



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 6. detsember 2021
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

MENETLUSE TULEMUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Saaja:	Delegatsioonid
Eelmise dok nr:	13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1
Teema:	Kestlik töö elu kõigis etappides – Nõukogu järeldused

Delegatsioonidele edastatakse lisas eespool nimetatud teemat käsitlevad nõukogu järeldused, mis võeti vastu tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu istungil 6. detsembril 2021.

Nõukogu järeldused kestliku töö kohta elu kõigis etappides**TUNNISTADES, et:**

1. töömaailm on tehnoloogia arengu, globaliseerumise, kliimamuutuste ja elanikkonna vananemise tõttu kiiresti muutumas, ELi tööealine elanikkond on viimasel kümnel aastal kahanenud ja eeldatavasti see suundumus jätkub¹. Kuna elanike koguarv on jäänud suhteliselt stabiilseks, siis suureneb tööjõupuuduse oht. Tööealise elanikkonna vähenemise kompenseerimiseks on vaja tuua tööturule rohkem inimesi ja neid seal hoida, pakkudes kvaliteetseid töökohti, võimaldades inimestele pikemat tööelu ja suurendades tootlikkust²;
2. inimeste elu- ja töötingimuste pidev parandamine on Euroopa Liidu oluline eesmärk³. Euroopa sotsiaalõiguste sammas⁴ (edaspidi „sotsiaalõiguste sammas“) on suunis, millest me selle eesmärgi saavutamisel juhindume. Euroopa Ülemkogu strateegilises tegevuskavas on käsitatud sotsiaalõiguste samba rakendamist aastate 2019–2024 prioriteetse meetmena. Porto deklaratsioonis märkisid ELi juhid, et Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskavas⁵ antakse kasulikke suuniseid sotsiaalõiguste samba rakendamiseks, ning tervitasid ELi 2030. aasta kolme uut peamist eesmärki tööhõive, oskuste ja vaesuse vähendamise valdkonnas;

¹ Vt ka roheline raamat elanikkonna vananemise kohta „Põlvkondadevahelise solidaarsuse ja vastutuse edendamine“. COM(2021) 50 final.

² Vt ka Euroopa Komisjoni aruanne demograafiliste muutuste mõju kohta, 2020.

³ Euroopa Liidu toimimise lepingu preambul.

⁴ Institutsioonide ühine teadaanne Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta. ELT 2017/C 428/09.

⁵ Komisjoni poolt 4. märtsil 2021 esitatud tegevuskava.

3. liit ja liikmesriigid on võtnud kohustuse saavutada ÜRO kestliku arengu tegevuskava 2030⁶ kestliku arengu eesmärgid, sealhulgas eesmärgi nr 8, mis keskendub kestlikule majanduskasvule, täielikule ja tootlikule tööhõivele ning kõigile inimväärse töö tagamisele. Nagu tunnistati ka ILO sajanda aastapäeva deklaratsioonis, tuleb muutuvus töömaailmas kiirelt tegutseda, et haarata kinni pakutavatest võimalustest ja tulla toime väljakutsetega, mis tulenevad õiglase, kaasava ja turvalise töö tuleviku kujundamisest kõikidele⁷;
4. Euroopa sotsiaalharta osalised on oma poliitika eesmärkidena tunnustanud teatavaid õigusi ja põhimõtteid: kõigil töötajatel peaks olema õigus õiglastele töötingimustele, õigus ohututele ja tervislikele töötingimustele ning õigus pidada kollektiivlääbirääkimisi, õigus vabalt valida oma elukutset, õigus õiglasele töötasule, mis on piisav töötajatele ja nende perekondadele inimväärse elatustaseme tagamiseks, õigus ühinemisvabadusele, õigus erikaitsele, kui nad on lapsed, noored või naised, ning asjakohastele kutsenõustamise ja -õppe võimalustele. Lisaks on kõigil perekondlike kohustustega inimestel, kes töötavad või soovivad töötada, õigus seda teha ilma diskrimineerimiseta ning niipalju kui võimalik ilma töö ja perekondlike kohustuste konfliktita⁸. See on eriti oluline naiste puhul, kes kulutavad jätkuvalt rohkem aega tasustamata hooldustööle kui mehed;

⁶ Kestliku arengu tegevuskava aastani 2030 „Muudame oma maailma“. A/RES/70/1.

⁷ ILO sajanda aastapäeva deklaratsioon töö tuleviku kohta ja nõukogu järeldused „Töö tulevik: Euroopa Liit toetab ILO sajanda aastapäeva deklaratsiooni“. 13436/19

⁸ Euroopa sotsiaalharta (muudetud), mille on ratifitseerinud järgmised ELi liikmesriigid: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES ja SE.

5. nõukogu tunnistas oma 2020. aasta järeldustes⁹ „Demograafilised väljakutsed – edasine tegevus“, et demograafilisel üleminekul on oluline mõju meie majandusele ja sotsiaalkaitstesüsteemidele. Nõukogu kutsus liikmesriike üles tegelema üleminekuga kaasnevate väljakutsetega, kasutades samal ajal ära majandusliku ja sotsiaalse arengu võimalusi. Samuti tunnistas nõukogu oma 2019. aasta järeldustes heaolumajanduse kohta¹⁰ inimeste heaolu ja majanduskasvu vastastikku tugevdavat olemust;
6. komisjoni hiljutiste algatuste eesmärk on aidata parandada töö kvaliteeti ja edendada töö kestlikkust. ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegilises raamistikus aastateks 2021–2027¹¹ on sätestatud peamised prioriteedid ja meetmed, mida komisjon peab vajalikuks, et parandada lähiaastatel töötajate tervist ja ohutust, ning mida kujundavad rohe-, digi- ja demograafiline üleminek. Euroopa oskuste tegevuskavaga¹² soovitakse viia ellu sotsiaalõiguste samba esimene põhimõte seoses õigusega kvaliteetsele ja kaasavale haridusele, koolitusele ja elukestvale õppele;
7. käesolevates järeldustes kasutatud mõiste „kestlik töö elu kõigis etappides“ tähendab elu- ja töötingimusi, mis võimaldavad inimestel minna tööle ja jätkata töötamist pikema tööelu jooksul. See hõlmab töö ümberkujundamist, et kõrvaldada tegurid, mis pärsivad või takistavad töötajate tööturule jäämist või sisenemist, võttes samal ajal arvesse individuaalseid asjaolusid¹³. Töötamisvalmidus on erinev ja muutub tõenäoliselt elu jooksul. Väljakutse seisneb üksikisiku vajaduste ja võimete ning pakutavate töökohtade kvaliteedi vastavusse viimises¹⁴;

⁹ Nõukogu järeldused „Demograafilised väljakutsed – edasine tegevus“. ELT 2020/C 205/03.

¹⁰ Nõukogu järeldused heaolumajanduse kohta. ELT 2019/C 400/09.

¹¹ ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027. COM(2021)323 final.

¹² Jätkusuutlikku konkurentsivõimet, sotsiaalset õiglust ja vastupanuvõimet toetav Euroopa oskuste tegevuskava. COM(2020)274 final.

¹³ Tööga seotud isikuomadused (võimed, vajadused, tervis, oskused jne) ja isiklikud asjaolud muutuvad elu jooksul ja samuti muutub isiku töötamisvalmidus.

¹⁴ Eurofound, 2015. „Sustainable work over the life course: Concept paper“ („Kestlik töö elu kõigis etappides. Kontseptsioonidokument“).

8. töö kestlikkust on võimalik saavutada kvaliteetsetesse töökohtadesse ja inimkapitali investeerimise kaudu, keskendudes eelkõige õiglastele töötingimustele, tööohutusele ja töotervishoiule, täiendus- ja ümberõppele ning töö- ja eraelu tasakaalule. Kestlik töö on heaolumajanduse hädavajalik osa¹⁵ ja oluline tõukejõud töajõus osalemise, tootlikkuse, majanduslike näitajate¹⁶ ja sotsiaalse kaasatuse edendamiseks. Kui töö ei ole kestlik, siis mõjutab see tööturul olevate inimeste ja nende ülalpeetavate tervist ja heaolu ning sellel on tagajärjed, mis ilmnevad kohe või keskpikas või pikas perspektiivis¹⁷;
9. Oma arvamuses kestliku kvaliteetse töö kohta¹⁸ Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee a) tunnistab, et kestlik kvaliteetne töö on elukvaliteedi üks hädavajalikke põhikomponente, mida tuleb käsitleda koos kestliku arengu kontseptsiooniga; b) on seisukohal, et kestliku kvaliteetse töö tagamine on komisjoni, liikmesriikide ning Euroopa ja riiklike sotsiaalpartnerite ühine vastutus; ning c) rõhutab, et sotsiaaldialoogi tuleks tugevdada ja laiendada, et see hõlmaks rohkem strateegilisi teemasid, mis keskenduvad kestlikkusele.

¹⁵ Nõukogu järeldused heaolumajanduse kohta. ELT 2019/C 400/09.

¹⁶ OECD, 2018. Töödokumendid sotsiaal-, tööhõive- ja rändeküsimustes, nr 221, „Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis“ („Töökvaliteet, tervis ja tootlikkus: tõenditel põhinev analüüsiraamistik“).

¹⁷ Eurofound, 2015. „Sustainable work over the life course: Concept paper“ („Kestlik töö elu kõigis etappides. Kontseptsioonidokument“); Eurofound, 2021. „Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework“ („Töötingimused ja kestlik töö: töökvaliteedi raamistikul põhinev analüüs“).

¹⁸ Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee, 2021. „Jätkusuutliku kvaliteetse töö põhikomponendid taastumise ajal ja pärast seda“ [ettevalmistav arvamus eesistujariigi Sloveenia taotlusel]. SOC/685.

VÕTTES ARVESSE, et:

10. tööealise elanikkonna vähenemine ja eluea pikenemine kujutavad endast väljakutseid seoses tööturu toimimisega ning nõuavad terviklikku lähenemisviisi sotsiaalkaitstesüsteemide kohandamisele. ELi pikaajalised demograafilised prognoosid näitavad, et elanikkond eeldatavasti kahaneb ja selle vanuseline struktuur muutub märkimisväärselt¹⁹. Tööviljakuse kasvust saab prognooside kohaselt ELi potentsiaalse majanduskasvu ainus allikas ning vananemise kogukulu eeldatavasti pikas perspektiivis suureneb²⁰;
11. kestlik töö on väga oluline, sest see võimaldab inimestel jääda vananedes terveks ja aktiivseks, pikendada nende tööelu, tagada piisavad ja kestlikud sotsiaalkaitstesüsteemid ning toimida majandusel kui tervikul. Kuigi kestlikku tööd on vaja veel uurida, näitavad olemasolevad analüüsid selgelt, et investeringud õiglastesse töötingimustesse, töötervishoidu ja tööohutusse, haridusse ja koolitusse ning töö- ja eraelu tasakaalu tasuvad end ära, suurendades inimeste heaolu ning seeläbi nende tootlikkust ja töötamist pikema tööelu jooksul;

¹⁹ Tööealine elanikkond (20–64-aastased) väheneb 2070. aastaks 32,1 miljoni potentsiaalse töötaja võrra (18,6 miljonit meest, 13,5 miljonit naist), mis tähendab, et ELis on selleks ajaks iga 65-aastase või vanema inimese kohta vähem kui kaks tööealist inimest, võrreldes ligikaudu kolme tööealise inimesega 2019. aastal. Allikas: Euroopa Komisjon, 2021. „The 2021 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019–2070)“ („2021. aasta aruanne rahvastiku vananemise kohta, mis käsitleb ELi liikmesriikide majanduslikke ja eelarvelisi prognoose (2019–2070)“). Institutsiooni töödokument nr 148.

²⁰ ibid.

12. töökohtade kvaliteet on liidus viimastel aastakümnetel aeglaselt paranenud²¹. 2015. aastal oli 86 % ELi töötajatest oma töötingimustega rahul või väga rahul. Veidi vähem kui veerand töötajatest oli siiski seisukohal, et nende töö ohustab nende tervist või ohutust, ning veerand töötajatest arvas, et nende töö avaldas nende tervisele enamasti negatiivset mõju, kusjuures mehed teatasid sellisest negatiivsest mõjust suurema tõenäosusega. Piisavad oskused on oluline tegur, mis suurendab tööga rahulolu ja tootlikkust, ning umbes 28 % töötajatest (30 % meestest, 27 % naistest) on avaldanud arvamust, et neil on piisavad oskused tulemaks toime keerukamate kohustustega, samas kui 14 % vastanutest²² on seisukohal, et neil on vaja täiendavat koolitust, et oma kohustustega hästi toime tulla²³. Peaaegu iga viienda töötaja (20 % meestest, 16 % naistest) hinnangul ei ole tema töötunnid eriti hästi kooskõlas töövälise perekondlike või sotsiaalsete kohustustega ning iga viies töötaja on tundnud end pärast tööd liiga väsinuna, et teha vajalikke majapidamistöid²⁴;

²¹ Eurofound, 2021. „Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework“ („Töötingimused ja kestlik töö: töökvaliteedi raamistikul põhinev analüüs“).

²² Näitajad on sugupoolte lõikes esitatud ainult siis, kui segregeeritud andmed on kättesaadavad ning kui meeste ja naiste vahel on selge erinevus (kehtib kogu teksti kohta).

²³ Eurofound, 2021. „Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework“ („Töötingimused ja kestlik töö: töökvaliteedi raamistikul põhinev analüüs“).

²⁴ Eurofound, 2017. „Sixth European Working Conditions Survey – Overview report“ („Kuuenda Euroopa töötingimuste uuringu ülevaatearuanne“), EL 28 näitajad.

13. tervishoid ja tööohutus on eeltingimus selleks, et töö oleks kogu elu jooksul kestlik. Töö negatiivsete (tervisega seotud) tagajärgede kuhjumine inimese tööelu jooksul mõjutab negatiivselt tema vananemise kvaliteeti ja võib piirata tema tööelu kestust. Rohe-, digi- ja demograafilise ülemineku tõttu on meil vaja muutusi ennetada ja nendega toime tulla. Teadlikkus sellest, kuidas muutuv töömaailmas süstemaatiliselt kohandada tervishoidu ja tööohutust igale töökohale ning samuti kohaldada lähenemisviisi „ennetamine kavandamisel“²⁵ mis on integreeritud töötajakeskse kavandamise lähenemisviisiga, võib aidata leevendada uusi ja tekkivaid tööohutuse ja tervishoiu probleeme, mis on seotud digiülemineku,²⁶ psühhosotsiaalsete ja ergonoomiliste riskide ning vananeva tööjõuga. Lisaks näitavad prognoosid, et investeerimine tööohutusse ja tervishoidu tasub end ära: tulu on peaaegu kaks eurot iga investeeritud euro kohta²⁷; samas lähevad tööga seotud vigastused ja haigused ühiskonnale maksma summa, mis ületab 3,3 % ELi SKPst²⁸;

²⁵ Lähenemisviis „ennetamine kavandamisel“ aitab hoida ära ja hallata tööga seotud vigastusi, kutsehaigusi ja tööga seotud surmajuhtumeid planeerimis- ja kavandamisprotsessi varases etapis. Vt ka EU-OSHA, 2018. Digitaliseerimisega seotud uute ja tekkivate tööohutus- ja tervishoiuriskide prognoos 2025. aastaks.

²⁶ Näiteks ööpäevaringne digitaalne kättesaadavus, era- ja tööelu piiride hägusus ning selliste seadmete kasutamine, mis teevad kindlaks töö tempo või jälgivad töötajate tulemuslikkust. Vt ka EU-OSHA, 2019. Uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete uuring (ESENER); ning Eurofound 2017. „Sixth European Working Conditions Survey – Overview report“ („Kuuenda Euroopa töötingimuste uuringu ülevaatearuanne“).

²⁷ Euroopa Komisjon, 2011. „Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies“ („Tööõnnetuste ja tööga seotud haiguste sotsiaal-majanduslikud kulud. Põhisõnumid ja juhtumiuuringud“).

²⁸ EU-OSHA, 2017. Tööga seotud õnnetuste ja haiguste kulude rahvusvaheline võrdlus.

14. võimaluste pakkumine oskuste omandamiseks ning täiendus- ja ümberõppeks inimese kogu tööelu jooksul on kestliku töö oluline osa. See aitab igas vanuses täiskasvanutel muutuvateks tööturgudeks valmistuda ja nendega kohaneda, hoiab ära töötust ja aitab tagada, et mitte kedagi ei jäeta kõrvale. Valdav osa ELi ettevõtetest pakub mingit liiki koolitust (sealhulgas töökohapõhist õpet), kuid ligikaudu kolm ettevõtet kümnest pakuvad koolitust vähem kui 20 %-le oma töötajatest²⁹. Koolitus, mille eest tööandjad tasuvad või mida nad pakuvad, on kättesaadavam tähtajatu lepinguga töötajatele (44 %) kui tähtajalise lepinguga töötajatele (31 %) või töötajatele, kes töötavad muud liiki lepingu alusel või lepinguta (vaid 22 %)³⁰. 2016. aasta seisuga osales igal aastal õppetegevuses üksnes 37 % täiskasvanutest. Madala kvalifikatsiooniga täiskasvanute puhul oli see näitaja vaid 18 %³¹;
15. paindlikkus, turvalisus, prognoositavus ja võrdsed võimalused kõigile on kestliku töö olulised aspektid. Ebatüüpiliste töövormide osakaal on viimasel aastakümnel suurenenud. ELis on rohkem kui neli töötajat kümnest ebatüüpilises töösuhtes³². Ebatüüpilised töövormid võivad luua uusi töövõimalusi (eelkõige tänu nende pakutavale suuremale paindlikkusele), eriti tööturult eemale jäänute jaoks, kuid võivad samuti suurendada ebakindlust, mis mõjutab negatiivselt inimeste heaolu. On vähe võrreldavaid andmeid ebatüüpiliste töövormide kohta, nende olulisuse kohta tööturgude jaoks ja mõju kohta, mida nad avaldavad sotsiaalkaitseüsteemidele kogu ELis. Paindlik töökorraldus peaks nii tüüpiliste kui ka ebatüüpiliste töövormide puhul parandama töö- ja eraelu tasakaalu³³. Siiski tuleb teha veel jõupingutusi ebatüüpilist tööd tegevate inimeste töötingimuste ja sotsiaalkaitse parandamiseks, et muuta töö kõigi jaoks kestlikuks;

²⁹ Eurofound ja Cedefop, 2020. European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential. („Euroopa ettevõtete 2019. aasta uuring: töötavad, mis avavad töötajate potentsiaali“).

³⁰ Eurofound, 2017. „Sixth European Working Conditions Survey – Overview report“ („Kuuenda Euroopa töötingimuste uuringu ülevaatearuanne“).

³¹ Euroopa Komisjon, 2021. Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava, COM(2021) 102 final.

³² Euroopa Parlament, 2016. „Precarious Employment in Europe. Patterns, Trends and Policy Strategies“ („Ebakindlad töökohad Euroopas: mustrid, suundumused ja poliitilised strateegiad“).

³³ Vt ka nõukogu järeldused kaugtöö kohta, ST 9747/21.

16. sooline tööhõivelõhe on tööturgude oluline mittekestlikkuse tunnusjoon. Naiste haridusliku ja tööalase potentsiaali kasutamata jätmine mõjutab negatiivselt ELi majanduslikke näitajaid ja konkurentsieelist. See läks ELile 2018. aastal maksma üle 320 miljardi euro, mis vastas kõnealusel aastal 2,4 %-le ELi SKPst³⁴. Oluline tegur, mis selgitab naiste väiksemat osalust tööturul, on nende suurem hoolduskohustuste koormus, mis tuleneb selliste kohustuste ebavõrdsest jaotumisest naiste ja meeste vahel³⁵. Naise tööturult kõrvalejäämisest tulenev kulu kogu tema elu vältel on sõltuvalt tema haridustasemest hinnanguliselt 1,2–2 miljonit eurot, kusjuures kõrgema haridustasemega naiste puhul on selline kulu hinnangute kohaselt üldiselt suurem³⁶. Hooldusteenuste kättesaadavuse, taskukohasuse ja kvaliteedi parandamine³⁷ ning hoolduskohustuste naiste ja meeste vahelise võrdse jagamise edendamine võib aidata vähendada soolist tööhõivelõhet;
17. sotsiaaldialoog on väga oluline selleks, et tagada töö kestlikkus kõigi osaliste huvides. Sotsiaalpartneritel on muutuvras töömaailmas keskne roll ning nende positsioon sobib eriti hästi selleks, et teha konkreetsete tegevuste või sektorite kontekstis kindlaks tervist ja ohutust käsitlevad lahendused ja tingimused, mis võimaldavad kestlikku tööd. Seepärast on sotsiaaldialoog samuti hädavajalik hästitoimivate ja tootlike majanduste ning sidusate ühiskondade jaoks;

³⁴ Eurofound, 2020. „Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?“ („Naised ja tööturu võrdõiguslikkus: kas COVID-19 on viimase aja saavutused tagasi pööranud?“).

³⁵ Eurofound, 2018. „Striking a balance: reconciling work and life in the EU“ („Tasakaalu leidmine: töö ja eraelu ühitamine ELis“).

³⁶ Euroopa Komisjon, 2017. Mõjuhinnang, mis on lisatud ettepanekule võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalustamist ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL.

³⁷ Hooldusteenused hõlmavad muu hulgas järgmist: lapsehoid, pikaajaline hooldus (teenused vanaduse, kroonilise haiguse või puude tõttu ülalpeetavate inimeste jaoks), lühiajalised hooldusteenused.

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU KUTSUB

LIIKMESRIIKE ÜLES, võttes arvesse riiklikke olusid:

18. TUGEVDAMA poliitikat, et parandada veelgi kõigi töötingimusi ja toetada inimesi kõigi nende tööelu jooksul toimuvate üleminekute vältel, et nad saaksid kiiresti tööturule siseneda ja naasta ning leida kvaliteetse töökoha, sealhulgas mitmesuguste asjaomaste avalike teenistuste vahelise koostöö kaudu;
19. AJAKOHASTAMA vajaduse korral oma riiklikke õigusraamistikke ning kehtivaid töö- ja tervisestrateegiaid, võttes nõuetekohaselt arvesse ELi tervishoiu ja tööohutuse strateegilist raamistikku aastateks 2021–2027, keskendudes selle kolmele valdkonnaülesele põhieesmärgile, milleks on muutuste prognoosimine ja juhtimine uues töömaailmas, tööõnnetuste ja kutsehaiguste tõhusam ennetamine ning valmisoleku suurendamine võimalikeks tervisekriisideks;
20. TAGAMA, et on olemas piisavad vahendid Euroopa Tööohutuse ja Tervishoiu Ameti (EU-OSHA) riikide koordineerimisekeskuste toimimiseks, võrgustike loomiseks ja edendamiseks;
21. AJAKOHASTAMA oskuste nõudluse prognoosimiseks kasutatavaid meetodeid ja TÄIUSTAMA mehhanisme, mille abil tegeletakse oskuste mittevastavusega tööturu vajadustele;
22. pidevalt ARENDAMA ja EDENDAMA elukestva õppe võimalusi kõigi jaoks, et aidata inimestel kohaneda muutuva töömaailmaga, võttes samuti arvesse Euroopa oskuste tegevuskava, sealhulgas teadmiste ja oskuste põlvkondadevahelist edasiandmist soodustades;
23. SUURENDAMA JÕUPINGUTUSI, et parandada ebatüüpilist tööd tegevate inimeste töötingimusi, sotsiaalkaitset ning juurdepääsu elukestvatele õppele, et muuta töö kõigi jaoks kestlikuks;

24. SUURENDAMA tööinspeksioonide ning vajaduse korral muude täitmise tagamise ja järelevalvemehhanismide tõhusust, et järgitaks kestliku töö seisukohast asjakohaseid kohaldatavaid õigusnorme;
25. UURIMA TÄIENDAVALT võimalusi töö- ja eraelu paremaks tasakaalustamiseks, sealhulgas hooldusteenuste kättesaadavuse, taskukohasuse ja kvaliteedi parandamise teel, et muu hulgas tagada naistele ja meestele võrdsed võimalused tööturul;

LIIKMESRIIKE JA EUROOPA KOMISJONI ÜLES vastavalt nende pädevusele:

26. ANALÜÜSIMA kestliku töö peamisi takistusi ja püüdma süstemaatiliselt LEIDA lahendusi, mis seda hõlbustavad, toetades nii aktiivsena ja tervena vananemist, pikemat tööelu, inimeste heaolu, tööjõus osalemist, sotsiaalkaitstesüsteeme, tootlikkust ja majanduslikke näitajaid;
27. TOETAMA kestlikku tööd käsitlevate kvaliteetsete andmebaaside uurimist ja arendamist, võttes arvesse asjakohaseid sotsiaal-demograafilisi statistilisi muutujaid,³⁸ et tagada andmete järjepidevus, võrreldavus ja neile juurdepääs tõenditel põhineva poliitikakujundamise eesmärgil;
28. EDENDAMA tööohutuse ja tervishoiu peavoolustamist asjakohaste poliitikavaldkondade ja meetmete puhul, eriti rahvatervise (eelkõige vaimse tervise), sotsiaalhoolekande, hariduse ja koolituse, digiülemineku, tehisintellekti, avalike hangete ja keskkonna valdkonnas;
29. ARENDAMA EDASI võrreldavaid statistilisi andmeid ebatüüpiliste töövormide kohta ning ANALÜÜSIMA nende tähtsust tööturu muutuste ja sotsiaalkaitstesüsteemidele avalduva mõju seisukohast, võttes arvesse asjakohaseid sotsiaal-demograafilisi statistilisi muutujaid;

³⁸ Sotsiaal-demograafiliste muutujate hulka kuuluvad näiteks vanus, sugu, haridus, võimete tase, leibkond, tööhõive, sissetulek jne;

30. HÕLBUSTAMA ja TOETAMA parimate tavade ja omandatud teadmiste vahetamist kestliku töö ja sellest tööturgude ja sotsiaalkaitstesüsteemide toimimisele ning inimeste heaolule tuleneva pikaajalise kasu kohta, võttes samal ajal arvesse alussuundumusi, mida on kiirendanud COVID-19 pandeemia;
31. EDENDAMA ennetuskultuuri tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas ning elukestva õppe kultuuri;
32. TÖÖTAMA VÄLJA ja RAKENDAMA sihipäraseid meetmeid soolise tööhõivelõhe vähendamiseks;
33. TOETAMA sotsiaalpartnereid, et suurendada nende suutlikkust edendada kestlikku tööd;

EUROOPA KOMISJONI ÜLES:

34. ANALÜÜSIMA tihedas koostöös asjaomaste ELi ametite ja rahvusvaheliste organisatsioonidega, näiteks OECD ja ILOga, mittekestlike töötavade tagajärgi ning kestlikust tööst üksikisikutele, tööandjatele ja ühiskonnale tervikuna tulenevat kasu;
35. JÄTKAMA asjakohaste liidu õigusaktide läbivaatamist, et parandada olemasolevate meetmete panust kestlikku töösse, ning esitada vajalikud ettepanekud KOHANDAMAKS kehtivaid õigusakte, kui see on asjakohane, muutuva töömaailma nõudmistega, eelkõige seoses elanikkonna vananemisega;
36. TAGAMA Euroopa Komisjoni vastutusalasse kuuluvate ELi tervishoiu ja tööohutuse strateegilise raamistiku 2021–2027 kohaste meetmete kiire ja täieliku rakendamise, keskendudes eelkõige tööga seotud vähi vastasele võitlusele läbi uute edusammude töökeskkonnas ohtlike ainete piinormide kehtestamisel, ning INTEGRERIMA ELi strateegilise raamistiku eesmärgid asjakohastesse olemasolevatesse ja tulevastesse strateegilistesse dokumentidesse;

37. TUNNISTAMA tulevases Euroopa hooldusstrateegias kestliku töö tähtsust inimeste elu kõigis etappides;

SOTSIAALPARTNEREID ÜLES, austades nende rolli ja sõltumatust:

38. JÄTKAMA kõigil tasanditel OSALEMIST sotsiaaldialoogis muutuva töömaailma teemal;

39. EDENDAMA teadlikkuse suurendamist kasust, mida kestlik töö toob töötajatele, tööandjatele, kodanikele ja kogu ühiskonnale, ning tööohutuse ja töötervishoiu ning elukestva õppe kultuurist;

40. EDENDAMA ennetusmeetmeid kui kõige tõhusamat viisi kestliku töö tagamiseks, eelkõige seoses elanikkonna vananemise ja digiülemineku mõjuga;

41. SUURENDAMA TEADLIKKUST asjaolust, et kõrgem töötervishoiu ja tööohutuse tase on kasulik töötajatele, tööandjatele, kodanikele ja ühiskonnale tervikuna ning et ohutud ja tervist kaitsvad töökohad aitavad kaasa liidu majanduse kestlikkusele ja konkurentsivõimele;

42. EDENDAMA VEELGI olemasolevate tööohutuse ja töötervishoiu eeskirjade tõhusat rakendamist.