



Vijeće
Europske unije

Bruxelles, 6. prosinca 2021.
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

ISHOD POSTUPAKA

Od: Glavno tajništvo Vijeća
Za: Delegacije

Br. preth. dok.: 13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1

Predmet: Održivi rad tijekom cijelog životnog vijeka
– zaključci Vijeća

Za delegacije se u prilogu nalaze zaključci Vijeća o navedenom predmetu koje je Vijeće EPSCO odobrilo na sastanku održanom 6. prosinca 2021.

Zaključci Vijeća o održivom radu tijekom cijelog životnog vijeka

POTVRĐUJUĆI da:

1. Svijet rada brzo se mijenja zbog tehnološkog napretka, globalizacije, klimatskih promjena i starenja stanovništva. Udio radno sposobnog stanovništva u EU-u smanjuje se već deset godina, a očekuje se da će se taj trend nastaviti¹. Budući da je ukupan broj stanovnika relativno stalan, povećava se rizik od manjka radne snage. Kako bi se nadoknadio sve manji broj radno sposobnog stanovništva, potrebno je više ljudi uključiti na tržište rada i zadržati ih na njemu, i to ponudom kvalitetnih radnih mjesta, omogućivanjem duljeg radnog vijeka i povećanjem produktivnosti².
2. Ključni je cilj Europske unije stalno poboljšavati životne i radne uvjete ljudi³. Europski stup socijalnih prava⁴ (dalje u tekstu: stup) kompas je koji nas usmjerava u postizanju tog cilja. U Strateškom programu Europskog vijeća provedba stupa utvrđena je kao prioritet za razdoblje 2019. – 2024. U Izjavi iz Porta čelnici i čelnice EU-a izjavili su da se u Akcijskom planu⁵ za europski stup socijalnih prava pružaju korisne smjernice za provedbu stupa te su pozdravili tri nova glavna cilja EU-a do 2030. u pogledu zapošljavanja, vještina i smanjenja siromaštva.

¹ Vidjeti i Zelenu knjigu o starenju naslovljenu „Poticanje međugeneracijske solidarnosti i odgovornosti”, COM(2021) 50 final.

² Vidjeti i izvješće Europske komisije o utjecaju demografskih promjena, 2020.

³ Ugovor o funkcioniranju Europske unije, preambula.

⁴ Međuinstitucijski proglas o europskom stupu socijalnih prava, SL 2017/C 428/09.

⁵ Akcijski plan koji je Komisija predstavila 4. ožujka 2021.

3. Unija i države članice obvezale su se na postizanje ciljeva održivog razvoja Programa Ujedinjenih naroda do 2030.⁶, što uključuje cilj 8., koji je usmjeren na održivi gospodarski rast, potpuno i produktivno zapošljavanje te dostojanstven rad za sve. Kao što je prepoznato i u Deklaraciji Međunarodne organizacije rada (ILO) povodom njezine stote obljetnice, zbog promjena u svijetu rada potrebno je hitno djelovati kako bi se iskoristile prilike koje se nude i odgovorilo na izazove koje predstavlja oblikovanje pravedne, uključive i sigurne budućnosti rada za sve⁷.
4. Stranke Europske socijalne povelje prihvatile su određena prava i načela kao ciljeve svojih politika: svi radnici trebali bi imati pravo na pravične radne uvjete, pravo na sigurne i zdrave radne uvjete i pravo na kolektivno pregovaranje, na slobodan izbor zanimanja, na pravednu plaću dostatnu za pristojan standard života za radnike i njihove obitelji, na slobodu udruživanja, na posebnu zaštitu kada se radi o djeci, mladima ili ženama te na odgovarajuću infrastrukturu za strukovno usmjeravanje i strukovno osposobljavanje. Osim toga, sve osobe s obiteljskim obvezama koje su zaposlene ili se žele zaposliti imaju pravo na to bez izlaganja diskriminaciji te, u mjeri u kojoj je to moguće, bez sukoba između njihovih poslovnih i obiteljskih obveza⁸. To se posebno odnosi na žene, koje i dalje provode više vremena u neplaćenom pružanju skrbi nego muškarci.

⁶ Promijeniti svijet: Program održivog razvoja do 2030., A/RES/70/1.

⁷ Deklaracija Međunarodne organizacije rada povodom njezine stote obljetnice o budućnosti rada i zaključci Vijeća naslovljeni „Budućnost rada: Europska unija promiče Deklaraciju Međunarodne organizacije rada povodom njezine stote obljetnice”, 13436/19.

⁸ Europska socijalna povelja (revidirana), koju su ratificirale sljedeće države članice EU-a: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES i SE.

5. U zaključcima Vijeća iz 2020.⁹ o temi „Demografski izazovi – put naprijed” Vijeće je prepoznalo znatan učinak demografske tranzicije na naša gospodarstva i sustave socijalne zaštite. Vijeće je pozvalo države članice da pristupe rješavanju izazova koje predstavlja tranzicija i pritom iskoriste prilike za gospodarski i socijalni razvoj. Vijeće je u Zaključcima Vijeća o ekonomiji dobrobiti i gospodarskom rastu iz 2019.¹⁰ prepoznalo i to da se dobrobit ljudi i gospodarski rast uzajamno osnažuju.
6. Nedavnim inicijativama Komisije nastoji se doprinijeti poboljšanju kvalitete i održivosti rada. Strateškim okvirom EU-a za zdravlje i sigurnost na radu za razdoblje 2021. – 2027.¹¹ utvrđuju se ključni prioriteti i mjere koje Komisija smatra potrebnima za poboljšanje zdravlja i sigurnosti radnika u idućim godinama, koje će biti obilježene zelenom, digitalnom i demografskom tranzicijom. Programom vještina za Europu¹² namjerava se ostvariti prvo načelo stupa, odnosno pravo na kvalitetno i uključivo obrazovanje, osposobljavanje i cjeloživotno učenje.
7. Pojam „održivi rad tijekom cijelog životnog vijeka” koji se upotrebljava u ovim Zaključcima znači životni i radni uvjeti kojima se ljudima omogućuje da rade i zadrže posao tijekom cijelog produljenog radnog vijeka. To uključuje preobrazbu rada kako bi se uklonili čimbenici koji obeshrabruju radnike ili ih sprečavaju da ostanu na tržištu rada ili uđu na to tržište, uzimajući u obzir pojedinačne okolnosti¹³. Dostupnost za rad razlikuje se od pojedinca do pojedinca i može se mijenjati tijekom životnog vijeka. Izazov predstavlja usklađivanje potreba i sposobnosti pojedinca s kvalitetom ponuđenih radnih mjesta¹⁴.

⁹ Zaključci Vijeća o temi „Demografski izazovi – put naprijed”, SL 2020/C 205/03.

¹⁰ Zaključci Vijeća o ekonomiji dobrobiti, SL 2019/C 400/09.

¹¹ Strateški okvir EU-a za zdravlje i sigurnost na radu za razdoblje 2021. – 2027., COM(2021)323 final.

¹² Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost, COM(2020)274 final.

¹³ Karakteristike pojedinca u vezi s radom (sposobnosti, potrebe, zdravlje, vještine itd.) i pojedinačne okolnosti mijenjaju se tijekom životnog vijeka, kao i njegova dostupnost za rad.

¹⁴ Eurofound, 2015., *Sustainable work over the life course: Concept paper* (Održivi rad tijekom cijelog životnog vijeka: dokument za raspravu).

8. Održivi rad može se postići ulaganjem u kvalitetna radna mjesta i ljudski kapital, s posebnim naglaskom na pravednim radnim uvjetima, sigurnosti i zdravlju na radu, nadogradnji vještina i usvajanju novih vještina te ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Održivi rad ključna je sastavnica ekonomije dobrobiti¹⁵ i važan pokretač povećanog sudjelovanja radne snage, produktivnosti, gospodarske uspješnosti¹⁶ i socijalne uključenosti. Ako rad nije održiv, to utječe na zdravlje i dobrobit sudionika na tržištu rada i njihovih uzdržavanih osoba, s posljedicama koje se pojavljuju odmah ili pak u srednjoročnom i dugoročnom razdoblju¹⁷.
9. U svojem mišljenju o održivom kvalitetnom radu¹⁸ Europski gospodarski i socijalni odbor:
- a) prepoznaje da je održivi kvalitetan rad jedna od ključnih sastavnica kvalitete života i da se mora razmotriti zajedno s konceptom održivog razvoja;
 - b) smatra da je osiguravanje održivog kvalitetnog rada zajednička odgovornost Komisije, država članica te europskih i nacionalnih socijalnih partnera i
 - c) naglašava da bi trebalo ojačati i proširiti socijalni dijalog kako bi se njime obuhvatile teme od veće strateške važnosti koje su usmjerene na održivost.

¹⁵ Zaključci Vijeća o ekonomiji dobrobiti, SL 2019/C 400/09.

¹⁶ OECD, 2018., radni dokumenti o socijalnim pitanjima, zapošljavanju i migracijama br. 221., *Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis* (Kvaliteta radnih mjesta te zdravlje i produktivnost na radnim mjestima: okvir za analizu utemeljen na dokazima).

¹⁷ Eurofound, 2015., *Sustainable work over the life course: Concept paper* (Održivi rad tijekom cijelog životnog vijeka: dokument za raspravu) i Eurofound, 2021., *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework* (Radni uvjeti rada i održivi rad: analiza s pomoću okvira za kvalitetu radnih mjesta).

¹⁸ Europski gospodarski i socijalni odbor, 2021., *Key components of sustainable quality work during and after recovery* (Ključne sastavnice održivog kvalitetnog rada tijekom i nakon oporavka), [razmatračko mišljenje na zahtjev slovenskog predsjedništva], SOC/685.

S OBZIROM na to da:

10. Sve manji broj radno sposobnog stanovništva i sve dulji životni vijek izazovi su za funkcioniranje tržišta rada i zahtijevaju sveobuhvatan pristup prilagodbi sustavâ socijalne zaštite. Dugoročna demografska predviđanja za EU pokazuju da se očekuje da će se broj stanovnika smanjiti i da će se njegova dobna struktura znatno promijeniti¹⁹. Predviđa se da će rast produktivnosti rada postati jedini izvor potencijalnog rasta proizvodnje u EU-u te se očekuje da će se ukupan trošak starenja dugoročno povećati²⁰.
11. Održivi rad ključan za omogućivanje pojedincima da ostanu zdravi i aktivni tijekom starenja, za produljenje njihova radnog vijeka, za odgovarajuće i održive sustave socijalne zaštite, a time i za funkcioniranje gospodarstva u cjelini. Iako je i dalje potrebno više istraživanja o održivom radu, dostupne analize jasno pokazuju da se ulaganja u pravedne radne uvjete, zdravlje i sigurnost na radu, obrazovanje i osposobljavanje te ravnotežu između poslovnog i privatnog života isplate jer se njima unapređuje dobrobit ljudi, a time i povećava njihova produktivnost i sudjelovanje u radu tijekom cijelog produljenog radnog vijeka.

¹⁹ Radno sposobno stanovništvo (20 – 64 godine) smanjit će se do 2070. za 32,1 milijun potencijalnih radnika (18,6 milijuna muškaraca, 13,5 milijuna žena), što znači da bi u EU-u bilo manje od dvije radno sposobne osobe na svaku osobu u dobi od 65 godina ili više, umjesto otprilike tri radno sposobne osobe u 2019. Izvor: Europska komisija, 2021., Izvješće o starenju stanovništva za 2021. s gospodarskim i proračunskim predviđanjima za države članice EU-a (2019. – 2070.), Institutional Paper br. 148.

²⁰ Ibid.

12. Kvaliteta radnih mjesta u Uniji posljednjih se desetljeća polako poboljšava²¹. U 2015. 86 % zaposlenika u EU-u bilo je zadovoljno ili vrlo zadovoljno svojim radnim uvjetima. Međutim, njih malo manje od četvrtine smatralo je da im je rad ugrozio zdravlje ili sigurnost, a četvrtina je smatrala da im rad uglavnom negativno utječe na zdravlje, pri čemu su muškarci više prijavljivali te negativne utjecaje. Odgovarajuće vještine važan su čimbenik koji potiče zadovoljstvo u radu i produktivnost, a oko 28 % zaposlenika navodi da posjeduje vještine potrebne za obavljanje zahtjevnijih dužnosti (muškarci 30 %, žene 27 %), dok 14 %²² njih navodi da je im potrebno dodatno osposobljavanje kako bi dobro obavljali svoje dužnosti²³. Gotovo svaki peti radnik (20 % muškaraca, 16 % žena) smatra da radno vrijeme nije jako dobro usklađeno obiteljskim ili društvenim obvezama izvan posla te se svaki peti radnik osjeća preumornim nakon posla da bi obavljao neke nužne kućanske poslove²⁴.

²¹ Eurofound, 2021., *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework* (Radni uvjeti rada i održivi rad: analiza s pomoću okvira za kvalitetu radnih mjesta).

²² Brojke se raščlanjuju prema spolu samo ako su dostupne i ako postoji konkretna razlika između muškaraca i žena (primjenjuje se na cijeli tekst).

²³ Eurofound, 2021., *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework* (Radni uvjeti rada i održivi rad: analiza s pomoću okvira za kvalitetu radnih mjesta).

²⁴ Eurofound, 2017., Šesto Europsko istraživanje o radnim uvjetima – pregledno izvješće, brojke za EU 28.

13. Zdravlje i sigurnost na radu preduvjet su da bi rad bio održiv tijekom cijelog životnog vijeka. Nakupljanje negativnih (zdravstvenih) posljedica rada tijekom radnog vijeka pojedinaca negativno utječe na kvalitetu njihova starenja i može skratiti njihov radni vijek. Zbog zelene, digitalne i demografske tranzicije moramo predvidjeti promjene i upravljati njima. Svijest o načinima sustavnog prilagođavanja zdravlja i sigurnosti na radu svakom radnom mjestu u promjenjivom svijetu rada, uz pristup „prevencije osmišljavanjem”²⁵ koji je povezan s pristupom osmišljavanju usmjerenim na radnika, može pomoći u ublažavanju novih izazova i izazova u nastajanju u području sigurnosti i zdravlja na radu koji su povezani s digitalizacijom²⁶, psihosocijalnim i ergonomske rizicima te starenjem radne snage. Štoviše, predviđanja pokazuju da se ulaganje u sigurnost i zdravlje na radu isplati: za svaki uloženi euro vrata se gotovo dva eura²⁷, dok ozljede i bolesti povezane s radom društvo plaća u iznosu od 3,3 % BDP-a EU-a²⁸.

²⁵ Pristup „prevencije osmišljavanjem” način je prevencije i kontrole ozljeda, bolesti i smrtnih slučajeva na radu u ranoj fazi procesa planiranja i osmišljavanja. Vidjeti i EU-OSHA, 2018., *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*. (Predviđanja u vezi s novim i budućim rizicima za sigurnost i zdravlje na radu povezanim s digitalizacijom do 2025.).

²⁶ Među njima su digitalna dostupnost 24 sata dnevno sedam dana u tjednu, nejasne granice između privatnog i poslovnog života i upotreba uređaja koji određuju tempo rada ili prate rad radnika. Vidjeti i EU-OSHA, 2019., Europsko istraživanje poduzeća o novim rizicima i onima u nastajanju (ESENER) i Eurofound, 2017. Šesto Europsko istraživanje o radnim uvjetima – pregledno izvješće.

²⁷ Europska komisija, 2011., *Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies* (Socioekonomski troškovi nezgoda na radu i bolesti povezanih s radom, ključne poruke i studije slučaja).

²⁸ EU-OSHA, 2017. Međunarodna usporedba troškova nezgoda i bolesti povezanih s radom.

14. Pružanje prilika za stjecanje vještina, nadogradnju vještina i usvajanje novih vještina tijekom cijelog radnog vijeka važna je sastavnica održivog rada. Time se odraslim osobama svih dobnih skupina pomaže da se pripreme za promjene na tržištu rada i prilagode im se, sprečava nezaposlenost i pomaže osigurati da nitko ne bude zapostavljen. Velika većina poduzeća u EU-u pruža neki oblik osposobljavanja (uključujući osposobljavanje na radnom mjestu), no otprilike tri od deset poduzeća osposobljavanje osigurava za manje od 20 % svojih zaposlenika²⁹. Osposobljavanje koje poslodavci plaćaju ili pružaju dostupnije je zaposlenicima s ugovorima na neodređeno vrijeme (44 %) nego onima s ugovorima na određeno vrijeme (31 %) ili onima s drugom vrstom ugovora ili bez ugovora (samo 22 %)³⁰. U 2016. ustanovljeno je da je samo 37 % odraslih svake godine sudjelovalo u aktivnostima učenja. Kad je riječ o niskokvalificiranim odraslim osobama, stopa je iznosila samo 18 %.³¹
15. Fleksibilnost, sigurnost, predvidivost i jednake mogućnosti za sve važni su aspekti održivog rada. Udio nestandardnih oblika rada u porastu je u posljednjem desetljeću. Više od četiri od deset radnika u EU-u nije u standardnom radnom odnosu³². Nestandardni oblici rada mogu stvoriti nove mogućnosti zapošljavanja (posebno zbog veće fleksibilnosti koju nude), osobito za one koji su udaljeniji od tržišta rada, ali mogu i povećati nesigurnost i neizvjesnost, što negativno utječe na dobrobit ljudi. Postoje ograničeni usporedivi podaci o nestandardnim oblicima rada, njihovoj važnosti za tržišta rada i njihovom utjecaju na sustave socijalne zaštite diljem EU-a. Fleksibilnim radnim uvjetima, kako u standardnim tako i u nestandardnim oblicima zaposlenja, trebala bi se olakšati bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života³³. Međutim, potrebno je uložiti dodatne napore kako bi se poboljšali radni uvjeti i socijalna zaštita osoba u nestandardnim oblicima zaposlenja kako bi rad bio održiv za sve.

²⁹ Eurofound i Cedefop, 2020., Europsko istraživanje poduzeća 2019.: *Workplace practices unlocking employee potential* (Prakse na radnom mjestu kojima se iskorištava potencijal zaposlenika).

³⁰ Eurofound, 2017., Šesto Europsko istraživanje o radnim uvjetima – pregledno izvješće.

³¹ Europska komisija, 2021., Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava, COM(2021) 102 final.

³² Europski parlament, 2016., *Precarious Employment in Europe. Patterns, Trends and Policy Strategies* (Nesigurna radna mjesta u Europi. Obrasci, trendovi i strategije politika).

³³ Vidjeti i Zaključke Vijeća o radu na daljinu, ST 9747/21.

16. Rodno uvjetovana razlika u zaposlenosti glavna je neodrživa karakteristika tržišta rada. Gubitak obrazovnog i radnog potencijala žena negativno utječe na uspješnost i konkurentsku prednost gospodarstva EU-a. Trošak EU-a u tom pogledu u 2018. iznosio je više od 320 milijardi EUR, što odgovara 2,4 % BDP-a EU-a te godine³⁴. Ključan čimbenik kojim se objašnjava niža stopa sudjelovanja žena na tržištu rada njihov je veći teret u vezi s obvezama skrbi, što je posljedica nejednake raspodjele tih obveza između žena i muškaraca³⁵. Cjeloživotni trošak isključenosti jedne žene iz radnog odnosa procjenjuje se na između 1,2 milijuna EUR i 2 milijuna EUR ovisno o razini njezina obrazovanja, pri čemu se općenito procjenjuje da je trošak veći za žene s višom razinom ostvarenog obrazovanja³⁶. Poboľjšanjem dostupnosti, cjenovne pristupačnosti i kvalitete usluga skrbi³⁷ te promicanjem jednake raspodjele obveza skrbi između žena i muškaraca moglo bi se doprinijeti smanjenju rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti.
17. Socijalni dijalog ključan je za osiguravanje održivog rada na korist svih strana. Socijalni partneri imaju središnju ulogu u promjenjivom svijetu rada i kompetentni su za utvrđivanje, u kontekstu posebnih aktivnosti ili sektora, zdravstvenih i sigurnosnih rješenja i uvjeta koji omogućuju održivi rad. Stoga je socijalni dijalog ključan i za dobro funkcioniranje i produktivnost gospodarstava i povezanih društava.

³⁴ Eurofound, 2020., *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* (Žene i jednakost na tržištu rada: je li COVID-19 poništio nedavni napredak?).

³⁵ Eurofound, 2018., *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU* (Uspostavljanje ravnoteže: usklađivanje poslovnog i privatnog života u EU-u).

³⁶ Europska komisija, 2017., Procjena učinka priložena dokumentu Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.

³⁷ Usluge skrbi uključuju, među ostalim: usluge skrbi o djeci, dugotrajne skrbi (usluge za uzdržavane osobe zbog njihove starije dobi, kronične bolesti ili invaliditeta) i kratkotrajne skrbi.

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE POZIVA

DRŽAVE ČLANICE da, uzimajući u obzir nacionalne okolnosti:

18. OJAČAJU politike kako bi se dodatno poboljšali radni uvjeti za sve i pružila potpora ljudima pri tranzicijama s kojima se suočavaju tijekom cijelog radnog vijeka kako bi oni mogli brzo ući i vratiti se na tržište rada te pronaći kvalitetan posao, među ostalim suradnjom među različitim uključenim javnim službama;
19. prema potrebi AŽURIRAJU svoje nacionalne pravne okvire i trenutačne strategije u vezi s radom i zdravljem uzimajući u obzir Strateški okvir EU-a za zdravlje i sigurnost na radu za razdoblje 2021. – 2027. te se pritom usredotoče na njegova tri ključna međusektorska cilja: predviđanje promjena u novom svijetu rada i upravljanje njima, poboljšanje prevencije nezgoda i bolesti na radnom mjestu te povećanje pripravnosti za sve moguće zdravstvene krize;
20. OSIGURAJU raspoloživost dostatnih sredstava za funkcioniranje, umrežavanje i promicanje nacionalnih kontaktnih točaka Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA);
21. AŽURIRAJU metode koje se upotrebljavaju za predviđanje potražnje za vještinama i POBOLJŠAJU mehanizme za rješavanje pitanja neusklađenosti postojećih i traženih vještina;
22. trajno RAZVIJAJU i PROMIČU mogućnosti za cjeloživotno učenje za sve kako bi se ljudima pomoglo da se prilagode promjenama u svijetu rada, uzimajući pritom u obzir i Program vještina za Europu, među ostalim poticanjem međugeneracijskog prijenosa znanja i vještina;
23. POJAČAJU NAPORE na poboljšanju radnih uvjeta, socijalne zaštite i pristupa cjeloživotnom učenju za osobe u nestandardnim oblicima zaposlenja kako bi rad bio održiv za sve;

24. POVEĆAJU učinkovitost inspekcija rada i drugih mehanizama provedbe i nadzora, prema potrebi, kako bi se poštovale primjenjive pravne odredbe koje se odnose na održivi rad;
25. DODATNO ISTRAŽE mogućnosti za bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života, među ostalim poboljšanjem dostupnosti, cjenovne pristupačnosti i kvalitete usluga skrbi, s ciljem, među ostalim, osiguravanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce na tržištu rada.

DRŽAVE ČLANICE I EUROPSKI KOMISIJU da, u skladu sa svojim nadležnostima:

26. ANALIZIRAJU glavne prepreke održivom radu i sustavno nastoje UTVRDITI rješenja kojima će se olakšati takav rad, čime se podupiru aktivno i zdravo starenje, dulji radni vijek, dobrobit ljudi, sudjelovanje radne snage, sustavi socijalne zaštite, produktivnost i gospodarska uspješnost;
27. PODUPIRU istraživanje i razvoj kvalitetnih baza podataka u vezi s održivim radom, uzimajući u obzir relevantne sociodemografske statističke varijable³⁸, kako bi se osigurala dosljednost, usporedivost i dostupnost podataka za oblikovanje politika utemeljeno na dokazima;
28. OJAČAJU uključivanje sigurnosti i zdravlja na radu u relevantne politike i mjere, posebno u područjima javnog zdravlja (osobito mentalnog zdravlja), socijalne skrbi, obrazovanja i osposobljavanja, digitalizacije, umjetne inteligencije, javne nabave i okoliša;
29. DODATNO RAZVIJU usporedive statističke podatke o nestandardnim oblicima rada i ANALIZIRAJU njihovu važnost za preobrazbe tržišta rada i njihov utjecaj na sustave socijalne zaštite, uzimajući u obzir relevantne sociodemografske statističke varijable;

³⁸ Sociodemografske varijable obuhvaćaju, na primjer, dob, spol, obrazovanje, razinu ograničenja sposobnosti, kućanstvo, zaposlenost, dohodak itd.

30. OLAKŠAJU i PODUPIRU razmjenu najboljih praksi i stečenog znanja o održivom radu i njegovim dugoročnim koristima za funkcioniranje tržišta rada i sustave socijalne zaštite, kao i za dobrobit ljudi, uzimajući u obzir osnovne trendove ubrzanе pandemijom bolesti COVID-19;
31. PROMIČU kulturu prevencije u području sigurnosti i zdravlja na radu te kulturu cjeloživotnog učenja;
32. OSMISLE i PROVODE ciljane mjere za uklanjanje rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti;
33. PODUPIRU socijalne partnere kako bi se povećao njihov kapacitet za promicanje održivog rada.

EUROPSKU KOMISIJU da:

34. ANALIZIRA posljedice neodrživih radnih praksi i koristi održivog rada za pojedince, poslodavce i društvo u cjelini, u bliskoj suradnji s relevantnim agencijama EU-a i međunarodnim organizacijama, kao što su OECD i ILO;
35. NASTAVI preispitivati relevantne akte Unije s ciljem poboljšanja doprinosa postojećih mjera održivom radu i podnese potrebne prijedloge kako bi se postojeći pravni instrumenti, prema potrebi, PRILAGODILI u skladu sa zahtjevima promjenjivog svijeta rada, posebno u pogledu starenja stanovništva;
36. OSIGURA brzu i potpunu provedbu tih mjera u okviru Strateškog okvira EU-a za zdravlje i sigurnost na radu za razdoblje 2021. – 2027. za koje je odgovorna Europska komisija, uz stavljanje posebnog naglaska na borbu protiv raka povezanog s radom putem daljnjeg napretka u utvrđivanju graničnih vrijednosti profesionalne izloženosti, te UKLJUČI ciljeve Strateškog okvira EU-a u relevantne postojeće i buduće strateške dokumente;

37. PREPOZNA važnost održivog rada tijekom cijelog života stanovništva u predstojećoj europskoj strategiji za skrb.

SOCIJALNE PARTNERE, poštujući njihovu ulogu i autonomiju, da:

38. NASTAVE SUDJELOVATI u socijalnom dijalogu na svim razinama o promjenama u svijetu rada;
39. PROMIČU podizanje svijesti o koristima održivog rada za radnike, poslodavce, građane i društvo u cjelini te o kulturi sigurnosti i zdravlja na radu te kulturi cjeloživotnog učenja;
40. PROMIČU preventivno djelovanje kao najučinkovitiji način osiguravanja održivog rada, posebno s obzirom na učinak starenja stanovništva i digitalizacije;
41. PODIŽU SVIJEST o činjenici da je viša razina zdravlja i sigurnosti na radu korisna za radnike, poslodavce, građane i društvo u cjelini te da sigurna i zdrava radna mjesta doprinose održivosti i konkurentnosti gospodarstva Unije;
42. DODATNO PROMIČU učinkovitu provedbu postojećih pravila o sigurnosti i zdravlju na radu.