

Bruselj, 6. december 2021
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	Generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1
Zadeva:	Trajnostno delo skozi vse življenje – sklepi Sveta

V prilogi vam pošiljamo sklepe Sveta o navedeni zadevi, ki jih je Svet EPSCO odobril na seji 6. decembra 2021.

Sklepi Sveta o trajnostnem delu skozi vse življenje

OB PRIZNAVANJU naslednjega:

1. Svet dela se zaradi tehnološkega napredka, globalizacije, podnebnih sprememb in staranja prebivalstva hitro spreminja. Delovno sposobno prebivalstvo EU se že desetletje zmanjšuje, ta trend pa naj bi se še nadaljeval¹. Ker skupna populacija ostaja relativno nespremenjena, se tveganje pomanjkanja delovne sile povečuje. Da bi se izravnalo upadanje delovno sposobnega prebivalstva, bi bilo treba več ljudi pritegniti na trg dela in jih na njem ohraniti, in sicer tako, da se jim ponudijo kakovostna delovna mesta ter omogoči daljše delovno življenje in izboljša njihova produktivnost.²
2. Temeljni cilj Evropske unije je nenehno izboljševanje življenjskih razmer in delovnih pogojev³. Evropski steber socialnih pravic⁴ (v nadaljnjem besedilu: Steber) je kompas, ki nas usmerja pri doseganju tega cilja. V strateški agendi Evropskega sveta je izvajanje Stebra opredeljeno kot prednostni ukrep za obdobje 2019–2024. Voditelji in voditeljice EU so v izjavi iz Porta navedli, da akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic⁵ daje koristne smernice za izvajanje, ter pozdravili nove krovne cilje EU za leto 2030 glede zaposlovanja, spretnosti in zmanjševanja revščine.

¹ Glej tudi Zeleno knjigo o staranju: Spodbujanje solidarnosti in odgovornosti med generacijami, COM(2021) 50 final.

² Glej tudi Poročilo Evropske Komisije o vplivu demografskih sprememb, 2020.

³ Pogodba o delovanju Evropske unije, preambula.

⁴ Medinstitucionalna razglasitev evropskega stebra socialnih pravic, UL 2017/C 428/09.

⁵ Akcijski načrt, ki ga je Komisija predstavila 4. marca 2021.

3. Unija in države članice so se zavezale, da bodo dosegle cilje trajnostnega razvoja iz agende Združenih narodov do leta 2030⁶, vključno s ciljem 8, ki se osredotoča na trajnostno gospodarsko rast, polno in produktivno zaposlitev ter dostojno delo za vse. Kot je bilo ugotovljeno tudi v deklaraciji ob stoletnici MOD, je treba zaradi spreminjajočega se sveta dela nujno ukrepati, da bi izkoristili ponujene priložnosti in se soočili z izzivi, ki jih prinaša oblikovanje pravične, vključujoče in varne prihodnosti dela za vse⁷.
4. Pogodbenice Evropske socialne listine so sprejele nekatere pravice in načela kot cilje svojih politik: vsi delavci bi morali imeti pravico do pravičnih pogojev dela, pravico do varnih in zdravih delovnih pogojev, pravico do kolektivnih pogajanj, pravico, da se preživljajo s poklicem, ki so ga svobodno izbrali, pravico do pravičnega plačila, ki njim in njihovim družinam zagotavlja dostojen življenjski standard, pravico do svobodnega združevanja, pravico do posebnega varstva, če so otroci, mladostniki ali ženske, ter pravico do ustreznih storitev pri poklicnem usmerjanju in poklicnem usposabljanju. Poleg tega imajo vse osebe z družinskimi obveznostmi, ki so zaposlene ali si želijo zaposlitve, do tega pravico, ne da bi bile zato izpostavljene razlikovanju, in če je mogoče, brez nasprotja med njihovo zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi⁸. To je predvsem pomembno za ženske, ki še vedno porabijo več časa za neplačano skrbstveno delo kot moški.

⁶ Spreminjamo naš svet: agenda za trajnostni razvoj do leta 2030, A/RES/70/1.

⁷ Deklaracija za prihodnost dela ob stoletnici MOD in sklepi Sveta o prihodnosti dela: Evropska unija podpira deklaracijo ob stoletnici Mednarodne organizacije dela (MOD), 13436/19.

⁸ Evropska socialna listina (spremenjena), ki so jo ratificirale naslednje države članice EU: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES in SE.

5. Svet je v svojih sklepih iz leta 2020⁹ z naslovom „Demografski izzivi – pot naprej“ priznal znaten vpliv, ki ga ima demografski prehod na naša gospodarstva in sisteme socialne zaščite. Države članice je pozval, naj obravnavajo izzive, ki jih prinaša demografski prehod, in hkrati izkoristijo priložnosti za gospodarski in socialni razvoj. Poleg tega je v sklepih o ekonomiji blaginje iz leta 2019¹⁰ priznal, da se blaginja ljudi in gospodarska rast vzajemno krepi.
6. Nedavne pobude Komisije naj bi prispevale k izboljšanju kakovosti in trajnosti dela. V strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2021–2027¹¹ so določeni ključne prednostne naloge in ukrepi, ki se Komisiji zdijo nujni za izboljšanje zdravja in varnosti delavcev v prihodnjih letih, ki jih bodo zaznamovali zeleni, digitalni in demografski prehod. Program znanj in spretnosti za Evropo¹² naj bi uresničil prvo načelo Stebra, ki zadeva pravico do kakovostnega in vključujočega izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja.
7. Izraz „trajnostno delo skozi vse življenje“ v teh sklepih pomeni življenjske in delovne razmere, ki ljudem pomagajo, da so vključeni v delo in ohranijo zaposlitev skozi daljše delovno življenje. To vključuje preobrazbo dela, da bi se odpravili dejavniki, ki delavce odvrčajo od tega, da bi vstopili na trg dela ali ohranili zaposlitev, ali jih pri tem zadržujejo, ob upoštevanju njihovih individualnih okoliščin¹³. Razpoložljivost za delo se od posameznika do posameznika razlikuje in se bo verjetno spreminjala tekom njegovega življenja. Izziv je uskladiti potrebe in sposobnosti posameznika s kakovostjo delovnih mest, ki so na voljo¹⁴.

⁹ Sklepi Sveta – Demografski izzivi – pot naprej, UL 2020/C 205/03.

¹⁰ Sklepi Sveta o ekonomiji blaginje, UL 2019/C 400/09.

¹¹ Strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2021–2027, COM(2021) 323 final.

¹² Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost, COM(2020) 274 final.

¹³ Značilnosti posameznikov v zvezi z delom (na primer sposobnosti, potrebe, zdravje, spretnosti) in njihove individualne okoliščine, pa tudi razpoložljivost za delo se tekom življenja spreminjajo.

¹⁴ Eurofound, 2015. Sustainable work over the life course (Trajnostno delo skozi vse življenje): konceptni dokument.

8. Trajnostno delo je mogoče doseči z vlaganjem v kakovostna delovna mesta in človeški kapital, pri tem pa je treba posebno pozornost nameniti poštenim delovnim pogojem, varnosti in zdravju pri delu, strokovnemu izpopolnjevanju, preusposabljanju ter usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Trajnostno delo je bistven sestavni del ekonomije blaginje¹⁵ in pomemben spodbujevalec udeležbe na trgu dela, produktivnosti, gospodarske uspešnosti¹⁶ in socialne vključenosti. Če delo ni trajnostno, vpliva na zdravje in dobrobit ljudi na trgu dela in njihovih vzdrževanih družinskih članov, posledice pa se pojavijo takoj ali v srednjeročnem oziroma dolgoročnem obdobju¹⁷.
9. Evropski ekonomsko-socialni odbor v svojem mnenju o trajnostnem kakovostnem delu¹⁸ (a) priznava, da je trajnostno delo eden od bistvenih elementov kakovosti življenja in ga je treba obravnavati skupaj s konceptom trajnostnega razvoja; (b) meni, da je zagotavljanje trajnostnega kakovostnega dela skupna odgovornost Komisije, držav članic ter socialnih partnerjev na evropski in nacionalni ravni; ter (c) poudarja, da bi bilo treba socialni dialog okrepiti in razširiti, da bi zajemal druge bolj strateške vsebine, usmerjene v trajnostnost.

¹⁵ Sklepi Sveta o ekonomiji blaginje, UL 2019/C 400/09.

¹⁶ OECD, 2018. Social, Employment and Migration Working Papers No. 221 Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis (Delovni dokument za socialo, zaposlitev in migracije št. 221 – kakovost dela, zdravje in produktivnost: okvir za analizo na podlagi dokazov).

¹⁷ Eurofound, 2015. Sustainable work over the life course (Trajnostno delo skozi vse življenje): konceptni dokument. In Eurofound, 2021. Delovne razmere in trajnostno delo: analiza z uporabo okvira za kakovost delovnih mest.

¹⁸ Evropski ekonomsko-socialni odbor, 2021. Ključni elementi trajnostnega kakovostnega dela med okrevanjem in po njem [raziskovalno mnenje na zaprosilo slovenskega predsedstva]. SOC/685.

OB UPOŠTEVANJU naslednjega:

10. Upadanje delovno sposobnega prebivalstva in vse daljša življenjska doba predstavljata izziv za delovanje trga dela in zahtevata celostni pristop k prilagajanju sistemov socialne zaščite. Iz dolgoročnih projekcij prebivalstva za EU je razvidno, da naj bi se prebivalstvo zmanjšalo, njegova starostna struktura pa naj bi se bistveno spremenila¹⁹. Rast produktivnosti dela naj bi postala edini vir rasti potencialnega proizvoda v EU, skupni stroški staranja prebivalstva pa naj bi se dolgoročno zvišali²⁰.
11. Trajnostno delo je bistveno za omogočanje posameznikom, da tekom staranja ostanejo zdravi in aktivni, za podaljšanje njihovega delovnega življenja, za ustrezne in vzdržne sisteme socialne zaščite ter s tem za delovanje gospodarstva kot celote. Čeprav je potrebnih še več raziskav o trajnostnem delu, je iz razpoložljivih analiz jasno razvidno, da se naložbe v poštene delovne pogoje, zdravje in varnost pri delu, izobraževanje in usposabljanje ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja obrestujejo z izboljšanjem blaginje ljudi ter posledično s povečanjem njihove produktivnosti in udeležbe na trgu dela skozi vse daljše delovno življenje.

¹⁹ Število delovno sposobnega prebivalstva (v starosti 20–64 let) se bo do leta 2070 zmanjšalo za 32,1 milijona potencialnih delavcev (18,6 milijona moških, 13,5 milijona žensk), kar pomeni, da bi imela EU manj kot dve delovno sposobni osebi za vsako osebo, staro 65 let ali več, namesto približno treh delovno sposobnih oseb kot v letu 2019. V: Evropska komisija, 2021. Poročilo o staranju prebivalstva za leto 2021. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (Poročilo o staranju prebivalstva za leto 2021: ekonomske in proračunske projekcije za države članice EU) (2019–2070), Institutional Paper 148.

²⁰ Prav tam.

12. Kakovost delovnih mest v Uniji se v zadnjih desetletjih počasi izboljšuje²¹. Leta 2015 je bilo 86 % zaposlenih oseb v EU zadovoljnih ali zelo zadovoljnih z delovnimi pogoji. Vendar jih je malo manj kot četrtina menila, da jim delo ogroža zdravje ali varnost, četrtina pa jih je menila, da njihovo delo negativno vpliva na njihovo zdravje, pri čemer so moški pogosteje poročali o teh negativnih vplivih. Ustrezne spretnosti so pomemben dejavnik za zadovoljstvo pri delu in produktivnost, pri čemer približno 28 % zaposlenih poroča, da so se sposobni soočiti z zahtevnejšimi nalogami (moški 30 %, ženske 27 %), 14 %²² pa jih poroča, da za uspešno opravljanje svojih nalog potrebujejo dodatno usposabljanje²³. Delovni čas skoraj vsakega petega delavca (20 % moških, 16 % žensk) ovira pri izpolnjevanju družinskih ali družabnih obveznosti, vsak peti delavec pa se je po delu počutil preveč utrujeno, da bi opravil nekatera potrebna domača opravila²⁴.

²¹ Eurofound, 2021. Delovne razmere in trajnostno delo: analiza z uporabo okvira za kakovost delovnih mest.

²² Podatki so razčlenjeni po spolu le, kadar je to na voljo in kadar obstajajo konkretne razlike med moškimi in ženskami (velja za celotno besedilo).

²³ Eurofound, 2021. Delovne razmere in trajnostno delo: analiza z uporabo okvira za kakovost delovnih mest.

²⁴ Eurofound, 2017. Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah – pregledno poročilo, podatki za EU-28.

13. Varnost in zdravje pri delu sta osnovni pogoj za trajnostno delo skozi vse življenje. Kopičenje negativnih (zdravstvenih) posledic dela tekom posameznikovega delovnega življenja negativno vpliva na kakovost njegovega staranja in lahko okrne njegovo poklicno življenje. Zaradi zelenega, digitalnega in demografskega prehoda moramo predvideti in obvladovati spremembe. Ozaveščenost o tem, kako v spreminjajočem se svetu dela za vsako delovno mesto sistematično prilagoditi varnost in zdravje pri delu, ter pristop „preprečevanje z zasnovo“²⁵ v povezavi s pristopom na delavce osredotočene zasnove lahko pripomorejo k blažitvi novih in porajajočih se izzivov na področju varnosti in zdravja pri delu, povezanih z digitalizacijo²⁶, psihosocialnimi in ergonomskimi tveganji ter staranjem delovne sile. Poleg tega projekcije kažejo, da se naložbe v varnost in zdravje pri delu obrestujejo: za vsak vloženi evro se skoraj dva evra povrneta²⁷; poškodbe in bolezni, povezane z delom, pa družbo stanejo več kot 3,3 % BDP EU²⁸.

²⁵ Pristop „preprečevanje z zasnovo“ je način za preprečevanje in obvladovanje poškodb pri delu, bolezni in smrtnih žrtev v zgodnji fazi postopka načrtovanja in zasnove. Glej tudi EU-OSHA, 2018. Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025 (Predvidevanja glede novih in porajajočih se tveganj za varnost in zdravje pri delu, povezanih z digitalizacijo, do leta 2025).

²⁶ Kot so neprestana digitalna razpoložljivost, nejasne meje med zasebnim in delovnim življenjem ter uporaba naprav, ki določajo hitrost dela ali spremljajo uspešnost delavcev. Glej tudi EU-OSHA, 2019. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, ESENER (Evropska raziskava v podjetjih o novih in nastajajočih tveganjih). In Eurofound, 2017. Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah – pregledno poročilo.

²⁷ Evropska komisija, 2011. Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health (Socialno-ekonomski stroški nezgod pri delu in z delom povezanih bolezni). Ključna sporočila in študije primerov.

²⁸ EU-OSHA, 2017. An international comparison of the cost of work-related accidents and illnesses (Mednarodna primerjava stroškov nezgod in bolezni, povezanih z delom).

14. Zagotavljanje priložnosti za usposabljanje, izpopolnjevanje in prekvalifikacijo skozi celotno delovno življenje posameznika je pomemben sestavni del trajnostnega dela. Odraslim vseh starosti pomaga pri pripravi na spreminjajoče se trge dela in prilagajanju nanje, preprečuje brezposelnost in pomaga zagotoviti, da nihče ne bo prezrt. Velika večina podjetij v EU zagotavlja nekatere oblike usposabljanja (vključno z usposabljanjem na delovnem mestu), vendar ga tri od desetih zagotavljajo za manj kot 20 % zaposlenih²⁹. Usposabljanje, ki ga plača ali zagotovi delodajalec, je dostopnejše delavcem s pogodbami za nedoločen čas (44 %) kot delavcem s pogodbami za določen čas (31 %) ali delavcem z drugo vrsto pogodbe oziroma brez nje (samo 22 %)³⁰. Do leta 2016 je le 37 odstotkov odraslih vsako leto sodelovalo v dejavnostih izobraževanja. Pri nizkokvalificiranih odraslih je ta stopnja dosegla le 18 odstotkov³¹.
15. Prožnost, varnost in predvidljivost ter enake možnosti za vse so pomembni vidiki trajnostnega dela. Delež nestandardnih oblik dela se v zadnjem desetletju povečuje. Več kot štirje od desetih delavcev v EU niso v standardnem delovnem razmerju³². Nestandardne oblike dela lahko ustvarijo nove zaposlitvene priložnosti (zlasti zaradi večje prožnosti, ki jo nudijo), predvsem za tiste, ki so bolj oddaljeni od trga dela, vendar lahko tudi povečajo negotovosti, kar negativno vpliva na blaginjo ljudi. Na voljo je le malo primerljivih podatkov o nestandardnih oblikah dela, njihovem pomenu za trge dela in njihovem vplivu na sisteme socialne zaščite v EU. Prožne ureditve dela v standardnih in nestandardnih oblikah zaposlitve bi morale olajšati boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja³³. Vendar so potrebna nadaljnja prizadevanja za izboljšanje delovnih pogojev in socialne zaščite nestandardno zaposlenih oseb, da bi delo postalo trajnostno za vse.

²⁹ Eurofound in Cedefop, 2020. Evropska raziskava podjetij 2019: prakse na delovnem mestu, ki sproščajo potencial zaposlenih.

³⁰ Eurofound, 2017. Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah – pregledno poročilo.

³¹ Evropska komisija, 2021. Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic, COM(2021) 102 final.

³² Evropski parlament, 2016. Precarious Employment in Europe. Patterns, Trends and Policy Strategies (Prekarno zaposlovanje v Evropi: vzorci, trendi in strategije na področju politike).

³³ Glej tudi sklepe Sveta o delu na daljavo, ST 9747/21.

16. Vrzeli stopnje zaposlenosti po spolu je glavna nevzdržna značilnost trgov dela. Izguba izobraževalnega in delovnega potenciala žensk negativno vpliva na uspešnost in konkurenčno prednost gospodarstva EU. To je EU leta 2018 stalo več kot 320 milijard EUR, kar ustreza 2,4 % BDP EU v zadevnem letu³⁴. Ključni razlog za manjšo udeležbo žensk na trgu dela je njihovo večje breme obveznosti oskrbe, ki je posledica neenake porazdelitve med ženskami in moškimi³⁵. Stroški, ki nastanejo pri izključitvi ženske iz zaposlovanja tekom njenega življenja, so ocenjeni na 1,2 milijona EUR do 2 milijona EUR, odvisno od njene stopnje izobrazbe, pri čemer se ocenjuje, da so stroški za ženske z višjo izobrazbo na splošno višji³⁶. Izboljšanje dostopnosti, cenovne dostopnosti in kakovosti storitev oskrbe³⁷ ter spodbujanje enake porazdelitve obveznosti oskrbe med ženskami in moškimi bi lahko prispevalo k odpravi vrzeli stopnje zaposlenosti po spolu.
17. Socialni dialog je ključnega pomena za zagotavljanje, da trajnostno delo koristi vsem stranem. Socialni partnerji imajo v spreminjajočem se svetu dela osrednjo vlogo in predvsem dobro izhodišče, da opredelijo – v okviru konkretnih dejavnosti ali sektorjev – rešitve na področju zdravja in varnosti ter pogoje, ki omogočajo trajnostno delo. Socialni dialog je zato ključnega pomena tudi za dobro delujoča in produktivna gospodarstva ter kohezivne družbe.

³⁴ Eurofound, 2020. Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? (Ženske in enakost na trgu dela: ali so bili zaradi COVID-19 izgubljeni nedavni dosežki?).

³⁵ Eurofound, 2018. Vzdrževanje ravnovesja: usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v EU.

³⁶ Evropska komisija, 2017. Ocena učinka k dokumentu Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU.

³⁷ Storitve oskrbe med drugim vključujejo: nego in varstvo otrok, dolgotrajno oskrbo (storitve za osebe, ki so zaradi starosti, kronične bolezni ali invalidnosti odvisne od pomoči drugih), storitve kratkotrajne oskrbe.

SVET EVROPSKE UNIJE POZIVA

DRŽAVE ČLANICE, naj ob upoštevanju nacionalnih okoliščin:

18. OKREPIJO politike, da bi nadalje izboljšale delovne pogoje za vse in podprle ljudi pri prehodih, s katerimi se soočajo tekom delovnega življenja, da bi lahko hitro vstopili na trg dela in se nanj vrnili ter našli kakovostno zaposlitev, tudi s sodelovanjem med različnimi vključenimi javnimi službami;
19. po potrebi POSODOBIJO svoje nacionalne pravne okvire ter veljavne strategije na področju dela in zdravja ob ustreznem upoštevanju strateškega okvira EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2021–2027, pri čemer naj se osredotočijo na tri horizontalne ključne cilje za prihodnja leta, in sicer predvidevanje in obvladovanje sprememb v novem svetu dela, preprečevanje nezgod in bolezni na delovnem mestu ter boljšo pripravljenost na morebitne zdravstvene krize;
20. ZAGOTOVIJO, da je na voljo dovolj sredstev za delovanje, povezovanje in spodbujanje nacionalnih informacijskih točk v okviru EU-OSHA;
21. POSODOBIJO metode, ki se uporabljajo za napovedovanje povpraševanja po spretnostih, ter IZBOLJŠAJO mehanizme za odpravo neskladij med ponudbo spretnosti ter povpraševanjem po njih;
22. neprestano RAZVIJAJO in SPODBUJAJO priložnosti za vseživljenjsko učenje za vse, da bi ljudem pomagali pri prilagajanju na spreminjajoči se svet dela, tudi z upoštevanjem Programa znanj in spretnosti za Evropo, vključno s spodbujanjem medgeneracijskega prenosa znanj in spretnosti;
23. OKREPIJO PRIZADEVANJA za izboljšanje delovnih pogojev, socialne zaščite in dostopa do vseživljenjskega učenja za nestandardno zaposlene osebe, da bi delo postalo trajnostno za vse;

24. po potrebi OKREPIJO učinkovitost delovnih inšpekcij ter drugih mehanizmov za izvrševanje in nadzor, da bi se upoštevale veljavne pravne določbe, ki zadevajo trajnostno delo;
25. NADALJE PREUČIJO možnosti za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, tudi z izboljšanjem dostopnosti, cenovne dostopnosti in kakovosti storitev oskrbe, da bi se med drugim moškim in ženskam zagotovile enake možnosti na trgu dela;

DRŽAVE ČLANICE IN EVROPSKO KOMISIJO, naj v skladu s svojimi pristojnostmi:

26. ANALIZIRAJO glavne ovire za trajnostno delo in si sistematično prizadevajo, da bi NAŠLE rešitve, ki bi ga olajšale, s čimer bodo podpirale aktivno in zdravo staranje, daljše delovno življenje, dobrobit ljudi, udeležbo na trgu dela, sisteme socialne zaščite, produktivnost in gospodarsko uspešnost;
27. PODPIRAJO raziskave na področju kakovostnih zbirk podatkov o trajnostnem delu in razvoj teh zbirk, pri čemer naj upoštevajo ustrezne socialno-demografske statistične spremenljivke³⁸, da bi zagotovile doslednost, primerljivost in dostopnost podatkov za oblikovanje politik, ki temeljijo na dokazih;
28. OKREPIJO vključevanje varnosti in zdravja pri delu v ustrezne politike in ukrepe, predvsem na področju javnega zdravja (zlasti duševnega zdravja), socialnega varstva, izobraževanja in usposabljanja, digitalizacije, umetne inteligence, javnih naročil in okolja;
29. NADALJE RAZVIJEJO primerljive statistične podatke o nestandardnih oblikah dela in ANALIZIRAJO njihov pomen za preobrazbe na trgu dela in njihov vpliv na sisteme socialne zaščite, ob upoštevanju ustreznih socialno-demografskih statističnih spremenljivk;

³⁸ Socialno-demografske spremenljivke med drugim vključujejo starost, spol, izobrazbo, omejitve ravni sposobnosti, gospodinjstvo, zaposlitev, prihodke.

30. OLAJŠAJO IN PODPIRAJO izmenjavo najboljših praks ter pridobljenega znanja o trajnostnem delu in njegovih dolgoročnih koristih za delovanje trgov dela in sistemov socialne zaščite ter blaginjo ljudi, ob upoštevanju osnovnih trendov, ki jih je pospešila pandemija COVID-19;
31. SPODBUJAJO kulturo preprečevanja na področju varnosti in zdravja pri delu ter kulturo vseživljenjskega učenja;
32. OBLIKUJEJO in UVEDEJO ciljno usmerjene ukrepe za odpravo vrzeli stopnje zaposlenosti po spolu;
33. PODPIRAJO socialne partnerje, da bi izboljšale njihovo zmogljivost za spodbujanje trajnostnega dela;

EVROPSKO KOMISIJO, naj:

34. v tesnem sodelovanju z ustreznimi agencijami EU in mednarodnimi organizacijami, kot sta OECD in MOD, ANALIZIRA posledice netrajnostnih delovnih praks in koristi trajnostnega dela za posameznike, delodajalce in družbo kot celoto;
35. REDNO pregleduje zadevne akte Unije, da bi se izboljšal prispevek obstoječih ukrepov k trajnostnemu delu, in po potrebi predloži potrebne predloge, da bi se obstoječi pravni instrumenti PRILAGODILI glede na potrebe spreminjajočega se sveta dela, zlasti v zvezi s staranjem prebivalstva;
36. ZAGOTOVI hitro in dosledno izvajanje navedenih ukrepov v okviru strateškega okvira EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2021–2027, za katerega je pristojna Evropska komisija, s posebnim poudarkom na boju proti rakavim obolenjem, povezanim s poklicem, in sicer z dodatnim napredkom pri določanju mejnih vrednosti za poklicno izpostavljenost, ter VKLJUČI cilje strateškega okvira EU v ustrezne obstoječe in prihodnje strateške dokumente;

37. PRIZNA pomen trajnostnega dela tekom celotnega življenja ljudi v prihodnji evropski strategiji za oskrbo;

SOCIALNE PARTNERJE – pri čemer spoštuje njihovo vlogo in avtonomijo – naj:

38. ŠE NAPREJ na vseh ravneh SODELUJEJO v socialnem dialogu na temo spreminjajočega se sveta dela;
39. SPODBUJAJO ozaveščanje o koristih trajnostnega dela za delavce, delodajalce, državljane in družbo kot celoto ter o kulturi varnosti in zdravja pri delu in kulturi vseživljenjskega učenja;
40. SPODBUJAJO preventivne ukrepe kot najučinkovitejši način za zagotavljanje trajnostnega dela, predvsem v zvezi z vplivom staranja prebivalstva in digitalizacije;
41. POVEČAJO OZAVEŠČENOST o tem, da višja raven varnosti in zdravja pri delu koristi delavcem, delodajalcem, državljanom in družbi kot celoti ter da varna in zdravju prijazna delovna mesta prispevajo k trajnostnosti in konkurenčnosti gospodarstva Unije;
42. NADALJE SPODBUJAJO učinkovito izvajanje obstoječih pravil o varnosti in zdravju pri delu.