



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 6 december 2021
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

LÄGESRAPPORT

från:	Rådets generalsekretariat
till:	Delegationerna
Föreg. dok. nr:	13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1
Ärende:	Rådets slutsatser om hållbart arbete under hela livet - Rådets slutsatser

För delegationerna bifogas rådets slutsatser i det ovannämnda ärendet, vilka godkändes av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid mötet den 6 december 2021.

Rådets slutsatser om hållbart arbete under hela livet**Europeiska unionens råd KONSTATERAR följande:**

1. Arbetslivet förändras snabbt till följd av tekniska framsteg, globalisering, klimatförändringar och en åldrande befolkning. I tio år har den del av EU:s befolkning som är i arbetsför ålder minskat och denna tendens beräknas fortsätta¹. Eftersom den totala befolkningen förblir relativt konstant ökar risken för arbetskraftsbrist. För att kompensera för att den del av befolkningen som är i arbetsför ålder krymper är det nödvändigt att fler människor ges tillträde till och stannar kvar på arbetsmarknaden, med erbjudanden om arbetstillfällen av hög kvalitet, möjligheter till ett längre yrkesliv samt förbättrad produktivitet².
2. Det viktigaste målet för Europeiska unionen är att fortlöpande förbättra människors levnads- och arbetsvillkor³. Den europeiska pelaren för sociala rättigheter⁴ (*pelaren*) är den kompass som vägleder oss för att uppnå detta mål. I Europeiska rådets strategiska agenda anges genomförandet av pelaren som en prioriterad åtgärd för 2019–2024. I Portoförklaringen konstaterade EU:s ledare att handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter⁵ ger användbar vägledning för genomförandet av pelaren och välkomnade EU:s tre nya överordnade mål för 2030 om sysselsättning, kompetens och fattigdomsminskning.

¹ Se även Grönbok om åldrande. Främja solidaritet och ansvar mellan generationerna. COM(2021) 50 final.

² Se Europeiska kommissionens rapport om de demografiska förändringarnas konsekvenser, 2020.

³ Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, ingressen.

⁴ Interinstitutionell proklamation av den europeiska pelaren för sociala rättigheter, EUT 2017/C 428/09.

⁵ Handlingsplan presenterad av kommissionen den 4 mars 2021.

3. Unionen och medlemsstaterna har åtagit sig att uppnå målen för hållbar utveckling i FN:s Agenda 2030⁶, inbegripet mål 8, som är inriktat på hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla. I ILO:s hundraårsdeklaration konstaterades det också att det föränderliga arbetslivet kräver omedelbara åtgärder för att ta vara på de möjligheter som skapandet av ett rättvist, inkluderande och säkert framtida arbetsliv för alla ger och för att ta itu med de utmaningar som följer därav⁷.
4. Parterna i den europeiska sociala stadgan har godtagit vissa rättigheter och principer som mål för sin politik: alla arbetstagare bör ha rätt till skäliga arbetsförhållanden och till säkra och hälsosamma arbetsvillkor, rätt att förhandla kollektivt och fritt välja yrke, rätt till skälig ersättning som ger en godtagbar levnadsstandard för arbetstagarna och deras familjer, rätt till föreningsfrihet, till särskilt skydd för barn, ungdomar eller kvinnor och till ändamålsenlig yrkesvägledning och yrkesutbildning. Dessutom har alla personer med familjeansvar och som har eller vill skaffa ett arbete rätt att göra detta utan att utsättas för diskriminering, och så långt det är möjligt utan att konflikt uppstår mellan anställningen och familjeansvaret⁸. Detta är av särskild betydelse för kvinnor, eftersom de alltför ofta ägnar mer tid åt oavlönat omsorgsarbete än vad män gör.

⁶ Att förändra vår värld: Agenda 2030 för hållbar utveckling. A/RES/70/1.

⁷ ILO:s hundraårsdeklaration om framtidens arbete och rådets slutsatser *Framtidens arbetsliv: Europeiska unionen stöder ILO:s hundraårsdeklaration*. Dok. 13436/19.

⁸ Europeiska sociala stadgan (reviderad), som har ratificerats av följande EU-medlemsstater: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES och SE.

5. I rådets slutsatser från 2020⁹, *Demografiska utmaningar – vägen framåt*, konstaterade rådet den demografiska omvandlingens betydande inverkan på våra ekonomier och sociala trygghetssystem. Rådet uppmanade medlemsstaterna att ta itu med de utmaningar som omställningen medför och samtidigt utnyttja möjligheterna till ekonomisk och social utveckling. Rådet erkände också i sina slutsatser från 2019¹⁰ om välfärdsekonomi att människors välfärd och ekonomisk tillväxt har ömsesidigt förstärkande effekter.
6. Med sina senaste initiativ vill kommissionen bidra till att förbättra arbetets kvalitet och hållbarhet. I EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027¹¹ anges viktiga prioriteringar och åtgärder som kommissionen anser krävas för att förbättra arbetstagarnas hälsa och säkerhet under de kommande åren, som kommer att präglas av de gröna, digitala och demografiska omställningarna. Syftet med den europeiska kompetensagendan¹² är att förverkliga pelarens första princip om rätten till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande.
7. Begreppet ”hållbart arbete under hela livet” som används i dessa slutsatser avser sådana levnads- och arbetsvillkor som gör det möjligt för människor att träda in och stanna kvar på arbetsmarknaden under ett längre yrkesliv. Detta innebär en omvandling av arbetet för att undanröja de faktorer som avskräcker eller hindrar arbetstagare från att stanna kvar på arbetsmarknaden eller träda in på den, samtidigt som hänsyn tas till individuella omständigheter¹³. Tillgången till arbete skiljer sig åt och förändras sannolikt under livets gång. Utmaningen består i att matcha individens behov och kompetens med kvaliteten på de arbetstillfällen som erbjuds¹⁴.

⁹ Rådets slutsatser om demografiska utmaningar – vägen framåt. EUT 2020/C 205/03.

¹⁰ Rådets slutsatser om välfärdsekonomi. EUT 2019/C 400/09.

¹¹ EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027. COM(2021) 323 final.

¹² Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft. COM(2020) 274 final.

¹³ En individs egenskaper i förhållande till arbete (kompetens, behov, hälsa, färdigheter osv.) och individuella omständigheter förändras under livets gång, och det gör också individens tillgänglighet för arbete.

¹⁴ Eurofund, 2015: *Sustainable work over the life course: Concept paper*.

8. Hållbart arbete kan uppnås genom investeringar i högkvalitativa arbetstillfällen och i humankapital, med särskilt fokus på rättvisa arbetsvillkor, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, kompetensutveckling och omskolning samt balans mellan arbete och privatliv. Hållbart arbete är en väsentlig del av välfärdsekonomin¹⁵ och en viktig drivkraft för ökat arbetskraftsdeltagande, produktivitet, ekonomiska prestanda¹⁶ och social delaktighet. Om arbetet är ohållbart påverkas hälsan och välbefinnandet för arbetstagarna och deras anhöriga, med konsekvenser som uppstår omedelbart eller framträder på medellång till lång sikt¹⁷.
9. I sitt yttrande om hållbart kvalitetsarbete¹⁸ erkänner Europeiska ekonomiska och sociala kommittén a) att hållbart kvalitetsarbete utgör ett av de grundläggande inslagen i livskvaliteten och måste beaktas tillsammans med konceptet hållbar utveckling, b) anser att kommissionen, medlemsstaterna och de europeiska och nationella arbetsmarknadsparterna har ett gemensamt ansvar för att säkerställa ett hållbart kvalitetsarbete, och c) betonar att den sociala dialogen bör stärkas och breddas så att den omfattar mer strategiska frågor med inriktning på hållbarhet.

¹⁵ Rådets slutsatser om välfärdsekonomi. EUT 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*.

¹⁷ Eurofund, 2015: *Sustainable work over the life course: Concept paper*., och Eurofund, 2021: *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*.

¹⁸ Europeiska ekonomiska och sociala kommittén, 2021: *Viktiga inslag i hållbart kvalitetsarbete under och efter återhämtningen*. [Förberedande yttrande på begäran av det slovenska ordförandeskapet]. SOC/685.

Europeiska unionens råd BEAKTAR följande:

10. Att den del av befolkningen som är i arbetsför ålder krymper och att människor blir äldre utgör utmaningar för arbetsmarknadens funktion och kräver en övergripande strategi för anpassning av de sociala trygghetssystemen. Långsiktiga demografiska prognoser för EU visar att befolkningen väntas minska och att dess åldersstruktur kommer att förändras avsevärt¹⁹. Arbetsproduktivitetstillväxten väntas bli den enda källan till potentiell produktionstillväxt i EU, och de totala kostnaderna för en åldrande befolkning väntas öka på lång sikt²⁰.
11. Hållbart arbete är grundläggande för att enskilda personer ska kunna förbli friska och aktiva i takt med att de åldras, för ett längre yrkesliv, för adekvata och hållbara sociala trygghetssystem och därmed för en som helhet fungerande ekonomi. Det behövs fortfarande mer forskning om hållbart arbete, men de tillgängliga analyserna visar tydligt att investeringar i rättvisa arbetsvillkor, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, utbildning och balans mellan arbete och privatliv lönar sig genom att människors välbefinnande förbättras och deras produktivitet, liksom deras deltagande på arbetsmarknaden under ett längre yrkesliv, därmed ökar.

¹⁹ Den del av befolkningen som är i arbetsför ålder (20–64 år) kommer att minska med 32,1 miljoner potentiella arbetstagare (18,6 miljoner män, 13,5 miljoner kvinnor) fram till 2070, vilket innebär att EU då skulle ha färre än två personer i arbetsför ålder för varje person som är 65 år eller äldre, i stället för omkring tre personer i arbetsför ålder 2019. I Europeiska kommissionen, 2021: *The 2021 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019–2070)*. Institutional paper 148.

²⁰ Ibid.

12. Arbetstillfällenas kvalitet i unionen har långsamt förbättrats under de senaste årtiondena²¹. År 2015 var 86 % av arbetstagarna i EU nöjda eller mycket nöjda med sina arbetsvillkor. Lite mindre än en fjärdedel ansåg dock att deras arbete medförde en risk för deras hälsa eller säkerhet, en fjärdedel menade att deras arbete hade en främst negativ inverkan på deras hälsa, och män uppgav sig i högre grad vara utsatta för denna negativa inverkan. Tillräckliga färdigheter är en viktig faktor för tillfredsställelse och produktivitet i arbetet, och omkring 28 % av de anställda uppger att de har den kompetens som behövs för att klara mer krävande arbetsuppgifter (män 30 %, kvinnor 27 %), medan 14 %²² uppger att de behöver ytterligare utbildning för att klara sina arbetsuppgifter²³. För nästan var femte arbetstagare (20 % av männen, 16 % av kvinnorna) går arbetstiden inte särskilt väl ihop med familjeåtaganden eller sociala åtaganden utanför arbetet, och var femte arbetstagare har känt sig alltför trött efter arbetet för att kunna utföra visst nödvändigt hushållsarbete²⁴.

²¹ Eurofund, 2021: *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*.

²² Uppgifterna är könsuppdelade endast när sådana data finns tillgängliga och där det finns en påtaglig skillnad mellan män och kvinnor (gäller hela texten).

²³ Eurofund, 2021: *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*.

²⁴ Eurofund, 2017. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, uppgifter för EU-28.

13. Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen är en förutsättning för att arbetet ska vara hållbart under hela livet. Ackumuleringen av negativa (hälsorelaterade) konsekvenser av arbetet under människors yrkesliv påverkar kvaliteten på deras åldrande negativt och kan leda till att deras yrkesliv förkortas. De gröna, digitala och demografiska omställningarna kräver att vi förutser och hanterar förändringar. Medvetenhet om hur hälsa och säkerhet på arbetsplatsen systematiskt kan anpassas till alla arbetsplatser i ett föränderligt arbetsliv kan, utöver en strategi för ”förebyggande genom design”²⁵ som är integrerad med en strategi för arbetscentrerad design, bidra till att mildra nya och framväxande arbetsmiljöutmaningar med koppling till digitalisering²⁶, psykosociala och ergonomiska risker och en åldrande arbetskraft. Dessutom visar prognoserna att investeringar i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen betalar sig: avkastningen är nästan två euro för varje investerad euro²⁷, samtidigt som samhällets kostnader för arbetsrelaterade skador och sjukdomar motsvarar mer än 3,3 % av EU:s BNP²⁸.

²⁵ Strategin ”förebyggande genom design” är ett sätt att redan tidigt i planerings- och utformningsprocessen förhindra och få kontroll över arbetsskador, arbetssjukdomar och dödsfall på arbetsplatsen. Se även EU-Osha, 2018: *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*.

²⁶ T.ex. digital tillgänglighet dygnet runt, oklara gränser mellan arbete och privatliv och användning av utrustning som bestämmer arbetstempot eller övervakar arbetstagarnas prestationer. Se även EU-Osha, 2019: *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, ESENER*., och Eurofund, 2017: *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*.

²⁷ Europeiska kommissionen, 2011: *Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies*.

²⁸ EU-Osha, 2017: *An international comparison of the cost of work-related accidents and illnesses*.

14. Att en individ under hela sitt yrkesliv erbjuds möjligheter till utbildning, kompetensutveckling och omskolning är en viktig del av hållbart arbete. Det hjälper vuxna i alla åldrar att förbereda sig för och anpassa sig till en arbetsmarknad i förändring, förebygger arbetslöshet och bidrar till att säkerställa att ingen hamnar på efterkälken. De allra flesta arbetsplatser i EU tillhandahåller någon form av utbildning (inbegripet arbetsplatsanknuten utbildning), men omkring tre av tio erbjuder detta till mindre än 20 % av de anställda²⁹. Utbildning som betalas eller tillhandahålls av arbetsgivare finns i större utsträckning tillgänglig för tillsvidareanställda (44 %) än för visstidsanställda (31 %) eller arbetstagare med andra typer av kontrakt eller utan kontrakt (endast 22 %)³⁰. År 2016 deltog endast 37 % av de vuxna i någon form av utbildning varje år. För lågutbildade vuxna var andelen endast 18 %.³¹
15. Flexibilitet, säkerhet, förutsägbarhet och lika möjligheter för alla är viktiga aspekter av hållbart arbete. Andelen atypiska arbetsformer har ökat under det senaste årtiondet. Mer än fyra av tio arbetstagare i EU har inget standardmässigt anställningsförhållande³². Atypiska anställningsformer kan skapa nya arbetstillfällen (särskilt på grund av den ökade flexibilitet de kan erbjuda), särskilt för dem som befinner sig längre bort från arbetsmarknaden, men de kan också öka osäkerheten och ovissheten, vilket inverkar negativt på människors välbefinnande. Det finns få jämförbara uppgifter om atypiska anställningsformer, deras betydelse för arbetsmarknaden och deras inverkan på de sociala trygghetssystemen i EU. Flexibla arbetsformer bör, när det gäller såväl standardmässiga som atypiska anställningsformer, underlätta en bättre balans mellan arbete och privatliv³³. Det krävs dock ytterligare insatser för att förbättra arbetsvillkoren och det sociala skyddet för personer med atypisk anställning för att arbetet ska bli hållbart för alla.

²⁹ Eurofund och Cedefop, 2020. *Europeiska företagsundersökningen 2019: Arbetsplatspraxis som frigör arbetstagarnas potential*.

³⁰ Eurofund, 2017. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*.

³¹ Europeiska kommissionen, 2021: Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter. COM(2021) 102 final.

³² Europaparlamentet, 2016. *Precarious Employment in Europe. Patterns, Trends and Policy Strategies*.

³³ Se även rådets slutsatser om distansarbete. ST 9747/21.

16. Skillnaden i sysselsättning mellan kvinnor och män är ett av de mest ohållbara inslagen på arbetsmarknaden. Förlusten av kvinnors utbildnings- och arbetspotential har en negativ inverkan på EU-ekonomins prestanda och konkurrenskraft. Detta kostade EU mer än 320 miljarder euro 2018, vilket motsvarar 2,4 % av EU:s BNP det året³⁴. En mycket viktig förklaring till kvinnors lägre deltagande på arbetsmarknaden är deras större omsorgsansvar, som beror på en ojämlik fördelning mellan dem och männen³⁵. Livscykelkostnaden för en kvinnas utestängning från arbetsmarknaden uppskattas till mellan 1,2 och 2 miljoner euro beroende på hennes utbildningsnivå, och kostnaden uppskattas i allmänhet vara högre för kvinnor med högre utbildningsnivå³⁶. Förbättrad tillgänglighet, överkomlighet och kvalitet när det gäller omsorgstjänster³⁷ och främjande av en jämlik fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män kan bidra till att minska sysselsättningsskillnaden.
17. Den sociala dialogen är avgörande för att säkerställa hållbart arbete som gynnar alla parter. Arbetsmarknadens parter spelar en central roll i ett föränderligt arbetsliv och är särskilt lämpade att – inom ramen för specifika verksamheter eller sektorer – identifiera lösningar och villkor för hälsa och säkerhet som möjliggör hållbart arbete. Den sociala dialogen är därmed också avgörande för en välfungerande och produktiv ekonomi och ett sammanhållet samhälle.

³⁴ Eurofund, 2020. *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*

³⁵ Eurofund, 2018. *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU.*

³⁶ Europeiska kommissionen, 2017: *Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.*

³⁷ Omsorgstjänster omfattar, men är inte begränsade till, barnomsorg, långvarig vård och omsorg (tjänster för äldre, kroniskt sjuka och personer med funktionsnedsättning) och korttidsvårdtjänster.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA att, med beaktande av deras nationella omständigheter,

18. STÄRKA politiken för att ytterligare förbättra arbetsvillkoren för alla och stödja människor genom de övergångar de ställs inför under hela yrkeslivet så att de snabbt kan komma in på och återvända till arbetsmarknaden och hitta ett högkvalitativt arbete, bland annat genom samarbete mellan olika berörda offentliga myndigheter,
19. vid behov UPPDATERA de nationella rättsliga ramarna och gällande strategier för sysselsättning och hälsa, med vederbörligt beaktande av EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027 och med inriktning på dess tre övergripande huvudmål, nämligen att förutse och hantera förändringar i det nya arbetslivet, att förbättra förebyggandet av arbetsolyckor och arbetssjukdomar och att öka beredskapen för eventuella framtida hälsokriser,
20. SE TILL att tillräckliga resurser finns tillgängliga för att EU-Oshas nationella kontaktpunkter ska kunna fungera, nätverka och främjas,
21. UPPDATERA de metoder som används för att förutse efterfrågan på kompetens och FÖRBÄTTRA mekanismerna för att ta itu med kompetensglapp,
22. fortlöpande UTVECKLA och FRÄMJA möjligheterna till livslångt lärande för alla för att hjälpa människor att anpassa sig till det föränderliga arbetslivet, även genom att beakta den europeiska kompetensagendan, bland annat genom att uppmuntra överföring av kunskap och färdigheter mellan generationerna,
23. STÄRKA INSATSERNA för att förbättra arbetsvillkoren, det sociala skyddet och tillgången till livslångt lärande för personer med atypiska anställningsformer, så att arbetet blir hållbart för alla,

24. EFFEKTIVISERA yrkesinspektioner och andra mekanismer för efterlevnadskontroll och tillsyn, i förekommande fall, så att de tillämpliga rättsliga bestämmelser som är relevanta för hållbart arbete följs,
25. YTTERLIGARE UNDERSÖKA möjligheterna till en bättre balans mellan arbete och privatliv, också genom att förbättra tillgänglighet, överkomlighet och kvalitet när det gäller omsorgstjänster, bland annat i syfte att säkerställa lika möjligheter för kvinnor och män på arbetsmarknaden.

**EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA OCH
EUROPEISKA KOMMISSIONEN att, i enlighet med sina respektive befogenheter,**

26. ANALYSERA de största hindren för hållbart arbete och systematiskt sträva efter att IDENTIFIERA lösningar som möjliggör det, och därigenom stödja ett aktivt och hälsosamt åldrande, längre yrkesliv, människors välbefinnande, deltagande på arbetsmarknaden, sociala trygghetssystem, produktivitet och ekonomiska prestanda,
27. STÖDJA forskning om och utveckling av databaser av hög kvalitet om hållbart arbete, med beaktande av relevanta sociodemografiska statistiska variabler³⁸, för att säkerställa enhetliga, jämförbara och tillgängliga uppgifter för ett evidensbaserat beslutsfattande,
28. STÄRKA integreringen av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i relevanta politiska strategier och åtgärder, särskilt inom folkhälsa (i synnerhet psykisk hälsa), social omsorg, utbildning, digitalisering, artificiell intelligens, offentlig upphandling och miljö,
29. VIDAREUTVECKLA jämförbara statistiska uppgifter om atypiska anställningsformer och ANALYSERA deras betydelse för förändringar på arbetsmarknaden och deras inverkan på de sociala trygghetssystemen, med beaktande av relevanta sociodemografiska statistiska variabler,

³⁸ Sociodemografiska variabler är exempelvis ålder, kön, utbildning, grad av nedsatt förmåga, hushåll, anställning och inkomst.

30. UNDERLÄTTA och STÖDJA utbytet av bästa praxis och förvärvade kunskaper om hållbart arbete och dess långsiktiga fördelar för arbetsmarknadernas och de sociala trygghetssystemens funktion samt för människors välbefinnande, samtidigt som hänsyn tas till de underliggande trender som påskyndats av covid-19-pandemin,
31. FRÄMJA en kultur som präglas av förebyggande på området för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt en kultur av livslångt lärande,
32. UTFORMA och GENOMFÖRA riktade åtgärder för att ta itu med skillnaden i sysselsättning mellan kvinnor och män,
33. STÖDJA arbetsmarknadens parter i syfte att öka deras förmåga att främja hållbart arbete.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN att

34. ANALYSERA konsekvenserna av ohållbara arbetsmetoder och fördelarna med hållbart arbete för enskilda, arbetsgivare och samhället som helhet, i nära samarbete med relevanta EU-byråer och internationella organisationer såsom OECD och ILO,
35. FORTLÖPANDE se över relevanta unionsrättsakter i syfte att förbättra de befintliga åtgärdernas bidrag till hållbart arbete, och lägga fram nödvändiga förslag om att, när så är relevant, ANPASSA de befintliga rättsliga instrumenten till de krav som ett föränderligt arbetsliv medför, särskilt när det gäller den åldrande befolkningen,
36. SÄKERSTÄLLA ett snabbt och fullständigt genomförande av de åtgärder inom EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027 som Europeiska kommissionen ansvarar för, med särskild inriktning på kampen mot yrkesbetingad cancer genom ytterligare framsteg när det gäller att fastställa yrkeshygieniska gränsvärden, och INTEGRERA målen i EU:s strategiska ram i relevanta befintliga och kommande strategidokument,

37. ERKÄNNA vikten av hållbart arbete under människors hela liv i den kommande europeiska omsorgsstrategin.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR ARBETSMARKNADENS PARTER, med full respekt för deras roller och självständighet, att

38. FORTSÄTTA ATT DELTA i den sociala dialogen på alla nivåer om det föränderliga arbetslivet,
39. FRÄMJA medvetandehöjande åtgärder om fördelarna med hållbart arbete för arbetstagare, arbetsgivare, medborgare och samhället som helhet, samt om en kultur av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och en kultur av livslångt lärande,
40. FRÄMJA förebyggande åtgärder som det effektivaste sättet att säkerställa hållbart arbete, särskilt när det gäller effekterna av en åldrande befolkning och digitaliseringen,
41. ÖKA MEDVETENHETEN om att en högre nivå av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen gynnar arbetstagare, arbetsgivare, medborgare och samhället som helhet, och att säkra och hälsovänliga arbetstillfällen bidrar till hållbarheten och konkurrenskraften i unionens ekonomi,
42. FORTSÄTTA ATT VERKA FÖR ett effektivt genomförande av de befintliga reglerna om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.
-