



Bruxelles, 6 decembrie 2021
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1
Subiect:	Munca durabilă de-a lungul vieții – Concluziile Consiliului

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor concluziile Consiliului privind subiectul sus-menționat, astfel cum au fost aprobate de Consiliul EPSCO în cadrul reuniunii sale desfășurate la 6 decembrie 2021.

Concluziile Consiliului privind munca durabilă de-a lungul vieții**RECUNOSCÂND că:**

1. Lumea muncii se află într-o evoluție rapidă ca urmare a progreselor tehnologice, a globalizării, a schimbărilor climatice și a îmbătrânirii populației. Populația în vârstă de muncă a UE este în scădere de un deceniu și se preconizează că acest trend va continua¹. Având în vedere că totalul populației rămâne relativ constant, riscul unui deficit de forță de muncă este în creștere. Pentru a compensa scăderea populației în vârstă de muncă, este necesară integrarea și menținerea mai multor persoane pe piața forței de muncă, printr-o ofertă de locuri de muncă de calitate, prin crearea condițiilor care să le permită oamenilor să aibă o viață profesională mai îndelungată și prin îmbunătățirea productivității².
2. Îmbunătățirea constantă a condițiilor de viață și de muncă ale cetățenilor este obiectivul esențial al Uniunii Europene³. Pilonul european al drepturilor sociale⁴ (denumit în continuare „pilonul”) este busola care ne ghidează către îndeplinirea acestui obiectiv. Agenda strategică a Consiliului European identifică punerea în aplicare a pilonului drept o acțiune prioritară pentru perioada 2019-2024. În Declarația de la Porto, liderii UE au afirmat că Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale⁵ oferă orientări utile pentru punerea în aplicare a pilonului și au salutat cele trei noi obiective principale ale UE pentru 2030 privind ocuparea forței de muncă, competențele și reducerea sărăciei.

¹ A se vedea și Cartea verde privind îmbătrânirea populației. Promovarea solidarității și a responsabilității între generații, COM(2021) 50 final.

² A se vedea și Raportul Comisiei Europene privind impactul schimbărilor demografice, 2020.

³ Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE).

⁴ Proclamația interinstituțională privind Pilonul european al drepturilor sociale, JO 2017/C 428/09.

⁵ Planul de acțiune a fost prezentat de Comisie la 4 martie 2021.

3. Uniunea și statele membre s-au angajat să îndeplinească obiectivele de dezvoltare durabilă ale Agendei 2030 a Organizației Națiunilor Unite⁶, inclusiv obiectivul 8, care se axează pe creșterea economică durabilă, ocuparea integrală și productivă a forței de muncă și condiții de muncă decente pentru toți. După cum s-a recunoscut și în Declarația centenarului OIM, lumea muncii în schimbare necesită luarea de măsuri urgente pentru valorificarea oportunităților și gestionarea provocărilor generate de conturarea unui viitor al muncii echitabil, favorabil incluziunii și sigur pentru toți⁷.
4. Părțile la Carta socială europeană au acceptat anumite drepturi și principii ca obiective ale politicilor lor: toți lucrătorii ar trebui să aibă dreptul la condiții de muncă corecte, dreptul la securitate și igienă în muncă și dreptul de negociere colectivă, dreptul de a-și alege în mod liber ocupația, dreptul la o salarizare echitabilă, suficientă pentru a asigura un nivel de trai decent lucrătorilor și familiilor lor, dreptul la libertatea de asociere, dreptul la protecție specială, în cazul copiilor, al tinerilor sau al femeilor, precum și dreptul la mijloace corespunzătoare de orientare și formare profesională. În plus, toate persoanele cu responsabilități familiale și care sunt angajate sau doresc să se angajeze în muncă au dreptul să o facă fără a fi supuse discriminărilor și, pe cât posibil, fără să existe un conflict între responsabilitățile lor profesionale și cele familiale⁸. Acest lucru este deosebit de relevant pentru femei, care continuă să petreacă mai mult timp desfășurând activități de îngrijire neremunerate decât omologii lor de sex masculin.

⁶ *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development* (Transformarea lumii în care trăim: Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă), A/RES/70/1.

⁷ Declarația centenarului OIM privind viitorul muncii și Concluziile Consiliului intitulate „Viitorul muncii: Uniunea Europeană promovează Declarația centenarului OIM”, 13436/19.

⁸ Carta socială europeană (revizuită), care a fost ratificată de următoarele state membre ale UE: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES și SE.

5. În concluziile Consiliului din 2020⁹, intitulate „Provocările demografice – calea de urmat”, Consiliul a recunoscut impactul semnificativ al tranziției demografice asupra economiilor și sistemelor noastre de protecție socială. Consiliul a invitat statele membre să abordeze provocările generate de tranziție și să valorifice totodată oportunitățile de dezvoltare economică și socială. Consiliul a recunoscut, de asemenea, raportul de consolidare reciprocă dintre bunăstare și creșterea economică în Concluziile sale din 2019¹⁰ privind economia bunăstării.
6. Inițiativele recente ale Comisiei urmăresc să contribuie la îmbunătățirea calității și durabilității muncii. Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027¹¹ stabilește principalele priorități și acțiuni pe care Comisia le consideră necesare pentru îmbunătățirea sănătății și securității lucrătorilor în următorii ani, care vor fi marcați de tranziția verde, cea digitală și cea demografică. Agenda pentru competențe în Europa¹² își propune să contribuie la concretizarea primului principiu al pilonului, care enunță dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții favorabile incluziunii și de înaltă calitate.
7. Prin termenul „muncă durabilă de-a lungul vieții” utilizat în prezentele concluzii înțelegem condiții de viață și de muncă ce le permit oamenilor să intre și să rămână în câmpul muncii pe întreaga durată a vieții lor profesionale prelungite. Aceasta include transformarea muncii în vederea eliminării factorilor care descurajează sau împiedică lucrătorii să rămână sau să intre pe piața forței de muncă, ținându-se seama, în același timp, de circumstanțele individuale.¹³ Disponibilitatea pentru muncă diferă și este probabil să se schimbe pe parcursul vieții. Provocarea constă în corelarea nevoilor și abilităților individului cu calitatea locurilor de muncă din oferta de muncă¹⁴.

⁹ Concluziile Consiliului privind provocările demografice – calea de urmat, JO 2020/C 205/03.

¹⁰ Concluziile Consiliului privind economia bunăstării, JO 2019/C 400/09.

¹¹ Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027, COM(2021)323 final.

¹² Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței, COM(2020)274 final.

¹³ Caracteristicile unei persoane în raport cu munca (abilități, nevoi, sănătate, competențe etc.) și circumstanțele individuale se schimbă de-a lungul vieții la fel ca și disponibilitatea de a lucra.

¹⁴ Eurofound, 2015, *Sustainable work over the life course: Concept paper* (Munca durabilă de-a lungul vieții: document de reflecție).

8. Munca durabilă se poate obține prin investiții în locuri de muncă de calitate și în capital uman, cu un accent deosebit pe condiții de muncă echitabile, pe securitatea și sănătatea în muncă, pe perfecționarea și recalificarea profesională și pe echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Munca durabilă este o componentă esențială a economiei bunăstării¹⁵ și un factor important de stimulare a unei participări sporite a forței de muncă, a productivității, a performanței economice¹⁶ și a incluziunii sociale. Dacă munca nu este durabilă, aceasta afectează sănătatea și starea de bine a persoanelor de pe piața forței de muncă și a persoanelor aflate în întreținerea acestora, cu consecințe vizibile imediat sau pe termen mediu și lung¹⁷.
9. În avizul său privind ocuparea forței de muncă durabilă și de calitate¹⁸, Comitetul Economic și Social European a) recunoaște că ocuparea forței de muncă durabilă și de calitate este una dintre componentele esențiale ale calității vieții, care trebuie luată în considerare alături de conceptul de dezvoltare durabilă; b) consideră că este responsabilitatea comună a Comisiei, a statelor membre și a partenerilor sociali europeni și naționali să asigure o ocupare a forței de muncă durabilă și de calitate; și c) subliniază că dialogul social ar trebui consolidat și extins pentru a acoperi mai multe subiecte strategice axate pe durabilitate.

¹⁵ Concluziile Consiliului privind economia bunăstării, JO 2019/C 400/09.

¹⁶ OCDE, 2018, *Social, Employment and Migration Working Papers No. 221 – Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis* (Documentele de lucru nr. 221 privind aspecte sociale, ocuparea forței de muncă și migrație – Calitatea locurilor de muncă, sănătate și productivitate: un cadru de analiză bazat pe dovezi).

¹⁷ Eurofound, 2015, *Sustainable work over the life course: Concept paper* (Munca durabilă de-a lungul vieții: document de reflecție) și Eurofound, 2021, *Condițiile de muncă și munca durabilă: o analiză realizată pe baza cadrului privind calitatea locurilor de muncă*.

¹⁸ Comitetul Economic și Social European, 2021. *Componente-cheie ale unei ocupări a forței de muncă durabile și de calitate pe durata redresării și după redresare* [aviz exploratoriu la solicitarea președinției slovene]. SOC/685.

AVÂND ÎN VEDERE că:

10. Scăderea populației în vârstă de muncă și creșterea longevității reprezintă provocări pentru funcționarea pieței forței de muncă și necesită o abordare cuprinzătoare pentru adaptarea sistemelor de protecție socială. Previțiunile demografice pe termen lung pentru UE arată că populația ar urma să scadă și să cunoască o modificare semnificativă a structurii sale de vârstă¹⁹. Se preconizează că creșterea productivității muncii va deveni singura sursă de creștere potențială a producției în UE, iar costul total al îmbătrânirii populației urmează să crească pe termen lung²⁰.
11. Munca durabilă este fundamentală pentru a le permite oamenilor să rămână sănătoși și activi pe măsură ce îmbătrânesc, pentru a le prelungi viața profesională, pentru a dispune de sisteme de protecție socială adecvate și durabile și, prin urmare, pentru a asigura funcționarea economiei în ansamblu. Deși este în continuare nevoie de mai multe cercetări privind munca durabilă, analizele disponibile indică în mod clar că investițiile în condiții de muncă echitabile, în sănătatea și securitatea la locul muncă, în educație și formare, precum și în echilibrul dintre viața profesională și cea privată merită făcute întrucât îmbunătățesc starea de bine a oamenilor și, astfel, determină creșterea productivității și a participării lor pe piața muncii pe parcursul unei vieți profesionale prelungite.

¹⁹ Populația în vârstă de muncă (20-64 de ani) va scădea cu 32,1 milioane de lucrători potențiali (18,6 milioane de bărbați, 13,5 milioane de femei) până în 2070, ceea ce înseamnă că UE ar urma să numere mai puțin de două persoane în vârstă de muncă pentru fiecare persoană cu vârsta de cel puțin 65 de ani, în loc de aproximativ trei persoane în vârstă de muncă, după cum a fost cazul în 2019. În: Comisia Europeană, 2021, *The 2021 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070). Institutional paper 148*. [Raportul din 2021 privind îmbătrânirea populației. Proiecții economice și bugetare pentru statele membre ale UE (2019-2070). Documentul instituțional 148].

²⁰ Ibid.

12. Calitatea locurilor de muncă din Uniune s-a îmbunătățit lent în cursul ultimelor decenii²¹. În 2015, 86 % dintre angajații din UE se considerau satisfăcuți sau foarte satisfăcuți de condițiile lor de muncă. Cu toate acestea, puțin sub un sfert dintre ei considerau că munca lor le pune în pericol sănătatea sau securitatea, iar un sfert considerau că activitatea lor are în mare măsură un impact negativ asupra sănătății lor, probabilitatea fiind mai mare ca bărbații să raporteze aceste influențe negative. Competențele adecvate reprezintă un important factor generator de satisfacție și productivitate în muncă, iar aproximativ 28 % dintre angajați declară că au competențele necesare pentru a îndeplini sarcini mai exigente (30 % din bărbați, 27 % din femei), în timp ce 14 %²² declară că au nevoie de formare suplimentară pentru a-și îndeplini bine sarcinile²³. Pentru aproape unu din cinci lucrători (20 % din bărbați, 16 % din femei), programul de lucru nu se potrivește foarte bine cu angajamentele familiale sau sociale în afara locului de muncă, iar unu din cinci lucrători se simte prea obosit după muncă pentru a se ocupa de unele treburi casnice necesare²⁴.

²¹ Eurofound, 2021, Condițiile de muncă și munca durabilă: o analiză realizată pe baza cadrului privind calitatea locurilor de muncă.

²² Cifrele sunt defalcate pe sexe numai dacă sunt disponibile și dacă există o diferență tangibilă între bărbați și femei (se aplică întregului text).

²³ Eurofound, 2021, Condițiile de muncă și munca durabilă: o analiză realizată pe baza cadrului privind calitatea locurilor de muncă.

²⁴ Eurofound, 2017, Al șaselea sondaj european privind condițiile de muncă – raport general, cifrele pentru UE-28.

13. Sănătatea și securitatea în muncă reprezintă o condiție prealabilă pentru ca munca să fie durabilă pe toată durata vieții. Acumularea de consecințe negative ale muncii (asupra sănătății) de-a lungul vieții profesionale a unei persoane afectează negativ calitatea îmbătrânirii acesteia și îi poate reduce viața profesională. Tranziția verde, cea digitală și cea demografică ne obligă să anticipăm și să gestionăm schimbările. Conștientizarea modului de adaptare sistematică a sănătății și securității în muncă în funcție de fiecare loc de muncă într-o lume a muncii aflată în schimbare, pe lângă o abordare de tipul „prevenire prin proiectare”²⁵ integrată într-o abordare care prevede proiectarea axată pe lucrător, poate contribui la atenuarea provocărilor noi și emergente în materie de securitate și sănătate în muncă legate de digitalizare²⁶, de riscurile psihosociale și ergonomice și de îmbătrânirea forței de muncă. Mai mult, previziunile indică faptul că este profitabil să se investească în securitatea și sănătatea în muncă: rentabilitatea se ridică la aproape doi euro pentru fiecare euro investit²⁷; în timp ce accidentele de muncă și bolile profesionale costă societatea echivalentul a peste 3,3 % din PIB-ul UE²⁸.

²⁵ Abordarea „prevenire prin proiectare” este o modalitate de a preveni și de a controla accidentele de muncă, bolile profesionale și decesele legate de muncă încă de la începutul procesului de planificare și proiectare. A se vedea, de asemenea, EU-OSHA, 2018, *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025* (Previziuni cu privire la riscurile noi și emergente pentru securitatea și sănătatea în muncă asociate cu digitalizarea până în 2025).

²⁶ Printre acestea se numără disponibilitatea digitală 24/7, granițele neclare dintre viața privată și viața profesională și utilizarea de dispozitive care determină ritmul de lucru sau monitorizează performanța lucrătorilor. A se vedea, de asemenea, EU-OSHA, 2019, Sondajul european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente, ESENER, și Eurofound, 2017, *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report* (Al șaselea sondaj european privind condițiile de muncă – raport general).

²⁷ Comisia Europeană, 2011, *Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies*. (Costurile socioeconomice ale accidentelor de muncă și ale bolilor profesionale. Mesaje esențiale și studii de caz).

²⁸ EU-OSHA, 2017, O comparație internațională a costului accidentelor de muncă și al bolilor profesionale.

14. Crearea de oportunități de calificare, perfecționare și recalificare pe tot parcursul vieții profesionale a unei persoane constituie o componentă importantă a muncii durabile. Aceasta ajută adulții de toate vârstele să se pregătească pentru piețele muncii aflate în schimbare și să se adapteze la acestea, previne șomajul și contribuie la garantarea faptului că nimeni nu va fi lăsat în urmă. Marea majoritate a instituțiilor din UE propun formare sub diverse forme (inclusiv formare la locul de muncă), dar aproximativ trei din 10 propun formare pentru mai puțin de 20 % din angajații lor²⁹. Formarea plătită sau oferită de angajatori este mai accesibilă angajaților cu contracte permanente (44 %) decât celor cu contracte pe durată determinată (31 %) sau celor care au un alt tip de contract ori niciun fel de contract (doar 22 %)³⁰. În 2016, numai 37 % dintre adulți participau în fiecare an la activități de învățare. În cazul adulților cu un nivel scăzut de calificare procentul înregistrat a fost de numai 18 %³¹.
15. Flexibilitatea, securitatea, previzibilitatea și egalitatea de șanse pentru toți constituie aspecte importante ale muncii durabile. Ponderea formelor de muncă atipice a crescut în ultimul deceniu. Peste patru din 10 lucrători din UE sunt vizați de raporturi de muncă atipice³². Formele de muncă atipice pot crea noi oportunități de angajare (în special datorită flexibilității sporite pe care o pot oferi), mai ales pentru persoanele mai îndepărtate de piața forței de muncă, dar pot, de asemenea, să sporească insecuritatea și incertitudinea, care afectează negativ starea de bine a oamenilor. Există date comparabile limitate privind formele de muncă atipice, importanța lor pentru piețele forței de muncă și impactul lor asupra sistemelor de protecție socială din întreaga UE. Formulele flexibile de lucru, atât în cadrul formelor de muncă tipice, cât și în cadrul formelor de muncă atipice, ar trebui să favorizeze un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată³³. Cu toate acestea, sunt necesare eforturi suplimentare pentru a îmbunătăți condițiile de muncă și protecția socială a persoanelor care desfășoară muncă atipică, astfel încât munca să devină durabilă pentru toți.

²⁹ Eurofound și Cedefop, 2020, Sondajul european în rândul întreprinderilor 2019: practici de la locul de muncă prin care se deblochează potențialul angajaților.

³⁰ Eurofound, 2017, *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report* (Al șaselea sondaj european privind condițiile de muncă – raport general).

³¹ Comisia Europeană, 2021, Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, COM(2021) 102 final.

³² Parlamentul European, 2016, *Precarious Employment in Europe. Patterns, Trends and Policy Strategies* (Ocuparea precară a forței de muncă în Europa. Modele, tendințe și strategii de politică).

³³ A se vedea și Concluziile Consiliului privind telemunca, doc. ST 9747/21.

16. Diferența între rata de ocupare a femeilor și a bărbaților este o caracteristică importantă a piețelor muncii care marchează lipsa durabilității. Pierderea potențialului educațional și de muncă al femeilor are un efect negativ asupra performanței economiei UE, precum și asupra avantajului competitiv al acesteia. Acest lucru a costat UE peste 320 de miliarde EUR în 2018, ceea ce reprezintă 2,4 % din PIB-ul UE în anul respectiv³⁴. Un factor esențial care explică participarea mai scăzută a femeilor pe piața muncii este sarcina mai mare a responsabilităților de îngrijire care le revine și care rezultă dintr-o împărțire inegală a acestor responsabilități între ele și omologii lor de sex masculin³⁵. Se estimează că excluderea unei femei de pe piața muncii pe toată durata vieții sale costă între 1,2 milioane EUR și 2 milioane EUR, în funcție de nivelul său de educație, costul estimat fiind, în general, mai mare pentru femeile cu un nivel de educație mai ridicat³⁶. Îmbunătățirea accesibilității, inclusiv din punct de vedere financiar, și a calității serviciilor de îngrijire³⁷ și promovarea împărțirii egale a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați ar putea contribui la eliminarea diferenței între rata de ocupare a femeilor și a bărbaților.
17. Dialogul social este esențial pentru a asigura munca durabilă în beneficiul tuturor părților. Partenerii sociali joacă un rol central într-o lume a muncii aflată în schimbare și sunt deosebit de bine plasați pentru a identifica, în contextul unor activități sau sectoare specifice, soluțiile și condițiile de sănătate și securitate care permit o muncă durabilă. Prin urmare, dialogul social este esențial și pentru buna funcționare și productivitatea economiilor, precum și pentru construirea unor societăți bazate pe coeziune.

³⁴ Eurofound, 2020, *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* (Femeile și egalitatea pe piața muncii: a anulat pandemia de COVID-19 progresele înregistrate recent?)

³⁵ Eurofound, 2018, *Atingerea unui echilibru: concilierea vieții profesionale cu viața de familie în UE.*

³⁶ Comisia Europeană, 2017, *Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU* (Evaluarea impactului care însoțește documentul „Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului).

³⁷ Serviciile de îngrijire includ, printre altele, servicii de îngrijire a copilului, servicii de îngrijire pe termen lung (servicii destinate persoanelor dependente din cauza vârstei înaintate, a unei boli cronice sau a unui handicap), servicii pe termen scurt.

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE INVITĂ

STATELE MEMBRE ca, ținând seama de circumstanțele naționale:

18. SĂ CONSOLIDEZE politicile pentru a îmbunătăți și mai mult condițiile de muncă pentru toți și pentru a sprijini oamenii în cursul tranzițiilor cu care se confruntă pe parcursul vieții lor profesionale, astfel încât să poată intra și reintra rapid pe piața muncii și să își poată găsi un loc de muncă de calitate, inclusiv datorită cooperării dintre diferitele servicii publice implicate.
19. SĂ ÎȘI ACTUALIZEZE, după caz, cadrele juridice naționale și strategiile actuale în domeniul muncii și al sănătății, ținând seama în mod corespunzător de Cadrul strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027, concentrându-se asupra celor trei obiective-cheie transversale ale acestuia, și anume anticiparea și gestionarea schimbării din noua lume a muncii, îmbunătățirea prevenirii accidentelor și a bolilor la locul de muncă și creșterea gradului de pregătire pentru eventuale crize sanitare.
20. SĂ SE ASIGURE că sunt disponibile resurse suficiente pentru funcționarea și promovarea punctelor focale naționale ale EU-OSHA, precum și pentru crearea de rețele între acestea.
21. SĂ ACTUALIZEZE metodele utilizate pentru a emite previziuni în legătură cu cererea de competențe și SĂ ÎMBUNĂTĂȚEASCĂ mecanismele de remediere a neconcordanțelor între cererea și oferta de competențe.
22. SĂ DEZVOLTE și SĂ PROMOVEZE în permanență oportunități de învățare pe tot parcursul vieții pentru toți, pentru a ajuta populația să se adapteze la o lume a muncii aflată în schimbare, luând, de asemenea, în considerare Agenda pentru competențe în Europa, inclusiv prin încurajarea transferului de cunoștințe și de competențe între generații.
23. SĂ ÎȘI INTENSIFICE EFORTURILE pentru a îmbunătăți condițiile de muncă, protecția socială și accesul la învățarea pe tot parcursul vieții pentru persoanele care desfășoară muncă atipică, astfel încât munca să devină durabilă pentru toți.

24. SĂ CONSOLIDEZE eficacitatea inspecțiilor muncii și a altor mecanisme de asigurare a respectării legislației și de supraveghere, după caz, astfel încât să se respecte prevederile legale aplicabile relevante pentru munca durabilă.
25. SĂ EXPLOREZE ÎN CONTINUARE posibilitățile de îmbunătățire a echilibrului dintre viața profesională și cea privată, inclusiv prin îmbunătățirea accesibilității, din punct de vedere financiar deopotrivă, și a calității serviciilor de îngrijire, astfel încât să se asigure, printre altele, egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii.

STATELE MEMBRE ȘI COMISIA EUROPEANĂ ca, în conformitate cu competențele respective ale acestora:

26. SĂ ANALIZEZE principalele obstacole din calea muncii durabile și să depună eforturi sistematice pentru a IDENTIFICA soluții care să o favorizeze, sprijinind astfel îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate, prelungirea vieții profesionale, starea de bine a oamenilor, participarea la forța de muncă, sistemele de protecție socială, productivitatea și performanța economică.
27. SĂ SUSTINĂ dezvoltarea unor baze de date de calitate privind munca durabilă, precum și cercetările în materie, ținând seama de variabilele statistice sociodemografice relevante³⁸, pentru a asigura consecvența, comparabilitatea și accesibilitatea datelor în vederea elaborării de politici bazate pe date concrete.
28. SĂ CONSOLIDEZE integrarea securității și sănătății în muncă în politicile și măsurile relevante, în special în domeniul sănătății publice (mai ales al sănătății mintale), al asistenței sociale, al educației și formării, al digitalizării, al inteligenței artificiale, al achizițiilor publice și al mediului.
29. SĂ CONTINUE SĂ ELABOREZE date statistice comparabile limitate privind formele de muncă atipice și SĂ ANALIZEZE importanța lor pentru transformările pieței muncii, precum și impactul lor asupra sistemelor de protecție socială, ținând seama de variabilele statistice sociodemografice relevante.

³⁸ Variabilele sociodemografice includ, de exemplu, vârsta, sexul, educația, nivelul de limitare a capacităților, gospodăria, locul de muncă, venitul etc.

30. SĂ FACILITEZE și SĂ SPRIJINE schimbul de bune practici și de cunoștințe dobândite cu privire la munca durabilă și la beneficiile pe termen lung ale acesteia pentru funcționarea piețelor muncii și a sistemelor de protecție socială, precum și pentru starea de bine a populației, ținând seama totodată de tendințele subiacente accelerate de pandemia de COVID-19.
31. SĂ PROMOVEZE o cultură a prevenirii în domeniul securității și sănătății în muncă și o cultură a învățării pe tot parcursul vieții.
32. SĂ CONCEAPĂ și SĂ PUNĂ ÎN APLICARE măsuri specifice de combatere a diferenței între rata de ocupare a femeilor și a bărbaților.
33. SĂ ACORDE SPRIJIN partenerilor sociali în vederea consolidării capacității acestora de a promova munca durabilă.

COMISIA EUROPEANĂ

34. SĂ ANALIZEZE, în strânsă cooperare cu agențiile UE și cu organizațiile internaționale relevante, cum ar fi OCDE și OIM, consecințele practicilor de lucru care nu sunt durabile și beneficiile muncii durabile pentru indivizi, angajatori și societate în ansamblu.
35. SĂ REEXAMINEZE constant actele relevante ale Uniunii, pentru a îmbunătăți contribuția măsurilor existente la munca durabilă, și să prezinte propunerile necesare pentru a ADAPTA instrumentele juridice existente, dacă este cazul, la cerințele lumii muncii aflate în schimbare, mai ales în ceea ce privește îmbătrânirea populației.
36. SĂ ASIGURE punerea în aplicare rapidă și deplină a acțiunilor respective în temeiul Cadrului strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027 de care răspunde Comisia Europeană, punând accentul îndeosebi pe combaterea cancerului profesional prin noi progrese în stabilirea valorilor-limită de expunere profesională, și SĂ INTEGREZE obiectivele cadrului strategic al UE în documentele strategice relevante existente și viitoare.

37. SĂ RECUNOASCĂ importanța muncii durabile de-a lungul vieții oamenilor în viitoarea Strategie europeană în materie de îngrijire.

PARTENERII SOCIALI ca, respectând pe deplin rolul și autonomia lor:

38. SĂ PARTICIPE ÎN CONTINUARE la dialogul social la toate nivelurile cu privire la lumea muncii în schimbare.

39. SĂ PROMOVEZE sensibilizarea cu privire la beneficiile muncii durabile pentru lucrători, angajatori, cetățeni și societate în ansamblu, precum și cu privire la o cultură a securității și sănătății în muncă și la o cultură a învățării pe tot parcursul vieții.

40. SĂ PROMOVEZE măsurile de prevenire drept modalitatea cea mai eficăce de asigurare a muncii durabile, în special în ceea ce privește impactul îmbătrânirii populației și al digitalizării.

41. SĂ ATRAGĂ ATENȚIA asupra faptului că un nivel mai ridicat de sănătate și securitate în muncă este benefic pentru lucrători, angajatori, cetățeni și societate în ansamblu și că locurile de muncă sigure și favorabile sănătății contribuie la durabilitatea și competitivitatea economiei Uniunii.

42. SĂ PROMOVEZE ÎN CONTINUARE punerea în aplicare efectivă a normelor existente în materie de securitate și sănătate în muncă.
