



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2021. december 6.
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1
Tárgy:	Az egész életpálya során fenntartható munka – A Tanács következtetései

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a fenti tárgyról szóló tanácsi következtetéseket, amelyeket az EPSCO Tanács a 2021. december 6-i ülésén jóváhagyott.

A Tanács következtetései az egész életpálya során fenntartható munkáról

TUDATÁBAN ANNAK, hogy:

1. a technológiai fejlődés, a globalizáció, az éghajlatváltozás és a népesség előregedése következtében a munka világa gyorsan változik. Az EU-ban egy évtizede csökken a munkaképes korú népesség száma, és ez a tendencia várhatóan folytatódni fog¹. Mivel a teljes népességszám megközelítőleg állandó, nő a munkaerőhiány kockázata. A munkaképes korú népesség csökkenésének ellensúlyozása érdekében több embert kell a munkaerőpiacra bevonni, illetve a munkaerőpiacon megtartani azáltal, hogy minőségi munkahelyeket kínálunk, lehetővé tesszük az emberek számára a munkával töltött életszakasz meghosszabbítását és javítjuk a termelékenységet²;
2. az emberek élet- és munkakörülményeinek folyamatos javítása az Európai Unió egyik alapvető célja³. E cél eléréséhez a szociális jogok európai pillére⁴ (a továbbiakban: a szociális pillér) szolgál iránytűként. Az Európai Tanács stratégiai menetrendje a szociális pillér végrehajtását a 2019 és 2024 közötti időszak egyik kiemelt intézkedéseként határozza meg. A Portói Nyilatkozatban az uniós vezetők kijelentették, hogy a szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési terv⁵ hasznos iránymutatást nyújt a szociális pillér végrehajtásához, és üdvözölték a foglalkoztatásra, a készségekre és a szegénység csökkentésére irányuló, 2030-ra vonatkozó új uniós kiemelt célokat;

¹ Lásd még: Zöld könyv az idősödésről – A generációk közötti szolidaritás és felelősség előmozdítása (COM(2021) 50 final).

² Lásd még az Európai Bizottság jelentését a demográfiai változások hatásairól, 2020.

³ Szerződés az Európai Unió működéséről, preambulum.

⁴ Intézményközi nyilatkozat a szociális jogok európai pillérééről (HL C 428., 2017.12.13., 10. o.).

⁵ A Bizottság által 2021. március 4-én előterjesztett cselekvési terv.

3. az Unió és a tagállamok elkötelezték magukat az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó menetrendjében⁶ meghatározott fenntartható fejlődési célok, köztük a 8. cél elérése mellett, amelynek középpontjában a fenntartható gazdasági növekedés, a teljes és termelékeny foglalkoztatás, valamint a mindenki számára elérhető tisztességes munka áll. Amint azt az ILO centenáriumi nyilatkozatában is elismerték, a munka változó világa sürgős fellépést tesz szükségessé ahhoz, hogy megragadjuk az arra kínálkozó lehetőségeket, illetve megküzdjünk az azzal kapcsolatos kihívásokkal, hogy mindenki számára biztosított legyen a tisztességes, inkluzív és biztonságos munka jövője⁷;
4. az Európai Szociális Charta részes felei bizonyos jogokat és elveket szakpolitikai célként fogadtak el. Ezek közé tartoznak a következők: minden munkavállalónak joga kell, hogy legyen az igazságos munkafeltételekhez, a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez, a kollektív megállapodásra irányuló tárgyalás folytatásához, a foglalkozás szabad megválasztásához, a maga és családja számára tisztességes életszínvonalat biztosító méltányos díjazáshoz, az egyesülés szabadságához, gyermekek, fiatalok és nők esetében a különleges védelemhez, valamint a pályaválasztáshoz szükséges tájékozódás megfelelő lehetőségeihez és a szakképzéshez. Továbbá minden olyan személynek, akinek családi kötelezettségei vannak és aki foglalkoztatásban áll vagy szeretne állni, joga van ahhoz, hogy erre megkülönböztetés nélkül, és lehetőség szerint a munkavállalás és a családi kötelezettségek ütközése nélkül legyen lehetősége⁸. Ez különösen fontos a nők esetében, akik továbbra is több időt töltenek nem fizetett ápolási-gondozási munkával, mint férfi társaik;

⁶ Világunk átalakítása: a 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrend (A/RES/70/1).

⁷ Az ILO fennállásának századik évfordulója alkalmából kiadott nyilatkozat a munka jövőjéről, valamint „A munka jövője: az ILO fennállásának századik évfordulója alkalmából kiadott nyilatkozatban foglaltaknak az Európai Unió általi előmozdítása” című tanácsi következtetések (13436/19).

⁸ (Felülvizsgált) Európai Szociális Charta, amelyet az alábbi uniós tagállamok erősítettek meg: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES és SE.

5. a Tanács a „Demográfiai kihívások – az előttünk álló út” című, 2020. évi következtetéseiben⁹ megállapította, hogy a demográfiai átmenet jelentős hatást gyakorol a gazdaságainkra és a szociális védelmi rendszereinkre. A Tanács felszólította a tagállamokat, hogy foglalkozzanak azokkal a kihívásokkal, amelyekkel ez az átmenet jár, ugyanakkor használják ki a gazdasági és társadalmi fejlődés szempontjából ebből adódó lehetőségeket is. A Tanács emellett a jóléti gazdaságról szóló, 2019. évi következtetéseiben¹⁰ rámutatott az emberek jóléte és a gazdasági növekedés egymást kölcsönösen erősítő természetére;
6. a Bizottság közelmúltbeli kezdeményezései hozzá kívánnak járulni a munka minőségének és fenntarthatóságának javításához. Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete¹¹ meghatározza azokat a fő prioritásokat és intézkedéseket, amelyeket a Bizottság szükségesnek tart ahhoz, hogy javuljon a munkavállalók egészsége és biztonsága az elkövetkező években, amelyeket a zöld és digitális átállás, valamint a demográfiai átmenet fognak jellemezni. Az európai készségfejlesztési program¹² célja, hogy megvalósítsa a szociális pillér első alapelvét, azaz a minőségi és befogadó oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz való jogot;
7. az e következtetésekben használt „az egész életpálya során fenntartható munka” kifejezés olyan élet- és munkakörülményekre utal, amelyek a munkával töltött meghosszabbodott életszakasz során mindvégig lehetővé teszik az emberek munkába állását és munkában maradását”. Ebbe beletartozik a munka olyan módon való átalakítása, hogy kiküszöbölhetőek legyenek azok a tényezők, amelyek eltántorítják vagy visszatartják az embereket a munkában maradástól, illetve a munkába állástól, figyelembe véve ugyanakkor az egyéni körülményeket is¹³. A munkavégzésre való rendelkezésre állás egyénenként eltérő és az életpálya során valószínűsíthetően változik. A kihívást az jelenti, hogy az egyén szükségleteit és képességeit össze kell hangolni az ajánlott állások minőségével¹⁴;

⁹ A Tanács következtetése: Demográfiai kihívások – az előttünk álló út (HL C 205., 2020.6.19. 3. o.).

¹⁰ A Tanács következtetése a jóléti gazdaságról (HL C 400., 2019.11.26., 9. o.).

¹¹ Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete (COM(2021) 323 final).

¹² A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program (COM(2020) 274 final).

¹³ Az egyénnek a munka szempontjából releváns jellemzői (képességek, szükségletek, egészségi állapot, készségek stb.), valamint az egyéni körülmények az egész életpálya során változnak, és ekképpen változik az egyén munkavégzésre való rendelkezésre állása is.

¹⁴ Eurofound (2015): *Sustainable work over the life course: Concept paper*. (Fenntartható munka az egész élet során: Stratégiai dokumentum).

8. a fenntartható munka a minőségi munkahelyekbe és a humán tőkébe való beruházással valósítható meg, különös hangsúlyt helyezve a tisztességes munkafeltételekre, a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre, a továbbképzésre és átképzésre, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúlyra. A fenntartható munka a jóléti gazdaság egyik alapvető eleme¹⁵, és fontos hajtóereje a fokozott munkaerőpiaci részvételnek, a termelékenységnek, a gazdasági teljesítménynek¹⁶ és a társadalmi befogadásnak. A nem fenntartható munka hatással van a munkaerőpiacon aktív emberek és eltartottjaik egészségére és jólétére, ami azonnali, vagy közép- és hosszú távú következményekkel jár¹⁷;
9. a fenntartható és minőségi foglalkoztatásról szóló véleményében¹⁸ az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság a) megállapítja, hogy a fenntartható minőségi foglalkoztatás az életminőség egyik alapvető eleme, és azt a fenntartható fejlődés fogalmával együtt kell vizsgálni; b) úgy véli, hogy a fenntartható minőségi foglalkoztatás biztosítása a Bizottság, a tagállamok, valamint az európai és a nemzeti szociális partnerek közös felelőssége; és c) hangsúlyozza, hogy a szociális párbeszédet meg kell erősíteni és ki kell terjeszteni a fenntarthatóságra összpontosító stratégiaibb jellegű témákra;

¹⁵ A Tanács következtetései a jóléti gazdaságról (HL C 400., 2019.11.26., 9. o.).

¹⁶ OECD (2018): Szociális, foglalkoztatási és migrációs munkadokumentumok, 221. sz. dokumentum: *Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis* (A munkahelyek minősége, egészség és termelékenység: tényeken alapuló elemzési keret).

¹⁷ Eurofound (2015): *Sustainable work over the life course: Concept paper*. (Fenntartható munka az egész élet során: Stratégiai dokumentum). Továbbá: Eurofound (2021): Munkakörülmények és fenntartható munka: Elemzés a munkahely minőségére vonatkozó keretelvek alapján.

¹⁸ Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2021): A fenntartható és minőségi foglalkoztatás legfontosabb elemei a helyreállítás alatt és után. [Feltáró vélemény a szlovén elnökség felkérésére] (SOC/685).

FIGYELEMBE VÉVE, hogy:

10. a munkaképes korú népesség csökkenése és a növekvő élettartam kihívást jelent a munkaerőpiac működése szempontjából, és átfogó megközelítést tesz szükségessé a szociális védelmi rendszerek kiigazításához. Az EU-ra vonatkozó hosszú távú demográfiai előrejelzések szerint a népesség várhatóan csökkenni fog, és jelentősen megváltozik annak korösszetétele¹⁹. Az előrejelzések szerint a munkatermelékenység növekedése lesz a potenciáliskibocsátás-növekedés egyedüli forrása az EU-ban, és az előregedés teljes költsége hosszú távon várhatóan növekedni fog²⁰;
11. a fenntartható munka alapvető fontosságú abból a szempontból, hogy az egyének az életkor előrehaladtával egészségesek és aktívak maradjanak, hosszabb legyen a munkával töltött életszakaszuk, valamint megfelelő és fenntartható szociális védelmi rendszerek álljanak rendelkezésre, és ezáltal alapvető fontosságú a gazdaság egészének működése szempontjából. Noha a fenntartható munkával kapcsolatban még további kutatásokra van szükség, a rendelkezésre álló elemzésekből egyértelműen kiderül, hogy a méltányos munkafeltételekre, a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra, az oktatásra és képzésre, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúlyra irányuló beruházások megtérülnek azáltal, hogy javítják az emberek jóllétét, és ezáltal növelik termelékenységüket és a munkában való részvételüket a munkával töltött meghosszabbodott életszakasz egésze során;

¹⁹ A munkaképes korú (20–64 éves) népesség 2070-re 32,1 millió potenciális munkavállalóval (18,6 millió férfival, 13,5 millió nővel) fog csökkenni, ami azt jelenti, hogy az EU-ban egy 65 éves vagy annál idősebb személyre kevesebb mint kettő munkaképes korú személy fog jutni, szemben a 2019-es kb. 3 fővel. Lásd: Európai Bizottság (2021): *The 2021 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070)* (Az idősödésről szóló 2021-es jelentés: Gazdasági és költségvetési prognózisok az EU tagállamaira vonatkozóan (2019–2070)). 148. sz. intézményi dokumentum.

²⁰ Ugyanott.

12. a munkahelyek minősége az elmúlt évtizedekben lassan javult az Unióban²¹. 2015-ben az uniós munkavállalók 86 %-a elégedett vagy nagyon elégedett volt a rá vonatkozó munkafeltételekkel. Valamivel kevesebb mint egynegyedük azonban úgy vélte, hogy munkája veszélyezteti az egészségét vagy a biztonságát, egynegyedük szerint pedig a munkája többnyire negatív hatással van az egészségére. Ezekről a negatív hatásokról nagyobb valószínűséggel számolnak be a férfiak. A megfelelő készségek fontos szerepet játszanak a munkahelyi elégedettség és a termelékenység szempontjából, és az alkalmazottak mintegy 28 %-a számolt be arról, hogy rendelkezik a nagyobb követelményeket támaztató feladatok ellátásához szükséges készségekkel is (a férfiak 30 %-a, a nők 27 %-a), míg 14 %-uk²² úgy nyilatkozott, hogy továbbképzésre van szüksége a feladatai megfelelő ellátásához²³. A munkaidő csaknem minden ötödik munkavállaló (a férfiak 20 %-a, a nők 16 %-a) számára nem igazán egyeztethető össze a munkán kívüli, családi vagy társadalmi kötelezettségekkel, és minden ötödik munkavállaló túl fáradtnak érzi magát ahhoz, hogy elvégezzon egyes szükséges háztartási munkákat²⁴;

²¹ Eurofound (2021): Munkakörülmények és fenntartható munka: Elemzés a munkahely minőségére vonatkozó keretelvek alapján.

²² A számadatok csak abban az esetben szerepelnek nemek szerinti bontásban, ha rendelkezésre állnak ilyen adatok, és ahol kézzelfogható különbség van a férfiak és a nők között (ez a szöveg egészére vonatkozik).

²³ Eurofound (2021): Munkakörülmények és fenntartható munka: Elemzés a munkahely minőségére vonatkozó keretelvek alapján.

²⁴ Eurofound (2017): *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, figures for EU-28* (Hatodik európai felmérés a munkafeltételekről – Áttekintő jelentés és adatok az EU 28 országára vonatkozóan).

13. a munkahelyi egészségvédelem és biztonság előfeltétele az egész életpálya során fenntartható munkának. Amennyiben a munkával töltött életszakaszban egy személynél negatív (egészségügyi) következmények halmozódnak fel, az káros hatást gyakorol az adott személy időskorának minőségére, és a munkával töltött életszakaszt is lerövidítheti. A zöld és digitális átállás, valamint a demográfiai átmenet megköveteli, hogy előre jelezzük és kezeljük a változásokat. A digitalizációhoz, a pszichoszociális és ergonómiai kockázatokhoz, valamint az aktív népesség előregedéséhez köthető, a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos új és újonnan felmerülő kihívások²⁵ enyhítésében segíthetnek a következők: annak tudatosítása, hogy miként lehet minden munkahelyen szisztematikusan hozzáigazítani a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot a munka változó világához, valamint a munkavállaló-központú tervezést magában foglaló, a „tervezésen keresztüli megelőzést” követő megközelítés²⁶. Az előrejelzések továbbá azt mutatják, hogy megéri befektetni a munkahelyi egészségvédelembe és biztonságba, ugyanis a befektetett összegek csaknem kétszeresen megtérülnek²⁷. A munkával összefüggő sérülések és megbetegedések társadalmi költsége ugyanakkor meghaladja az uniós GDP 3,3 %-át²⁸;

²⁵ Például digitális elérhetőség a hét minden napján és a nap 24 órájában, a magánélet és a munka közötti korlátok elmosódása, valamint olyan eszközök használata, amelyek meghatározzák a munka ritmusát vagy nyomon követik a munkavállalók teljesítményét. Lásd még: az EU-OSHA 2019. évi európai vállalati felmérése az új és újonnan felmerülő kockázatokról, valamint az Eurofound 2017. évi hatodik európai felmérése a munkakörülményekről – áttekintő jelentés.

²⁶ A „tervezésen keresztüli megelőzést” követő megközelítés keretében a foglalkozási sérülések, megbetegedések és elhalálozások megelőzése és ezek számának csökkentése már a korai tervezési és kialakítási szakaszban is szerepet kap. Lásd még: az EU-OSHA 2018-as tanulmánya: *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025* (Előretétekintés 2025-ig a digitalizációval összefüggő új és újonnan felmerülő munkahelyi biztonsági és egészségi kockázatokra).

²⁷ Európai Bizottság (2011): *Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies* (A munkahelyi balesetek és a munkával összefüggő megbetegedések társadalmi-gazdasági költségei. Főbb üzenetek és esettanulmányok).

²⁸ EU-OSHA (2017): A munkavégzéssel összefüggő balesetek és megbetegedések költségének nemzetközi összehasonlítása.

14. a fenntartható munka fontos elemét jelenti az, hogy a munkavállalóknak a munkával töltött életszakasz egészében legyen lehetőségük képzésekben, továbbképzésekben és átképzésben részt venni. Ez minden korosztályban segít a felnőtteknek felkészülni a változó munkaerőpiaci igényekre és alkalmazkodni ezekhez, hozzájárul a munkanélküliség elkerüléséhez, továbbá segít biztosítani, hogy senki nem maradjon magára. Az uniós vállalatok túlnyomó többsége kínál képzést valamilyen formában (többek között munkahelyi képzés formájában), de tízből három csak a munkavállalói nem egészen 20 %-ának biztosítja e képzéseket²⁹. A munkáltatók által fizetett vagy nyújtott képzések nagyobb mértékben elérhetők a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók (44 %), mint a határozott idejű szerződéssel (31 %), illetve a más típusú szerződéssel vagy szerződés nélkül foglalkoztatott munkavállalók (csak 22 %) számára³⁰. 2016-ig a felnőttek csupán 37 %-a vett részt évente tanulási tevékenységekben, az alacsony képzettségű felnőtteknél ez az arány pedig csak 18 %-ot ért el³¹;
15. a fenntartható munka szempontjából fontos a rugalmasság, a biztonság, a kiszámíthatóság és a mindenki számára biztosított esélyegyenlőség. Az atipikus foglalkoztatási formák aránya az elmúlt évtizedben egyre nőtt. Tízből több mint négy uniós munkavállaló nem hagyományos munkaviszony keretében dolgozik³². Az atipikus foglalkoztatási formák új munkalehetőségeket teremthetnek (mindenekelőtt az általuk kínált nagyobb rugalmasság következtében), kiváltképp azok számára, akik kevesebb eséllyel rendelkeznek a munkaerőpiacon, ugyanakkor a bizonytalanságot is növelhetik, ami káros hatást gyakorol az emberek jóllétére. Csak kevés összehasonlítható adat áll rendelkezésre az EU-ban az atipikus foglalkoztatási formákról, a munkaerőpiaci jelentőségükről és a szociális védelmi rendszerekre gyakorolt hatásukról. A rugalmas munkafeltételeknek – a hagyományos és az atipikus foglalkoztatásban egyaránt – elő kell segíteniük a munka és a magánélet közötti egyensúlyt³³. További erőfeszítések szükségesek ugyanakkor az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak munkafeltételeinek és szociális védelmének javítására annak érdekében, hogy a munka mindenki számára fenntarthatóvá váljon;

²⁹ Eurofound és Cedefop (2020): *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential* (2019. évi európai vállalati felmérés: a munkavállalói potenciál kibontakoztatását célzó munkahelyi gyakorlatok).

³⁰ Az Eurofound 2017. évi hatodik európai felmérése a munkakörülményekről – áttekintő jelentés.

³¹ Európai Bizottság (2021): Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására (COM(2021) 102 final).

³² Európai Parlament (2016): *Precarious Employment in Europe. Patterns, Trends and Policy Strategies* (Bizonytalan foglalkoztatási feltételek Európában: minták, trendek és szakpolitikai stratégiák).

³³ Lásd még a Tanács következtetéseit a távmunkáról. (ST 9747/21).

16. a nemek közötti foglalkoztatási különbség a munkaerőpiacok egy nagyon fontos fenntarthatatlan jellemzője. A nőkben rejlő oktatási és munkapotenciál ki nem használása károsan hat az uniós gazdaság teljesítményére és versenyelőnyére. Ez 2018-ban az Unió számára több mint 320 milliárd EUR veszteséget jelentett, ami a 2018-as uniós GDP 2,4 %-ának felel meg³⁴. A nők alacsonyabb munkaerőpiaci részvételének egyik fő oka az, hogy az ápolási-gondozási feladatok nagyobb súllyal nehezednek rájuk, ez pedig ezen feladatok nők és a férfiak közötti egyenlőtlen megosztásából ered³⁵. Egy nő foglalkoztatásból való kizárásának költségei a teljes élethossz tekintve a becslések szerint az iskolai végzettségtől függően 1,2 és 2 millió EUR között vannak (e költséget a magasabb iskolai végzettségű nőknél általában magasabbra becsülik)³⁶. Az ápolás-gondozási szolgáltatások elérhetőségének, megfizethetőségének és minőségének javításával³⁷, valamint az ápolás-gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlő megosztásának előmozdításával hozzá lehetne járulni a nemek közötti foglalkoztatási különbség megszüntetéséhez;
17. a szociális párbeszéd kulcsfontosságú a minden fél számára előnyöket hordozó fenntartható munka biztosításához. A szociális partnerek központi szerepet töltenek be a munka változó világában, és különösen alkalmasak arra, hogy – konkrét tevékenységek vagy ágazatok összefüggésében – meghatározzák a fenntartható munkát lehetővé tévő egészségvédelmi és biztonsági megoldásokat, valamint feltételeket. A szociális párbeszéd tehát a jól működő és produktív gazdaságok, valamint az összetartó társadalmak szempontjából is alapvető fontosságú.

³⁴ Eurofound (2020): *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* (A nők és a munkaerőpiaci egyenlőség: Visszavetette-e a Covid19-világjárvány a közelmúltban elért eredményeket?).

³⁵ Eurofound (2018): *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU* (Egyensúlyteremtés: a munka és a magánélet összehangolása az EU-ban).

³⁶ Európai Bizottság (2017): hatásvizsgálat a következő dokumentumhoz: „Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről”.

³⁷ Az ápolás-gondozási szolgáltatások közé tartoznak mások mellett a következők: gyermekgondozási szolgáltatások, tartós ápolás-gondozási (idős koruk, krónikus betegségük vagy fogyatékosságuk miatt gondozásra szoruló személyeknek nyújtott) szolgáltatások, valamint a rövid távú ápolás-gondozási szolgáltatások.

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA FELKÉRI

A TAGÁLLAMOKAT, hogy a nemzeti körülményeket figyelembe véve:

18. többek között a különböző érintett közszolgáltatásokkal együttműködve ERŐSÍTSEK MEG szakpolitikáikat annak érdekében, hogy mindenki számára tovább tudják javítani a munkafeltételeket, valamint hogy a munkával töltött életszakasz egészében támogatni tudják az embereket az átmenetek során, akik így gyorsan be tudnak lépni vagy újra be tudnak lépni a munkaerőpiacra, és minőségi munkahelyet tudnak találni maguknak;
19. AKTUALIZÁLJÁK adott esetben a nemzeti jogi kereteiket, valamint az érvényben lévő foglalkoztatási és egészségügyi stratégiáikat, megfelelően figyelembe véve az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretét, és annak következő három kulcsfontosságú horizontális célkitűzésére összpontosítva: a változások előrejelzése és kezelése a munka új világában, a munkahelyi balesetek és megbetegedések megelőzésének javítása, valamint az esetleges jövőbeli egészségügyi válságokra való felkészültség javítása;
20. BIZTOSÍTSAK, hogy elegendő forrás álljon rendelkezésre az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) Nemzeti Kapcsolattartó Pontjainak működésére, hálózatba szervezésére és előmozdítására;
21. AKTUALIZÁLJÁK a készségigény előrejelzésére használt módszereket, és JAVÍTSÁK a strukturális munkaerőhiány kezelését célzó mechanizmusokat;
22. az európai készségfejlesztési programot is figyelembe véve, folyamatosan FEJLESSZÉK és NÉPSZERŰSÍTSEK a mindenki számára elérhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségeit, hogy ezáltal segítsék az embereket a munka változó világához való alkalmazkodásban, mégpedig többek között ösztönözve a tudás és a készségek nemzedékek közötti átadását;
23. FOKOZZÁK AZON ERŐFESZÍTÉSEIKET, amelyek az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozók munkafeltételeinek, szociális védelmének és egész életen át tartó tanulási tevékenységének javítását célozzák, és ezáltal tegyék a munkát mindenki számára fenntarthatóvá;

24. JAVÍTSÁK a munkaügyi ellenőrzések és adott esetben más végrehajtási és felügyeleti mechanizmusok hatékonyságát annak érdekében, hogy biztosítani tudják a fenntartható munka szempontjából releváns, alkalmazandó jogi rendelkezések betartását;
25. FOLYTASSÁK ANNAK FELTÉRKÉPEZÉSÉT, hogy milyen további lehetőségek nyílnak a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly megvalósítására, többek között az ápolás-gondozási szolgáltatások elérhetőségének, megfizethetőségének és minőségének javításával, aminek célja többek között a nők és férfiak munkaerőpiaci esélyegyenlőségének biztosítása;

A TAGÁLLAMOKAT ÉS AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, hogy hatáskörüknek megfelelően:

26. ELEMEZZÉK, hogy milyen akadályok állnak a fenntartható munka előtt, és szisztematikusan törekedjenek az ezt megkönnyítő megoldások MEGTALÁLÁSÁRA, mivel ezzel elő tudják segíteni az aktív és egészséges időskort, a munkával töltött életszakasz hosszabbá tételét és az emberek jóllétét, illetve elő tudják mozdítani az aktivitási rátát, a szociális védelmi rendszereket, a termelékenységet és a gazdasági teljesítményt;
27. a releváns társadalmi-demográfiai statisztikai változókat³⁸ figyelembe véve TÁMOGASSÁK a fenntartható munkára vonatkozó jó minőségű adatbázisokra irányuló kutatásokat és az ilyen adatbázisok fejlesztését az adatkonzisztenciának, valamint az adatok összehasonlíthatóságának és a tényeken alapuló szakpolitikai döntéshozatal számára történő rendelkezésre állásának biztosítása érdekében;
28. FOKOZOTTABBAN érvényesítsék a munkahelyi egészségvédelem és biztonság szempontjait a releváns szakpolitikákban és intézkedésekben, mindenekelőtt a következő területeken: népegészségügy (kiváltképp a mentális egészség), szociális gondozás, oktatás és képzés, digitalizáció, mesterséges intelligencia, közbeszerzés és környezetvédelem;
29. FEJLESSZÉK TOVÁBB az atipikus foglalkoztatási formákról rendelkezésre álló összehasonlítható statisztikai adatokat, és ELEMEZZÉK ezek jelentőségét a munkaerőpiaci átalakulások szempontjából, továbbá vizsgálják meg a szociális védelmi rendszerekre gyakorolt hatásukat, figyelembe véve a releváns társadalmi-demográfiai statisztikai változókat;

³⁸ A társadalmi-demográfiai statisztikai változók közé tartozik például a kor, a nem, az iskolai végzettség, a képességbeli korlátok mértéke, a háztartás, a foglalkoztatás, a jövedelem stb.

30. SEGÍTSÉK ELŐ és TÁMOGASSÁK a fenntartható munkával, valamint annak a munkaerőpiacok és a szociális védelmi rendszerek működése, illetve az emberek jóléte szempontjából jelentett hosszú távú előnyeivel kapcsolatos bevált gyakorlati megoldások és megszerzett tudás megosztását, figyelembe véve a jelenség mögött húzódó, a Covid19-világjárvány által felgyorsított tendenciákat;
31. MOZDÍTSÁK ELŐ a megelőzés kultúráját a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területén, valamint ösztönözzék az egész életen át tartó tanulás kultúráját;
32. DOLGOZZANAK KI és HAJTSANAK VÉGRE a nemek közötti foglalkoztatási különbség kezelését célzó intézkedéseket;
33. TÁMOGASSÁK a szociális partnereket abban, hogy növelni tudják a fenntartható munka előmozdítására irányuló kapacitásaikat;

AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, hogy:

34. a releváns uniós ügynökségekkel és nemzetközi szervezetekkel – például az OECD-vel és az ILO-val – szorosan együttműködve ELEMESSE a fenntartható munkával kapcsolatos gyakorlatok következményeit és a fenntartható munka által az egyének, a munkáltatók és a társadalom egésze számára biztosított előnyöket;
35. FOLYTASSA a vonatkozó uniós jogi aktusok felülvizsgálatát annak érdekében, hogy javítani lehessen a meglévő intézkedések által a fenntartható munkához biztosított hozzájárulást, és terjessze elő az ahhoz szükséges javaslatokat, hogy a meglévő jogi eszközöket adott esetben a munka változó világának igényeihez lehessen IGAZÍTANI, tekintettel mindenekelőtt a népesség elöregedésére;
36. BIZTOSÍTSA az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretébe tartozó azon intézkedések gyors és maradéktalan végrehajtását, amelyekért az Európai Bizottság felel, különleges figyelmet szentelve a foglalkoztatási eredetű rákos megbetegedések elleni, a foglalkozási expozíciós határértékek meghatározásában tett további előrelépések révén történő küzdelemnek, valamint ÉPÍTSE BE az uniós stratégiai keret célkitűzéseit a vonatkozó meglévő és készülő stratégiai dokumentumokba;

37. a készülő európai gondozási stratégiában ISMERJE EL, hogy a fenntartható munka nagy jelentőséggel bír az emberek egész élete során;

szerepüket és autonómiájukat tiszteletben tartva A SZOCIÁLIS PARTNEREKET, hogy:

38. TOVÁBBRA IS VEGYENEK RÉSZT a munka változó világáról bármely szinten tartott szociális párbeszédben;

39. ÖSZTÖNÖZZÉK a figyelemfelhívást egyrészt azon előnyökkel kapcsolatban, amelyeket a fenntartható munka gyakorol a munkavállalókra, a munkáltatókra, a polgárokat és a társadalom egészére, másrészt a munkahelyi egészségvédelem és biztonság kultúráját és az egész életen át tartó tanulás kultúráját illetően;

40. NÉPSZERŰSÍTSEK a preventív intézkedéseket mint a fenntartható munka biztosításának leghatékonyabb módját, különös tekintettel a népesség előregedésének és a digitalizációnak a hatására;

41. HÍVJÁK FEL A FIGYELMET arra a tényre, hogy a magasabb szintű munkahelyi egészségvédelem és biztonság előnyös a munkavállalók, a munkáltatók, a polgárok és a társadalom egésze számára, valamint hogy a biztonságos és egészségbarát munkahelyek hozzájárulnak az uniós gazdaság fenntarthatóságához és versenyképességéhez;

42. MÉG JOBBAN MOZDÍTSAK ELŐ a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó meglévő szabályok hatékony végrehajtását.