



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 6. december 2021
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra: Generalsekretariatet for Rådet
til: delegationerne

Tidl. dok. nr.: 13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1

Vedr.: Bæredygtigt arbejde gennem hele livet
– Rådets konklusioner

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om ovennævnte emne som godkendt af Rådet (EPSCO) på samlingen den 6. december 2021.

Rådets konklusioner om bæredygtigt arbejde gennem hele livet**RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION, SOM ANERKENDER FØLGENDE:**

1. Arbejdslivet ændrer sig hastigt som følge af teknologiske fremskridt, globalisering, klimaændringer og befolkningens aldring. EU's befolkning i den erhvervsaktive alder har været faldende i et årti, og denne tendens ventes at fortsætte¹. Risikoen for mangel på arbejdskraft stiger, idet den samlede befolkning forbliver nogenlunde konstant. For at kompensere for den faldende befolkning i den erhvervsaktive alder er det nødvendigt at bringe flere mennesker ind – og fastholde dem – på arbejdsmarkedet, hvilket muliggør et længere arbejdsliv og øger produktiviteten².
2. At sikre en konstant forbedring af borgernes leve- og arbejdsvilkår er Den Europæiske Unions vigtigste mål³. Den europæiske søjle for sociale rettigheder⁴ (i det følgende benævnt "søjlen") er det kompas, der viser os, hvordan vi skal nå dette mål. I Det Europæiske Råds strategiske dagsorden præsenteres gennemførelsen af søjlen som et prioriteret tiltag for perioden 2019-2024. I Portoerklæringen anførte EU's ledere, at handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder⁵ indeholder nyttige retningslinjer for gennemførelsen af søjlen, og udtrykte tilfredshed med de tre nye overordnede EU-mål for 2030 for beskæftigelse, færdigheder og bekæmpelse af fattigdom.

¹ Se også grønbogen om aldring. Fremme af solidaritet og ansvar mellem generationerne (COM(2021) 50 final).

² Se også Europa-Kommissionens rapport om konsekvenserne af de demografiske forandringer (2020).

³ Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), præamblen.

⁴ Interinstitutionel proklamation om den europæiske søjle for sociale rettigheder (EUT C 428 af 13.12.2017, s. 10).

⁵ Handlingsplan, som Kommissionen fremlagde den 4. marts 2021.

3. Unionen og medlemsstaterne har forpligtet sig til at nå målene for bæredygtig udvikling i FN's 2030-dagsorden⁶, herunder mål 8, som fokuserer på bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse samt anstændigt arbejde for alle. Som det også blev anerkendt i ILO's 100-årserklæring, kræver et arbejdsliv i forandring øjeblikkelig handling for at udnytte de muligheder, der byder sig, og tackle de udfordringer, der opstår, ved at skabe et retfærdigt, inklusivt og sikkert fremtidigt arbejdsliv for alle⁷.
4. Parterne i den europæiske socialpagt har accepteret visse rettigheder og principper som mål for deres politikker: Alle arbejdstagere bør have ret til rimelige arbejdsvilkår, ret til sikre og sunde arbejdsforhold og ret til at føre kollektive overenskomstforhandlinger, til frit at vælge erhverv, til en rimelig løn, der er tilstrækkelig til at sikre en anstændig levestandard for arbejdstagerne og deres familier, til foreningsfrihed, til særlig beskyttelse, hvis de er børn, unge eller kvinder, og til passende erhvervsvejlednings- og erhvervsuddannelsesfaciliteter. Desuden har alle personer med familiemæssige forpligtelser, som er i beskæftigelse eller ønsker at komme det, ret til det uden at blive udsat for forskelsbehandling og så vidt muligt uden konflikt mellem deres beskæftigelse og deres familiemæssige forpligtelser⁸. Dette er særlig relevant for kvinder, som fortsat bruger mere tid på ulønnet omsorgsarbejde end deres mandlige modparter.

⁶ Ændring af vores samfund: 2030-dagsordenen for bæredygtig udvikling (A/RES/70/1).

⁷ ILO's 100-årserklæring om fremtidens arbejde og Rådets konklusioner om fremtidens arbejde: Den Europæiske Union støtter ILO's 100-årserklæring (13436/19).

⁸ Den europæiske socialpagt (revideret), som er blevet ratificeret af følgende EU-medlemsstater: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES og SE.

5. Rådet anerkendte i 2020 i sine konklusioner⁹ om demografiske udfordringer – vejen frem den demografiske omstillings betydelige indvirkning på vores økonomier og sociale beskyttelsessystemer. Rådet opfordrede medlemsstaterne til at tackle de udfordringer, der opstår som følge af omstillingen, og samtidig drage fordel af mulighederne for økonomisk og social udvikling. Rådet anerkendte også den gensidigt forstærkende karakter af folks velfærd og økonomisk vækst i sine konklusioner fra 2019¹⁰ om trivselsøkonomi.
6. Kommissionens nylige initiativer har til formål at bidrage til at forbedre kvaliteten og bæredygtigheden af arbejde. EU-strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027¹¹ fastsætter de vigtigste prioriteter og tiltag, som Kommissionen finder nødvendige med henblik på at forbedre arbejdstagernes sundhed og sikkerhed i de kommende år, der er kendetegnet ved den grønne omstilling, den digitale omstilling og den demografiske omstilling. Den europæiske dagsorden¹² for færdigheder har til formål at opfylde princip 1 i søjlen: ret til inkluderende uddannelse og livslang læring af høj kvalitet.
7. Ved udtrykket "bæredygtigt arbejde gennem hele livet" forstås der i disse konklusioner leve- og arbejdsvilkår, der gør det muligt for folk at arbejde og forblive i arbejde gennem et længere arbejdsliv. Dette omfatter omlægning af arbejdet for at fjerne de faktorer, der afholder arbejdstagere fra eller forhindrer dem i at forblive eller indtræde i arbejdsstyrken, samtidig med at der tages hensyn til individuelle forhold¹³. I hvor høj grad den enkelte står til rådighed for arbejdsmarkedet varierer og ændrer sig typisk i løbet af livet. Udfordringen består i at matche den enkeltes behov og evner med kvaliteten af de udbudte job¹⁴.

⁹ Rådets konklusioner om demografiske udfordringer – vejen frem (EUT C 205 2020, s. 3).

¹⁰ Rådets konklusioner om trivselsøkonomi (EUT C 400 2019, s. 9).

¹¹ EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027 (COM(2021) 323 final).

¹² Den europæiske dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed (COM(2020) 274 final).

¹³ Den enkeltes karakteristika med hensyn til arbejde (evner, behov, helbred, færdigheder osv.) og individuelle forhold ændrer sig i løbet af livet, og i hvor høj grad den enkelte står til rådighed for arbejdsmarkedet ændrer sig tilsvarende.

¹⁴ Eurofound, 2015: Bæredygtigt arbejde gennem hele livet, idéoplæg.

8. Bæredygtigt arbejde kan opnås gennem investering i kvalitetsjob og menneskelig kapital med særligt fokus på rimelige arbejdsvilkår, sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, opkvalificering og omskoling og balance mellem arbejdsliv og privatliv. Bæredygtigt arbejde er et væsentligt element i trivselsøkonomien¹⁵ og en vigtig drivkraft for øget arbejdsstyrkedeltagelse, produktivitet, økonomiske resultater¹⁶ og social inklusion. Hvis arbejdet ikke er bæredygtigt, påvirker det sundheden og velfærden for mennesker på arbejdsmarkedet og deres pårørende med konsekvenser, der viser sig straks eller på mellemlang til lang sigt¹⁷.
9. I sin udtalelse om bæredygtigt kvalitetsarbejde¹⁸ anerkender Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg a) det bæredygtige kvalitetsarbejde som en af de centrale komponenter i livskvalitet og som en komponent, der bør sættes i sammenhæng med bæredygtig udvikling, b) mener udvalget, at det er Kommissionens, medlemsstaternes og de europæiske og nationale arbejdsmarkedsparters fælles ansvar at sikre bæredygtigt kvalitetsarbejde, og c) understreger udvalget, at den sociale dialog bør styrkes og udvides, så den kommer til at omfatte mere strategiske emner med fokus på bæredygtighed.

¹⁵ Rådets konklusioner om trivselsøkonomi (EUT C 400 2019, s. 9).

¹⁶ OECD, 2018: Social, Employment and Migration Working Papers nr. 221, Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis (jobkvalitet, helbred og produktivitet: en evidensbaseret analyseramme).

¹⁷ Eurofound, 2015: Bæredygtigt arbejde gennem hele livet, idéoplæg; og Eurofound, 2021: Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework (arbejdsvilkår og bæredygtigt arbejde: en analyse baseret på rammen for jobkvalitet).

¹⁸ Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg, 2021: Centrale komponenter i bæredygtigt kvalitetsarbejde under og efter genopretningen. [Sonderende udtalelse på anmodning af det slovenske rådsformandskab] (SOC/685).

SOM TAGER følgende I BETRAGTNING:

10. Den faldende befolkning i den erhvervsaktive alder og den stigende levealder udfordrer arbejdsmarkedets måde at fungere på og fordrer en samlet tilgang til tilpasningen af de sociale beskyttelsessystemer. Langsigtede demografiske fremskrivninger for EU viser, at befolkningen forventes at falde og opleve en betydelig ændring i aldersstrukturen¹⁹. Væksten i arbejdsproduktiviteten forventes at blive den eneste kilde til potentiel outputvækst i EU, og de samlede omkostninger ved aldringen forventes at stige på lang sigt²⁰.
11. Bæredygtigt arbejde er afgørende for at sætte mennesker i stand til at forblive sunde og aktive, når de bliver ældre, have et længere arbejdsliv samt for passende og bæredygtige sociale beskyttelsessystemer og dermed for, at den samlede økonomi kan fungere. Selv om der fortsat er behov for mere forskning i bæredygtigt arbejde, viser de foreliggende analyser klart, at investeringer i rimelige arbejdsvilkår, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, uddannelse og balance mellem arbejdsliv og privatliv betaler sig, fordi folks trivsel forbedres og dermed deres produktivitet, og deres deltagelse i et længere arbejdslivet øges.

¹⁹ Befolkningen i den erhvervsaktive alder (20-64 år) vil falde med 32,1 millioner potentielle arbejdstagere (18,6 millioner mænd og 13,5 millioner kvinder) inden 2070, hvilket betyder, at der i EU vil være færre end to personer i den arbejdsdygtige alder for hver person på 65 år eller derover mod tre personer i den erhvervsaktive alder i 2019. I: Europa-Kommissionen, 2021: 2021-rapporten om befolkningens aldring. Økonomiske og budgetmæssige fremskrivninger for EU-medlemsstaterne (2019-2070) (Institutional Paper 148).

²⁰ *ibid.*

12. Jobkvaliteten i Unionen er langsomt blevet bedre i de seneste årtier²¹. I 2015 var 86 % af arbejdstagerne i EU tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejdsvilkår. Knap en fjerdedel mente dog, at deres arbejde bragte deres sundhed og sikkerhed i fare, en fjerdedel mente, at deres arbejde hovedsagelig havde en negativ indvirkning på deres helbred, og mænd meldte i højere grad om denne negative indvirkning. Tilstrækkelige færdigheder er en vigtig faktor, der fremmer jobtilfredshed og produktivitet, og omkring 28 % af arbejdstagerne oplyser, at de har de nødvendige færdigheder til at klare mere krævende arbejdsopgaver (mænd 30 % og kvinder 27 %), mens 14 %²² oplyser, at de har behov for yderligere uddannelse for at kunne klare deres arbejdsopgaver godt²³. Arbejdstiden harmonerer ikke særlig godt sammen med familiemæssige eller sociale forpligtelser uden for arbejdspladsen for knap hver femte arbejdstager (20 % af mændene og 16 % af kvinderne), og hver femte arbejdstager har følt sig for træt efter arbejde til at udføre nødvendige huslige gøremål²⁴.

²¹ Eurofound, 2021: Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework (arbejdsvilkår og bæredygtigt arbejde: en analyse baseret på rammen for jobkvalitet).

²² Tallene er kun fordelt på køn, hvor sådanne foreligger, og hvor der er en mærkbar forskel mellem mænd og kvinder (gælder hele teksten).

²³ Eurofound, 2021: Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework (arbejdsvilkår og bæredygtigt arbejde: en analyse baseret på rammen for jobkvalitet).

²⁴ Eurofound, 2017: Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (sjette europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene – oversigtsrapport), tal for EU-28.

13. Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen er en forudsætning for, at arbejde kan være bæredygtigt gennem hele livet. Akkumuleringen af negative (sundhedsmæssige) konsekvenser af arbejde i løbet af menneskers arbejdsliv indvirker negativt på kvaliteten af deres aldring og kan afkorte deres arbejdsliv. Den grønne, digitale og demografiske omstilling kræver, at vi foregriber og tackler forandringer. Bevidsthed om, hvordan sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen systematisk indarbejdes på alle arbejdspladser på et arbejdsmarked i forandring, kan som supplement til en tilgang med "forebyggelse gennem design"²⁵, som integreres med en arbejdstagercenteret designtilgang, bidrage til at afbøde nye og fremspirende udfordringer vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i forbindelse med digitalisering²⁶, psykosociale og ergonomiske risici og en aldrende arbejdsstyrke. Desuden viser fremskrivninger, at det betaler sig at investere i sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Afkastet er næsten to euro for hver euro, der investeres²⁷, mens arbejdsrelaterede skader og sygdomme koster samfundet, hvad der svarer til mere end 3,3 % af EU's BNP²⁸.

²⁵ Tilgangen med "forebyggelse gennem design" er en metode til at forebygge og kontrollere arbejdsrelaterede skader, sygdomme og dødsfald tidligt i planlægnings- og designprocessen. Se også EU-OSHA, 2018. Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025 (fremtidsundersøgelse af nye arbejdsmiljørisici og arbejdsmiljørisici i fremvækst i forbindelse med digitalisering frem til 2025).

²⁶ Som f.eks. digital tilgængelighed døgnet rundt, uklare grænser mellem arbejdsliv og privatliv og brug af udstyr, der bestemmer arbejdets tempo eller overvåger arbejdstagernes præstationer. Se også EU-OSHA, 2019. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (den europæiske virksomhedsundersøgelse af nye risici og risici i fremvækst), ESENER og Eurofound, 2017. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (sjette europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene – oversigtsrapport).

²⁷ Europa-Kommissionen, 2011. Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies (socioøkonomiske omkostninger ved arbejdsulykker og arbejdsrelaterede sygdomme, nøglebudskaber og casestudier).

²⁸ EU-OSHA, 2017. An international comparison of the cost of work-related accidents and illnesses (en international sammenligning af omkostningerne ved arbejdsrelaterede ulykker og sygdomme).

14. Det er et vigtigt element i bæredygtigt arbejde at skabe muligheder for uddannelse, opkvalificering og omskoling gennem hele et menneskes arbejdsliv. Det hjælper voksne i alle aldre med at forberede sig på og tilpasse sig skiftende arbejdsmarkeder, forebygger arbejdsløshed og bidrager til at sikre, at ingen lades i stikken. Langt de fleste arbejdssteder i EU tilbyder en eller anden form for uddannelse (herunder uddannelse på arbejdspladsen), men omkring tre ud af ti tilbyder det til mindre end 20 % af deres ansatte²⁹. Uddannelse, der betales for eller udbydes af arbejdsgiverne, er mere tilgængelig for arbejdstagere med tidsubegrænsede kontrakter (44 %) end for dem med tidsbegrænsede kontrakter (31 %) eller med en anden type eller ingen kontrakt (kun 22 %)³⁰. I 2016 deltog kun 37 % af de voksne i læringsaktiviteter hvert år. For lavtuddannede voksne var andelen kun 18 %.³¹
15. Fleksibilitet, sikkerhed, forudsigelighed og lige muligheder for alle er vigtige aspekter af bæredygtigt arbejde. Andelen af atypiske arbejdsformer har været stigende i de seneste ti år. Flere end fire ud af ti arbejdstagere i EU er ikke i et almindeligt ansættelsesforhold³². Atypiske arbejdsformer kan skabe nye jobmuligheder (navnlig på grund af den øgede fleksibilitet, som de kan tilbyde), navnlig for dem, der er længere væk fra arbejdsmarkedet, men kan også øge usikkerheden og uvisheden, hvilket har en negativ indvirkning på folks trivsel. Der findes begrænsede sammenlignelige data om atypiske arbejdsformer, deres betydning for arbejdsmarkedet og deres indvirkning på de sociale beskyttelsessystemer i hele EU. Fleksible arbejdsordninger, både i typisk og atypisk beskæftigelse, bør øge mulighederne for en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv³³. Der er imidlertid behov for en yderligere indsats for at forbedre arbejdsvilkårene og den sociale beskyttelse for personer i atypisk beskæftigelse for at gøre arbejdet bæredygtigt for alle.

²⁹ Eurofound og Cedefop, 2020. Den europæiske virksomhedsundersøgelse 2019: Workplace practices unlocking employee potential (praksis på arbejdspladsen og frigørelse af medarbejderpotentiale).

³⁰ Eurofound, 2017: Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (sjette europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene – oversigtsrapport).

³¹ Europa-Kommissionen, 2021. Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder (COM(2021) 102 final).

³² Europa-Parlamentet, 2016. Precarious Employment in Europe. Patterns, Trends and Policy Strategies (usikre ansættelsesforhold i Europa, mønstre, tendenser og politiske strategier).

³³ Se også Rådets konklusioner om telearbejde (ST 9747/21).

16. Den kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvensen er et væsentligt ikkebæredygtigt træk ved arbejdsmarkedene. Den manglende udnyttelse af kvinders uddannelses- og arbejds potentiale har en negativ indvirkning på EU-økonomiens resultater og konkurrencefordel. Dette kostede i 2018 EU mere end 320 mia. EUR, hvilket svarer til 2,4 % af EU's BNP det år³⁴. En vigtig forklarende faktor for kvinders lavere deltagelse på arbejdsmarkedet er deres større byrde med hensyn til omsorgsforpligtelser, hvilket skyldes en ulige fordeling mellem kvinder og mænd³⁵. Omkostningerne ved en kvindes manglende beskæftigelse livet igennem anslås til mellem 1,2 mio. EUR og 2 mio. EUR afhængigt af hendes uddannelsesniveau, og omkostningerne skønnes generelt at være højere for kvinder med et højere uddannelsesniveau³⁶. Forbedring af omsorgstjenesters tilgængelighed, prisoverkommelighed og kvalitet³⁷ og fremme af en ligelig fordeling af omsorgsforpligtelserne mellem kvinder og mænd kan bidrage til at mindske den kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvensen.
17. Social dialog er nøglen til at sikre bæredygtigt arbejde til gavn for alle parter. Arbejdsmarkedets parter spiller en central rolle for et arbejdsmarked i forandring og har særligt gode forudsætninger for – i forbindelse med specifikke aktiviteter eller sektorer – at identificere de sundheds- og sikkerhedsmæssige løsninger og vilkår, der skaber mulighed for bæredygtigt arbejde. Den sociale dialog er således også afgørende for velfungerende og produktive økonomier og sammenhængende samfund.

³⁴ Eurofound, 2020: Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? (kvinder og ligestilling på arbejdsmarkedet: Har covid-19 omgjort de seneste resultater?).

³⁵ Eurofound, 2018: Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (skabe en balance, forening af arbejdsliv og privatliv i EU).

³⁶ Europa-Kommissionen, 2017. Konsekvensanalyse, der ledsager forslaget til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU.

³⁷ Omsorgstjenester omfatter, men er ikke begrænset til, tjenester i forbindelse med børnepasning, langtidspleje (ydelse til omsorgsafhængige personer på grund af alder, kronisk sygdom eller handicap) og korttidspleje.

OPFORDERER

MEDLEMSSTATERNE til under hensyntagen til nationale forhold:

18. AT STYRKE politikker, som yderligere kan forbedre arbejdsvilkårene for alle og støtte mennesker gennem de overgange, som de står over for i løbet af hele deres arbejdsliv, så de hurtigt kan komme ind på og vende tilbage til arbejdsmarkedet og finde et kvalitetsjob, herunder gennem samarbejde mellem de forskellige involverede offentlige tjenester.
19. Om nødvendigt AT AJOURFØRE deres nationale retlige rammer og nuværende arbejdsmiljøstrategier under behørig hensyntagen til EU's strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027 med fokus på dens tre tværgående centrale mål om foregribelse og håndtering af forandring på det nye arbejdsmarked, bedre forebyggelse af arbejdsulykker og -sygdomme og øget beredskab over for eventuelle sundhedskriser.
20. AT SIKRE, at der er tilstrækkelige ressourcer til rådighed til drift af, netværkssamarbejde for og fremme af EU-OSHA's nationale kontaktpunkter.
21. AT AJOURFØRE de metoder, der anvendes til at forudsige efterspørgslen efter færdigheder, og FORBEDRE mekanismerne til håndtering af færdigheds- og kompetencemismatch.
22. Løbende AT UDVIKLE og FREMME muligheder for livslang læring for alle for at hjælpe mennesker med at tilpasse sig et arbejdsmarked i forandring, også ved at tage hensyn til den europæiske dagsorden for færdigheder, herunder ved at tilskynde til overførsel af viden og færdigheder generationerne imellem.
23. AT ØGE INDSATSEN for at forbedre arbejdsvilkårene, den sociale beskyttelse og adgangen til livslang læring for personer i atypisk beskæftigelse for at gøre arbejde bæredygtigt for alle.

24. AT ØGE effektiviteten af arbejdstilsyn og andre håndhævelses- og tilsynsmekanismer, hvor det er relevant, således at de gældende lovbestemmelser, der er relevante for bæredygtigt arbejde, overholdes.
25. YDERLIGERE AT UNDERSØGE mulighederne for at skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, herunder ved at forbedre omsorgstjenesters tilgængelighed, prisoverkommelighed og kvalitet, bl.a. med henblik på at sikre lige muligheder for kvinder og mænd på arbejdsmarkedet.

MEDLEMSSTATERNE OG EUROPA-KOMMISSIONEN til i overensstemmelse med deres respektive beføjelser:

26. AT ANALYSERE de vigtigste hindringer for bæredygtigt arbejde og systematisk bestræbe sig på at IDENTIFICERE løsninger, der vil fremme det, og dermed støtte aktiv og sund aldring, længere arbejdsliv, menneskers trivsel, deltagelse i arbejdsstyrken, sociale beskyttelsessystemer, produktivitet og økonomiske resultater.
27. AT STØTTE forskning i og udvikling af kvalitetsdatabaser om bæredygtigt arbejde under hensyntagen til relevante sociodemografiske statistiske variabler³⁸ for at sikre datakonsistens, -sammenlignelighed og -tilgængelighed med henblik på evidensbaseret politikudformning.
28. AT STYRKE integrationen af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i relevante politikker og foranstaltninger, navnlig inden for folkesundhed (især mental sundhed), social omsorg, uddannelse, digitalisering, kunstig intelligens, offentlige indkøb og miljø.
29. AT VIDEREUDVIKLE sammenlignelige statistiske data om atypiske arbejdsformer og ANALYSERE deres betydning for arbejdsmarkedsændringer og deres indvirkning på de sociale beskyttelsessystemer under hensyntagen til relevante sociodemografiske statistiske variabler.

³⁸ Sociodemografiske variabler omfatter f.eks. alder, køn, uddannelse, grad af funktionsnedsættelse, husstand, beskæftigelse, indkomst osv.

30. AT LETTE OG STØTTE udvekslingen af bedste praksis og opnået viden om bæredygtigt arbejde og dets langsigtede fordele for arbejdsmarkedernes og de sociale beskyttelsessystemers funktion samt for menneskers trivsel, samtidig med at der tages hensyn til de underliggende tendenser, som covid-19-pandemien har fremskyndet.
31. AT FREMME en forebyggelseskultur inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og en kultur med livslang læring.
32. AT UDFORME og GENNEMFØRE målrettede foranstaltninger til at bekæmpe den kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvensen.
33. AT STØTTE arbejdsmarkedets parter med henblik på at forbedre deres evne til at fremme bæredygtigt arbejde.

EUROPA-KOMMISSIONEN til:

34. AT ANALYSERE konsekvenserne af ikkebæredygtig arbejdspraksis og fordelene ved bæredygtigt arbejde for enkeltpersoner, arbejdsgivere og samfundet som helhed i tæt samarbejde med de relevante EU-agenturer og internationale organisationer såsom OECD og ILO.
35. AT FØRE OPSYN MED de relevante EU-retsakter med henblik på at forbedre de eksisterende foranstaltningers bidrag til bæredygtigt arbejde og fremsætte de nødvendige forslag til at TILPASSE de eksisterende retlige instrumenter, hvor det er relevant, for at imødekomme behovene på et arbejdsmarked i forandring, navnlig med hensyn til befolkningens aldring.
36. AT SIKRE en hurtig og fuldstændig gennemførelse af disse foranstaltninger inden for EU's strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027, som Europa-Kommissionen er ansvarlig for, med særligt fokus på bekæmpelse af erhvervsbetinget kræft gennem yderligere fremskridt med hensyn til at fastsætte grænseværdier for erhvervmæssig eksponering og INTEGRERE målene i EU's strategiramme i de relevante eksisterende og kommende strategiske dokumenter.

37. AT ANERKENDE betydningen af bæredygtigt arbejde livet igennem i den kommende europæiske plejestrategi.

ARBEJDSMARKEDETS PARTER til i overensstemmelse med deres rolle og autonomi:

38. FORTSAT AT DELTAGE i den sociale dialog på alle niveauer om et arbejdsmarked i forandring.

39. AT FREMME bevidstgørelse om fordelene ved bæredygtigt arbejde for arbejdstagere, arbejdsgivere, borgere og samfundet som helhed og om en kultur for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og en kultur for livslang læring.

40. AT FREMME forebyggende tiltag som den mest effektive måde at sikre bæredygtigt arbejde på, navnlig med hensyn til konsekvenserne af befolkningens aldring og digitaliseringen.

41. AT ØGE BEVIDSTHEDEN om, at et højere niveau af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen er til gavn for arbejdstagere, arbejdsgivere, borgere og samfundet som helhed, og at sikre og sundhedsvenlige job bidrager til bæredygtigheden og konkurrenceevnen i Unionens økonomi.

42. YDERLIGERE AT FREMME en effektiv gennemførelse af de eksisterende regler for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
