

V Bruseli 6. decembra 2021  
(OR. en)

14751/21

SOC 725  
EMPL 542  
SAN 737

#### VÝSLEDOK ROKOVANIA

|                  |                                                       |
|------------------|-------------------------------------------------------|
| Od:              | Generálny sekretariát Rady                            |
| Komu:            | Delegácie                                             |
| Č. predch. dok.: | 13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1                        |
| Predmet:         | Udržateľná práca počas celého života<br>– závery Rady |

Delegáciám v prílohe zasielame závery Rady o uvedenej téme v znení, ktoré schválila Rada EPSCO na zasadnutí 6. decembra 2021.

**Závery Rady o udržateľnej práci počas celého života**

**UZNÁVAJÚC, že:**

1. Svet práce sa v dôsledku technického pokroku, globalizácie, zmeny klímy a starnutia obyvateľstva rýchlo mení. Počet obyvateľov v produktívnom veku v EÚ sa už desať rokov postupne znižuje a očakáva sa, že tento trend bude pokračovať<sup>1</sup>. Keďže celkový počet obyvateľov je stále pomerne rovnaký, zvyšuje sa riziko nedostatku pracovných síl. V záujme kompenzácie znižovania počtu obyvateľov v produktívnom veku je potrebné priviesť na trh práce viac ľudí a udržať ich tam, ponúknuť kvalitné pracovné miesta, umožniť ľuďom dlhší pracovný život a zvyšovať produktivitu<sup>2</sup>.
2. Neustále zlepšovanie životných a pracovných podmienok ľudí je základným cieľom Európskej únie<sup>3</sup>. Kompasom, ktorý nás vedie k tomuto cieľu, je Európsky pilier sociálnych práv<sup>4</sup> (ďalej len „pilier“). V strategickom programe Európskej rady sa vykonávanie piliera identifikuje ako prioritné opatrenie na roky 2019 – 2024. Vedúci predstavitelia EÚ v Portskom vyhlásení uviedli, že akčný plán<sup>5</sup> na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv poskytuje užitočné usmernenia na vykonávanie piliera, a uvítali tri nové hlavné ciele EÚ do roku 2030 týkajúce sa zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby.

---

<sup>1</sup> Pozri aj zelenú knihu o starnutí. Podpora medzigeneračnej solidarity a zodpovednosti. COM(2021) 50 final.

<sup>2</sup> Pozri správu Európskej komisie z roku 2020 o vplyve demografických zmien.

<sup>3</sup> Zmluva o fungovaní Európskej únie, preambula.

<sup>4</sup> Medziinštitucionálne vyhlásenie Európskeho piliera sociálnych práv. Ú. v. EÚ C 2017 428/09.

<sup>5</sup> Akčný plán, ktorý predstavila Komisia 4. marca 2021.

3. Únia a členské štáty sa zaviazali dosiahnuť ciele udržateľného rozvoja stanovené v Agende 2030 Organizácie Spojených národov<sup>6</sup> vrátane cieľa č. 8, ktorý sa zameriava na udržateľný hospodársky rast, plnú a produktívnu zamestnanosť a dôstojnú prácu pre všetkých. Ako sa uznalo aj v deklarácii MOP prijatej pri príležitosti stého výročia jej vzniku, meniaci sa svet práce si vyžaduje naliehavé opatrenia na využitie ponúkaných príležitostí a riešenie výziev, ktoré predstavuje formovanie spravodlivej, inkluzívnej a bezpečnej budúcnosti práce pre všetkých<sup>7</sup>.
4. Zmluvné strany Európskej sociálnej charty prijali určité práva a zásady ako ciele svojich politík: všetci pracovníci by mali mať právo na spravodlivé pracovné podmienky, právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky a právo na kolektívne vyjednávanie, právo slobodne si vybrať povolanie, právo na spravodlivú odmenu postačujúcu na dôstojnú životnú úroveň pracovníkov a ich rodín, právo na slobodu združovania, osobitnú ochranu, ak sú deťmi, mladými ľuďmi alebo ženami, a na vhodné zariadenia na profesijné poradenstvo a odbornú prípravu. Okrem toho majú všetky osoby s rodinnými povinnosťami, ktoré sú zamestnané alebo chcú vykonávať zamestnanie, na to právo bez toho, aby boli diskriminované, a pokiaľ je to možné, bez konfliktu medzi ich zamestnaním a rodinnými povinnosťami<sup>8</sup>. Týka sa to najmä žien, ktoré naďalej trávajú neplatenou opatrovateľskou prácou viac času ako muži.

---

<sup>6</sup> Transformujeme náš svet: Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj. A/RES/70/1.

<sup>7</sup> Deklarácia MOP o budúcnosti práce prijatá pri príležitosti stého výročia jej vzniku a závery Rady o budúcnosti práce: podpora Európskej únie deklarácii MOP prijatej pri príležitosti stého výročia jej vzniku. 13436/19.

<sup>8</sup> Európska sociálna charta (revidovaná), ktorú ratifikovali tieto členské štáty EÚ: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES a SE.

5. Rada vo svojich záveroch z roku 2020<sup>9</sup> o demografických výzvach – ďalší postup uznala významný vplyv demografickej zmeny na naše hospodárstva a systémy sociálnej ochrany. Vyzvala členské štáty, aby riešili výzvy spojené s touto zmenou a zároveň využívali príležitosti na hospodársky a sociálny rozvoj. Rada vo svojich záveroch Rady z roku 2019 o hospodárstve zameranom na dobré životné podmienky<sup>10</sup> tiež uznala vzájomne sa posilňujúcu povahu dobrých životných podmienok ľudí a hospodárskeho rastu.
6. Cieľom nedávnych iniciatív Komisie je prispieť k zlepšovaniu kvality a udržateľnosti práce. V strategickom rámci EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027<sup>11</sup> sa stanovujú kľúčové priority a opatrenia, ktoré Komisia považuje za potrebné na zlepšenie zdravia a bezpečnosti pracovníkov v nadchádzajúcich rokoch, ktoré budú poznamenané ekologickou, digitálnou a demografickou transformáciou. Cieľom európskeho programu v oblasti zručností<sup>12</sup> je splniť prvú zásadu piliera, teda právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie.
7. Pojem „udržateľná práca počas celého života“ použitý v týchto záveroch znamená životné a pracovné podmienky, ktoré ľuďom umožňujú zapájať sa do práce a zostať v nej počas celého predĺženého pracovného života. To zahŕňa transformáciu práce s cieľom odstrániť faktory, ktoré odrádzajú pracovníkov od toho, aby zotrvali na trhu práce alebo naň vstúpili, alebo im v tom bránia, a to s prihliadnutím na individuálne okolnosti<sup>13</sup>. Dostupnosť práce sa líši a je pravdepodobné, že sa v priebehu života zmení. Výzvou je zosúladiť potreby a schopnosti jednotlivca s kvalitou ponúkaných pracovných miest<sup>14</sup>.

---

<sup>9</sup> Závery Rady o demografických výzvach – ďalší postup. Ú. v. EÚ C 2020 205/03.

<sup>10</sup> Závery Rady o hospodárstve zameranom na dobré životné podmienky. Ú. v. EÚ C 2019 400/09.

<sup>11</sup> Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027. COM(2021) 323 final.

<sup>12</sup> Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť. COM(2020) 274 final.

<sup>13</sup> Charakteristiky jednotlivca vo vzťahu k práci (spôsobilosti, potreby, zdravie, zručnosti atď.) a individuálne okolnosti sa v priebehu života menia, a rovnako sa mení aj disponibilita ľudí pre pracovný trh.

<sup>14</sup> Eurofound, 2015. Udržateľná práca počas celého života: koncepčný dokument.

8. Udržateľnú prácu možno dosiahnuť investovaním do kvalitných pracovných miest a ľudského kapitálu, pričom je potrebné osobitne sa zamerať na spravodlivé pracovné podmienky, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Udržateľná práca je základným prvkom hospodárstva zameraného na dobré životné podmienky<sup>15</sup> a dôležitou hnacou silou zvýšenej účasti pracovnej sily, produktivity, hospodárskej výkonnosti<sup>16</sup> a sociálneho začlenenia. Ak je práca neudržateľná, ovplyvňuje to zdravie a dobré životné podmienky ľudí na trhu práce a od nich závislých osôb, čo má dôsledky, ktoré sa prejavia buď okamžite alebo v strednodobom až dlhodobom horizonte<sup>17</sup>.
9. Európsky hospodársky a sociálny výbor vo svojom stanovisku o udržateľnej kvalitnej práci<sup>18</sup>
- a) uznáva udržateľnú kvalitnú prácu ako jednu zo základných zložiek kvality života, ktorá sa musí posudzovať spolu s koncepciou udržateľného rozvoja; b) domnieva sa, že zabezpečenie udržateľnej kvalitnej práce je spoločnou zodpovednosťou Komisie, členských štátov a sociálnych partnerov na európskej a vnútroštátnej úrovni; a c) zdôrazňuje, že sociálny dialóg by sa mal posilniť a rozšíriť tak, aby zahŕňal strategickjšie témy zamerané na udržateľnosť.

---

<sup>15</sup> Závery Rady o hospodárstve zameranom na dobré životné podmienky. Ú. v. EÚ C 2019 400/09.

<sup>16</sup> OECD, 2018. Pracovné dokumenty týkajúce sa sociálnej oblasti, zamestnanosti a migrácie č. 221 Kvalita pracovných miest, zdravie a produktivita: analytický rámec založený na dôkazoch.

<sup>17</sup> Eurofound, 2015. Udržateľná práca počas celého života: koncepčný dokument a Eurofound, 2021. Pracovné podmienky a udržateľná práca: analýza s využitím rámca pre kvalitu pracovných miest.

<sup>18</sup> Európsky hospodársky a sociálny výbor, 2021. Hlavné prvky udržateľnej kvalitnej práce počas obnovy a po nej. (prieskumné stanovisko na žiadosť slovinského predsedníctva Rady EÚ) SOC/685.

## VZHLADOM NA TO, že:

10. Klesajúci počet obyvateľstva v produktívnom veku a rastúca dlhovekosť predstavujú výzvy pre fungovanie trhu práce a vyžadujú si komplexný prístup k prispôbovaniu systémov sociálnej ochrany. Z dlhodobých demografických prognóz pre EÚ vyplýva, že sa očakáva pokles populácie a výrazné zmeny v jej vekovej štruktúre<sup>19</sup>. Predpokladá sa, že jediným zdrojom potenciálneho rastu produkcie v EÚ sa stane rast produktivity práce a celkové náklady spojené so starnutím obyvateľstva sa v dlhodobom horizonte budú zvyšovať<sup>20</sup>.
11. Udržateľná práca má zásadný význam pre to, aby jednotlivci mohli zostať počas starnutia zdraví a aktívni, pre predlžovanie ich pracovného života, pre primerané a udržateľné systémy sociálnej ochrany a pre fungovanie hospodárstva ako celku. Hoci je v oblasti udržateľnej práce ešte potrebný ďalší výskum, z dostupných analýz jasne vyplýva, že investície do spravodlivých pracovných podmienok, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vzdelávania a odbornej prípravy a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom sa vyplácajú v podobe zlepšovania kvality života ľudí, a tým zvyšovaním ich produktivity a účasti na trhu práce počas celého predĺženého pracovného života.

---

<sup>19</sup> Počet obyvateľov v produktívnom veku (20 – 64 rokov) sa do roku 2070 zníži o 32,1 milióna potenciálnych pracovníkov (18,6 milióna mužov a 13,5 milióna žien), čo znamená, že v EÚ by na každú osobu vo veku 65 rokov alebo staršiu pripadali menej ako dve osoby v produktívnom veku, namiesto približne troch osôb v produktívnom veku, ako to bolo v roku 2019. V: Európska komisia, 2021. Správa o starnutí obyvateľstva za rok 2021. Hospodárske a rozpočtové prognózy pre členské štáty EÚ (2019 – 2070). Inštitucionálny dokument č. 148.

<sup>20</sup> Tamtiež.

12. Kvalita pracovných miest v Únii sa v posledných desaťročiach pomaly zlepšuje<sup>21</sup>. V roku 2015 bolo 86 % zamestnancov v EÚ spokojných alebo veľmi spokojných so svojimi pracovnými podmienkami. O niečo menej ako štvrtina zamestnancov sa však domnievala, že im práca ohrozuje zdravie alebo bezpečnosť, a štvrtina sa domnievala, že ich práca má na ich zdravie prevažne negatívny vplyv, pričom tieto negatívne vplyvy častejšie uvádzajú muži. Dôležitým faktorom, ktorý prispieva k spokojnosti v práci a produktivite, sú primerané zručnosti, pričom približne 28 % zamestnancov uvádza, že majú zručnosti na zvládnutie náročnejších povinností (30 % mužov, 27 % žien), zatiaľ čo 14 %<sup>22</sup> uvádza, že na to, aby mohli dobre plniť svoje povinnosti, potrebujú ďalšiu odbornú prípravu<sup>23</sup>. Pracovný čas sa v prípade takmer každého piateho pracovníka (20 % mužov, 16 % žien) nedá veľmi dobre sklbiť s mimopracovnými rodinnými alebo spoločenskými záväzkami a každý piaty pracovník sa po práci cíti príliš unavený na to, aby mohol vykonávať niektoré potrebné práce v domácnosti<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> Eurofound, 2021. Pracovné podmienky a udržateľná práca: analýza s využitím rámca pre kvalitu pracovných miest.

<sup>22</sup> Číselné údaje sú rozdelené podľa pohlavia len vtedy, ak sú k dispozícii a ak existuje hmatateľný rozdiel medzi mužmi a ženami (vzťahuje sa na celý text).

<sup>23</sup> Eurofound, 2021. Pracovné podmienky a udržateľná práca: analýza s využitím rámca pre kvalitu pracovných miest.

<sup>24</sup> Eurofound, 2017. Šiesty Európsky prieskum pracovných podmienok – súhrnná správa, údaje týkajúce sa EÚ-28.

13. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je základným predpokladom udržateľnosti práce počas celého života. Hromadenie negatívnych (zdravotných) následkov práce počas pracovného života jednotlivcov negatívne ovplyvňuje kvalitu starnutia a môže skrátiť ich pracovný život. Ekologická, digitálna a demografická transformácia si vyžaduje, aby sme predvídali a zvládali zmeny. Informovanosť o tom, ako v meniacom sa svete práce systematicky prispôbovať podmienky v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na každom pracovisku, môže okrem prístupu „prevencia prostredníctvom koncepcie“<sup>25</sup> začleneného do prístupu „koncepcia zameraná na pracovníkov“ pomôcť zmierniť nové a vznikajúce výzvy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s digitalizáciou<sup>26</sup>, psychosociálnymi a ergonomickými rizikami a starnúcou pracovnou silou. Okrem toho z prognóz vyplýva, že investície do bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa vyplácajú: návratnosť predstavuje takmer dve eurá za každé investované euro<sup>27</sup>; zatiaľ čo pracovné úrazy a choroby z povolania stoja spoločnosť čiastku zodpovedajúcu viac ako 3,3 % HDP EÚ<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> Prístup „prevencie prostredníctvom koncepcie“ je spôsob, ako predchádzať pracovným úrazom, chorobám z povolania a súvisiacim úmrtiam už v počiatočnej fáze procesu plánovania a koncipovania a ako ich regulovať. Pozri aj Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA), 2018. Štúdiá o nových a vznikajúcich rizikách pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci spojených s digitalizáciou do roku 2025.

<sup>26</sup> Napríklad digitálna dostupnosť 24 hodín denne 7 dní v týždni, nejasné hranice medzi súkromným a pracovným životom a používanie zariadení, ktoré určujú tempo práce alebo monitorujú výkon pracovníkov. Pozri aj Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA), 2019. Európsky prieskum podnikov v kontexte nových a vznikajúcich rizík, ESENER a Eurofound, 2017. Šiesty Európsky prieskum pracovných podmienok – súhrnná správa.

<sup>27</sup> Európska komisia, 2011. Spoločensko-hospodárske náklady spojené s pracovnými úrazmi a poškodeniami zdravia súvisiacimi s prácou. Kľúčové posolstvá a prípadové štúdie.

<sup>28</sup> Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA), 2017. Medzinárodné porovnanie nákladov súvisiacich s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania.



14. Dôležitou súčasťou udržateľnej práce je poskytovanie príležitostí na získavanie zručností, zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu počas celého pracovného života jednotlivca. To pomáha dospelým všetkých vekových kategórií pripraviť sa na meniace sa trhy práce a prispôbiť sa im, predchádzať nezamestnanosti a zabezpečiť, aby sa na nikoho nezabudlo. Prevažná väčšina podnikov v EÚ poskytuje nejakú formu odbornej prípravy (vrátane odbornej prípravy na pracovisku), ale približne tri z 10 ju poskytujú pre menej ako 20 % svojich zamestnancov<sup>29</sup>. K odbornej príprave, ktorú platia alebo poskytujú zamestnávateľia, majú lepší prístup zamestnanci so zmluvami na dobu neurčitú (44 %) ako zamestnanci so zmluvami na dobu určitú (31 %) alebo s iným typom zmluvy, prípadne bez zmluvy (len 22 %)<sup>30</sup>. Do roku 2016 sa však na vzdelávacích činnostiach zúčastnilo len 37 % dospelých ročne. V prípade dospelých s nízkou kvalifikáciou predstavoval tento podiel len 18 %.<sup>31</sup>
15. Dôležitými aspektmi udržateľnej práce sú flexibilita, istota, predvídateľnosť a rovnaké príležitosti pre všetkých. Podiel neštandardných foriem práce sa v poslednom desaťročí zvyšuje. Viac ako štyria z 10 pracovníkov v EÚ nemajú štandardný pracovný pomer<sup>32</sup>. Neštandardné formy práce môžu vytvárať nové pracovné príležitosti (predovšetkým vďaka zvýšenej flexibilita, ktorú môžu ponúknuť), najmä pre osoby, ktoré sú vzdialenejšie od trhu práce, ale môžu tiež znižovať pocit bezpečia a zvyšovať neistotu, čo negatívne ovplyvňuje kvalitu života ľudí. Porovnateľné údaje o neštandardných formách práce, ich význame pre trhy práce a ich vplyve na systémy sociálnej ochrany v celej EÚ sú obmedzené. Lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom by mali uľahčovať pružné formy organizácie práce v štandardnom aj neštandardnom zamestnaní<sup>33</sup>. Je však potrebné vyvinúť ďalšie úsilie na zlepšenie pracovných podmienok a sociálnej ochrany osôb s neštandardnými formami zamestnania, aby bola práca udržateľná pre všetkých.

---

<sup>29</sup> Eurofound a Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop), 2020. Európsky prieskum podnikov 2019: postupy na pracovisku, ktoré uvoľňujú potenciál zamestnancov.

<sup>30</sup> Eurofound, 2017. Šiesty Európsky prieskum pracovných podmienok – súhrnná správa.

<sup>31</sup> Európska komisia, 2021. Akčný plán Európskeho piliera sociálnych práv. COM(2021) 102 final.

<sup>32</sup> Európsky parlament, 2016. Neisté zamestnanie v Európe. Modely, trendy a politické stratégie.

<sup>33</sup> Pozri aj závery Rady o práci na diaľku. ST 9747/21.

16. Hlavnou neudržateľnou črtou trhov práce sú rozdiely v zamestnanosti žien a mužov. Negatívny vplyv na výkonnosť a konkurenčnú výhodu hospodárstva EÚ má strata vzdelávacieho a pracovného potenciálu žien. V roku 2018 to EÚ stálo viac ako 320 miliárd EUR, čo zodpovedá 2,4 % HDP EÚ v danom roku<sup>34</sup>. Kľúčovým faktorom, ktorý vysvetľuje nižšiu účasť žien na trhu práce, je ich väčšia záťaž v oblasti opatrovateľských povinností vyplývajúca z nerovného rozdelenia týchto povinností medzi ženami a mužmi<sup>35</sup>. Celoživotné náklady na vylúčenie jednej ženy z pracovného procesu sa odhadujú na 1,2 milióna EUR až 2 milióny EUR v závislosti od úrovne jej vzdelania, pričom vo všeobecnosti sa ako vyššie odhadujú náklady v prípade žien s vyšším dosiahnutým vzdelaním<sup>36</sup>. K odstráneniu rozdielov v zamestnanosti žien a mužov by mohlo prispieť zlepšenie prístupnosti, cenovej dostupnosti a kvality služieb starostlivosti<sup>37</sup> a presadzovanie rovnakého rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi.
17. Kľúčom k zabezpečeniu udržateľnej práce v prospech všetkých strán je sociálny dialóg. Ústrednú úlohu v meniacom sa svete práce zohrávajú sociálni partneri, ktorí majú mimoriadne dobré predpoklady na to, aby v kontexte konkrétnych činností alebo odvetví určovali riešenia v oblasti zdravia a bezpečnosti a podmienky, ktoré umožňujú udržateľnú prácu. Sociálny dialóg je preto rozhodujúci aj pre dobre fungujúce a produktívne hospodárstva a súdržné spoločnosti.

---

<sup>34</sup> Eurofound, 2020. Ženy a rovnosť na trhu práce: zvrátila pandémia COVID-19 nedávno dosiahnutý pokrok?

<sup>35</sup> Eurofound, 2018. Hľadanie rovnováhy: zosúladienie pracovného a súkromného života v EÚ.

<sup>36</sup> Európska komisia, 2017. Posúdenie vplyvu – sprievodný dokument k návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ.

<sup>37</sup> K službám starostlivosti patrí okrem iného: starostlivosť o dieťa, dlhodobá starostlivosť (služby pre závislé osoby z dôvodu ich vysokého veku, chronického ochorenia alebo zdravotného postihnutia), služby krátkodobej starostlivosti.

## **RADA EURÓPSKEJ ÚNIE VYZÝVA**

### **ČLENSKÉ ŠTÁTY, aby s prihliadnutím na vnútroštátne okolnosti:**

18. POSILŇOVALI politiky zamerané na ďalšie zlepšovanie pracovných podmienok pre všetkých a na podporu ľudí pri zmenách, ktorým čelia počas celého pracovného života, aby mohli rýchlo vstúpiť na trh práce, vrátiť sa naň a nájsť si kvalitné pracovné miesto, a to aj prostredníctvom spolupráce medzi rôznymi zapojenými verejnými službami.
19. Podľa potreby AKTUALIZOVALI svoje vnútroštátne právne rámce a súčasné stratégie v oblasti zamestnanosti a zdravia s náležitým zohľadnením strategického rámca EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027, a zamerali sa pritom na jeho tri prierezové kľúčové ciele, a to predvídanie a riadenie zmien v novom svete práce, zlepšenie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania a zvyšovanie pripravenosti na akúkoľvek možnú zdravotnú krízu.
20. ZABEZPEČILI, aby k dispozícii boli dostatočné zdroje na fungovanie, vytváranie sietí a podporu národných kontaktných miest agentúry EU-OSHA.
21. AKTUALIZOVALI metódy používané na predpovedanie dopytu po zručnostiach a ZLEPŠOVALI mechanizmy na riešenie nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami.
22. Nepretržite ROZVÍJALI a PRESADZOVALI príležitosti na celoživotné vzdelávanie pre všetkých s cieľom pomôcť ľuďom prispôbiť sa meniacemu sa svetu práce, a to aj s prihliadnutím na európsky program zručností, a podporou medzigeneračného prenosu vedomostí a zručností.
23. ZINTENZÍVNILI ÚSILIE o zlepšenie pracovných podmienok, sociálnej ochrany a prístupu k celoživotnému vzdelávaniu pre osoby s neštandardnou formou zamestnania, aby práca bola udržateľná pre všetkých.

24. POSILŇOVALI účinnosť inšpekcií práce a prípadne iných mechanizmov presadzovania a dohľadu, aby sa dodržiavali uplatniteľné právne ustanovenia týkajúce sa udržateľnej práce.
25. Ďalej SKÚMALI možnosti lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, a to aj zlepšením prístupnosti, cenovej dostupnosti a kvality služieb starostlivosti, s cieľom okrem iného zabezpečiť rovnaké príležitosti pre ženy a mužov na trhu práce.

**ČLENSKÉ ŠTÁTY A EURÓPSKU KOMISIU, aby v súlade so svojimi príslušnými právomocami:**

26. ANALYZOVALI hlavné prekážky udržateľnej práce a systematicky sa usilovali o NÁJDENIE riešení, ktoré ju uľahčia, čím sa podporí aktívne a zdravé starnutie, dlhší pracovný život, kvalita života ľudí, účasť na trhu práce, systémy sociálnej ochrany, produktivita a hospodárska výkonnosť.
27. PODPOROVALI výskum a vývoj kvalitných databáz v oblasti udržateľnej práce s prihliadnutím na príslušné sociálno-demografické štatistické premenné<sup>38</sup> s cieľom zabezpečiť konzistentnosť, porovnateľnosť a dostupnosť údajov pre tvorbu politík založenú na dôkazoch.
28. POSILNILI začleňovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci do príslušných politík a opatrení, najmä v oblastiach verejného zdravia (najmä duševného zdravia), sociálnej starostlivosti, vzdelávania a odbornej prípravy, digitalizácie, umelej inteligencie, verejného obstarávania a životného prostredia.
29. Ďalej VYPRACÚVALI porovnateľné štatistické údaje o neštandardných formách práce a ANALYZOVALI ich význam pre transformáciu trhu práce a ich vplyv na systémy sociálnej ochrany, a to s prihliadnutím na príslušné sociálno-demografické štatistické premenné.

---

<sup>38</sup> Sociálno-demografické premenné zahŕňajú napríklad vek, pohlavie, vzdelanie, úroveň obmedzenia schopností, domácnosť, zamestnanosť, príjem atď.

30. ULAHČOVALI A PODPOROVALI výmenu najlepších postupov a získaných poznatkov týkajúcich sa udržateľnej práce a jej dlhodobých prínosov pre fungovanie trhov práce a systémov sociálnej ochrany, ako aj pre kvalitu života ľudí, a to pri zohľadnení základných trendov, ktoré sa zrýchlili pandémiou COVID-19.
31. PRESADZOVALI kultúru prevencie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kultúru celoživotného vzdelávania.
32. NAVRHLI a VYKONÁVALI ciele opatrenia na riešenie rozdielov v zamestnanosti žien a mužov.
33. PODPOROVALI sociálnych partnerov s cieľom posilniť ich schopnosť presadzovať udržateľnú prácu.

**EURÓPSKU KOMISIU, aby:**

34. ANALYZOVALA dôsledky neudržateľných pracovných postupov a prínos udržateľnej práce pre jednotlivcov, zamestnávateľov a spoločnosť ako celok, a to v úzkej spolupráci s príslušnými agentúrami EÚ a medzinárodnými organizáciami, ako sú OECD a MOP.
35. PRESKÚMALA príslušné akty Únie s cieľom zlepšiť prínos existujúcich opatrení pre udržateľnú prácu a predložila potrebné návrhy s cieľom PRISPÔSOBIŤ v prípade potreby existujúce právne nástroje požiadavkám meniaceho sa sveta práce, najmä pokiaľ ide o starnutie obyvateľstva.
36. ZABEZPEČILA rýchle a úplné vykonávanie tých opatrení v rámci strategického rámca EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027, za ktoré je zodpovedná Európska komisia, a to s osobitným zameraním na boj proti rakovine z povolania prostredníctvom ďalšieho pokroku pri stanovovaní limitov expozície na pracovisku, a ZAČLENILA ciele strategického rámca EÚ do príslušných existujúcich a pripravovaných strategických dokumentov.

37. V nadchádzajúcej európskej stratégii v oblasti starostlivosti UZNALA význam udržateľnej práce počas života ľudí.

**SOCIÁLNYCH PARTNEROV, aby pri rešpektovaní svojej úlohy a autonómie:**

38. SA NAĎALEJ na všetkých úrovniach ZAPÁJALI do sociálneho dialógu o meniacom sa svete práce.
39. PRESADZOVALI zvyšovanie informovanosti o prínosoch udržateľnej práce pre pracovníkov, zamestnávateľov, občanov a spoločnosť ako celok, ako aj o kultúre bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a o kultúre celoživotného vzdelávania.
40. PRESADZOVALI preventívne opatrenia ako najúčinnější spôsob zabezpečenia udržateľnej práce, najmä pokiaľ ide o vplyv starnutia obyvateľstva a digitalizácie.
41. ZVYŠOVALI POVEDOMIE o tom, že vyššia úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je prínosom pre pracovníkov, zamestnávateľov, občanov a spoločnosť ako celok a že bezpečné a k zdraviu šetrné pracovné miesta prispievajú k udržateľnosti a konkurencieschopnosti hospodárstva Únie.
42. ĎALEJ PRESADZOVALI účinné vykonávanie existujúcich pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
-