



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 6 grudnia 2021 r.
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1
Dotyczy:	Trwała kariera zawodowa w ciągu całego życia – Konkluzje Rady

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje na powyższy temat w wersji zatwierdzonej przez Radę EPSCO na posiedzeniu w dniu 6 grudnia 2021 r.

Konkluzje Rady w sprawie trwałej kariery zawodowej w ciągu całego życia**UZNAJĄC, że:**

1. Świat pracy szybko się zmienia w wyniku postępu technicznego, globalizacji, zmiany klimatu i starzenia się społeczeństwa. Liczba ludności w wieku produkcyjnym w UE maleje od dekady i zgodnie z przewidywaniami tendencja ta będzie się utrzymywać¹. Choć ogólna liczba ludności utrzymuje się na względnie stałym poziomie, wzrasta ryzyko wystąpienia niedoborów siły roboczej. Aby zrekompensować spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, konieczne jest wprowadzenie większej liczby osób na rynek pracy i utrzymanie ich na tym rynku, poprzez oferowanie wysokiej jakości miejsc pracy, umożliwienie pracownikom prowadzenia dłuższego życia zawodowego i zwiększenie wydajności².
2. Nieustanna poprawa warunków życia i pracy ludzi jest podstawowym celem Unii Europejskiej³. Drogowskazem pokazującym nam drogę do tego celu jest Europejski filar praw socjalnych⁴ (zwany dalej „filarem”). W programie strategicznym Rady Europejskiej wdrażanie filaru umieszczono wśród działań priorytetowych na lata 2019–2024. W deklaracji z Porto przywódcy UE stwierdzili, że plan działania⁵ w ramach Europejskiego filaru praw socjalnych zawiera przydatne wskazówki dotyczące wdrażania tego filaru i z zadowoleniem przyjęli trzy nowe główne cele UE na 2030 r., dotyczące zatrudnienia, umiejętności i ograniczenia ubóstwa.

¹ Zob. również Zielona księga w sprawie starzenia się: Wspieranie solidarności i odpowiedzialności międzypokoleniowej. COM(2021) 50 final.

² Zob. także sprawozdanie Komisji Europejskiej na temat skutków zmian demograficznych. 2020.

³ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej – preambuła.

⁴ Międzyinstytucjonalna proklamacja „Europejskiego filaru praw socjalnych”. Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10.

⁵ Plan działania przedstawiony przez Komisję 4 marca 2021 r.

3. Unia i państwa członkowskie zobowiązały się do osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju określonych w Agendzie ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030⁶, w tym celu 8., który koncentruje się na zrównoważonym wzroście gospodarczym, pełnym i produktywnym zatrudnieniu oraz godnej pracy dla wszystkich ludzi. Jak stwierdzono również w Deklaracji na rzecz przyszłości pracy z okazji stulecia MOP, zmieniający się świat pracy wymaga pilnych działań w celu wykorzystania szans i podjęcia wyzwań związanych z kształtowaniem sprawiedliwej, sprzyjającej włączeniu społecznemu i bezpiecznej przyszłości pracy dla wszystkich⁷.
4. Strony Europejskiej karty społecznej przyjęły pewne prawa i zasady jako cele swojej polityki: wszyscy pracownicy powinni mieć prawo do sprawiedliwych warunków pracy, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prawo do rokowań zbiorowych, a także prawo do swobodnego wyboru zawodu, do sprawiedliwego wynagrodzenia, wystarczającego do zapewnienia im, a także ich rodzinom, godziwego poziomu życia, prawo do swobodnego zrzeszania się, prawo do szczególnej ochrony w przypadku dzieci, młodocianych lub kobiet oraz do odpowiednich ułatwień w zakresie poradnictwa zawodowego i szkolenia zawodowego. Ponadto, wszystkie osoby mające obowiązki rodzinne i pracujące lub mające zamiar podjąć pracę mają do tego prawo, bez dyskryminacji i w takim zakresie, w jakim jest to możliwe, bez konfliktu między pracą a obowiązkami rodzinnymi⁸. Ma to szczególne znaczenie w przypadku kobiet, które nadal poświęcają więcej czasu na nieodpłatną opiekę niż ich mężczyźni partnerzy.

⁶ Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030. A/RES/70/1.

⁷ Deklaracja z okazji stulecia MOP na rzecz przyszłości pracy oraz konkluzje Rady pt. „Przyszłość pracy: Unia Europejska promuje deklarację wydaną z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy”. 13436/19.

⁸ Europejska karta społeczna (zmieniona), ratyfikowana przez następujące państwa członkowskie UE: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES i SE.

5. W swoich konkluzjach z 2020 r.⁹ pt. „Wyzwania demograficzne – dalsze działania” Rada dostrzegła znaczący wpływ transformacji demograficznej na nasze gospodarki i systemy ochrony socjalnej. Rada wezwała państwa członkowskie, aby mierzyły się z wyzwaniami, które niesie za sobą ta transformacja, a jednocześnie wykorzystywały możliwości rozwoju gospodarczo-społecznego. Rada dostrzegła również, w swoich konkluzjach z 2019 r.¹⁰ na temat gospodarki dobrobytu, wzajemnie wzmacniający się charakter dobrobytu ludzi i wzrostu gospodarczego.
6. Niedawne inicjatywy Komisji mają na celu przyczynienie się do poprawy jakości i trwałości pracy. W strategicznych ramach UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027¹¹ wskazano główne priorytety i działania uznawane przez Komisję za niezbędne dla poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w nadchodzących latach, które upłyną pod znakiem transformacji ekologicznej, cyfrowej i demograficznej. Europejski program na rzecz umiejętności¹² ma na celu zrealizowanie pierwszej zasady filaru, która dotyczy prawa do wysokiej jakości, integracyjnej edukacji, szkolenia i uczenia się przez całe życie.
7. Termin „trwała kariera zawodowa w ciągu całego życia” stosowany w niniejszych konkluzjach oznacza warunki życia i pracy pozwalające na podjęcie i utrzymanie pracy przez całe, długie życie zawodowe. Obejmuje to transformację pracy w celu wyeliminowania czynników, które zniechęcają pracowników do wejścia na rynek pracy lub do pozostania na nim – przy uwzględnieniu indywidualnych okoliczności¹³. Dyspozycyjność do podejmowania pracy różni się i najprawdopodobniej ulegać będzie zmianom na przestrzeni życia danej osoby. Wyzwanie polega na dopasowaniu potrzeb i zdolności danej osoby do jakości oferowanych miejsc pracy¹⁴.

⁹ Konkluzje Rady pt. „Wyzwania demograficzne – dalsze działania”. Dz.U. C 205 z 19.6.2020, s. 3.

¹⁰ Konkluzje Rady na temat gospodarki dobrobytu. Dz.U. C 400 z 26.11.2019, s. 9.

¹¹ Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027. COM(2021)323 final.

¹² Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności. COM(2020)274 final.

¹³ Cechy danej osoby w odniesieniu do pracy (zdolności, potrzeby, stan zdrowia, umiejętności itp.) oraz indywidualna sytuacja danego człowieka zmieniają się w ciągu jego życia, a zatem zmienia się też jego dyspozycyjność do podejmowania pracy.

¹⁴ Eurofound 2015 r., Trwała kariera zawodowa w ciągu całego życia: dokument koncepcyjny.

8. Trwałe kariery zawodowe można zapewnić, inwestując w wysokiej jakości miejsca pracy i kapitał ludzki, ze szczególnym uwzględnieniem sprawiedliwych warunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, zmiany i podnoszenia kwalifikacji oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Trwała kariera zawodowa jest jednym z podstawowych składników gospodarki dobrobytu¹⁵ i ważnym czynnikiem zwiększającym współczynnik aktywności zawodowej, wydajność, wyniki gospodarcze¹⁶ i włączenie społeczne. Jeżeli kariery nie są trwałe, ma to wpływ na zdrowie i dobrostan ludzi na rynku pracy i osób pozostających na ich utrzymaniu, co pociąga za sobą skutki – widoczne od razu lub ujawniające się w perspektywie średnio- i długoterminowej¹⁷.
9. W swojej opinii w sprawie trwałych karier zawodowych wysokiej jakości¹⁸ Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny: a) uznaje trwałą karierę zawodową wysokiej jakości za jeden z zasadniczych elementów jakości życia, który należy brać pod uwagę wraz z koncepcją zrównoważonego rozwoju; b) stwierdza, że za zapewnienie trwałej kariery zawodowej wysokiej jakości wspólnie odpowiedzialne są Komisja, państwa członkowskie oraz europejcy i krajowi partnerzy społeczni; oraz c) podkreśla, że należy wzmocnić i rozszerzyć dialog społeczny, tak aby obejmował on więcej strategicznych zagadnień skupiających się na zrównoważoności.

¹⁵ Konkluzje Rady na temat gospodarki dobrobytu. Dz.U. C 400 z 26.11.2019, s. 9.

¹⁶ OECD, 2018. Social, Employment and Migration Working Papers No. 221 (Dokumenty robocze dotyczące spraw społecznych, zatrudnienia i migracji). Job Quality, Health and Productivity (Jakość miejsc pracy, zdrowie i wydajność): Oparte na dowodach ramy analizy.

¹⁷ Eurofound 2015 r., Trwała kariera zawodowa w ciągu całego życia: dokument koncepcyjny i Eurofound, 2021 r., Working conditions and sustainable work (Warunki pracy i trwała kariera zawodowa): analiza z wykorzystaniem ram jakości miejsc pracy.

¹⁸ Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, 2021 r. Kluczowe elementy trwałej kariery zawodowej wysokiej jakości w trakcie odbudowy i po jej zakończeniu. [opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji słoweńskiej] SOC/685.

BIORĄC POD UWAGĘ, że:

10. Zmniejszająca się liczba ludności w wieku produkcyjnym i rosnąca długość życia stanowią wyzwanie dla funkcjonowania rynku pracy i wymagają kompleksowego podejścia do dostosowania systemów ochrony socjalnej. Długoterminowe prognozy demograficzne dla UE pokazują, że należy spodziewać się spadku liczby ludności i znacznej zmiany jej struktury wiekowej¹⁹. Przewiduje się, że wzrost wydajności pracy stanie się jedynym źródłem wzrostu produktu potencjalnego w UE, a ogólny koszt starzenia się społeczeństwa ma w perspektywie długoterminowej wzrosnąć²⁰.
11. Trwała kariera ma zasadnicze znaczenie dla utrzymania zdrowego i aktywnego życia w miarę starzenia się, dla przedłużenia życia zawodowego, dla odpowiednich i trwałych systemów ochrony socjalnej, a tym samym dla funkcjonowania całej gospodarki. W przedmiocie trwałej kariery konieczne są dalsze badania, jednak już teraz dostępne analizy wyraźnie pokazują, że inwestowanie w sprawiedliwe warunki pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy, edukację i szkolenie oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym przynosi korzyści ponieważ wpływa dodatnio na dobrostan ludzi, co z kolei zwiększa ich wydajność i poziom uczestnictwa w rynku pracy przez całe, długie życie zawodowe.

¹⁹ Liczba ludności w wieku produkcyjnym (od 20 do 64 lat) do 2070 r. zmniejszy się o 32,1 mln potencjalnych pracowników (18,6 mln mężczyzn, 13,5 mln kobiet), co oznacza, że w UE na każdą osobę w wieku 65 lat lub starszą przypadłoby mniej niż dwie osoby w wieku produkcyjnym – w roku 2019 r. ten stosunek wynosił mniej więcej trzy do jednego. W: Komisja Europejska, 2021 r. Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa z 2021 r.: prognozy gospodarcze i budżetowe dla państw członkowskich UE (2019–2070), dokument instytucjonalny nr 148.

²⁰ Tamże.

12. W ostatnich dziesięcioleciach jakość miejsc pracy w Unii powoli się poprawia²¹. W 2015 r. 86 % pracowników w UE było zadowolonych lub bardzo zadowolonych z warunków pracy. Jednak niemal jedna czwarta uznała, że praca zagraża ich zdrowiu lub bezpieczeństwu, a jedna czwarta uważała, że praca ma zasadniczo negatywny wpływ na ich zdrowie, przy czym o tych negatywnych skutkach częściej mówili mężczyźni. Ważnym czynnikiem decydującym o zadowoleniu z pracy i wydajności są odpowiednie umiejętności – ok. 28 % pracowników (30 % mężczyzn, 27 % kobiet) zadeklarowało, że ma umiejętności, które pozwoliłyby im sprostać bardziej wymagającym obowiązkom, podczas gdy 14 %²² stwierdziło, że aby dobrze wywiązywać się ze swoich obowiązków potrzebują dodatkowych szkoleń²³. Prawie co piąty pracownik (20 % mężczyzn, 16 % kobiet) nie był w stanie dobrze godzić godzin pracy z życiem rodzinnym lub towarzyskim, a co piąty czuł się po pracy zbyt zmęczony, żeby wypełnić niezbędne obowiązki w domu²⁴.

²¹ Eurofound 2021 r. Working conditions and sustainable work (Warunki pracy i trwała kariera zawodowa): An Analysis using the job quality framework (Analiza z wykorzystaniem ram jakości miejsc pracy).

²² Dane liczbowe zostały uszeregowane ze względu na płeć tylko wtedy, dostępne są dane na temat płci i gdy występuje wymierna różnica między mężczyznami a kobietami (dotyczy to całego tekstu).

²³ Eurofound 2021 r., Warunki pracy i trwała kariera zawodowa: analiza z wykorzystaniem ram jakości miejsc pracy.

²⁴ Eurofound, 2017 r., Szóste europejskie badanie warunków pracy – sprawozdanie ogólne, dane dla UE-28.

13. Bezpieczeństwo i higiena pracy są warunkiem wstępnym dla zapewnienia trwałej kariery zawodowej w ciągu całego życia. Nagromadzenie negatywnych skutków (zdrowotnych) pracy w czasie życia zawodowego ma negatywny wpływ na jakość starzenia się i może to życie zawodowe skrócić. Transformacja ekologiczna, cyfrowa i demograficzna wymagają od nas przewidywania zmian i zarządzania nimi. Świadomość tego, jak systematycznie dostosowywać bezpieczeństwo i higienę pracy do danego miejsca pracy w zmieniającym się świecie pracy, oprócz podejścia „zapobieganie poprzez projektowanie”²⁵, zintegrowanego z podejściem opartym na projektowaniu skoncentrowanym na pracowniku, może pomóc w łagodzeniu nowych i pojawiających się wyzwań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z cyfryzacją²⁶, zagrożeniami psychospołecznymi i ergonomicznymi oraz starzeniem się siły roboczej. Ponadto z prognoz wynika, że inwestowanie w bezpieczeństwo i higienę pracy opłaca się: zwrot jest niemal dwukrotny²⁷; natomiast urazy i choroby związane z pracą kosztują społeczeństwo ponad 3,3 % unijnego PKB²⁸.

²⁵ Jednym ze sposobów zapobiegania urazom, chorobom i wypadkom śmiertelnym przy pracy oraz kontrolowania tych zjawisk na wczesnych etapach planowania i projektowania jest podejście „zapobieganie poprzez projektowanie”. Zob. również EU-OSHA, 2018 r. Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025. (Prognozy dotyczące nowych i pojawiających się rodzajów ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa pracy związanych cyfryzacją do 2025 r.)

²⁶ Np. dostępność cyfrowa 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu, zacieranie się granic między pracą a życiem prywatnym i korzystanie z urządzeń, które decydują o tempie pracy lub monitorują wydajność pracowników. Zob. również EU-OSHA, 2019 r. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, ESENER. and Eurofound, 2017. (Europejskie badanie przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń) ESENER i Eurofound, 2017 r. Szóste europejskie badanie warunków pracy – sprawozdanie ogólne.

²⁷ Komisja Europejska, 2011 r. Społeczno-ekonomiczne koszty wypadków przy pracy i złego stanu zdrowia w wyniku pracy. Główne postulaty i analizy przykładów.

²⁸ EU-OSHA, 2017 r. Międzynarodowe porównanie kosztów wypadków i chorób związanych z pracą.

14. Jednym z istotnych elementów trwałej kariery zawodowej jest zapewnianie możliwości nabywania, zmiany i podnoszenia kwalifikacji na przestrzeni całego życia zawodowego. Pomaga to osobom dorosłym w każdym wieku w przygotowaniu się i dostosowaniu do zmian na rynkach pracy, pozwala zapobiegać bezrobociu i pomaga zagwarantować, że nikt nie zostanie pominięty. Zdecydowana większość zakładów pracy w UE zapewnia jakieś szkolenia (w tym doskonalenie zawodowe), jednak 30 % z nich oferuje je tylko mniej niż 20 % swoich pracowników²⁹. Szkolenia opłacane lub zapewniane przez pracodawców są częściej dostępne dla zatrudnionych na czas nieokreślony (44 %) niż dla pracowników zatrudnionych na czas określony (31 %), na podstawie innej umowy lub bez umowy (jedynie 22 %)³⁰. Do 2016 r. tylko 37 % osób dorosłych uczestniczyło co roku w zajęciach związanych z uczeniem się. W przypadku osób dorosłych o niskich kwalifikacjach odsetek ten wynosił zaledwie 18 %³¹.
15. Elastyczność, bezpieczeństwo, przewidywalność i równe szanse dla wszystkich to ważne aspekty trwałej kariery zawodowej. W ostatnim dziesięcioleciu wzrastał odsetek niestandardowych form pracy. Ponad 40 % pracowników w UE nie jest objętych standardowym stosunkiem pracy³². Niestandardowe formy pracy mogą powodować powstawanie nowych możliwości zatrudnienia (w szczególności ze względu na większą elastyczność, jaką mogą zapewniać), zwłaszcza dla osób bardziej oddalonych od rynku, ale mogą też zwiększać poczucie braku bezpieczeństwa i niepewność, co negatywnie wpływa na dobrostan ludzi. Nie ma wiele dających się porównać danych na temat niestandardowych form zatrudnienia, ich znaczenia dla rynków pracy oraz ich wpływu na systemy ochrony socjalnej w całej UE. Elastyczna organizacja pracy, zarówno w przypadku zatrudnienia standardowego jak i niestandardowego, powinna pozwolić na zapewnienie lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym³³. Konieczne są jednak dalsze wysiłki na rzecz poprawy warunków pracy i ochrony socjalnej osób zatrudnionych na podstawie niestandardowych form zatrudnienia, tak aby zapewnić wszystkim trwałą karierę zawodową.

²⁹ Eurofound i Cedefop, 2020 r. European Company Survey (Europejskie badanie przedsiębiorstw), 2019 r.: Praktyki w miejscu pracy pozwalające uwolnić potencjał pracownika.

³⁰ Eurofound, 2017 r., Szóste europejskie badanie warunków pracy – sprawozdanie ogólne.

³¹ Komisja Europejska, 2021 r. Plan działania związany z europejskim filarem praw socjalnych. COM(2021) 102 final.

³² Parlament Europejski, 2016 r. Okresowa i dorywcza praca w Europie. Modele, tendencje i strategię polityczne.

³³ Zob. również konkluzje Rady w sprawie telepracy. ST 9747/21.

16. Jednym z najważniejszych zjawisk destabilizujących rynki pracy jest luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami. Utrata potencjału edukacyjnego i zawodowego kobiet ma negatywny wpływ na wyniki i przewagę konkurencyjną gospodarki UE. W 2018 r. kosztowało to UE ponad 320 mld EUR, co stanowiło równowartość 2,4 % unijnego PKB w tym roku³⁴. Jednym z kluczowych czynników wyjaśniających niższy udział kobiet w rynku pracy jest ich większe obciążenie wynikające z obowiązków opiekuńczych, które nie są równo dzielone między nie a ich męskich partnerów³⁵. Szacuje się, że koszt wykluczenia kobiety z rynku pracy przez całe jej życie waha się między 1,2 a 2 mln EUR, zależnie od jej wykształcenia, przy czym szacunki te są zazwyczaj wyższe dla kobiet z wyższym wykształceniem³⁶. Do zlikwidowania luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami mogłyby przyczynić się: poprawa dostępności, przystępności cenowej i jakości usług opiekuńczych³⁷ oraz promowanie równego podziału obowiązków opiekuńczych między kobiety a mężczyzn.
17. Kluczowe znaczenie dla zapewnienia trwałej kariery zawodowej z korzyścią dla wszystkich ma dialog społeczny. Jedną z najważniejszych ról w zmieniającym się świecie pracy odgrywają partnerzy społeczni – mają oni szczególnie dobre predyspozycje – w ramach swoich konkretnych działalności lub sektorów – do wskazywania rozwiązań i warunków z zakresu bezpieczeństwa i higieny, które umożliwiają trwałą karierę zawodową. Dialog społeczny ma zatem także kluczowe znaczenie dla dobrze funkcjonujących i wydajnych gospodarek oraz spójnych społeczeństw.

³⁴ Eurofound, 2020 r., Women and labour market equality (Równość kobiet i równość na rynku pracy): Has COVID-19 rolled back recent gains? (Czy COVID-19 zniweczył ostatnie osiągnięcia?)

³⁵ Eurofound, 2018 r., Striking a balance (Znaleźć równowagę): Reconciling work and life in the EU (godzenie życia zawodowego z prywatnym w UE).

³⁶ Komisja Europejska, 2017 r. Ocena skutków dołączona do wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE.

³⁷ Usługi opiekuńcze obejmują między innymi: opiekę nad dziećmi, opiekę długoterminową (usługi dla osób niesamodzielnych z uwagi na zaawansowany wiek, choroby przewlekłe lub niepełnosprawność), opiekę krótkoterminową.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ ZWRACA SIĘ DO

PAŃSTW CZŁONKOWSKICH, aby, uwzględniając uwarunkowania krajowe:

18. WZMACNIAŁY polityki mające na celu dalszą poprawę warunków pracy dla wszystkich oraz wspieranie ludzi w transformacjach, z którymi borykają się oni w ciągu całego życia zawodowego, tak aby mogli szybko wejść i powrócić na rynek pracy oraz znaleźć pracę wysokiej jakości, w tym poprzez współpracę między różnymi zaangażowanymi służbami publicznymi.
19. W stosownych przypadkach AKTUALIZOWAŁY swoje krajowe ramy prawne oraz obecne strategie w dziedzinie pracy i zdrowia z należyтым uwzględnieniem strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027, koncentrując się na trzech głównych celach przekrojowych, a mianowicie: przewidywaniu zmian w nowym świecie pracy i zarządzaniu nimi, poprawie zapobiegania wypadkom i chorobom przy pracy oraz zwiększaniu gotowości na wypadek ewentualnych kryzysów zdrowotnych.
20. ZAPEWNIŁY dostępność zasobów wystarczających do funkcjonowania, łączenia w sieci i promowania krajowych punktów centralnych EU-OSHA.
21. AKTUALIZOWAŁY metody prognozowania zapotrzebowania na umiejętności oraz USPRAWNIAŁY mechanizmy radzenia sobie z niedopasowaniem umiejętności.
22. Stale ROZWIJAŁY i WSPIERAŁY możliwości uczenia się przez całe życie dla wszystkich, aby pomóc ludziom w dostosowaniu się do zmieniającego się świata pracy, uwzględniając też europejski program na rzecz umiejętności, w tym poprzez zachęcanie do międzypokoleniowego transferu wiedzy i umiejętności.
23. WZMOGŁY działania na rzecz poprawy warunków pracy, ochrony socjalnej i dostępu do uczenia się przez całe życie dla osób zatrudnionych na podstawie niestandardowych form zatrudnienia, tak aby zapewnić wszystkim trwałą karierę zawodową.

24. ZWIĘKSZYŁY w stosownych przypadkach skuteczność inspekcji pracy i innych mechanizmów egzekwowania prawa i nadzoru, tak aby przestrzegane były obowiązujące przepisy prawne dotyczące trwałej kariery zawodowej.
25. W SZERSZYM ZAKRESIE ZBADAŁY możliwości zapewnienia lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, także dzięki poprawie dostępności, przystępności cenowej i jakości usług opiekuńczych, pod kątem m.in. zapewnienia równych szans kobietom i mężczyznom na rynku pracy.

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, by zgodnie ze swoimi kompetencjami:

26. PRZEANALIZOWAŁY najważniejsze przeszkody utrudniające zapewnienie trwałej kariery zawodowej i systematycznie dążyły do ZNALEZIENIA rozwiązań, które to ułatwią, wspierając tym samym aktywne starzenie się w dobrym zdrowiu, wydłużenie życia zawodowego, dobrostan ludzi, udział w rynku pracy, systemy ochrony socjalnej, jak również wydajność i wyniki gospodarcze.
27. WSPIERAŁY badanie i rozwijanie wysokojakościowych baz danych poświęconych trwałej karierze zawodowej z uwzględnieniem odpowiednich socjodemograficznych zmiennych statystycznych³⁸, tak aby zapewnić spójność, porównywalność i dostępność danych pod kątem kształtowania polityki w oparciu o dowody.
28. ZWIĘKSZYŁY ZAKRES uwzględniania bezpieczeństwa i higieny pracy w odpowiednich politykach i środkach, zwłaszcza w dziedzinie zdrowia publicznego (w szczególności zdrowia psychicznego), opieki społecznej, kształcenia i szkolenia, cyfryzacji, sztucznej inteligencji, zamówień publicznych i środowiska.
29. LEPIEJ DOPRACOWAŁY porównywalne dane statystyczne dotyczące niestandardowych form pracy oraz PRZEANALIZOWAŁY ich znaczenie dla przemian na rynku pracy i ich wpływ na systemy zabezpieczenia społecznego, z uwzględnieniem odpowiednich socjodemograficznych zmiennych statystycznych.

³⁸ Zmienne socjodemograficzne obejmują na przykład wiek, płeć, wykształcenie, poziom ograniczenia sprawności, gospodarstwo domowe, zatrudnienie, dochód itp.

30. UŁATWIAŁY i WSPIERAŁY wymianę najlepszych praktyk i wiedzy na temat zrównoważonej pracy i jej długoterminowych korzyści dla funkcjonowania rynków pracy i systemów zabezpieczenia społecznego, a także dla dobrostanu ludzi, przy jednoczesnym uwzględnieniu tendencji przyspieszonych przez pandemię COVID-19.
31. WSPIERAŁY kulturę prewencji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kulturę uczenia się przez całe życie.
32. OPRACOWAŁY i WDROŻYŁY ukierunkowane środki mające na celu uporanie się z problemem luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami.
33. WSPIERAŁY partnerów społecznych w celu zwiększenia ich zdolności do promowania trwałej kariery zawodowej.

KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, by:

34. PRZEANALIZOWAŁA skutki niezrównoważonych praktyk w dziedzinie pracy oraz korzyści, jakie trwała kariera zawodowa oferuje pracownikom, pracodawcom i całemu społeczeństwu, w ścisłej współpracy z odpowiednimi agencjami UE i organizacjami międzynarodowymi, takimi jak OECD i MOP.
35. DOKONYWAŁA przeglądów odpowiednich aktów Unii w celu zwiększenia wkładu istniejących środków w trwałe kariery zawodowe oraz w stosownych przypadkach przedstawiała niezbędne propozycje DOSTOSOWANIA aktualnych instrumentów prawnych do wymogów zmieniającego się świata pracy, w szczególności w odniesieniu do starzenia się społeczeństwa.
36. ZAPEWNIŁA szybkie i pełne wdrożenie tych działań w obrębie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027, za które Komisja Europejska jest odpowiedzialna, ze szczególnym naciskiem na walkę z nowotworami pochodzenia zawodowego, dzięki dalszym krokom w stronę ustanowienia limitów narażenia zawodowego, oraz WŁĄCZYŁA cele strategicznych ram UE do odpowiednich istniejących i przyszłych dokumentów strategicznych.

37. UZNAŁA w przyszłej europejskiej strategii w zakresie opieki, jak duże znaczenie ma trwała kariera zawodowa na przestrzeni całego życia.

PARTNERÓW SPOŁECZNYCH, przy pełnym poszanowaniu ich roli i autonomii, ABY:

38. KONTYNUOWALI dialog społeczny na wszystkich szczeblach poświęcony zmieniającemu się światu pracy.

39. WSPIERALI podnoszenie świadomości na temat korzyści płynących z trwałej kariery zawodowej dla pracowników, pracodawców i całego społeczeństwa, a także na temat kultury bezpieczeństwa i higieny pracy i kultury uczenia się przez całe życie.

40. PROMOWALI działania zapobiegawcze jako najskuteczniejszy sposób zapewnienia zrównoważonej pracy, szczególnie w odniesieniu do wpływu starzenia się społeczeństwa i cyfryzacji.

41. PODNOSILI ŚWIADOMOŚĆ na temat tego, że wyższy poziom bezpieczeństwa i higieny pracy jest korzystny dla pracowników, pracodawców i całego społeczeństwa oraz że bezpieczne i przyjazne dla zdrowia miejsca pracy przyczyniają się do zrównoważonego i konkurencyjnego charakteru gospodarki unijnej.

42. W JESZCZE WIĘKSZYM STOPNIU promowali skuteczne wdrażanie obowiązujących przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
