



Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 6 décembre 2021
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1
Objet:	Travail durable tout au long de la vie - Conclusions du Conseil

Les délégations trouveront ci-joint les conclusions du Conseil concernant la question citée en objet, approuvées par le Conseil EPSCO lors de sa session tenue le 6 décembre 2021.

Conclusions du Conseil sur le travail durable tout au long de la vie

CONVENANT de ce qui suit:

1. Le monde du travail évolue rapidement en raison du progrès technologique, de la mondialisation, du changement climatique et du vieillissement de la population. La population de l'UE en âge de travailler diminue depuis dix ans et cette tendance devrait se poursuivre¹. La population totale restant relativement constante, le risque de pénurie de main-d'œuvre augmente. Pour compenser la diminution de la population en âge de travailler, il est nécessaire de faire entrer davantage de personnes sur le marché du travail et de les y maintenir, en leur offrant des emplois de qualité, en leur permettant de prolonger leur vie active et en améliorant leur productivité².
2. L'amélioration constante des conditions de vie et de travail de la population est l'objectif essentiel de l'Union européenne.³ Le socle européen des droits sociaux⁴ (ci-après dénommé le "socle") est la boussole qui nous guide vers la réalisation de cet objectif. Le programme stratégique du Conseil européen définit la mise en œuvre du socle comme une action prioritaire pour la période 2019-2024. Dans la déclaration de Porto, les dirigeants de l'UE ont déclaré que le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux⁵ fournissait des orientations utiles pour la mise en œuvre du socle et ont salué les trois nouveaux grands objectifs de l'UE d'ici à 2030 en matière d'emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté.

¹ Voir également le livre vert sur le vieillissement – Promouvoir la solidarité et la responsabilité entre générations, COM(2021) 50 final.

² Voir également le rapport de la Commission européenne sur les conséquences de l'évolution démographique, 2020.

³ Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, préambule.

⁴ Proclamation interinstitutionnelle sur le socle européen des droits sociaux, JO C 428 du 13.12.2017, p. 10.

⁵ Plan d'action présenté par la Commission le 4 mars 2021.

3. L'Union et les États membres se sont engagés à réaliser les objectifs de développement durable du Programme 2030 des Nations Unies⁶, notamment l'objectif 8, qui est axé sur une croissance économique durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. Comme cela a également été reconnu dans la déclaration du centenaire de l'OIT, l'évolution du monde du travail exige une action urgente pour saisir les opportunités et relever les défis en vue de construire un avenir du travail juste, inclusif et sûr pour tous⁷.
4. Les parties à la charte sociale européenne ont accepté certains droits et principes comme objectifs de leurs politiques: tous les travailleurs devraient avoir droit à des conditions de travail équitables, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant, à la liberté d'association, à une protection spéciale en ce qui concerne les enfants, les adolescents et les femmes, à des moyens appropriés d'orientation et de formation professionnelles, et avoir le droit de négocier collectivement et de choisir librement leur profession. En outre, toutes les personnes ayant des responsabilités familiales et occupant ou souhaitant occuper un emploi sont en droit de le faire sans être soumises à des discriminations et autant que possible sans qu'il y ait conflit entre leur emploi et leurs responsabilités familiales⁸. Cela vaut tout particulièrement pour les femmes, qui continuent de consacrer plus de temps à des activités familiales non rémunérées que leurs homologues masculins.

⁶ Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030, A/RES/70/1.

⁷ Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du Travail et conclusions du Conseil intitulées "L'avenir du travail: l'Union européenne soutient la déclaration du centenaire de l'OIT", doc. 13436/19.

⁸ Charte sociale européenne (révisée), qui a été ratifiée par les États membres de l'UE suivants: DE, AT, BE, BG, CY, ES, EE, FI, FR, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI et SE.

5. Dans ses conclusions de 2020⁹ sur les défis démographiques — Voie à suivre, le Conseil a reconnu l'incidence significative de la transition démographique sur nos économies et nos systèmes de protection sociale. Le Conseil a invité les États membres à relever les défis posés par la transition tout en exploitant les possibilités de développement économique et social. Dans ses conclusions de 2019¹⁰ sur l'économie du bien-être, le Conseil a également reconnu le fait que le bien-être et la croissance économique se renforcent mutuellement.
6. Les initiatives récentes de la Commission visent à contribuer à l'amélioration de la qualité et de la durabilité de l'emploi. Le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027¹¹ définit les principales priorités et actions que la Commission juge nécessaires pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs au cours des prochaines années, qui seront marquées par les transitions écologique, numérique et démographique. La stratégie européenne en matière de compétences¹² vise à concrétiser le premier principe du socle, à savoir le droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité.
7. Le terme "travail durable tout au long de la vie" utilisé dans les présentes conclusions désigne les conditions de vie et de travail qui permettent aux personnes d'entrer et de rester dans le monde du travail tout au long d'une vie active prolongée. Cela comprend la transformation du travail pour éliminer les facteurs qui découragent ou empêchent les travailleurs de rester sur le marché du travail ou d'y entrer, tout en tenant compte des situations individuelles¹³. La disponibilité pour le travail varie et est susceptible de changer tout au long de la vie. Le défi consiste à associer les besoins et les capacités de l'individu avec la qualité des emplois proposés¹⁴.

⁹ Conclusions du Conseil sur les défis démographiques — Voie à suivre, JO C 205 du 19.6.2020, p. 3.

¹⁰ Conclusions du Conseil sur l'économie du bien-être, JO C 400 du 26.11.2019, p. 9.

¹¹ Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027, COM(2021) 323 final.

¹² Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience, COM(2020) 274 final.

¹³ Les caractéristiques d'un individu liées au travail (capacités, besoins, santé, compétences, etc.) et sa situation changent tout au long de la vie, de même que sa disponibilité pour le travail.

¹⁴ Eurofound, 2015, Travail durable tout au long de la vie: document de réflexion.

8. Il est possible d'atteindre le travail durable en investissant dans des emplois de qualité et dans le capital humain, ainsi qu'en mettant particulièrement l'accent sur des conditions de travail équitables, la sécurité et la santé au travail, le perfectionnement et la reconversion professionnels, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le travail durable est un élément essentiel de l'économie du bien-être¹⁵ et un moteur important de la participation accrue au marché du travail, de la productivité, de la performance économique¹⁶ et de l'inclusion sociale. Si le travail n'est pas durable, il nuit à la santé et au bien-être des personnes sur le marché du travail et des personnes à leur charge, en entraînant des conséquences qui se manifestent immédiatement ou à moyen et à long terme¹⁷.
9. Dans son avis sur l'emploi durable et de bonne qualité¹⁸, le Comité économique et social européen a) reconnaît que l'emploi durable et de bonne qualité constitue l'une des composantes essentielles de la qualité de vie et qu'il convient de l'envisager en combinaison avec le concept de développement durable, b) estime qu'assurer durablement un emploi de qualité relève de la responsabilité partagée de la Commission, des États membres et des partenaires sociaux, aux niveaux européen et national, et c) souligne que le dialogue social devrait être renforcé et élargi afin de couvrir des thématiques plus stratégiques, axées sur la durabilité.

¹⁵ Conclusions du Conseil sur l'économie du bien-être, JO C 400 du 26.11.2019, p. 9.

¹⁶ OCDE, 2018, Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 221, "Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis" (Qualité de l'emploi, santé et productivité: un cadre d'analyse fondé sur des données probantes).

¹⁷ Eurofound, 2015, Travail durable tout au long de la vie: document de réflexion, et Eurofound, 2021, Conditions de travail et travail durable: analyse fondée sur le cadre de la qualité de l'emploi.

¹⁸ Comité économique et social européen, 2021, Les principales composantes d'un emploi durable et de qualité, pendant et après la reprise (avis exploratoire à la demande de la présidence slovène), SOC/685.

CONSIDÉRANT ce qui suit:

10. La diminution de la population en âge de travailler et l'allongement de l'espérance de vie constituent des défis pour le fonctionnement du marché du travail et nécessitent d'adopter une approche globale pour adapter les systèmes de protection sociale. D'après les projections démographiques à long terme pour l'UE, la population devrait diminuer et la pyramide des âges fortement évoluer¹⁹. La croissance de la productivité du travail devrait devenir la seule source de croissance potentielle du PIB dans l'UE, et le coût total du vieillissement devrait augmenter à long terme²⁰.
11. Le travail durable est fondamental pour permettre aux individus de rester en bonne santé et actifs à mesure qu'ils vieillissent, pour prolonger leur vie active, pour mettre en place des systèmes de protection sociale adéquats et durables et, partant, pour assurer le fonctionnement de l'économie dans son ensemble. Bien que des recherches supplémentaires sur le travail durable soient encore nécessaires, il ressort clairement des analyses disponibles que les investissements dans des conditions de travail équitables, dans la santé et la sécurité au travail, dans l'éducation et la formation, et dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée portent leurs fruits, car ils améliorent le bien-être des personnes et renforcent ainsi leur productivité et leur participation au travail tout au long d'une vie active prolongée.

¹⁹ D'ici 2070, la population en âge de travailler (20-64 ans) diminuera de 32,1 millions de travailleurs potentiels (18,6 millions d'hommes, 13,5 millions de femmes), ce qui signifie que l'UE comptera alors moins de deux personnes en âge de travailler pour chaque personne âgée de 65 ans ou plus, au lieu d'environ trois personnes en âge de travailler en 2019. Source: Commission européenne, 2021, Rapport 2021 sur le vieillissement: projections économiques et budgétaires pour les États membres de l'UE (2019-2070). document institutionnel n° 148.

²⁰ Ibidem.

12. La qualité des emplois dans l'Union s'est lentement améliorée au cours des dernières décennies²¹. En 2015, 86 % des salariés de l'UE se disaient satisfaits ou très satisfaits de leurs conditions de travail. Toutefois, un peu moins d'un quart d'entre eux estimaient que leur travail mettait en danger leur santé ou leur sécurité, et un quart pensaient que leur travail avait une incidence essentiellement négative sur leur santé, les hommes étant plus susceptibles de signaler ces incidences négatives. Les compétences adéquates sont un facteur important de la satisfaction au travail et de la productivité, et quelque 28 % des salariés déclarent disposer des compétences nécessaires pour assumer des tâches plus exigeantes (30 % des hommes, 27 % des femmes), tandis que 14 %²² d'entre eux déclarent avoir besoin d'une formation complémentaire pour s'acquitter de leurs tâches²³. Pour près d'un travailleur sur cinq, les horaires de travail ne sont pas très compatibles avec les engagements familiaux ou sociaux en dehors du travail (20 % des hommes, 16 % des femmes), et un travailleur sur cinq s'est déjà senti trop fatigué après le travail pour accomplir certaines tâches ménagères nécessaires²⁴.

²¹ Eurofound, 2021, Conditions de travail et travail durable: analyse fondée sur le cadre de la qualité de l'emploi.

²² Les chiffres ventilés par sexe ne sont utilisés que lorsqu'ils sont disponibles et lorsqu'il existe une différence tangible entre les hommes et les femmes (s'applique à l'ensemble du texte).

²³ Eurofound, 2021, Conditions de travail et travail durable: analyse fondée sur le cadre de la qualité de l'emploi.

²⁴ Eurofound, 2017, Sixième enquête européenne sur les conditions de travail - rapport général, chiffres pour l'UE à 28.

13. La santé et la sécurité au travail sont des conditions préalables à la durabilité du travail tout au long de la vie. L'accumulation de conséquences négatives (sur la santé) du travail au cours de la vie active d'une personne nuit à la qualité de son vieillissement et peut écourter sa vie professionnelle. Les transitions écologique, numérique et démographique nous obligent à anticiper et à gérer les changements. La sensibilisation à la manière dont la santé et la sécurité au travail peuvent être systématiquement adaptées à chaque lieu de travail dans un monde du travail en mutation, en plus d'une approche de "prévention par la conception"²⁵ intégrée à une approche de conception centrée sur le travailleur, peut contribuer à atténuer les défis nouveaux et émergents en matière de sécurité et de santé au travail liés à la transformation numérique²⁶, aux risques psychosociaux et ergonomiques et au vieillissement de la main-d'œuvre. En outre, les projections montrent qu'il est rentable d'investir dans la santé et la sécurité au travail, le rendement s'élevant à près de deux euros par euro investi²⁷, tandis que les accidents du travail et les maladies professionnelles coûtent à la société l'équivalent de plus de 3,3 % du PIB de l'UE²⁸.

²⁵ L'approche de "prévention par la conception" est un moyen de prévenir et de limiter les accidents du travail, les maladies professionnelles et les décès liés au travail dès le début du processus de planification et de conception. Voir également: Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), 2018: Préviation des risques nouveaux et émergents en matière de santé et de sécurité au travail d'ici à 2025.

²⁶ Tels que la disponibilité numérique 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, les frontières floues entre vie privée et vie professionnelle et l'utilisation d'appareils qui déterminent le rythme de travail ou surveillent les performances des travailleurs. Voir également: EU-OSHA, 2019, Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER), et Eurofound, 2017, Sixième enquête européenne sur les conditions de travail - rapport général.

²⁷ Commission européenne, 2011, "Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health - Key messages and case studies" (Coûts socio-économiques des accidents du travail et de la mauvaise santé liée au travail - Messages clés et études de cas).

²⁸ EU-OSHA, 2017, Comparaison internationale du coût des accidents et des maladies professionnels.

14. Offrir des possibilités de formation, de perfectionnement et de reconversion tout au long de la vie professionnelle est un élément important du travail durable. Cela aide les adultes de tous âges à se préparer et à s'adapter à l'évolution des marchés du travail, prévient le chômage et contribue à faire en sorte que personne ne soit laissé de côté. La grande majorité des établissements de l'UE proposent des formations, sous une forme ou une autre (y compris des formations en cours d'emploi), mais environ trois établissements sur dix les dispensent à moins de 20 % de leurs salariés²⁹. Les formations payées ou fournies par les employeurs sont plus accessibles aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (44 %) qu'aux titulaires d'un contrat à durée déterminée (31 %), aux titulaires d'un autre type de contrat ou aux personnes sans contrat (seulement 22 %)³⁰. En 2016, seuls 37 % des adultes participaient à des activités d'apprentissage chaque année. Pour les adultes peu qualifiés, ce taux n'atteignait que 18 %³¹.
15. La souplesse, la sécurité, la prévisibilité et l'égalité des chances pour tous sont des aspects importants du travail durable. La part des formes de travail atypiques a augmenté au cours de la dernière décennie. Dans l'UE, plus de quatre travailleurs sur dix sont concernés par les relations de travail atypiques³². Les formes de travail atypiques peuvent créer de nouvelles possibilités d'emploi (notamment en raison de la souplesse accrue qu'elles peuvent offrir), en particulier pour les personnes plus éloignées du marché du travail, mais elles peuvent également accroître l'insécurité et l'incertitude, qui nuisent au bien-être des personnes. Il existe peu de données comparables sur les formes de travail atypiques, leur importance pour les marchés du travail et leur incidence sur les systèmes de protection sociale dans l'ensemble de l'UE. Des formules souples de travail, tant dans un emploi classique que dans un emploi atypique, devraient favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée³³. Toutefois, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour améliorer les conditions de travail et la protection sociale des personnes occupant un emploi atypique, afin de rendre le travail durable pour tous.

²⁹ Eurofound et Cedefop, 2020, Enquête sur les entreprises en Europe 2019 - Les pratiques sur le lieu de travail qui permettent de libérer le potentiel des salariés.

³⁰ Eurofound, 2017, Sixième enquête européenne sur les conditions de travail - rapport général.

³¹ Commission européenne, 2021, Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, COM(2021) 102 final.

³² Parlement européen, 2016, "Precarious Employment in Europe. Patterns, Trends and Policy Strategies" (L'emploi précaire en Europe: régimes de travail, tendances et stratégies politiques).

³³ Voir également les conclusions du Conseil sur le télétravail, doc. ST 9747/21.

16. L'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi est une caractéristique majeure non viable des marchés du travail. La perte du potentiel d'apprentissage et de travail des femmes a un effet négatif sur les résultats et l'avantage concurrentiel de l'économie de l'UE. Cela a coûté à l'UE plus de 320 milliards d'euros en 2018, ce qui correspond à 2,4 % de son PIB cette année-là³⁴. Un facteur essentiel expliquant le taux de participation plus faible des femmes au marché du travail réside dans la charge plus importante de leurs responsabilités familiales, qui résulte d'un partage inégal entre elles et leurs homologues masculins³⁵. L'exclusion d'une femme du marché de l'emploi pendant toute sa vie coûterait entre 1,2 et 2 millions d'euros, en fonction de son niveau d'éducation, ce coût étant généralement estimé plus important pour les femmes ayant un niveau d'instruction plus élevé³⁶. Améliorer l'accessibilité, le caractère abordable et la qualité des services de soins³⁷ et promouvoir un partage équitable des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes pourrait contribuer à combler l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi.
17. Le dialogue social est essentiel pour garantir un travail durable dans l'intérêt de toutes les parties. Les partenaires sociaux jouent un rôle central dans un monde du travail en mutation et sont particulièrement bien placés pour déterminer, dans le cadre d'activités ou de secteurs spécifiques, les solutions et les conditions de santé et de sécurité permettant un travail durable. Le dialogue social est donc également indispensable au bon fonctionnement et à la productivité d'économies et de sociétés solidaires.

³⁴ Eurofound, 2020, Les femmes et l'égalité sur le marché du travail: la COVID-19 a-t-elle réduit à néant les récentes avancées?

³⁵ Eurofound, 2018, Atteindre un équilibre: concilier vie professionnelle et vie privée dans l'UE.

³⁶ Commission européenne, 2017, analyse d'impact accompagnant la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

³⁷ Les services de soins comprennent, sans s'y limiter: l'accueil de l'enfance, les services de soins de longue durée (services aux personnes dépendantes en raison de la vieillesse, d'une maladie chronique ou d'un handicap) et de courte durée.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE INVITE,

LES ÉTATS MEMBRES, compte tenu des situations nationales:

18. à **RENFORCER** les politiques afin d'améliorer davantage les conditions de travail pour tous et de soutenir les personnes dans les transitions qu'elles subissent tout au long de leur vie professionnelle, de sorte qu'elles soient en mesure d'entrer sur le marché du travail et de le réintégrer rapidement, et de trouver un emploi de qualité, y compris grâce à la coopération entre les différents services publics concernés;
19. à **METTRE À JOUR**, le cas échéant, leurs cadres juridiques nationaux et leurs stratégies actuelles en matière de travail et de santé, en tenant dûment compte du cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 et en mettant l'accent sur ses trois grands objectifs transversaux, à savoir anticiper et gérer les changements dans le nouveau monde du travail, améliorer la prévention des accidents et des maladies professionnels, et améliorer la préparation à d'éventuelles crises sanitaires futures;
20. à **VEILLER** à ce que des ressources suffisantes soient disponibles pour le fonctionnement, le travail en réseau et la promotion des points focaux nationaux de l'EU-OSHA;
21. à **ACTUALISER** les méthodes utilisées pour prévoir la demande de compétences et à **AMÉLIORER** les mécanismes visant à remédier à l'inadéquation des compétences;
22. à constamment **CRÉER** et **PROMOUVOIR** des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous afin d'aider la population à s'adapter à l'évolution du monde du travail, notamment en tenant compte de la stratégie européenne en matière de compétences et en encourageant le transfert intergénérationnel de connaissances et de compétences;
23. à **REDOUBLER D'EFFORTS** pour améliorer les conditions de travail, la protection sociale et l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes occupant un emploi atypique, afin de rendre le travail durable pour tous;

24. à RENFORCER l'efficacité des inspections du travail et des autres mécanismes d'exécution et de surveillance, le cas échéant, de manière à ce que les dispositions juridiques applicables au travail durable soient respectées;
25. à ÉTUDIER PLUS AVANT les possibilités de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, notamment en améliorant l'accessibilité, le caractère abordable et la qualité des services de soins, en vue, entre autres, de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail;

INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION EUROPÉENNE, selon leurs compétences respectives:

26. à ANALYSER les principaux obstacles au travail durable et à s'efforcer systématiquement de TROUVER des solutions permettant de le faciliter, soutenant ainsi le vieillissement actif et en bonne santé, l'allongement de la vie active, le bien-être de la population, la participation au marché du travail, les systèmes de protection sociale, la productivité et la performance économique;
27. à SOUTENIR la recherche dans les bases de données de qualité sur le travail durable et leur développement, en tenant compte des variables statistiques sociodémographiques pertinentes³⁸, afin de garantir la cohérence, la comparabilité et l'accessibilité des données pour l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes;
28. à RENFORCER l'intégration de la sécurité et de la santé au travail dans les politiques et mesures pertinentes, en particulier dans les domaines de la santé publique (notamment la santé mentale), de l'aide sociale, de l'éducation et de la formation, de la transformation numérique, de l'intelligence artificielle, des marchés publics et de l'environnement;
29. à CONTINUER À ÉLABORER des données statistiques comparables sur les formes de travail atypiques et à ANALYSER leur importance pour les transformations du marché du travail et leur incidence sur les systèmes de protection sociale, en tenant compte des variables sociodémographiques pertinentes;

³⁸ Les variables sociodémographiques comprennent, par exemple, l'âge, le sexe, le niveau d'éducation, les limites du niveau de capacités, le ménage, l'emploi, le revenu, etc.

30. à FACILITER et à SOUTENIR l'échange de bonnes pratiques et de connaissances acquises sur le travail durable et ses avantages à long terme pour le fonctionnement des marchés du travail et des systèmes de protection sociale, ainsi que pour le bien-être de la population, tout en tenant compte des tendances de fond accélérées par la pandémie de COVID-19;
31. à PROMOUVOIR une culture de la prévention dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et une culture de l'apprentissage tout au long de la vie;
32. à CONCEVOIR et à METTRE EN ŒUVRE des mesures ciblées visant à combler l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes;
33. à SOUTENIR les partenaires sociaux afin de renforcer leur capacité à promouvoir le travail durable;

LA COMMISSION EUROPÉENNE:

34. à ANALYSER les conséquences des pratiques de travail non durables sur les individus, les employeurs et la société dans son ensemble, ainsi que les avantages que le travail durable leur apporte, en étroite coopération avec les agences de l'UE et les organisations internationales concernées, telles que l'OCDE et l'OIT;
35. à RÉEXAMINER les actes pertinents de l'Union, en vue d'améliorer la contribution des mesures actuelles en ce qui concerne le travail durable, et à présenter les propositions nécessaires pour ADAPTER les instruments juridiques existants, le cas échéant, aux exigences du monde du travail en mutation, notamment à l'égard du vieillissement de la population;
36. à VEILLER À la mise en œuvre rapide et intégrale de ces actions au titre du cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 relevant de la responsabilité de la Commission européenne, en mettant particulièrement l'accent sur la lutte contre le cancer professionnel grâce à de nouvelles avancées dans la fixation de limites d'exposition professionnelle, et à INTÉGRER les objectifs du cadre stratégique de l'UE dans les documents stratégiques pertinents existants et à venir;

37. à RECONNAÎTRE l'importance que revêt le travail durable tout au long de la vie de la population dans la future stratégie européenne en matière de soins;

LES PARTENAIRES SOCIAUX, dans le respect de leur rôle et de leur autonomie:

38. à CONTINUER À PARTICIPER au dialogue social sur l'évolution du monde du travail à tous les niveaux;

39. à PROMOUVOIR la sensibilisation aux avantages que le travail durable apporte aux travailleurs, aux employeurs, aux citoyens et à la société dans son ensemble, ainsi qu'à une culture de la sécurité et de la santé au travail et à une culture de l'apprentissage tout au long de la vie;

40. à PROMOUVOIR l'action préventive comme le moyen le plus efficace de garantir un travail durable, en particulier en ce qui concerne les conséquences du vieillissement de la population et de la transformation numérique;

41. à ATTIRER L'ATTENTION sur le fait que l'amélioration du niveau de santé et de sécurité au travail profite aux travailleurs, aux employeurs, aux citoyens et à la société dans son ensemble, et que des emplois sûrs et respectueux de la santé contribuent à la durabilité et à la compétitivité de l'économie de l'Union;

42. à CONTINUER À PROMOUVOIR la mise en œuvre effective des règles existantes en matière de sécurité et de santé au travail.