.
31. ΝΑ ΠΡΟΩΘΟΥΝ την κουλτούρα της πρόληψης στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία καθώς και την κουλτούρα της διά βίου μάθησης.
32. ΝΑ ΣΧΕΔΙΑΣΟΥΝ και ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΟΥΝ στοχευμένα μέτρα για την αντιμετώπιση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά την απασχόληση.
33. ΝΑ ΣΤΗΡΙΖΟΥΝ τους κοινωνικούς εταίρους προκειμένου να ενισχυθεί η ικανότητά τους να προωθούν τη βιώσιμη εργασία.

ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

34. ΝΑ ΑΝΑΛΥΣΕΙ τις συνέπειες των μη βιώσιμων εργασιακών πρακτικών και τα οφέλη της βιώσιμης εργασίας για τα άτομα, τους εργοδότες και την κοινωνία στο σύνολό της, σε στενή συνεργασία με τους αρμόδιους οργανισμούς της ΕΕ και διεθνείς οργανισμούς, όπως ο ΟΟΣΑ και η ΔΟΕ.
35. ΝΑ ΕΠΑΝΕΞΕΤΑΖΕΙ τις σχετικές πράξεις της Ένωσης, με σκοπό τη βελτίωση της συμβολής των υφιστάμενων μέτρων στη βιώσιμη εργασία, και να υποβάλλει τις αναγκαίες προτάσεις ώστε ΝΑ ΠΡΟΣΑΡΜΟΖΕΙ τις υφιστάμενες νομικές πράξεις, κατά περίπτωση, στις απαιτήσεις του μεταβαλλόμενου κόσμου της εργασίας, ιδίως όσον αφορά τη γήρανση του πληθυσμού.
36. ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΕΙ την ταχεία και πλήρη εφαρμογή εκείνων των δράσεων στο πλαίσιο του στρατηγικού πλαισίου της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία για την περίοδο 2021-2027 για τις οποίες είναι αρμόδια η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με ιδιαίτερη έμφαση στην καταπολέμηση του καρκίνου λόγω εργασίας μέσω περαιτέρω προόδου στον καθορισμό των ορίων έκθεσης κατά την εργασία, και ΝΑ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΕΙ τους στόχους του στρατηγικού πλαισίου της ΕΕ στα σχετικά υφιστάμενα και επικείμενα στρατηγικά έγγραφα.

37. ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΕΙ τη σημασία της βιώσιμης εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής των ανθρώπων στο πλαίσιο της επικείμενης ευρωπαϊκής στρατηγικής για τη φροντίδα.

ΤΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ, με σεβασμό του ρόλου και της αυτονομίας τους:

38. ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΟΥΝ ΝΑ ΕΝΘΑΡΡΥΝΟΥΝ τον κοινωνικό διάλογο σε όλα τα επίπεδα σχετικά με τον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας.
39. ΝΑ ΠΡΟΩΘΟΥΝ την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα οφέλη της βιώσιμης εργασίας για τους εργαζομένους, τους εργοδότες, τους πολίτες και την κοινωνία στο σύνολό της, καθώς και σχετικά με την κουλτούρα της ασφάλειας και υγείας στην εργασία και της κουλτούρα της διά βίου μάθησης.
40. ΝΑ ΠΡΟΩΘΟΥΝ την προληπτική δράση ως τον αποτελεσματικότερο τρόπο εξασφάλισης βιώσιμης εργασίας, ιδίως όσον αφορά τον αντίκτυπο της γήρανσης του πληθυσμού και της ψηφιοποίησης.
41. ΝΑ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΟΥΝ σχετικά με το γεγονός ότι ένα υψηλότερο επίπεδο υγείας και ασφάλειας στην εργασία είναι επωφελές για τους εργαζομένους, τους εργοδότες, τους πολίτες και την κοινωνία στο σύνολό της, και ότι οι ασφαλείς και φιλικές προς την υγεία θέσεις εργασίας συμβάλλουν στη βιωσιμότητα και την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας της Ένωσης.
42. ΝΑ ΠΡΟΩΘΗΣΟΥΝ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ την αποτελεσματική εφαρμογή των υφιστάμενων κανόνων για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.
-