



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 6. joulukuuta 2021
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähettiläjä: Neuvoston pääsihteeristö

Vastaanottaja: Valtuuskunnat

Ed. asiak. nro: 13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1

Asia: Elinikäinen kestävä työ
– Neuvoston päätelmät

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena neuvoston päätelmät edellä mainitusta aiheesta. Ne hyväksyttiin 6. joulukuuta 2021 pidetyssä TSTK-neuvoston istunnossa.

Neuvoston päätelmät elinikäisestä kestävästä työstä**EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO TOTEAA seuraavaa:**

1. Työelämä muuttuu nopeasti teknologisen kehityksen, globalisaation, ilmastonmuutoksen ja väestön ikääntymisen vuoksi. EU:n työikäisen väestön määrä on vähentynyt vuosikymmenen ajan, ja tämän kehityksen ennustetaan jatkuvan¹. Kokonaisväkiluvun pysyessä suhteellisen vakaana työvoimapulan riski kasvaa. Vähenevän työikäisen väestön kompensoimiseksi on tarpeen tuoda lisää ihmisiä työmarkkinoille ja pitää heidät siellä tarjoamalla laadukkaita työpaikkoja, mahdollistamalla pidempi työura ja parantamalla tuottavuutta².
2. Euroopan unionin keskeisenä tavoitteena on parantaa jatkuvasti ihmisten elin- ja työoloja³. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari⁴ (jäljempänä 'pilari') on suunnannäyttäjänä tämän tavoitteen saavuttamisessa. Eurooppa-neuvoston strategisessa ohjelmassa pilarin täytäntöönpano määritellään prioriteetiksi vuosina 2019–2024. Porton julistuksessa EU-johtajat totesivat, että Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevassa toimintasuunnitelmassa⁵ annetaan hyödyllistä ohjeistusta pilarin täytäntöönpanoon sekä ilmaisivat tyytyväisyytensä EU:n vuoden 2030 kolmeen uuteen yleistavoitteeseen, jotka koskevat työllisyyttä, osaamista ja köyhyyden vähentämistä.

¹ Ks. myös vihreä kirja väestön ikääntymisestä. Sukupolvien välisen solidaarisuuden ja vastuullisuuden edistäminen. COM(2021) 50 final.

² Ks. Euroopan komission raportti väestörakenteen muutoksen vaikutuksista. 2020.

³ Sopimus Euroopan unionin toiminnasta, johdanto-osa.

⁴ Toimielinten välinen julistus Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista. EUVL C 428/2017, s. 9.

⁵ Komission 4. maaliskuuta 2021 esittämä toimintasuunnitelma.

3. Unioni ja jäsenvaltiot ovat sitoutuneet saavuttamaan Yhdistyneiden kansakuntien kestävän kehityksen Agenda 2030 -toimintaohjelman tavoitteet⁶, mukaan lukien tavoitteen 8, jossa keskitytään kestäväan talouskasvuun, täyteen ja tuottavaan työllisyyteen sekä ihmisarvoiseen työhön kaikille. Kuten myös ILO:n satavuotisjulistuksessa todettiin, muuttuva työelämä edellyttää kiireellisiä toimia, jotta voidaan tarttua tarjoutuviin mahdollisuuksiin ja vastata haasteisiin, joita aiheutuu rakennettaessa oikeudenmukaista, osallistavaa ja turvallista työn tulevaisuutta kaikille⁷.
4. Euroopan sosiaalisen peruskirjan osapuolet ovat hyväksyneet politiikkojensa tavoitteiksi tietyt oikeudet ja periaatteet: kaikilla työntekijöillä olisi oltava oikeus kohtuullisiin sekä turvallisiin ja terveellisiin työolosuhteisiin, kollektiivinen neuvottelu-oikeus, oikeus ammatilliseen vapauteen ja kohtuulliseen palkkaan, joka riittää turvaamaan heille ja heidän perheilleen kohtuullisen elintason sekä oikeus yhdistymisvapauteen ja erityissuojeluun, jos he ovat lapsia, nuoria tai naisia ja asianmukaiset mahdollisuudet ammatinvalinnanohjaukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Lisäksi kaikilla henkilöillä, joilla on perhevelvollisuuksia ja jotka työskentelevät tai haluavat työskennellä, tulee olla siihen oikeus ilman syrjintää sekä ilman työsuhteen ja perhevelvollisuuksien välistä ristiriitaa aina kun se on mahdollista⁸. Tämä koskee erityisesti naisia, jotka käyttävät edelleen miehiä enemmän aikaa palkattomaan hoivatyöhön.

⁶ Kestävän kehityksen toimintaohjelma Agenda 2030. A/RES/70/1.

⁷ ILO:n satavuotisjulistus työn tulevaisuudesta ja neuvoston päätelmät työn tulevaisuudesta: Euroopan unioni kannattaa ILO:n satavuotisjulistusta. 13436/19

⁸ Euroopan sosiaalinen peruskirja (tarkistettu), jonka ovat ratifioineet seuraavat EU:n jäsenvaltiot: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES ja SE.

5. Neuvoston vuonna 2020⁹ annetuissa päätelmissä "Väestönkehityksen haasteet – tulevat toimet" neuvosto totesi väestörakenteen muutoksen vaikuttavan merkittävästi talouteemme ja sosiaalisen suojelun järjestelmiimme. Neuvosto kehotti jäsenvaltioita vastaamaan siirtymän aiheuttamiin haasteisiin ja hyödyntämään samalla taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen mahdollisuuksia. Neuvosto pani myös merkille ihmisten hyvinvoinnin ja talouskasvun toisiaan vahvistavan luonteen vuonna 2019¹⁰ hyvinvointitaloudesta antamissaan päätelmissään.
6. Komission viimeaikaisilla aloitteilla pyritään parantamaan työn laatua ja kestävyyttä. Työterveyttä ja -turvallisuutta koskevassa EU:n strategiakehyksessä 2021–2027¹¹ vahvistetaan keskeiset prioriteetit ja toimet, joita komissio pitää tarpeellisina työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden parantamiseksi tulevina vuosina ja joita leimaa vihreä, digitaalinen ja demografinen siirtymä. Euroopan osaamisohjelmalla¹² pyritään toteuttamaan pilarin ensimmäinen periaate, joka koskee oikeutta laadukkaaseen ja osallistavaan koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen.
7. Näissä päätelmissä käytetyllä termillä "elinikäinen kestävä työ" tarkoitetaan elin- ja työoloja, jotka antavat ihmisille mahdollisuuden osallistua työelämäänsä sekä pysyä työelämässä koko pidentyneen työuran ajan. Tähän sisältyy sellaisten tekijöiden poistaminen työstä, jotka vaikeuttavat tai estävät työntekijöiden työelämässä pysymistä tai tulemistä siihen mukaan, ottaen samalla huomioon yksilölliset olosuhteet¹³. Työn vastaanottovalmiudet vaihtelevat ja todennäköisesti muuttuvat koko eliniän ajan. Haasteena on sovittaa yksilön tarpeet ja työkyky yhteen tarjolla olevan työn laadun kanssa¹⁴.

⁹ Neuvoston päätelmät aiheesta "Väestönkehityksen haasteet – tulevat toimet". EUVL C 205/2020, s. 3.

¹⁰ Neuvoston päätelmät hyvinvointitaloudesta. EUVL C 400/2019, s. 9.

¹¹ Työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys 2021–2027. COM(2021) 323 final.

¹² Euroopan osaamisohjelma kestävän kilpailukyvyn, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja selviytymis- ja palautumiskyvyn tueksi. COM(2020) 274 final.

¹³ Yksilön ominaisuudet suhteessa työhön (kyky, tarpeet, terveys, osaaminen jne.) sekä yksilölliset olosuhteet muuttuvat elämänkaaren aikana, ja samoin myös työn vastaanottovalmiudet muuttuvat.

¹⁴ Eurofound (2015). Sustainable work over the life course: tausta-asiakirja.

8. Kestävä työ voidaan saavuttaa investoimalla laadukkaisiin työpaikkoihin ja inhimilliseen pääomaan keskittyen erityisesti oikeudenmukaisiin työoloihin, työterveyteen ja -turvallisuuteen, täydennys- ja uudelleen koulutukseen sekä työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Kestävä työ on olennainen osa hyvinvointitaloutta¹⁵ ja tärkeä tekijä työvoimaosuuden, tuottavuuden, taloudellisen suorituskyvyn¹⁶ ja sosiaalisen osallisuuden lisäämisessä. Jos työ on kestävä, se vaikuttaa työntekijöiden ja heidän huollettaviensa terveyteen ja hyvinvointiin, ja sen seuraukset ilmenevät välittömästi tai keskipitkällä tai pitkällä aikavälillä¹⁷.
9. Kestävästä ja laadukkaasta työstä¹⁸ antamassaan lausunnossa Euroopan talous- ja sosiaalikomitea a) toteaa, että kestävä ja laadukas työ on yksi elämänlaadun olennaisista osatekijöistä ja että sitä on tarkasteltava yhdessä kestävä kehityksen käsitteen kanssa; b) katsoo, että kestävä ja laadukas työn varmistaminen on komission, jäsenvaltioiden sekä eurooppalaisten ja kansallisten työmarkkinaosapuolten yhteinen vastuu; ja c) korostaa, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua olisi vahvistettava ja laajennettava kattamaan strategisempia kestävä kehitystä koskevia aiheita.

¹⁵ Neuvoston päätelmät hyvinvointitaloudesta. EUVL C 400/2019, s. 9.

¹⁶ OECD, 2018. Social, Employment and Migration Working Papers No. 221 Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis.

¹⁷ Eurofound (2015). Sustainable work over the life course: tausta-asiakirja, ja Eurofound, 2021. Työolot ja kestävä työ: Analyysi, jossa hyödynnetään työn laadun viitekehystä.

¹⁸ Euroopan talous- ja sosiaalikomitea, 2021. Kestävä ja laadukas työn keskeiset osatekijät elpymisen aikana ja sen jälkeen. [Puheenjohtajavaltio Slovenian pyytämä valmistelevala lausunto.] SOC/685.

ja OTTAA HUOMIOON seuraavaa:

10. Työikäisen väestön väheneminen ja eliniän piteneminen asettavat haasteita työmarkkinoiden toiminnalle sekä edellyttävät kokonaisvaltaista lähestymistapaa sosiaalisen suojelun järjestelmien mukauttamiseen. EU:n pitkän aikavälin väestöennusteet osoittavat, että väestön odotetaan vähenevän ja sen ikärakenteen muuttuvan merkittävästi¹⁹. Työn tuottavuuden kasvun ennustetaan olevan ainoa tuotannon potentiaalisen kasvun lähde EU:ssa, ja ikääntymisen kokonaiskustannusten odotetaan kasvavan pitkällä aikavälillä²⁰.
11. Kestävä työ on olennaisen tärkeää, jotta ihmiset voivat pysyä terveinä ja aktiivisina ikääntyessään, mikä mahdollistaa työurien pidentämisen, riittävät ja kestävät sosiaalisen suojelun järjestelmät ja siten koko talouden toiminnan. Vaikka kestävä työtä koskevaa tutkimusta on vielä lisättävä, käytettävissä olevat analyysit osoittavat selvästi, että investoinnit oikeudenmukaisiin työoloihin, työterveyteen ja -turvallisuuteen, koulutukseen sekä työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen ovat kannattavia, sillä ne parantavat ihmisten hyvinvointia ja kasvattavat siten heidän tuottavuuttaan ja osallistumistaan työhön pidentyneen työuran ajan.

¹⁹ Työikäisen väestön (20–64-vuotiaat) määrä vähenee vuoteen 2070 mennessä 32,1 miljoonalla potentiaalisella työntekijällä (18,6 miljoonaa miestä ja 13,5 miljoonaa naista). Tämä tarkoittaa sitä, että EU:ssa olisi silloin vähemmän kuin kaksi työikäistä jokaista 65-vuotiasta tai iäkkäämpää henkilöä kohti vuoden 2019 kolmen työikäisen henkilön sijaan. Lähde: Euroopan komissio, 2021. Vuoden 2021 ikääntymisraportti. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070). Institutional paper 148.

²⁰ Ks. edellä.

12. Työpaikkojen laatu on parantunut unionissa vähitellen viime vuosikymmeninä²¹. Vuonna 2015 EU:n työntekijöistä 86 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työoloihinsa. Hieman alle neljännes katsoi kuitenkin, että heidän työnsä vaarantaa heidän terveytensä tai turvallisuutensa, ja neljännes uskoi heidän työllänsä olevan pääasiassa kielteinen vaikutus heidän terveyteensä. Todennäköisemmin näistä kielteisistä vaikutuksista ilmoittivat miehet. Riittävä osaaminen on tärkeä työtyytyväisyyttä ja tuottavuutta lisäävä tekijä, ja noin 28 prosenttia työntekijöistä ilmoitti, että heillä on riittävät taidot selvitäkseen vaativammista tehtävistä (30 prosenttia miehistä ja 27 prosenttia naisista), kun taas 14 prosenttia²² kertoi tarvitsevansa lisäkoulutusta voidakseen suoriutua tehtävistään hyvin²³. Lähes joka viides työntekijä (20 prosenttia miehistä ja 16 prosenttia naisista) koki työajan hankaloittavan perhe-elämää tai sosiaalisia sitoumuksia työelämän ulkopuolella, ja joka viides työntekijä on töiden jälkeen kokenut itsensä liian väsyneeksi tehdäkseen kotitöitä²⁴.

²¹ Eurofound (2021). Työolot ja kestävä työ: Analyysi, jossa hyödynnetään työn laadun viitekehystä.

²² Luvut on eritelty sukupuolen mukaan saatavuuden puitteissa ja vain jos miesten ja naisten välinen ero on selvä (koskee koko tekstiä).

²³ Eurofound (2021). Työolot ja kestävä työ: Analyysi, jossa hyödynnetään työn laadun viitekehystä.

²⁴ Eurofound (2017). Kuudes Euroopan työolotutkimus – tiivistelmäraportti, EU-28:n luvut.

13. Työterveys ja -turvallisuus ovat edellytys elinikäiselle kestäväälle työlle. Työn aiheuttamien (terveys)haittojen kasaantuminen yksilön työuran aikana vaikuttaa kielteisesti ikääntymisen laatuun ja voi rajoittaa tämän työuraa. Vihreä, digitaalinen ja demografinen siirtymä edellyttää muutosten ennakoimista ja hallintaa. Tietoisuus siitä, miten työterveyttä ja -turvallisuutta voidaan järjestelmällisesti mukauttaa muuttuvan työelämän jokaiseen työympäristöön "ehkäisy suunnittelun keinoin" -toimintamallin²⁵ avulla yhdistettynä työntekijäkeskeiseen suunnitteluun, voi auttaa lieventämään digitalisaatiosta johtuvia uusia ja kehityksessä olevia työsuojelu- ja -terveyshaasteita²⁶, psykososiaalisia ja ergonomisia riskejä sekä ikääntymiseen liittyviä haasteita. Lisäksi ennusteet osoittavat, että työterveyteen ja -turvallisuuteen investoiminen on kannattavaa: tuotto on lähes kaksi euroa jokaista investoitua euroa kohti²⁷. Työperäiset vammat ja taudit puolestaan maksavat yhteiskunnalle yli 3,3 prosenttia EU:n BKT:stä²⁸.

²⁵ "Ehkäisy suunnittelun keinoin" -toimintamalli on keino ehkäistä ja vähentää työperäisiä vammoja, sairauksia ja kuolemia jo aikaisin suunnitteluvaiheessa. Ks. myös EU-OSHA, 2018. Digitalisaatioon liittyvät uudet ja kehityksessä olevat työsuojeluriskit vuoteen 2025 mennessä.

²⁶ Ympäri vuorokautinen digitaalinen saatavuus, työ- ja yksityiselämän rajojen hämärtyminen ja sellaisten laitteiden käyttö, jotka määräävät työtahdin tai valvovat työntekijöiden suoritustakyä. Ks. myös EU-OSHA, 2019. Kyselytutkimus Euroopan yrityksille uusista ja kehittyvistä riskeistä, ESENER ja Eurofound, 2017. Kuudes Euroopan työolotutkimus – tiivistelmäraportti.

²⁷ Euroopan komissio, 2011. Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies.

²⁸ EU-OSHA, 2017. Työtapaturmien ja työperäisten sairauksien kustannusten kansainvälinen vertailu.

14. Kestävän työn tärkeä osatekijä on koulutuksen, täydennyskoulutuksen ja uudelleen koulutuksen tarjoaminen koko työuran ajan. Se auttaa kaikenikäisiä aikuisia valmistautumaan ja sopeutumaan muuttuviin työmarkkinoihin, ehkäisee työttömyyttä ja auttaa varmistamaan, että ketään ei jätetä. Valtaosa EU:n työnantajista tarjoaa jonkinlaista koulutusta (myös työssäoppimista), mutta noin kolme kymmenestä tarjoaa sitä alle 20 prosentille työntekijöistään²⁹. Työnantajien maksaman tai järjestämän koulutuksen saatavuus on parempi vakituisessa työsuhteessa oleville työntekijöille (44 prosenttia) kuin määräaikaikaisille työntekijöille (31 prosenttia) tai työntekijöille, joilla on muuntyyppinen tai ei lainkaan työsopimusta (vain 22 prosenttia)³⁰. Vuonna 2016 ainoastaan 37 prosenttia aikuisista osallistui koulutukseen vuosittain. Matalan osaamistason aikuisten keskuudessa osuus oli vain 18 prosenttia³¹.
15. Joustavuus, turvallisuus, ennakoitavuus ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille ovat kestävän työn tärkeitä osa-alueita. Epätyypillisten työmuotojen osuus on kasvanut viime vuosikymmenen aikana. Yli neljä kymmenestä EU:ssa työskentelevästä työntekijästä ei ole tavanomaisessa työsuhteessa³². Epätyypilliset työmuodot voivat luoda uusia työmahdollisuuksia (erityisesti niiden tarjoaman suuremman joustavuuden vuoksi), etenkin henkilöille, jotka ovat kauempana työmarkkinoista, mutta ne voivat myös lisätä turvattomuutta ja epävarmuutta, jotka vaikuttavat kielteisesti ihmisten hyvinvointiin. Saatavilla on vain vähän vertailukelpoista tietoa epätyypillisistä työmuodoista, niiden merkityksestä työmarkkinoille ja niiden vaikutuksesta sosiaalisen suojelun järjestelmiin eri puolilla EU:ta. Joustavien työjärjestelyjen tulisi helpottaa työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista sekä tavanomaisissa että epätyypillisissä työsuhteissa³³. Lisätoimet ovat kuitenkin tarpeen epätyypillisessä työsuhteessa olevien henkilöiden työolojen ja sosiaalisen suojelun parantamiseksi, jotta työnteko olisi kestävää kaikille.

²⁹ Eurofound ja Cedefop, 2020. European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential.

³⁰ Eurofound (2017). Kuudes Euroopan työolotutkimus – tiivistelmäraportti.

³¹ Euroopan komissio, 2021. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma. COM(2021) 102 final.

³² Euroopan parlamentti, 2016. Precarious Employment in Europe. Patterns, Trends and Policy Strategies.

³³ Ks. myös neuvoston päätelmät etätyöstä. ST 9747/21

16. Sukupuolten välinen työllisyysero on työmarkkinoilla merkittävä kestävästi kestävä piirre. Naisten koulutus- ja työpotentiaalin menettäminen vaikuttaa kielteisesti EU:n talouden suorituskäyttöön ja kilpailuun. Vuonna 2018 tästä aiheutui EU:lle yli 320 miljardin euron kustannukset, mikä vastaa 2,4:ää prosenttia EU:n BKT:stä kyseisenä vuonna³⁴. Ratkaiseva tekijä naisten vähäisemmässä työmarkkinoille osallistumisessa on heidän suurempi hoitovastuunsa, joka johtuu vastuun epätasaisesta jakautumisesta naisten ja miesten välillä³⁵. Naisten työmarkkinoilta syrjäytymisen elinikäiset kustannukset ovat arviolta 1,2–2 miljoonaa euroa hänen koulutustasostaan riippuen, ja kustannusten arvioidaan olevan sitä korkeampia, mitä korkeampi koulutustaso naisella on³⁶. Hoitopalvelujen³⁷ saatavuuden, kohtuuhintaisuuden ja laadun parantaminen sekä hoitovelvollisuuksien tasapuolisempi jakautuminen naisten ja miesten kesken voisivat osaltaan kaventaa sukupuolten välisiä työllisyyseroja.
17. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on avainasemassa kaikkia osapuolia hyödyttävän kestävästi työn varmistamisessa. Työmarkkinaosapuolilla on keskeinen rooli muuttuvassa työelämässä, ja niillä on erityisen hyvät mahdollisuudet tunnistaa erityisten toimintojen tai alojen kohdalla terveys- ja turvallisuusratkaisuja sekä olosuhteita, jotka mahdollistavat kestävästi työn. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on näin ollen ratkaisevan tärkeää myös toimivien ja tuottavien talouksien ja yhtenäisten yhteiskuntien kannalta.

³⁴ Eurofound (2020). Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?

³⁵ Eurofound (2018). Striking a balance: Reconciling work and life in the EU.

³⁶ Euroopan komissio, 2017. Vaikutustenarviointi, joka liittyy ehdotukseen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta.

³⁷ Hoitopalveluihin kuuluvat muun muassa seuraavat: lastenhoito, pitkäaikaishoito (huollettaville henkilöille korkean iän, pitkäaikaissairauden tai vamman vuoksi suunnatut palvelut), lyhytaikaiset hoitopalvelut.

sekä PYYTÄÄ

JÄSENVALTIOITA, kansalliset olosuhteet huomioon ottaen,

18. VAHVISTAMAAN politiikkoja, joilla parannetaan edelleen kaikkien työoloja ja tuetaan ihmisiä siirtymävaiheissa, joita he kohtaavat työuransa aikana, jotta he voivat päästä ja palata työmarkkinoille nopeasti sekä löytää laadukasta työtä, muun muassa asianomaisten viranomaisten välisen yhteistyön avulla.
19. AJANTASAISTAMAAN tarvittaessa kansalliset lainsäädäntökehyksensä ja nykyiset työterveys- ja työturvallisuusstrategiansa ottaen asianmukaisesti huomioon työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan EU:n strategiakehyksen vuosiksi 2021–2027 sekä keskittyen sen kolmeen monialaiseen tavoitteeseen, jotka ovat muutosten ennakoiminen ja hallinta uudenaikaisessa työelämässä, työtapaturmien ja työperäisten sairauksien parempi ehkäisy ja mahdollisiin terveyskriiseihin varautumisen lisääminen.
20. VARMISTAMAAN, että käytettävissä on riittävät resurssit EU-OSHAn kansallisten yhteispisteiden toimintaa, verkostoitumista ja tunnetuksi tekemistä varten.
21. PÄIVITTÄMÄÄN menetelmiä, joilla ennakoidaan osaamiskysyntää, ja PARANTAMAAN mekanismeja, joilla puututaan osaamisen kohtaanto-ongelmaan.
22. KEHITTÄMÄÄN ja EDISTÄMÄÄN jatkuvasti kaikkien mahdollisuuksia elinikäiseen oppimiseen, jolla autetaan ihmisiä sopeutumaan muuttuvaan työelämään, myös Euroopan osaamisohjelma huomioon ottaen, muun muassa edistämällä sukupolvien välistä tietämyksen ja osaamisen siirtoa.
23. PARANTAMAAN epätyypillisissä työsuhteissa olevien työoloja, sosiaalista suojelua ja mahdollisuuksia elinikäiseen oppimiseen, jotta työnteko olisi kestävää kaikille.

24. TEHOSTAMAAN tarvittaessa työsuojelutarkastuksia ja muita täytäntöönpano- ja valvontamekanismeja, jotta kestävää työtä koskevia voimassa olevia säännöksiä noudatetaan.
25. TUTKIMAAN EDELLEEN mahdollisuuksia edistää työ- ja yksityiselämän parempaa tasapainoa, esimerkiksi parantamalla hoitopalvelujen saatavuutta, kohtuuhintaisuutta ja laatua, jotta voidaan muun muassa varmistaa naisten ja miesten yhtäläiset mahdollisuudet työmarkkinoilla.

JÄSENVALTIOITA JA KOMISSIOTA toimivaltuuksiensa rajoissa

26. TUNNISTAMAAN tärkeimmät kestävää työtä haittaavat esteet ja pyrkimään järjestelmällisesti MÄÄRITTÄMÄÄN ratkaisuja, jotka helpottavat sitä ja tukevat siten aktiivisena ja terveenä ikääntymistä, työurien pidentämistä, ihmisten hyvinvointia, työvoimaan osallistumista, sosiaalisen suojelun järjestelmiä, tuottavuutta ja taloudellista suorituskykyä.
27. TUKEMAAN kestävää työtä koskevien laadukkaiden tietokantojen tutkimusta ja kehittämistä asiaankuuluvat sosiodemografiset tilastolliset muuttujat³⁸ huomioon ottaen, jotta varmistetaan tietojen johdonmukaisuus, vertailukelpoisuus ja saatavuus näyttöön perustuva päätöksentekoa varten.
28. VAHVISTAMAAN työterveyden ja -turvallisuuden valtavirtaistamista asiaankuuluvissa politiikoissa ja toimenpiteissä, etenkin kansanterveyden (erityisesti mielenterveyden), sosiaalihuollon, koulutuksen, digitalisaation, tekoälyn, julkisten hankintojen ja ympäristön aloilla.
29. KEHITTÄMÄÄN EDELLEEN vertailukelpoisia tilastotietoja epätyypillisistä työn muodoista ja ANALYSOIMAAN niiden merkitystä työmarkkinoiden muutokselle ja niiden vaikutusta sosiaalisen suojelun järjestelmiin ottaen huomioon asiaankuuluvat sosiodemografiset tilastolliset muuttujat.

³⁸ Sosiodemografisia muuttujia ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, koulutus, toimintakyvyn rajoittuneisuuden aste, kotitalous, työllisyys, tulot jne.

30. HELPOTTAMAAN ja TUKEMAAN vaihtoa parhaista käytännöistä ja tiedonvaihtoa kestävästä työstä ja sen pitkän aikavälin hyödyistä työmarkkinoiden ja sosiaalisen suojelun järjestelmien toiminnalle sekä ihmisten hyvinvoinnille, ottaen samalla huomioon taustalla vaikuttavat koronaviruspandemian kiihdyttämät suuntaukset.
31. EDISTÄMÄÄN ennaltaehkäisykulttuuria työterveyden ja -turvallisuuden alalla sekä elinikäisen oppimisen kulttuuria.
32. SUUNNITTELEMAAN ja TOTEUTTAMAAN kohdennettuja toimia sukupuolten välisen työllisyseron kaventamiseksi.
33. TUKEMAAN työmarkkinaosapuolia, jotta ne voivat parantaa valmiuksiaan edistää kestävä työtä.

EUROOPAN KOMISSIOTA

34. ANALYSOIMAAN tiiviissä yhteistyössä asiaankuuluvien EU:n virastojen ja kansainvälisten järjestöjen, kuten OECD:n ja ILO:n kanssa kestävätyötyötapojen seurauksia sekä kestävästä työstä saatavia hyötyjä yksilöille, työnantajille ja koko yhteiskunnalle.
35. TARKASTELEMAAN asiaankuuluvia unionin säädöksiä tavoitteena parantaa nykyisten kestävä työtä koskevien toimenpiteiden vaikutusta sekä esittämään tarpeellisia ehdotuksia, ja tarvittaessa MUKAUTTAMAAN voimassa olevia säädöksiä muuttuvan työelämän vaatimuksiin vastaamiseksi, erityisesti väestön ikääntymisen osalta.
36. VARMISTAMAAN, että työterveyttä ja -turvallisuutta koskevaan EU:n strategiakehykseen 2021–2027 sisältyvät Euroopan komission vastuulla olevat toimet toteutetaan nopeasti ja täysimääräisesti, keskittyen erityisesti työperäisen syövän torjuntaan edistämällä työperäisen altistumisen raja-arvojen asettamista, ja SISÄLLYTTÄMÄÄN EU:n strategiakehyksen tavoitteet alan nykyisiin ja tuleviin strategia-asiakirjoihin.

37. TUNNUSTAMAAN elinikäisen kestävä työn merkityksen tulevassa eurooppalaisessa hoito- ja hoivastrategiassa.

TYÖMARKKINAOSAPUOLIA niiden asemaa ja itsenäisyyttä kunnioittaen

38. JATKAMAAN kaikilla tasoilla muuttuvasta työelämästä käytävää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua.
39. EDISTÄMÄÄN tiedottamista kestävä työn hyödyistä työntekijöille, työnantajille, kansalaisille ja koko yhteiskunnalle sekä työterveyden ja -turvallisuuden kulttuurista ja elinikäisen oppimisen kulttuurista.
40. EDISTÄMÄÄN ennaltaehkäiseviä toimia tehokkaimpana tapana varmistaa kestävä työ, etenkin väestön ikääntymisen ja digitalisaation vaikutusten osalta.
41. LISÄÄMÄÄN TIETOISUUTTA siitä, että korkeampi työterveyden ja -turvallisuuden taso hyödyttää työntekijöitä, työnantajia, kansalaisia ja koko yhteiskuntaa ja että turvalliset ja terveyttä edistävät työpaikat lisäävät unionin talouden kestävyyttä ja kilpailukykyä.
42. EDISTÄMÄÄN EDELLEEN voimassa olevien työterveys- ja työturvallisuussääntöjen tehokasta täytäntöönpanoa.
-