



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2021 m. gruodžio 6 d.
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo:	Tarybos generalinio sekretoriato
kam:	Delegacijoms
Ankstesnio dokumento Nr.:	13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1
Dalykas:	Tvarus darbas visą gyvenimą – Tarybos išvados

Delegacijoms pridedamos 2021 m. gruodžio 6 d. surengtame EPSCO tarybos posėdyje patvirtintos Tarybos išvados pirmiau nurodyta tema.

Tarybos išvados dėl tvaraus darbo visą gyvenimą

PRIPAŽINDAMA, kad:

1. Dėl technologinės pažangos, globalizacijos, klimato kaitos ir visuomenės senėjimo darbo pasaulis sparčiai kinta. ES darbingo amžiaus gyventojų skaičius jau dešimtmetį mažėja ir, prognozuojama, kad ši tendencija tęsis¹. Kadangi bendras gyventojų skaičius tebėra santykinai pastovus, didėja darbo jėgos trūkumo rizika. Siekiant kompensuoti mažėjantį darbingo amžiaus gyventojų skaičių, būtina į darbo rinką įtraukti daugiau žmonių ir ten juos išlaikyti, siūlant kokybiškas darbo vietas, suteikiant žmonėms galimybę ilgiau dirbti ir didinant našumą².
2. Nuolat gerinti žmonių gyvenimo ir darbo sąlygas – pagrindinis Europos Sąjungos tikslas³. Siekiant šio tikslo mūsų kelrodis yra Europos socialinių teisių ramstis⁴ (toliau – ramstis). Europos Vadovų Tarybos strateginėje darbotvarkėje nustatyta, kad ramsčio įgyvendinimas – prioritetas 2019–2024 m. Porto deklaracijoje ES vadovai nurodė, kad Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plane⁵ pateikiamos naudingos ramsčio įgyvendinimo gairės, ir palankiai įvertino tris naujus 2030 m. ES pagrindinius tikslus, susijusius su darbo vietomis, įgūdžiais ir skurdo mažinimu.

¹ Taip pat žr. Žaliąją knygą dėl senėjimo. Kartų solidarumo ir tarpusavio atsakomybės puoselėjimas, COM(2021) 50 final.

² Taip pat žr. Europos Komisijos ataskaitą dėl demografinių pokyčių poveikio, 2020 m.

³ Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo. Preambulė.

⁴ Tarpinstitucinė deklaracija dėl Europos socialinių teisių ramsčio, OL 2017/C 428/09.

⁵ 2021 m. kovo 4 d. Komisijos pateiktas Veiksmų planas.

3. Sąjunga ir valstybės narės įsipareigojo siekti Jungtinių Tautų darbotvarkės iki 2030 m.⁶ darnaus vystymosi tikslų, įskaitant 8 tikslą, kuriame dėmesys sutelktas į tvarų ekonomikos augimą, visišką ir produktyvų užimtumą ir deramą darbą visiems. Kaip buvo pripažinta ir TDO šimtmečio deklaracijoje, kintančiame darbo pasaulyje reikia skubiai imtis veiksmų siekiant pasinaudoti galimybėmis, kurias suteikia teisingos, įtraukios ir saugios darbo ateities visiems kūrimas, ir įveikti dėl to kylančius iššūkius⁷.
4. Europos socialinės chartijos šalys tam tikras teises ir principus pripažino kaip savo politikos tikslus: visi darbuotojai turėtų turėti teisę į teisingas darbo sąlygas, teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas ir teisę į kolektyvines derybas, teisę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą, į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų jų pačių ir jų šeimų gyvenimo lygį, teisę laisvai jungtis į organizacijas, teisę į specialią apsaugą, jeigu jie yra vaikai, jaunuoliai arba moterys, ir teisę gauti atitinkamas profesinio orientavimo paslaugas ir į tinkamas profesinio rengimo sąlygas. Be to, visi pareigų šeimai turintys asmenys, kurie dirba arba nori įsidarbinti, turi teisę tai daryti nediskriminuojami ir, kiek tai įmanoma, jų darbas bei pareigos šeimai neturi vienas kitam prieštarauti⁸. Tai ypač aktualu moterims, kurios ir toliau skiria daugiau laiko neapmokamam priežiūros darbui nei vyrai.

⁶ Keiskime mūsų pasaulį. Darnaus vystymosi darbotvarkė iki 2030 m., A/RES/70/1

⁷ TDO šimtmečio deklaracija dėl darbo ateities ir Tarybos išvados „Darbo ateitis: Europos Sąjunga propaguoja TDO šimtmečio deklaraciją“, dok. 13436/19.

⁸ Europos socialinė chartija (pataisyta), kurią ratifikavo šios ES valstybės narės: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES ir SE.

5. 2020 m. Tarybos išvadose⁹ „Demografiniai iššūkiai. Tolesni veiksmai“ Taryba pripažino reikšmingą demografinių pokyčių poveikį mūsų ekonomikai ir socialinės apsaugos sistemoms. Taryba paragino valstybes nares spręsti šių pokyčių keliamas problemas, kartu pasinaudojant jų teikiamomis galimybėmis ekonominiam ir socialiniam vystymuisi. 2019 m. Tarybos išvadose¹⁰ dėl gerbūvio ekonomikos Taryba taip pat pripažino, kad žmonių gerovė ir ekonomikos augimas vienas kitą sustiprina.
6. Pastarojo meto Komisijos iniciatyvomis siekiama prisidėti prie darbo kokybės ir tvarumo gerinimo. 2021–2027 m. ES darbuotojų sveikatos ir saugos strateginėje programoje¹¹ nustatyti pagrindiniai prioritetai ir veiksmai, kuriuos Komisija laiko būtinais siekiant artimiausiais metais pagerinti darbuotojų sveikatą ir saugą, o tai bus susiję su žaliaja bei skaitmenine pertvarkomis ir demografiniais pokyčiais. Europos įgūdžių darbotvarke¹² siekiama rezultatų įgyvendinant pirmąjį ramsčio principą – teisę į kokybišką ir įtraukų švietimą, mokymą ir mokymąsi visą gyvenimą visiems.
7. Šiose išvadose vartojama sąvoka „tvarus darbas visą gyvenimą“ reiškia gyvenimo ir darbo sąlygas, kurios leidžia žmonėms dirbti ir likti darbe visą ilgesnį profesinį gyvenimą. Tai apima darbo transformaciją siekiant pašalinti veiksnius, kurie atgraso darbuotojus arba neleidžia jiems likti darbo rinkoje ar patekti į darbo rinką, kartu atsižvelgiant į asmenines aplinkybes¹³. Galimybės dirbti nebūna visą gyvenimą vienodos ir dažniausiai kinta. Iššūkis – suderinti asmens poreikius ir gebėjimus su siūlomų darbo vietų kokybe¹⁴.

⁹ Tarybos išvados „Demografiniai iššūkiai. Tolesni veiksmai“, OL 2020/C 205/03.

¹⁰ Tarybos išvados dėl gerbūvio ekonomikos, OL 2019/C 400/09.

¹¹ 2021–2027 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa, COM(2021) 323 final.

¹² Europos įgūdžių darbotvarkė, kuria siekiama tvaraus konkurencingumo, socialinio sąžiningumo ir atsparumo, COM(2020) 274 final.

¹³ Asmens savybės, susijusios su darbu (gebėjimai, poreikiai, sveikata, įgūdžiai ir t. t.), ir asmeninės aplinkybės kinta visą gyvenimą, taigi kinta ir galimybės dirbti.

¹⁴ „Tvarus darbas visą gyvenimą: Konceptijos dokumentas“, EUROFOUND, 2015 m.

8. Tvarų darbą galima užtikrinti investuojant į kokybiškas darbo vietas ir žmogiškąjį kapitalą, ypatingą dėmesį skiriant tinkamoms darbo sąlygoms, darbuotojų saugai ir sveikatai, kvalifikacijos kėlimui ir perkvalifikavimui, taip pat profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai. Tvarus darbas yra esminė gerbūvio ekonomikos sudedamoji dalis¹⁵ ir svarbus aktyvesnio dalyvavimo darbo rinkoje, našumo, ekonominės veiklos rezultatų¹⁶ ir socialinės įtraukties veiksnys. Jei darbas nėra tvarus, tai daro poveikį darbo rinkoje esančių žmonių ir jų išlaikomų asmenų sveikatai ir gerovei, o pasekmės atsiskleidžia iš karto arba vidutinės trukmės ar ilguoju laikotarpiu¹⁷.
9. Savo nuomonėje dėl tvaraus kokybiško darbo¹⁸ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas a) pripažįsta, kad tvarus kokybiškas darbas yra viena iš esminių gyvenimo kokybės sudedamųjų dalių, kuri turi būti svarstoma kartu su darnaus vystymosi koncepcija; b) mano, kad tvaraus kokybiško darbo užtikrinimas turi būti Komisijos, valstybių narių ir Europos bei nacionalinių socialinių partnerių bendra atsakomybė, ir c) pabrėžia, kad socialinis dialogas turėtų būti stiprinamas ir plečiamas, įtraukiant daugiau į tvarumą sutelktų strateginių temų.

¹⁵ Tarybos išvados dėl gerbūvio ekonomikos, OL 2019/C 400/09.

¹⁶ Darbo dokumentai socialiniais, užimtumo ir migracijos klausimais Nr. 221 „Darbo vietų kokybė, sveikata ir našumas: Įrodymais pagrįsta analizės sistema“, EBPO, 2018 m.

¹⁷ „Tvarus darbas visą gyvenimą. Koncepcijos dokumentas“, EUROFOUND, 2015 m., ir „Darbo sąlygos ir tvarus darbas. Analizė, pasitelkiant darbo kokybės sistemą“, EUROFOUND, 2021 m.

¹⁸ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, 2021 m. „Pagrindiniai tvaraus, kokybiško darbo elementai atsigavimo laikotarpiu ir jam pasibaigus“. [Tiriamoji nuomonė pirmininkaujančios Slovėnijos prašymu]. SOC/685.

ATSIŽVELGDAMA į tai, kad:

10. Dėl mažėjančio darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus ir ilgėjančios gyvenimo trukmės kyla iššūkių darbo rinkos veikimui ir yra reikalingas visapusiškas požiūris dėl socialinės apsaugos sistemų pritaikymo. Ilgalaikės ES demografinės prognozės rodo, kad gyventojų skaičius turėtų mažėti, o jų sudėtis pagal amžių turėtų gerokai pasikeisti¹⁹. Numatoma, kad darbo našumo augimas taps vieninteliu potencialaus gamybos apimtys augimo šaltiniu ES, o bendros su visuomenės senėjimu susijusios sąnaudos ilguoju laikotarpiu turėtų didėti²⁰.
11. Tvarus darbas yra itin svarbus siekiant sudaryti sąlygas asmenims, jiems senstant, išlikti sveikiems ir aktyviems, ilginti jų darbingą amžių, užtikrinti tinkamas ir tvarias socialinės apsaugos sistemas, taigi, ir visos ekonomikos veikimą. Nors vis dar reikia atlikti daugiau mokslinių tyrimų tvaraus darbo srityje, iš turimų analizių aiškiai matyti, kad investicijos į tinkamas darbo sąlygas, darbuotojų sveikatą ir saugą, švietimą ir mokymą, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą duoda naudos, nes pagerinama žmonių gerovė ir taip skatinamas jų darbo našumas bei dalyvavimas darbo rinkoje visą ilgesnį profesinį gyvenimą.

¹⁹ Darbingo amžiaus (20–64 m.) gyventojų skaičius iki 2070 m. sumažės 32,1 mln. potencialių darbuotojų (18,6 mln. vyrų ir 13,5 mln. moterų), o tai reiškia, kad tada ES kiekvienam 65 m. ar vyresniam asmeniui tektų mažiau nei du darbingo amžiaus asmenys, vietoj maždaug trijų darbingo amžiaus asmenų 2019 m. Europos Komisija, 2021 m. 2021 m. ataskaita dėl senėjimo. Ekonominės ir biudžeto prognozės ES valstybėms narėms (2019–2070 m.). Institucinis dokumentas Nr. 148.

²⁰ Ten pat.

12. Pastaraisiais dešimtmečiais darbo vietų kokybė Sąjungoje po truputį gerėjo²¹. 2015 m. 86 % ES darbuotojų buvo patenkinti arba labai patenkinti savo darbo sąlygomis. Vis dėlto šiek tiek mažiau nei ketvirtadalis manė, kad jų darbas kelia pavojų jų sveikatai ar saugai, o ketvirtadalis manė, kad jų darbas turi daugiausia neigiamą poveikį jų sveikatai – vyrai buvo labiau linkę dažniau nurodyti šį neigiamą poveikį. Tinkami įgūdžiai yra svarbus veiksnys, skatinantis pasitenkinimą darbu ir našumą; apie 28 % darbuotojų teigia turintys įgūdžių, kad galėtų atlikti sudėtingesnes užduotis (30 % vyrų, 27 % moterų), o 14 %²² darbuotojų teigia, kad jiems reikia tolesnio mokymo, kad galėtų tinkamai atlikti savo pareigas²³. Beveik kas penkto darbuotojo (20 % vyrų, 16 % moterų) atveju darbo laikas nelabai dera su šeimos gyvenimu arba su visuomeniniais įsipareigojimais, nesusijusiais su darbu, o kas penktas darbuotojas po darbo jaučiasi pernelyg pavargęs, kad galėtų atlikti tam tikrus būtinus namų ūkio darbus²⁴.

²¹ „Darbo sąlygos ir tvarus darbas. Analizė, pasitelkiant darbo kokybės sistemą“, EUROFOUND, 2021 m

²² Duomenys suskirstyti pagal lytį tik tada, kai jų turima ir kai yra apčiuopiamų skirtumų tarp vyrų ir moterų (taikoma visam tekstui).

²³ „Darbo sąlygos ir tvarus darbas. Analizė, pasitelkiant darbo kokybės sistemą“, EUROFOUND, 2021 m.

²⁴ Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas – Apžvalginė ataskaita, ES 28 duomenys, EUROFOUND, 2017 m.

13. Darbuotojų sveikata ir sauga yra būtina sąlyga siekiant užtikrinti tvarų darbą visą gyvenimą. Neigiamų padarinių (sveikatai) dėl darbo kaupimasis per asmens profesinį gyvenimą neigiamai veikia jo senėjimo kokybę ir gali darbingą amžių sutrumpinti. Dėl žaliosios, skaitmeninės ir demografinės pertvarkų turime iš anksto pasirengti pokyčiams ir juos valdyti. Suvokimas, kaip sistemingai pritaikyti darbuotojų saugą ir sveikatą kintančiame darbo pasaulyje, kartu su požiūriu, kad prevencija turi būti užtikrinama projektuojant²⁵, gali padėti sušvelninti naujus ir besiformuojančius darbuotojų saugos ir sveikatos srities iššūkius, susijusius su skaitmeninimu²⁶, psichosocialine ir ergonomine rizika ir senstančia darbo jėga. Be to, prognozės rodo, kad investicijos į darbuotojų saugą ir sveikatą atsiperka: grąža yra beveik du eurai už kiekvieną investuotą eurą²⁷; o su darbu susijusios traumos ir ligos kainuoja visuomenei daugiau kaip 3,3 % ES BVP²⁸.

²⁵ Požiūris, kad prevencija turi būti užtikrinama projektuojant, yra būdas užkirsti kelią profesinėms traumoms, ligoms ir mirtims iš anksto, dar planavimo ir projektavimo etape. Taip pat žr. „Darbuotojų saugos ir sveikatos patariamąjį komitetą tyrimas dėl su skaitmeninimu susijusios naujos ir kylančios rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai prognozavimo iki 2025 m.“, EU-OSHA, 2018 m.

²⁶ Pavyzdžiui, galimybė naudotis skaitmeninėmis technologijomis visą parą, neaiškios asmeninio ir profesinio gyvenimo ribos ir prietaisų, kurie nustato darbo tempą arba stebi darbuotojų darbo rezultatus, naudojimas. Taip pat žr. „Europos įmonių apklausa apie naują ir kylančią riziką, ESENER“, EU-OSHA, 2019 m., ir „Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas. Apžvalginė ataskaita“, EUROFOUND, 2017 m.

²⁷ „Nelaimingų atsitikimų darbe ir su darbu susijusių ligų socialinės ir ekonominės sąnaudos. Pagrindinės idėjos ir atvejų tyrimai“, Europos Komisija, 2011 m.

²⁸ „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų patiriamų išlaidų tarptautinis palyginimas“, EU-OSHA, 2017 m.

14. Svarbi tvaraus darbo dalis yra galimybių įgyti įgūdžių, kelti kvalifikaciją ir persikvalifikuoti sudarymas per visą asmens profesinį gyvenimą. Tai padeda visų amžiaus grupių suaugusiesiems pasirengti kintančioms darbo rinkoms ir prisitaikyti prie pokyčių, užkirsti kelią nedarbui ir užtikrinti, kad niekas nebūtų paliktas nuošalyje. Didžioji dauguma ES įstaigų teikia tam tikros formos mokymą (įskaitant mokymą darbo vietoje), tačiau maždaug 3 iš 10 jį teikia mažiau nei 20 % savo darbuotojų²⁹. Darbdavių apmokamas ar jų teikiamas mokymas yra labiau prieinamas darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis (44 %), nei dirbantiesiems pagal terminuotas darbo sutartis (31 %) arba tiems, kurie dirba pagal kito tipo sutartį arba be jos (tik 22 %)³⁰. 2016 m. mokymuose kasmet dalyvavo tik 37 % suaugusiųjų. Tarp žemos kvalifikacijos suaugusių asmenų ši dalis sudarė tik 18 %³¹.
15. Svarbūs tvaraus darbo aspektai – lankstumas, saugumas, nuspėjamumas ir lygios galimybės visiems. Per pastarąjį dešimtmetį išaugo nestandartinių darbo formų dalis. Standartinių darbo santykių neturi daugiau kaip 4 iš 10 darbuotojų ES³². Nestandartinės darbo formos gali suteikti naujų darbo galimybių (visų pirma dėl to, kad jos pasižymi didesniu lankstumu), ypač nuo darbo rinkos nutolusiems asmenims, tačiau taip pat gali padidinti nesaugumą ir netikrumą, o tai neigiamai veikia žmonių gerovę. Palyginamų duomenų apie nestandartines darbo formas, jų svarbą darbo rinkoms ir jų poveikį socialinės apsaugos sistemoms visoje ES nėra daug. Lanksčios darbo sąlygos tiek standartinio, tiek nestandartinio užimtumo atveju turėtų padėti lengviau pasiekti geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą³³. Tačiau siekiant užtikrinti, kad darbas būtų tvarus visiems, reikia dėti daugiau pastangų siekiant pagerinti nestandartinio užimtumo asmenų darbo sąlygas ir socialinę apsaugą.

²⁹ „2019 m. Europos įmonių tyrimas. Darbuotojų potencialo išnaudojimo darbo vietoje praktika“, EUROFOUND ir CEDEFOP, 2020 m.

³⁰ „Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas. Apžvalginė ataskaita“, EUROFOUND, 2017 m.

³¹ Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas, COM(2021) 102 final, Europos Komisija, 2021 m.

³² „Mažų garantijų darbas Europoje: struktūros, tendencijos ir politikos strategijos“, Europos Parlamentas, 2016 m.

³³ Taip pat žr. Tarybos išvadas dėl nuotolinio darbo, dok. ST 9747/21.

16. Svarbus netvaraus darbo rinkų bruožas yra lyčių užimtumo lygio skirtumas. Moterų išsilavinimo ir darbo potencialo praradimas daro neigiamą poveikį ES ekonomikos rezultatams ir konkurenciniam pranašumui. 2018 m. tai Europos Sąjungai kainavo daugiau kaip 320 mlrd. EUR, t. y. 2,4 % ES BVP tais metais³⁴. Vienas pagrindinių mažesnių moterų dalyvavimą darbo rinkoje paaiškinančių veiksnių yra didesnė priežiūros pareigų našta, kurią lemia nevienodas pareigų pasidalijimas tarp moterų ir vyrų³⁵. Apskaičiuota, kad, atsižvelgiant į išsilavinimo lygį, moterų atskirties nuo darbo rinkos kaina per visą gyvenimą yra nuo 1,2 iki 2 mln. EUR (aukštesnį išsilavinimą įgijusių moterų atveju ši kaina paprastai yra didesnė)³⁶. Prie lyčių užimtumo lygio skirtumo mažinimo galima prisidėti gerinant priežiūros paslaugų prieinamumą, įperkamumą ir kokybę³⁷ ir skatinant vienodą priežiūros pareigų pasidalijimą tarp moterų ir vyrų.
17. Siekiant užtikrinti tvarų darbą, naudingą visoms šalims, itin svarbus yra socialinis dialogas. Kintančiame darbo pasaulyje socialiniams partneriams tenka vienas iš pagrindinių vaidmenų ir būtent jie gali – konkrečios veiklos ar sektoriaus kontekste – nustatyti sveikatos ir saugos sprendimus bei sąlygas, padedančius užtikrinti tvarų darbą. Todėl socialinis dialogas taip pat yra labai svarbus gerai veikiančioms ir produktyvioms ekonomikoms ir darnioms visuomenėms.

³⁴ „Moterys ir lygybė darbo rinkoje. Ar COVID-19 panaikino tai, kas buvo neseniai pasiekta?“, EUROFOUND, 2020 m.

³⁵ „Rasti pusiausvyrą: darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas ES“, EUROFOUND, 2019 m.

³⁶ Poveikio vertinimas, pridedamas prie pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, Europos Komisija, 2017 m.

³⁷ Priežiūros paslaugos, be kita ko, apima: vaiko priežiūrą, ilgalaikę priežiūrą (paslaugos asmenims, priklausomiems dėl senatvės, lėtinių ligų ar negalios), trumpalaikes priežiūros paslaugas.

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA PRAŠO

VALSTYBIŲ NARIŲ, atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes:

18. STIPRINTI politiką, kad būtų toliau gerinamos darbo sąlygos visiems ir per visą profesinį gyvenimą būtų remiami žmonės, jiems susidūrus su statuso pokyčiais darbo rinkoje, kad jie galėtų greitai patekti į darbo rinką ar vėl į ją grįžti ir rasti kokybišką darbą, be kita ko, bendradarbiaujant įvairioms susijusioms viešosioms tarnyboms.
19. Atitinkamai ATNAUJINTI savo nacionalines teisinės sistemas ir dabartines darbuotojų saugos ir sveikatos strategijas, tinkamai atsižvelgiant į 2021–2027 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginę programą, daugiausia dėmesio skiriant trims kompleksiniams pagrindiniams tikslams – iš anksto pasiruošti pokyčiams ir juos valdyti naujame darbo pasaulyje, gerinti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevenciją ir gerinti parengtį bet kokiai galimai sveikatos krizei.
20. UŽTIKRINTI, kad EU-OSHA nacionalinių ryšių punktų veikimui, tinklaveikai ir propagavimui būtų skirta pakankamai išteklių.
21. ATNAUJINTI metodus, naudojamus gebėjimų paklausai prognozuoti, ir GERINTI mechanizmus, skirtus įgūdžių neatitikties problemai spręsti.
22. Nuolat PLĖTOTI ir SKATINTI mokymosi visą gyvenimą galimybes visiems, siekiant padėti žmonėms prisitaikyti prie kintančio darbo pasaulio, be kita ko, atsižvelgiant į Europos įgūdžių darbotvarę, taip pat skatinant žinių ir įgūdžių perdavimą iš kartos į kartą.
23. PADIDINTI PASTANGAS gerinti nestandartinio užimtumo asmenų darbo sąlygas, socialinę apsaugą ir galimybes mokytis visą gyvenimą, tokiu būdu užtikrinant tvarų darbą visiems.

24. GERINTI darbo inspekcijų ir atitinkamai kitų vykdymo užtikrinimo ir priežiūros mechanizmų veiksmingumą, kad būtų laikomasi taikomų su tvarių darbu susijusių teisinių nuostatų.
25. TOLIAU IEŠKOTI galimybių geriau suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, be kita ko, gerinant priežiūros paslaugų prieinamumą, įperkamumą ir kokybę, *inter alia*, siekiant užtikrinti lygias moterų ir vyrų galimybes darbo rinkoje.

VALSTYBIŲ NARIŲ IR EUROPOS KOMISIJOS pagal atitinkamą savo kompetenciją:

26. IŠANALIZUOTI pagrindines kliūtis tvariui darbui ir sistemingai siekti RASTI sprendimus, kurie padėtų tokį darbą užtikrinti, tokiu būdu remiant aktyvų ir sveiką senėjimą, ilgesnį darbingą amžių, žmonių gerovę, dalyvavimą darbo rinkoje, socialinės apsaugos sistemas, produktyvumą ir ekonominės veiklos rezultatų pasiekimą.
27. REMTI tvariui darbui skirtų kokybiškų duomenų bazių tyrimus ir plėtojimą, atsižvelgiant į atitinkamus sociodemografinius statistinius kintamuosius³⁸, kad būtų užtikrintas duomenų nuoseklumas, palyginamumas ir prieinamumas, kurių reikia įrodymais grindžiamam politikos formavimui.
28. GERIAU INTEGRUOTI darbuotojų saugos ir sveikatos aspektus į atitinkamas politikos sritis ir priemones, ypač visuomenės sveikatos (visų pirma psichikos sveikatos), socialinės rūpybos, švietimo ir mokymo, skaitmeninimo, dirbtinio intelekto, viešųjų pirkimų ir aplinkos srityse.
29. TOLIAU PLĖTOTI palyginamus statistinius duomenis apie nestandartines darbo formas ir IŠANALIZUOTI jų svarbą darbo rinkos pertvarkai ir jų poveikį socialinės apsaugos sistemoms, atsižvelgiant į atitinkamus sociodemografinius statistinius kintamuosius.

³⁸ Sociodemografiniai kintamieji apima, pavyzdžiui, amžių, lytį, išsilavinimą, gebėjimų ribotumo lygį, namų ūkį, užimtumą, pajamas ir kt.

30. LENGVINTI ir REMTI keitimąsi geriausios praktikos pavyzdžiais ir įgytomis žiniomis apie tvarų darbą ir jo ilgalaikę naudą darbo rinkų veikimui ir socialinės apsaugos sistemoms, taip pat žmonių gerovei, kartu atsižvelgiant į pagrindines tendencijas, kurias paspartino COVID-19 pandemija.
31. SKATINTI prevencijos kultūrą darbuotojų saugos ir sveikatos srityje bei mokymosi visą gyvenimą kultūrą.
32. PARENGTI ir ĮGYVENDINTI tikslines priemones lyčių užimtumo skirtumui mažinti.
33. REMTI socialinius partnerius, kad būtų stiprinami jų gebėjimai skatinti tvarų darbą.

EUROPOS KOMISIJOS:

34. Glaudžiai bendradarbiaujant su atitinkamomis ES agentūromis ir tarptautinėmis organizacijomis, tokiomis kaip EBPO ir TDO, IŠANALIZUOTI netvarios darbo praktikos pasekmes ir tvaraus darbo naudą atskiriems asmenims, darbdaviams ir visai visuomenei.
35. NUOLAT peržiūrėti atitinkamus Sąjungos aktus, kad esamomis priemonėmis būtų geriau prisidedama prie tvaraus darbo užtikrinimo, ir pateikti reikiamus pasiūlymus PRITAIKYTI esamas teisinės priemones, kai aktualu, atsižvelgiant į kintančio darbo pasaulio poreikius, visų pirma kiek tai susiję su visuomenės senėjimu.
36. UŽTIKRINTI, kad greitai ir visapusiškai būtų įgyvendinti tie pagal 2021–2027 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginę programą vykdomi veiksmai, už kuriuos yra atsakinga Europos Komisija, ypatingą dėmesį skiriant kovai su profesiniu vėžiu, darant tolesnę pažangą nustatant profesinio poveikio normas, ir INTEGRUOTI ES strateginės programos tikslus į atitinkamus esamus ir būsimus strateginius dokumentus.

37. Būsimoje Europos priežiūros strategijoje PRIPAŽINTI tvaraus darbo svarbą visą žmogaus gyvenimą.

SOCIALINIŲ PARTNERIŲ, visapusiškai atsižvelgiant į jų vaidmenį ir savarankiškumą:

38. TĘSTI socialinį dialogą visais lygmenimis apie kintantį darbo pasaulį.
39. SKATINTI didinti informuotumą apie tvaraus darbo naudą darbuotojams, darbdaviams, piliečiams ir visai visuomenei, taip pat apie darbuotojų saugos ir sveikatos kultūrą bei mokymosi visą gyvenimą kultūrą.
40. SKATINTI prevencinius veiksmus kaip veiksmingiausią būdą užtikrinti tvarų darbą, visų pirma atsižvelgiant į visuomenės senėjimo ir skaitmeninimo poveikį.
41. DIDINTI SUPRATIMĄ, kad aukštesnis darbuotojų sveikatos ir saugos lygis yra naudingas darbuotojams, darbdaviams, piliečiams ir visai visuomenei ir kad saugios ir sveikatai palankios darbo vietos prisideda prie Sąjungos ekonomikos tvarumo ir konkurencingumo.
42. TOLIAU SKATINTI veiksmingai įgyvendinti galiojančias darbuotojų saugos ir sveikatos taisykles.