

Briselē, 2021. gada 6. decembrī
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	delegācijas
Iepriekš. dok. Nr.:	13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1
Temats:	Ilgtermiņdarbs visa mūža garumā – Padomes secinājumi

Pielikumā pievienoti Padomes secinājumi par minēto tematu, kurus *EPSCO* padome apstiprināja 2021. gada 6. decembra sanāksmē.

Padomes secinājumi par ilgtspējīgu darbu visa mūža garumā

ATZĪSTOT, ka:

1. tehnikas progresa, globalizācijas, klimata pārmaiņu un sabiedrības novecošanas dēļ darba pasaule strauji mainās. Darbspējas vecuma iedzīvotāju skaits Eiropas Savienībā samazinās jau desmit gadus, un paredzams, ka šī tendence turpināsies ¹. Iedzīvotāju kopējam skaitam saglabājoties relatīvi nemainīgam, pieaug darbaspēka trūkuma risks. Lai kompensētu darbspējas vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanos, ir nepieciešams darba tirgū iesaistīt vairāk cilvēku un noturēt viņus tajā, piedāvājot kvalitatīvas darbvietas, dodot cilvēkiem iespēju paildzināt darba dzīvi un uzlabojot ražīgumu ²;
2. Eiropas Savienības svarīgākais mērķis ir pastāvīgi uzlabot cilvēku dzīves un darba apstākļus ³. Eiropas sociālo tiesību pīlārs ⁴ (turpmāk – pīlārs) ir kompass, kas mūs vada uz šā mērķa sasniegšanu. Eiropadomes Stratēģiskajā programmā pīlāra īstenošana ir noteikta par vienu no prioritārajām darbībām 2019.–2024. gada laikposmam. Portu deklarācijā ES līderi norādīja, ka Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns ⁵ sniedz noderīgas norādes pīlāra īstenošanai, un atzinīgi novērtēja trīs jaunus 2030. gadam noteiktos ES pamatmērķus attiecībā uz nodarbinātību, prasmēm un nabadzības mazināšanu;

¹ Skatīt arī Zaļo grāmatu par novecošanu. Paaudžu solidaritātes un savstarpējās atbildības veicināšana. COM(2021) 50 *final*.

² Skatīt arī Eiropas Komisijas ziņojumu par demogrāfisko pārmaiņu ietekmi, 2020. gads.

³ Līgums par Eiropas Savienības darbību, preambula.

⁴ Eiropas sociālo tiesību pīlārs. Iestāžu kopīgā proklamācija (OV 2017/C 428/09).

⁵ Rīcības plāns, ar kuru Komisija nāca klajā 2021. gada 4. martā.

3. Savienība un dalībvalstis ir apņēmušās sasniegt Apvienoto Nāciju Organizācijas Programmas 2030. gadam ⁶ ilgtspējīgas attīstības mērķus, tostarp 8. mērķi, kas vērsts uz ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi, pilnīgu un produktīvu nodarbinātību un pienācīgas kvalitātes nodarbinātību visiem. Kā atzīts arī SDO Simtgades deklarācijā, mainīgā darba pasaule prasa steidzamu rīcību, lai varētu izmantot sniegtās iespējas un risināt problēmas, kas rodas, veidojot taisnīgu, iekļaujošu un drošu nodarbinātības nākotni visiem ⁷;
4. Eiropas Sociālās hartas puses par savas politikas mērķiem ir akceptējušas noteiktas tiesības un principus: visiem darba ņēmējiem vajadzētu būt tiesībām uz taisnīgiem darba apstākļiem, tiesībām uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem un tiesībām uz sarunām par koplīguma slēgšanu, tiesībām brīvi izvēlēties savu profesiju, tiesībām uz taisnīgu atalgojumu, kas ir pietiekams, lai nodrošinātu pienācīgu dzīves līmeni darba ņēmējiem un viņu ģimenēm, tiesībām uz biedrošanās brīvību, uz īpašu aizsardzību, ja darba ņēmēji ir bērni, jaunieši vai sievietes, un uz atbilstošām karjeras attīstības atbalsta un profesionālās apmācības iespējām. Turklāt visām personām, kurām ir ģimenes pienākumi un kuras ir iesaistītas vai vēlas iesaistīties nodarbinātībā, ir tiesības to darīt bez diskriminācijas un, ciktāl iespējams, nepastāvot konfliktam starp viņu darba un ģimenes pienākumiem ⁸. Tas jo īpaši attiecas uz sievietēm, kuras neapmaksātam aprūpes darbam joprojām velta vairāk laika nekā viņu līdzbiedri vīrieši;

⁶ Pārveidosim mūsu pasauli: ilgtspējīgas attīstības programma 2030. gadam (A/RES/70/1).

⁷ SDO Simtgades deklarācija par nodarbinātības nākotni un Padomes secinājumi "Nodarbinātības nākotne: Eiropas Savienības atbalsts SDO Simtgades deklarācijai". Dok. 13436/19.

⁸ Eiropas Sociālā harta (pārskatīta), kuru ratificējušas šādas ES dalībvalstis: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES un SE.

5. Padome savos 2020. gada secinājumos ⁹ "Demogrāfiskās problēmas: skatījums uz nākotni" atzina demogrāfiskās pārkārtošanās būtisko ietekmi uz mūsu ekonomiku un sociālās aizsardzības sistēmām. Padome aicināja dalībvalstis risināt problēmas, ko rada minētā pārkārtošanās, vienlaikus izmantojot ekonomikas un sabiedrības attīstības iespējas. Padome savos 2019. gada secinājumos ¹⁰ par labklājības ekonomiku arī atzina cilvēku labklājības un ekonomikas izaugsmes savstarpēji pastiprinošo raksturu;
6. Komisijas neseno iniciatīvu mērķis ir palīdzēt uzlabot darba kvalitāti un ilgtspēju. ES stratēģiskajā satvarā par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam ¹¹ ir izklāstītas galvenās prioritātes un darbības, kuras Komisija uzskata par nepieciešamām, lai turpmākajos gados uzlabotu darba ņēmēju veselību un drošību, un kuras raksturos zaļā, digitālā un demogrāfiskā pārkārtošanās. Prasmju programma Eiropai ¹² paredz īstenot pīlāra pirmo principu, proti, tiesības uz kvalitatīvu un iekļaujošu izglītību, apmācību un mūžizglītību;
7. šajos secinājumos lietotais termins "ilgtspējīgs darbs visa mūža garumā" nozīmē dzīves un darba apstākļus, kas cilvēkiem ļauj strādāt un palikt darba vidē visā pagarinātās darba dzīves laikā. Tas ietver darba pārveidošanu, lai novērstu faktorus, kuri mazina darba ņēmēju motivāciju palikt darbaspēka rindās vai tajās ienākt vai kuri viņus to tā attur, vienlaikus ņemot vērā individuālos apstākļus ¹³. Pieejamība darbam ir atšķirīga, un dzīves gaitā tā, visticamāk, var mainīties. Izaicinājums ir saskaņot indivīda vajadzības un spējas ar piedāvāto darbvietu kvalitāti ¹⁴;

⁹ Padomes secinājumi "Demogrāfiskās problēmas: skatījums uz nākotni" (OV 2020/C 205/03).

¹⁰ Padomes secinājumi par labklājības ekonomiku (OV 2019/C 400/09).

¹¹ ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam (COM(2021)323 *final*).

¹² Eiropas Prasmju programma ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un noturībai (COM(2020)274 *final*).

¹³ Tādi indivīdu raksturojošie lielumi, kas saistīti ar darbu (spējas, vajadzības, veselība, prasmes utt.), un individuālie apstākļi mainās dzīves gaitā, tāpat kā mainās indivīda pieejamība darbam.

¹⁴ *Eurofound*, 2015. gads. "Sustainable work over the life course: Concept paper" (Ilgtspējīgs darbs visa mūža garumā: koncepcijas dokuments).

8. ilgtspējīgu darbu var panākt, investējot kvalitatīvās darbvietās un cilvēkkapitālā un īpašu uzmanību pievēršot taisnīgiem darba apstākļiem, darba aizsardzībai, prasmju pilnveidei un pārkvalifikācijai un darba un privātās dzīves līdzsvaram. Ilgtspējīgs darbs ir labklājības ekonomikas būtiska sastāvdaļa ¹⁵ un nozīmīgs virzītājspēks, kas palielina dalību ekonomiski aktīvā darbaspēkā, ražīgumu, ekonomikas sniegumu ¹⁶ un sociālo iekļaušanu. Ja darbs nav ilgtspējīgs, tas ietekmē darba tirgū iesaistīto personu un viņu apgādājamo veselību un labklājību, atstājot sekas, kuras rodas nekavējoties vai vidējā termiņā un ilgtermiņā ¹⁷;
9. savā atzinumā par darbavietu ilgtspēju un kvalitāti ¹⁸ Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja a) atzīst, ka darbavietu ilgtspēja un kvalitāte ir viens no svarīgākajiem dzīves kvalitātes elementiem, un tas ir jāskata kopā ar ilgtspējīgas attīstības koncepciju; b) uzskata, ka darbavietu ilgtspējas un kvalitātes nodrošināšana ir Komisijas, dalībvalstu un Eiropas un valstu sociālo partneru kopīga atbildība; un c) uzsver, ka sociālais dialogs būtu jāpastiprina un jāpaplašina, lai aptvertu stratēģiskākus tematus, kas vērsti uz ilgtspēju;

¹⁵ Padomes secinājumi par labklājības ekonomiku (OV 2019/C 400/09).

¹⁶ ESAO, 2018. gads. Darba dokumenti par sociālajiem jautājumiem, nodarbinātību un migrāciju; dokuments Nr. 221 "*Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis*" (Darbvietu kvalitāte, veselība un ražīgums: uz pierādījumiem balstīta analīzes sistēma).

¹⁷ Eurofound, 2015. gads. "*Sustainable work over the life course: Concept paper*"; un Eurofound, 2021. gads. "*Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*" (Darba apstākļi un ilgtspējīgs darbs: analīze, izmantojot darbvietu kvalitātes sistēmu).

¹⁸ Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja, 2021. gads. "*Key components of sustainable quality work during and after recovery*" (Galvenie darbavietu ilgtspējas un kvalitātes komponenti atveseļošanās laikā un pēc tās). [Izpētes atzinums pēc prezidentvalsts Slovēnijas pieprasījuma]. SOC/685.

ŅEMOT VĒRĀ, ka:

10. darbības vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanās un mūža ilguma palielināšanās rada problēmas darba tirgus darbībai un prasa visaptverošu pieeju sociālās aizsardzības sistēmu pielāgošanai. Ilgtērmiņa demogrāfiskās prognozes attiecībā uz ES liecina, ka ir sagaidāma iedzīvotāju skaita samazināšanās un ka tiks piedzīvotas būtiskas izmaiņas iedzīvotāju vecuma struktūrā ¹⁹. Tiek prognozēts, ka darba ražīguma pieaugums kļūs par vienīgo potenciālā ražošanas apjoma pieauguma avotu Eiropas Savienībā, un paredzams, ka kopējās novecošanas izmaksas ilgtermiņā pieaugs ²⁰;
11. ilgtspējīgam darbam ir fundamentāla nozīme tajā, lai cilvēki novecojot varētu saglabāt veselību un aktīvu dzīvesveidu, kā arī saistībā ar viņu darba dzīves pagarināšanu, pienācīgām un ilgtspējīgām sociālās aizsardzības sistēmām un tādējādi – visas ekonomikas funkcionēšanu. Lai gan joprojām ir vajadzīgi plašāki pētījumi par ilgtspējīgu darbu, pieejamās analīzes skaidri parāda, ka ieguldījumi taisnīgos darba apstākļos, darba aizsardzībā, izglītībā un apmācībā, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvarā atmaksājas, jo tiek uzlabota cilvēku labklājība un tādējādi palielinās viņu ražīgums un līdzdalība darba pasaulē visā pagarinātās darba dzīves laikā;

¹⁹ Darbības vecuma (vecumā no 20 līdz 64 gadiem) iedzīvotāju skaits līdz 2070. gadam samazināsies par 32,1 miljonu potenciālo darba ņēmēju (18,6 miljoni vīriešu un 13,5 miljoni sieviešu), kas nozīmē, ka tad Eiropas Savienībā uz katru 65 gadus vecu vai vecāku personu būtu mazāk nekā divas darbības vecuma personas, nevis aptuveni trīs darbības vecuma personas, kā tas bija 2019. gadā. Avots: Eiropas Komisija, 2021. gads. "*The 2021 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070)*" (2021. gada ziņojums par novecošanu: ekonomikas un budžeta prognozes ES dalībvalstīm laikposmam no 2019. līdz 2070. gadam). Iestāžu dokuments Nr. 148.

²⁰ Turpat.

12. darbvietu kvalitāte Savienībā pēdējās desmitgadēs ir lēnām uzlabojusies ²¹. 2015. gadā 86 % darbinieku Eiropas Savienībā bija apmierināti vai ļoti apmierināti ar saviem darba apstākļiem. Tomēr nedaudz mazāk kā ceturtdaļa uzskatīja, ka viņu darbs apdraud viņu veselību vai drošību, un ceturtdaļa uzskatīja, ka viņu darbs lielākoties negatīvi ietekmē viņu veselību, un pastāv liela varbūtība, ka par šo negatīvo ietekmi ziņo vīrieši. Atbilstošas prasmes ir svarīgs faktors, kas veicina apmierinātību ar darbu un ražīgumu, un aptuveni 28 % darbinieku ziņo, ka viņiem ir prasmes veikt sarežģītākus pienākumus (30 % vīriešu un 27 % sieviešu), savukārt 14 % ²² ziņo, ka viņiem ir nepieciešama papildu apmācība, lai varētu labi tikt galā ar saviem pienākumiem ²³. Gandrīz katrs piektais darba ņēmējs (20 % vīriešu, 16 % sieviešu) ir norādījis, ka viņa darba laiks ne pārāk labi sader ar ģimenes vai sociālajām saistībām ārpus darba, un katrs piektais darba ņēmējs pēc darba ir juties pārāk noguris, lai veiktu dažus nepieciešamos māsaimniecības darbus ²⁴;

²¹ Eurofound, 2021. gads. "*Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*".

²² Skaitļi ir sadalīti pēc dzimuma tikai tad, ja tie ir pieejami un ja pastāv jūtama atšķirība starp vīriešiem un sievietēm (attiecas uz visu tekstu).

²³ Eurofound, 2021. gads. "*Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*".

²⁴ Eurofound, 2017. gads. "*Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*" (Sestais Eiropas darba apstākļu apsekojums – pārskata ziņojums), skaitļi par ES28.

13. darba aizsardzība ir priekšnoteikums tam, lai darbs būtu ilgtspējīgs visa mūža garumā. Darba negatīvās ietekmes (uz veselību) uzkrāšanās cilvēka darba dzīves laikā negatīvi ietekmē cilvēka novecošanas kvalitāti un var saīsināt viņa darba dzīvi. Zaļā, digitālā un demogrāfiskā pārkārtošanās liek mums paredzēt un pārvaldīt pārmaiņas. Izpratne par to, kā mainīgajā darba pasaulē darba aizsardzību sistemātiski pielāgot ikvienai darbavietai – papildus "integrētas profilakses" pieejai ²⁵, kas ir ietverta uz darba ņēmēju orientētā integrētā pieejā, – var palīdzēt mazināt tādas jaunas un nākotnes problēmas darba aizsardzības jomā, kuras saistītas ar digitalizāciju ²⁶, psihosociāliem un ergonomiskiem riskiem un darbaspēka novecošanu. Turklāt aplēses liecina, ka ieguldījumi darba aizsardzībā atmaksājas – atdeve ir gandrīz divi euro par katru investēto euro ²⁷; savukārt ar darbu saistītas traumas un slimības sabiedrībai rada izmaksas, kas atbilst vairāk nekā 3,3 % no ES IKP ²⁸;

²⁵ "Integrētas profilakses" pieeja ir veids, kā jau plānošanas un projektēšanas procesa sākumā novērst un kontrolēt arodtraumas, arodslimības un ar darbu saistītus nāves gadījumus. Skatīt arī *EU-OSHA*, 2018. gads. "*Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*" (Prognozes attiecībā uz jauniem un nākotnes darba aizsardzības riskiem, kas saistīti ar digitalizāciju, līdz 2025. gadam).

²⁶ Piemēram, digitālā pieejamība 24 stundas diennaktī un septiņas dienas nedēļā, neskaidras privātās un darba dzīves robežas un tādu ierīču izmantošana, kas nosaka darba tempu vai uzrauga darba ņēmēju sniegumu. Skatīt arī *EU-OSHA*, 2019. gads. "*European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, ESENER* (Eiropas uzņēmumu aptauja par jaunajiem un nākotnes riskiem (*ESENER*)); un *Eurofound*, 2017. gads. "*Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*".

²⁷ Eiropas Komisija, 2011. gads. "*Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies*" (Sociālekonomiskās izmaksas, ko rada nelaimes gadījumi darbā un ar darbu saistītas veselības problēmas. Galvenie vēstījumi un gadījumu izpēte).

²⁸ *EU-OSHA*, 2017. gads. "*An international comparison of the cost of work-related accidents and illnesses*" (Ar darbu saistītu nelaimes gadījumu un slimību izmaksu starptautisks salīdzinājums).

14. prasmju apguves, prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas iespēju nodrošināšana visā cilvēka darba dzīves laikā ir svarīgs ilgtspējīga darba elements. Tas palīdz visu vecumu pieaugušajiem sagatavoties mainīgajiem darba tirgiem un pielāgoties tiem, novērš bezdarbu un palīdz nodrošināt, ka neviens netiek atstāts novārtā. Lielākā daļa uzņēmumu Eiropas Savienībā nodrošina zināma veida apmācību (tostarp apmācību darbavietā), bet aptuveni trīs no 10 uzņēmumiem minēto apmācību nodrošina mazāk nekā 20 % savu darbinieku ²⁹. Apmācība, ko apmaksā vai nodrošina darba devēji, ir pieejamāka darbiniekiem ar beztermiņa darba līgumiem (44 %) nekā darbiniekiem ar terminētiem līgumiem (31 %) vai darbiniekiem ar cita veida līgumu vai bez līguma (tikai 22 %) ³⁰. 2016. gadā mācību pasākumos katru gadu piedalījās tikai 37 % pieaugušo. Mazkvalificētiem pieaugušajiem minētais rādītājs bija tikai 18 %; ³¹
15. elastīgums, drošība, paredzamība un vienlīdzīgas iespējas visiem ir svarīgi ilgtspējīga darba aspekti. Nestandarta darba veidu īpatsvars pēdējo desmit gadu laikā ir palielinājies. Vairāk nekā četriem no 10 darba ņēmējiem Eiropas Savienībā nav standarta darba tiesisko attiecību ³². Nestandarta darba veidi var radīt jaunas nodarbinātības iespējas (jo īpaši, pateicoties lielākam elastīgumam, ko tie var sniegt), īpaši tiem, kas atrodas tālāk no darba tirgus, tomēr tie var arī palielināt nedrošību un nenoteiktību, kas negatīvi ietekmē cilvēku labklājību. Ir pieejami ierobežoti salīdzināmie dati par nestandarta darba veidiem, to nozīmi darba tirgos un to ietekmi uz sociālās aizsardzības sistēmām visā ES. Elastīgam darba režīmam – gan standarta, gan nestandarta nodarbinātībā – būtu jāveicina labāks darba un privātās dzīves līdzsvars ³³. Tomēr ir vajadzīgi turpmāki centieni, lai uzlabotu nestandarta nodarbinātībā iesaistīto personu darba apstākļus un sociālo aizsardzību nolūkā padarīt darbu tādu, kas ir ilgtspējīgs visiem;

²⁹ Eurofound un Cedefop, 2020. gads. "European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential" (2019. gada Eiropas uzņēmumu apsekojums: praktiskas darbības darbavietā, lai īstenotu darbinieku potenciālu).

³⁰ Eurofound, 2017. gads. "Sixth European Working Conditions Survey – Overview report".

³¹ Eiropas Komisija, 2021. gads. Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns (COM(2021) 102 final).

³² Eiropas Parlaments, 2016. gads. "Precarious Employment in Europe. Patterns, Trends and Policy Strategies" (Nestabila nodarbinātība Eiropā – izpausmju veidi, tendences un politiskās stratēģijas).

³³ Skatīt arī Padomes secinājumus par tāldarbu. ST 9747/21.

16. dzimumu nodarbinātības atšķirība ir būtiska darba tirgu neilgtspējīga iezīme. Sieviešu izglītības un darba potenciāla zaudēšana negatīvi ietekmē ES ekonomikas sniegumu un konkurences priekšrocības. Tas ES 2018. gadā izmaksāja vairāk nekā 320 miljardus EUR, kas atbilst 2,4 % no ES IKP minētajā gadā ³⁴. Svarīgs faktors, ar kuru var izskaidrot sieviešu mazāku līdzdalību darba tirgū, ir tas, ka sievietēm ir lielāks aprūpes pienākumu slogs, ko rada pienākumu nevienlīdzīga sadale starp sievietēm un vīriešiem ³⁵. Tiek lēsts, ka sievietes izslēgšana no darba tirgus mūža garumā izmaksā no 1,2 miljoniem EUR līdz 2 miljoniem EUR atkarībā no viņas izglītības līmeņa, un izmaksas parasti tiek lēstas augstākas attiecībā uz sievietēm ar augstāku iegūto izglītības līmeni ³⁶. Aprūpes pakalpojumu ³⁷ piekļūstamības, pieejamības cenas ziņā un kvalitātes uzlabošana un aprūpes pienākumu vienlīdzīgas sadales starp sievietēm un vīriešiem veicināšana varētu palīdzēt novērst dzimumu nodarbinātības atšķirību;
17. sociālais dialogs ir ļoti svarīgs, lai nodrošinātu ilgtspējīgu darbu, kas sniedz labumu visām pusēm. Sociālajiem partneriem ir būtiska loma mainīgajā darba pasaulē, un tie atrodas īpaši labā situācijā, lai – konkrētu darbību vai nozaru kontekstā – identificētu veselības un drošības risinājumus un apstākļus, kas sekmē ilgtspējīgu darbu. Tādējādi sociālais dialogs ir būtisks arī labi funkcionējošai un produktīvai ekonomikai un saliedētai sabiedrībai;

³⁴ Eurofound, 2020. gads. "*Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*" (Sievietes un līdztiesība darba tirgū. Vai Covid-19 ir sagrāvusi nesen gūtos panākumus?)

³⁵ Eurofound, 2018. gads. "*Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*" (Panākt līdzsvaru: darba un dzīves saskaņošana ES).

³⁶ Eiropas Komisija, 2017. gads. Ietekmes novērtējums, kas pievienots dokumentam "Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES".

³⁷ Aprūpes pakalpojumi cita starpā ietver bērnu aprūpes, ilgtermiņa aprūpes (pakalpojumi aprūpējamiem cilvēkiem vecuma, hroniskas slimības vai invaliditātes dēļ), īstermiņa aprūpes pakalpojumus.

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME AICINA

DALĪBVALSTIS, ņemot vērā valstu apstākļus:

18. STIPRINĀT politiku ar mērķi vēl vairāk uzlabot darba apstākļus visiem un atbalstīt cilvēkus pārejas procesos, ar ko viņi saskaras visā savas darba dzīves laikā, lai tādējādi viņi varētu ātri ienākt darba tirgū un atgriezties tajā un atrast kvalitatīvu darbu, tostarp ar dažādu iesaistīto publisko dienestu sadarbības palīdzību;
19. attiecīgā gadījumā ATJAUNINĀT savu valsts tiesisko regulējumu un pašreizējās stratēģijas nodarbinātības un veselības jomā, pienācīgi ņemot vērā ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam un galveno uzmanību pievēršot tā trim transversāliem galvenajiem mērķiem, proti, paredzēt un pārvaldīt pārmaiņas jaunajā darba vidē, uzlabot nelaimes gadījumu darbā un arodslimību profilaksi un uzlabot gatavību jebkādam iespējamām veselības krīzēm;
20. NODROŠINĀT, ka *EU-OSHA* valstu galveno punktu darbībai, tīklu veidošanai un popularizēšanai ir pieejami pietiekami resursi;
21. ATJAUNINĀT metodes, ko izmanto, lai prognozētu prasmju pieprasījumu, un UZLABOT mehānismus prasmju neatbilstības novēršanai;
22. pastāvīgi PILNVEIDOT un POPULARIZĒT mūžizglītības iespējas visiem, lai palīdzētu cilvēkiem pielāgoties mainīgajai darba pasaulei, arī ņemot vērā Eiropas Prasmju programmu, tostarp, veicinot zināšanu un prasmju nodošanu no paaudzes paaudzē;
23. PASTIPRINĀT CENTIENUS uzlabot nestandarta nodarbinātībā iesaistīto personu darba apstākļus, sociālo aizsardzību un piekļuvi mūžizglītībai, lai tādējādi padarītu darbu tādu, kas ir ilgtspējīgs visiem;

24. attiecīgā gadījumā PASTIPRINĀT darba inspekciju un citu izpildes un uzraudzības mehānismu efektivitāti, lai nodrošinātu, ka tiek ievērotas piemērojamās tiesību normas, kuras attiecas uz ilgtspējīgu darbu;
25. TURPINĀT PĒTĪT iespējas panākt labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru, tostarp, uzlabojot aprūpes pakalpojumu piekļūstamību, pieejamību cenas ziņā un kvalitāti, lai cita starpā darba tirgū nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem;

DALĪBVALSTIS UN EIROPAS KOMISIJU saskaņā ar savu attiecīgo kompetenci:

26. ANALIZĒT, kādi ir galvenie šķēršļi ilgtspējīgam darbam, un sistemātiski censties APZINĀT risinājumus, kas to sekmēs, tādējādi atbalstot aktīvas un veselīgas vecumdienas, ilgāku darba dzīvi, cilvēku labklājību, dalību ekonomiski aktīvā darbaspēkā, sociālās aizsardzības sistēmas, ražīgumu un ekonomikas sniegumu;
27. ATBALSTĪT pētniecību saistībā ar kvalitatīvām datubāzēm par ilgtspējīgu darbu un šādu datubāzu izstrādi, ņemot vērā attiecīgos sociāldemogrāfiskos statistikas mainīgos lielumus ³⁸, lai nodrošinātu datu konsekveni, salīdzināmību un pieejamību uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanai;
28. STIPRINĀT darba aizsardzības integrēšanu attiecīgajās rīcībpolitikās un pasākumos, jo īpaši tādās jomās kā sabiedrības veselība (it sevišķi garīgā veselība), sociālā aprūpe, izglītība un apmācība, digitalizācija, mākslīgais intelekts, publiskais iepirkums un vide;
29. TURPINĀT IZSTRĀDĀT salīdzināmus statistikas datus par nestandarta darba veidiem un ANALIZĒT to nozīmi darba tirgus pārveidē un to ietekmi uz sociālās aizsardzības sistēmām, ņemot vērā attiecīgos sociāldemogrāfiskos statistikas mainīgos lielumus;

³⁸ Sociāldemogrāfiskie mainīgie lielumi ietver, piemēram, vecumu, dzimumu, izglītību, spēju ierobežojumu līmeni, mājsaimniecību, nodarbinātību, ienākumus utt.

30. VEICINĀT un ATBALSTĪT apmaiņu ar paraugpraksi un iegūtajām zināšanām par ilgtspējīgu darbu un ilgtermiņa ieguvumiem, ko tas sniedz darba tirgu un sociālās aizsardzības sistēmu darbībai, kā arī cilvēku labklājībai, vienlaikus ņemot vērā pamatā esošās tendences, kuras ir paātrinājuši Covid-19 pandēmija;
31. VEICINĀT profilakses kultūru darba aizsardzības jomā un mūžizglītības kultūru;
32. IZSTRĀDĀT un ĪSTENOT mērķtiecīgus pasākumus, lai novērstu dzimumu nodarbinātības atšķirību;
33. ATBALSTĪT sociālos partnerus, lai uzlabotu to spēju veicināt ilgtspējīgu darbu;

EIROPAS KOMISIJU:

34. ciešā sadarbībā ar attiecīgajām ES aģentūrām un starptautiskajām organizācijām, piemēram, ESAO un SDO, ANALIZĒT neilgtspējīgas darba prakses sekas, kā arī ieguvumus, ko ilgtspējīgs darbs sniedz indivīdiem, darba devējiem un sabiedrībai kopumā;
35. pastāvīgi PĀRSKATĪT attiecīgos Savienības tiesību aktus, lai uzlabotu esošo pasākumu ieguldījumu ilgtspējīgā darbā, un nākt klajā ar vajadzīgajiem priekšlikumiem, lai attiecīgā gadījumā esošos tiesību instrumentus PIELĀGOTU mainīgās darba pasaules prasībām, jo īpaši attiecībā uz sabiedrības novecošanu;
36. NODROŠINĀT, ka raiti un pilnībā tiek īstenotas darbības, kuras paredzētas ES stratēģiskajā satvarā par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.–2027. gadam un par kurām ir atbildīga Eiropas Komisija, un īpašu uzmanību pievērst cīņai pret arodvēzi, šajā sakarā panākot turpmāku progresu arodekspozīcijas robežvērtību noteikšanā, un ES stratēģiskā satvara mērķus INTEGRĒT attiecīgajos esošajos un gaidāmajos stratēģiskajos dokumentos;

37. Gaidāmajā Eiropas Aprūpes stratēģijā ATZĪT ilgtspējīga darba nozīmi cilvēku dzīves laikā;

SOCIĀLOS PARTNERUS, pilnībā ievērojot to lomu un autonomiju:

38. turpināt visos līmeņos IESAISTĪTIES sociālajā dialogā par mainīgo darba pasauli;

39. SEKMĒT izpratnes veicināšanu par ieguvumiem, ko ilgtspējīgs darbs sniedz darba ņēmējiem, darba devējiem, iedzīvotājiem un sabiedrībai kopumā, un par darba aizsardzības kultūru un mūžizglītības kultūru;

40. POPULARIZĒT profilaksi kā visefektīvāko ilgtspējīga darba nodrošināšanas veidu, jo īpaši saistībā ar sabiedrības novecošanas un digitalizācijas ietekmi;

41. VEICINĀT IZPRATNI par to, ka augstāks darba aizsardzības līmenis sniedz labumu darba ņēmējiem, darba devējiem, iedzīvotājiem un sabiedrībai kopumā un ka drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas veicina Savienības ekonomikas ilgtspēju un konkurētspēju;

42. TURPINĀT SEKMĒT spēkā esošo darba aizsardzības noteikumu efektīvu īstenošanu.
