Publicatieblad
van de Europese Unie

NL
C-serie

C/2025/120

10.1.2025

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité

Voorstel voor een besluit van de Raad betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten

(COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE))

(C/2025/120)

Rapporteur: **Giovanni MARCANTONIO**

Adviseur	Ester DINI
Wetgevingsprocedure	EU Law Tracker
Raadpleging	15.7.2024
Rechtsgrond	Artikel 148 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
Documenten van de Europese Commissie	COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)
Relevante duurzameontwikkelingsdoelstellingen (SDG's)	SDG 1 – Geen armoede SDG 5 – Gendergelijkheid SDG 8 – Fatsoenlijk werk en economische groei SDG 10 – Ongelijkheid verminderen
Bevoegde afdeling	Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap
Goedkeuring door de afdeling	3.10.2024
Goedkeuring door de voltallige vergadering	23.10.2024
Zitting nr.	591
Stemuitslag (voor/tegen/onthoudingen)	239/0/3

1. AANBEVELINGEN

Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC)

1.1. is ingenomen met het voorstel voor een besluit van de Raad betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten, waarmee wordt beoogd een concurrerende en duurzame economie te bevorderen. Het is zeer verheugd dat deze richtsnoeren zijn geactualiseerd en nu meer elementen bevatten die aansluiten bij de nieuwe behoeften van de arbeidsmarkt;

1.2. wijst erop dat moet worden gestreefd naar opwaartse convergentie en dat de rol van het Europees Semester bij de ondersteuning van doeltreffende en gecoördineerde economische beleidsreacties moet worden versterkt. Het hoopt in dit verband dat de indicatoren die in het kader van het Europees Semester worden gebruikt om de sociale situatie van elke lidstaat te analyseren, even belangrijk zullen worden als de macro-economische indicatoren, en dringt aan op monitoring om ervoor te zorgen dat de effecten van het nieuwe kader voor economische governance de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren van de lidstaten en de verwezenlijking van de Europese pijler van sociale rechten en de doelstellingen voor 2030 niet in gevaar zullen brengen;

1.3. benadrukt, in het licht van het voorstel voor een aanbeveling van de Raad, de noodzaak om de rol van de sociale partners te versterken (via sociale dialoog en collectieve onderhandelingen) en, waar relevant, de noodzaak om maatschappelijke organisaties te betrekken bij het uitwerken en uitvoeren van hervormingen en beleidsmaatregelen op het gebied van werkgelegenheid;

1.4. wijst erop dat het van het grootste belang is om het arbeidsaanbod te vergroten en de toegang tot werkgelegenheid en kwaliteitsbanen te verbeteren, mede gezien de toenemende problemen die bedrijven hebben om het benodigde personeel te vinden. Een grotere arbeidsparticipatie moet worden gestimuleerd, met name onder jongeren, vrouwen en ouderen; er moeten maatregelen worden genomen om de werkgelegenheid en ook zelfstandige arbeid te bevorderen; en er moeten inspanningen worden geleverd om de legale trajecten voor arbeidsmigratie te verbeteren;

1.5. steunt de oproep van de Commissie aan de lidstaten om het inclusiebeleid ter bevordering van gelijke kansen bij de toegang tot werk en loopbaanontwikkeling te versterken. Dergelijke kansen dragen bij tot een grotere participatie en meer inclusieve arbeidsmarkten, alsook tot duurzame en billijke groei. Daarbij wordt gestreefd naar integratie van de groepen die het kwetsbaarst zijn en het grootste risico op uitsluiting lopen;

1.6. benadrukt het belang van het versterken van vaardigheden in het licht van de huidige groene en digitale transitie en de noodzaak om het recht op een leven lang leren te erkennen en effectieve toegang tot een leven lang onderwijs en opleiding van hoge kwaliteit te waarborgen; onderstreept het belang van basisvaardigheden, die onontbeerlijk zijn voor beroepsintegratie;

1.7. wijst erop dat het dringend noodzakelijk is om, met inachtneming van de nationale praktijken en de autonomie van de sociale partners, eerlijke en fatsoenlijke lonen te garanderen, in overeenstemming met de productiviteit en het concurrentievermogen, door collectieve onderhandelingen te bevorderen, de sociale partners daadwerkelijk bij die onderhandelingen te betrekken, doeltreffende instrumenten voor gegevensverzameling in te voeren en het loonpeil en de loondynamiek op nationaal niveau te meten en te monitoren;

1.8. hoopt dat de lidstaten de invoering en toepassing van artificiële intelligentie (AI) in werkomgevingen, met inbegrip van algoritmisch beheer, zullen ondersteunen en monitoren om een ethisch en sociaal duurzaam gebruik ervan te bevorderen, waarbij passende instrumenten moeten worden ingevoerd om de impact op banen en de organisatie van het werk te beoordelen, alsook mogelijke gevolgen in termen van kansen en potentiële risico's. Gezien de buitengewone schaal van deze innovatie is een betere coördinatie van de nationale strategieën wenselijk, te beginnen met de bundeling van ervaringen en evaluaties, en de volledige betrokkenheid van de sociale partners;

1.9. benadrukt dat het belangrijk is dat de lidstaten de instrumenten voor sociale bescherming moderniseren (in het licht van de grote veranderingen in de samenleving, zoals demografische veranderingen en toenemende armoede) en aanpassen aan nieuwe vormen van arbeid, onder meer door ervoor te zorgen dat alle werkenden dankzij die instrumenten sociale bescherming genieten, door de belasting- en uitkeringsstelsels doeltreffender op te zetten en door de herverdelingseffecten van het beleid in het oog te houden;

1.10. verzoekt de lidstaten in dit verband om beleid in te voeren of te versterken dat gericht is op het ondersteunen van de beschikbaarheid van betaalbare en adequate huisvesting, alsmede om maatregelen te nemen ter voorkoming en beperking van dakloosheid, onder andere met behulp van de door de EU-fondsen geboden instrumenten;

1.11. roept de lidstaten op om de kwaliteit van de arbeidsmarkten te verbeteren. Daartoe moet het beleid ter bestrijding van onregelmatig werk doeltreffender worden gemaakt en moet kwalitatief hoogstaand werk worden bevorderd. Ook moet aandacht worden besteed aan gezondheid en veiligheid op de werkplek en het voorkomen van de toename van informele en onzekere arbeidsomstandigheden.

2. **TOELICHTING**

Argumenten ter ondersteuning van aanbevelingen 1.1 en 1.2

2.1. Met het Lentepakket voor het Europees Semester 2024 geeft de Europese Commissie de lidstaten een strategische leidraad om de opbouw te bevorderen van een robuuste en toekomstbestendige economie die het concurrentievermogen, de veerkracht en het scheppen van hoogwaardige werkgelegenheid kan waarborgen. In 2024 bevatten de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten gemeenschappelijke prioriteiten voor het nationale werkgelegenheids- en sociaal beleid. Doel is dit beleid rechtvaardiger en inclusiever te maken in het kader van de opwaartse sociale en economische convergentie en om de rol die het Europees Semester sinds vijf jaar speelt bij de ondersteuning van doeltreffende en gecoördineerde economische beleidsreacties, te versterken.

2.2. De richtsnoeren voor 2023 zijn bijgewerkt met acties om tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten aan te pakken en basis- en digitale vaardigheden te verbeteren. Ze hebben ook betrekking op nieuwe technologieën, artificiële intelligentie en algoritmisch beheer en de impact daarvan op de arbeidswereld. Daarnaast houden de richtsnoeren verband met recente beleidsinitiatieven op gebieden die van bijzonder belang zijn, zoals platformwerk, de sociale economie en betaalbare huisvesting.

2.3. Tegelijkertijd worden in het nieuwe kader voor economische governance richtsnoeren en besluiten voor het begrotingsbeleid vastgesteld die erop gericht zijn de schuldhoudbaarheid van de lidstaten te versterken en de inclusieve en duurzame groei van alle staten te bevorderen door middel van een prudent begrotingsbeleid, waarbij ervoor wordt gezorgd dat de groei van de netto-uitgaven in overeenstemming is met de in het nieuwe governancekader vastgestelde aanpassingsvereisten. In dit verband is het belangrijk erop toe te zien en ervoor te zorgen dat de effecten van het nieuwe kader voor economische governance de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren door de lidstaten en de verwezenlijking van de Europese pijler van sociale rechten en de doelstellingen voor 2030 niet in gevaar brengen.

Argumenten ter ondersteuning van aanbeveling 1.3 (richtsnoer 8)

2.4. De sociale dialoog speelt een essentiële rol bij het vormgeven van economisch, arbeids- en sociaal beleid ter bevordering van de opwaartse convergentie van levensstandaarden en arbeidsomstandigheden tussen en binnen de lidstaten, alsook bij het doeltreffend inspelen op de uitdagingen op de arbeidsmarkt waarmee Europa wordt geconfronteerd ([1]). Onder verwijzing naar eerdere adviezen ([2]) benadrukt het EESC dat de specifieke rol van de sociale partners ten volle moet worden erkend en geëerbiedigd in de structuren en processen van de sociale dialoog, zowel op Europees als op nationaal niveau. In contexten waar deze rol nog zwak lijkt, moet een regelgevend en institutioneel kader worden bevorderd om de sociale dialoog te versterken en de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen te vergroten, overeenkomstig de bepalingen van de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen.

Argumenten ter ondersteuning van aanbeveling 1.4 (richtsnoer 5)

2.5. Hoewel de arbeidsmarkt in 2023 goed presteerde, staan toenemende tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden de economische groei en het concurrentievermogen in de weg en dreigen die tekorten de groene en digitale transitie te vertragen. In het tweede kwartaal van 2023 bedroeg het vacaturepercentage 2,7 %, wat boven het gemiddelde van 1,7 % voor de periode 2013-2019 ligt ([3]). Het is daarom noodzakelijk om een bredere en meer wijdverspreide arbeidsparticipatie van Europese burgers te ontwikkelen, te beginnen met jongeren. De lidstaten moeten niet alleen inclusieve, hoogwaardige en aan de behoeften van de arbeidswereld aangepaste onderwijs- en beroepsopleidingsstelsels doeltreffender bevorderen en de activiteiten van openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening op het gebied van mentorschap, begeleiding en advisering versterken, maar ook kwalitatief betere instrumenten ontwikkelen voor de integratie van jongeren in het arbeidsproces, zoals leer-werktrajecten en stages. Ze moeten zelfstandig ondernemerschap en intellectueel en professioneel werk aanmoedigen — activiteiten die, vooral onder jongeren, de afgelopen jaren sterk zijn afgenomen.

2.6. Arbeidsmobiliteit, binnen en buiten de EU, is een kans om te voorzien in onvervulde behoeften aan arbeidskrachten en vaardigheden. De lidstaten wordt verzocht zich meer te richten op het versterken van de instrumenten voor het beheer van de migratie uit niet-EU-landen (door legale kanalen voor binnenkomst in de EU te bevorderen), op het beter monitoren en voorspellen van de werkgelegenheidsbehoeften, op het verbeteren van de procedures voor de erkenning van in niet-EU-landen verworven kwalificaties en op het doeltreffender maken van de instrumenten ter preventie van uitbuiting en illegale arbeid, waarvan werknemers uit derde landen vaker het slachtoffer zijn. Tegelijkertijd moeten zij zich ervoor inzetten dat de integratie van buitenlandse werknemers op de Europese arbeidsmarkt doeltreffender wordt. Het gebrek aan erkenning van formele kwalificaties en taalbarrières behoren nog steeds tot de belangrijkste obstakels voor volledige arbeidsintegratie ([4]).

([1]) Voorstel voor een aanbeveling van de Raad over de versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie (COM(2023) 38 final).

([2]) Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over het voorstel voor een aanbeveling van de Raad over de versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie (COM(2023) 38 final — 2023/0012 (NLE)), en over de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over de versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie: het volledige potentieel van de sociale dialoog benutten om de transities in goede banen te leiden (COM(2023) 40 final) (PB C 228 van 29.6.2023, blz. 87).

([3]) Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2024.

([4]) Advies Europees Economisch en Sociaal Comité — Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Europees Comité van de Regio's over vaardigheden en talentmobiliteit (COM(2023) 715 final) — Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot oprichting van een EU-talentenpool (COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)) — Voorstel voor een aanbeveling van de Raad Europa in beweging – mogelijkheden voor leermobiliteit voor iedereen (COM(2023) 719 final) — Aanbeveling van de Commissie betreffende de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen (C(2023) 7700 final) (PB C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

Argumenten ter ondersteuning van aanbeveling 1.5 (richtsnoeren 6 en 8)

2.7. Ondanks de werkgelegenheidsgroei in de afgelopen jaren blijft de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt wijdverbreid. Dit blijkt zowel uit het werkgelegenheidsniveau als uit de loon- en pensioenkloven. Sommige sectoren en beroepen hebben nog steeds te kampen met slechte arbeidsomstandigheden en lage lonen, en meer vrouwen werken in deeltijd, ook onvrijwillig. Ongelijkheden op grond van geslacht moeten worden aangepakt door een doeltreffende uitvoering van de richtlijn beloningstransparantie, naast andere maatregelen, zoals belastingprikkels, om een grotere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Het is belangrijk dat de lidstaten zich inzetten voor verbetering van de beschikbaarheid van kwalitatief goede en betaalbare kinderopvang, vroegschoolse educatie en langdurige zorg, alsook voor maatregelen ter ondersteuning van het evenwicht tussen werk en privéleven en een eerlijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen.

2.8. Er moeten ook meer inspanningen worden geleverd om de werkgelegenheid onder personen met een handicap te bevorderen. Ondanks recente verbeteringen bedroeg in 2022 de werkgelegenheidskloof tussen mensen met en zonder handicap in de EU 21,4 procentpunten, terwijl de werkloosheid onder mensen met een handicap bijna twee keer zo hoog was als onder mensen zonder handicap ([5]). In overeenstemming met de strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030 ([6]) zijn verdere inspanningen nodig om, via actief werkgelegenheidsbeleid, te zorgen voor hun inclusie op de arbeidsmarkt, om het potentieel van sociale ondernemingen te ontwikkelen (die een belangrijke rol op de EU-arbeidsmarkt kunnen spelen) en om stereotypen aan te pakken. Doel is ervoor te zorgen dat personen met een handicap toegang krijgen tot arbeidskansen die aan hun behoeften voldoen.

Argumenten ter ondersteuning van aanbeveling 1.6 (richtsnoer 6)

2.9. In het licht van de grote economische en sociale veranderingen als gevolg van de groene en digitale transitie, de vergrijzing en de verandering van arbeidspatronen, zijn er dringend maatregelen nodig om de ontwikkeling van individuen, hun vaardigheden en hun inzetbaarheid te bevorderen. Daarbij moeten de basisvaardigheden en -competenties (ook met het oog op een leven lang leren) worden verbeterd. De deelname van volwassenen aan opleidingsactiviteiten blijft een probleem in Europa en bedraagt slechts 37,4 %, wat veel lager is dan de doelstelling van 60 % die tegen 2030 moet worden bereikt, zoals uiteengezet in het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten ([7]). De kwaliteit van het opleidingsaanbod moet worden verbeterd, in termen van inhoud, methodologieën en instrumenten, zodat het beantwoordt aan de vereisten in termen van de vaardigheden die bedrijven nodig hebben en de inzetbaarheid van werknemers, en om een grotere participatie te bevorderen, onder meer door het gebruik van nieuwe technologieën. Er moeten ook instrumenten worden bevorderd om opleiding en loopbaanontwikkeling beter aan elkaar te koppelen, en om de analyse van individuele vaardigheden en de ontwikkeling, implementatie en erkenning van microcredentials te ondersteunen, in overeenstemming met de aanbevelingen van de Raad over individuele leerrekeningen. Daarnaast moet de rol van zowel openbare als particuliere diensten voor arbeidsvoorziening verder worden versterkt met adequate middelen. Zoals in eerdere adviezen is gesteld, moeten het recht op een leven lang leren erkend en de daadwerkelijke toegang tot een leven lang onderwijs en opleiding van goede kwaliteit gewaarborgd worden ([8]). Daartoe moet ook worden gekeken naar nieuwe instrumenten, zoals betaald educatief verlof.

2.10. Vooral voor werknemers die waarschijnlijk het hardst worden getroffen door de transities die nu plaatsvinden en werknemers met een lage inzetbaarheid is het nodig om alle bij- en omscholingsinstrumenten te versterken, met gerichte actieve beleidsinterventies van educatieve maar ook adviserende aard met betrekking tot de actieve ondersteuning bij het zoeken naar werk. Het potentieel van AI-toepassingen voor het gericht aanpassen van beleidsinterventies moet worden benut en er moeten instrumenten worden ingevoerd om een doeltreffende en betrouwbare monitoring van het effect van opleidingsmaatregelen mogelijk te maken, in termen van toegang tot werk en loopbaantransitie.

2.11. Er is vooral dringend behoefte aan digitale opleidingen, zowel voor volwassenen als voor jongeren. Door de inzet van AI-toepassingen op de werkplek wordt het nog belangrijker om de digitale en technologische vaardigheden van de bevolking op peil te houden. De lidstaten moeten doortastender maatregelen nemen om deze uitdaging aan te gaan, en de digitale vaardigheden van scholieren en volwassenen van alle leeftijden verbeteren alsmede digitale onderwijs- en opleidingsecosystemen ontwikkelen die worden ondersteund door belangrijke faciliterende factoren, zoals hogesnelheids-connectiviteit voor scholen, uitrusting en opleiding van leraren.

([5]) Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2024.
([6]) Europese Commissie. Werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap om de situatie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap te verbeteren.
([7]) Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2024.
([8]) Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over het voorstel voor een besluit van de Raad betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten (COM(2023) 599 final — 2023/0173 (NLE)) (PB C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj).

2.12. Het is van het grootste belang om de modernisering van onderwijssystemen op alle niveaus en van beroepsonderwijs en -opleiding te stimuleren om ervoor te zorgen dat ze voldoen aan de huidige en toekomstige behoeften van bedrijven aan vaardigheden, niet in de laatste plaats in het licht van de impact die AI-toepassingen zullen hebben. Het opleidingsaanbod voor harde vaardigheden, met name op het gebied van wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM), en zachte vaardigheden moet worden versterkt om de nieuwe generaties voor te bereiden op het werken in een context van toenemende integratie tussen mens en technologie. Tegelijkertijd is het ook nodig om de basisvaardigheden te versterken, de beste manier om toegang tot een carrièrepad te garanderen. Lezen, schrijven, spreken en rekenen zijn essentiële vaardigheden voor een succesvolle integratie in het beroepsleven, vooral voor mensen uit kansarme milieus.

Argumenten ter ondersteuning van aanbeveling 1.7 (richtsnoeren 5 en 6)

2.13. Ondanks nominale loonstijgingen zijn de reële lonen in bijna alle lidstaten gedaald als gevolg van de inflatie ([9]). Armoede onder werkenden blijft een belangrijk punt van zorg. Niet alleen moet het negatieve effect van de inflatie op de koopkracht van werknemers in het oog worden gehouden en worden verzacht, maar ook moeten de instrumenten die zijn ontworpen om eerlijke en fatsoenlijke lonen te garanderen, die ook reageren op de ontwikkeling van de productiviteit, doeltreffender worden gemaakt. Niet alleen voor mensen met een laag loon, maar ook voor alle mensen met een gemiddeld loon wier koopkracht de afgelopen jaren is aangetast door de inflatoire druk. Het is belangrijk dat de lidstaten de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen volledig uitvoeren.

2.14. Het EESC is van mening dat de lidstaten collectieve onderhandelingen op dit gebied mogelijk moeten maken, moeten aanmoedigen en moeten bevorderen, door de rol van de sociale partners te versterken en geschikte instrumenten te vinden om te meten in hoeverre collectieve onderhandelingen worden gevoerd, hetgeen in veel landen nog te weinig het geval is. Ze moeten ook beschikken over doeltreffende instrumenten voor het verzamelen van gegevens om de loonontwikkeling te volgen en loongroei te bevorderen, in overeenstemming met de nationale wetten en praktijken, de nationale sociaal-economische omstandigheden en productiviteitsniveaus, het concurrentievermogen en de ontwikkeling, rekening houdend met sectorale en territoriale verschillen.

Argumenten ter ondersteuning van aanbeveling 1.8 (richtsnoer 7)

2.15. Werk is een van de aspecten van de samenleving die de grootste transformatie ondergaan als gevolg van de introductie van AI-systemen. AI kan worden gebruikt om de organisatie van werkstromen te verbeteren, gevaarlijke en vervelende taken te elimineren, de inclusie van mensen met een handicap te bevorderen en de markt te helpen de kloof in het arbeidsaanbod te overbruggen. AI kan ook helpen om opleidings-, belonings- en welzijnsbeleid beter af te stemmen op de behoeften van werknemers, vanuit een perspectief dat meer op verdienste is gebaseerd. De ontwikkeling van AI geeft echter ook aanleiding tot bezorgdheid over de mogelijke gevolgen ervan voor de werkgelegenheid en de levens van werknemers. Het toenemende gebruik van AI ter ondersteuning van de besluitvorming met betrekking tot werknemers kan problemen opleveren voor hun rechten, arbeidsomstandigheden en inkomen. AI kan de manier waarop werk wordt gemonitord en gemanaged veranderen, hetgeen risico's met zich mee kan brengen voor de privacy en autonomie van werknemers. Ook kan AI leiden tot vooroordelen en discriminatie of deze laten voortbestaan en bestaande ongelijkheden versterken. Daarnaast bestaat er bezorgdheid over de transparantie en uitlegbaarheid van algoritmen en over de verantwoordingsplicht in dit verband.

2.16. Het is daarom een prioriteit voor de lidstaten om het effect van AI op de werkgelegenheid en de arbeidsorganisatie te meten, te monitoren en te beoordelen. Zo kunnen zij een ethisch en sociaal duurzaam gebruik van AI bevorderen, dat het concurrentievermogen van de systemen, de werkgelegenheid en de kwaliteit van banen verbetert zonder de rechten van werknemers te ondermijnen of de arbeidsomstandigheden te schaden. AI zal ook de arbeidsorganisatie ingrijpend veranderen. Het is daarom van cruciaal belang dat de sociale partners (op alle niveaus) volledig worden betrokken bij het in goede banen leiden van alle veranderingen en bij de ontwikkeling van innovatieve modellen voor de arbeidsorganisatie, waarbij ook het beginsel dat de mens de uiteindelijke controle behoudt moet worden gewaarborgd. Sociale dialoog en collectieve onderhandelingen zijn essentieel om de door de technologische ontwikkelingen teweeggebrachte veranderingen in goede banen te leiden, om mogelijke problemen aan te pakken en de aanpassing van werknemers te bevorderen. Daartoe moeten tijdig passende beleidsreacties worden ontwikkeld. De historische schaal van de aan de gang zijnde veranderingen maakt het wenselijk dat nationale strategieën beter worden gecoördineerd, te beginnen met het bundelen van ervaring en evaluaties.

Argumenten ter ondersteuning van aanbeveling 1.9 (richtsnoer 8)

2.17. De socialebeschermingsstelsels spelen een sleutelrol bij het waarborgen van sociale cohesie en economische zekerheid en bij het indammen van de risico's van macro-economische destabilisatie; als zodanig moeten zij worden aangepast aan nieuwe eisen, rekening houdend met de doelstellingen van economische duurzaamheid en in het licht van de vergrijzende bevolking, veranderingen in de arbeidswereld (met name de toename van nieuwe vormen van arbeid) en de begrotingsdoelstellingen van het nieuwe economische pakket. Welzijnszorg door bedrijven kan socialezekerheidsstelsels ondersteunen en aanvullen, maar moet eerder complementair worden gebruikt dan ter vervanging van openbare welzijnszorg.

([9]) Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2024.

2.18. Het is belangrijk dat de lidstaten hun socialebeschermingsstelsels hervormen in overeenstemming met de huidige en toekomstige behoeften, door de arbeidsparticipatie te verhogen, sociale bescherming te bieden voor atypische arbeidsvormen, uitsluiting te voorkomen en de sociale en gezondheidszorgstelsels te versterken, teneinde inclusieve arbeidsmarkten en duurzame groei te bevorderen en de huidige en toekomstige duurzaamheid van de stelsels te garanderen. Vanuit dit oogpunt moeten de lidstaten worden aangemoedigd om systematische beoordelingen van de verdelingseffecten van de verschillende socialebeschermingsmaatregelen uit te voeren, teneinde de specifieke en algemene impact daarvan te evalueren met het oog op beleidsverbeteringen.

Argumenten ter ondersteuning van aanbeveling 1.10 (richtsnoer 8)

2.19. Een van de nieuwe uitdagingen die zich aandient, is betaalbare huisvesting. In 2022 leefde bijna een op de tien personen in de EU in een huishouden waar de totale huisvestingskosten meer dan 40 % van het totale beschikbare inkomen uitmaakten, met een aanzienlijke stijging sinds 2020 ([10]). De lidstaten moeten beleid invoeren of versterken dat gericht is op het ondersteunen van de beschikbaarheid van betaalbare en adequate huisvesting, alsmede maatregelen nemen ter voorkoming en beperking van dakloosheid, onder andere met behulp van de door de EU-fondsen geboden instrumenten.

Argumenten ter ondersteuning van aanbeveling 1.11 (richtsnoeren 7 en 8)

2.20. Het EESC benadrukt dat het beleid ter bestrijding van illegale arbeid moet worden versterkt, met preventiemaatregelen, stimulansen voor legale arbeid en een betere coördinatie van inspectie- en controleactiviteiten, onder meer door een grotere integratie van nationale databanken en het gebruik van AI, en door oneigenlijk gebruik van detacheringsregelingen tegen te gaan. Het is van cruciaal belang om op grotere schaal een cultuur van legaliteit op te bouwen, onder meer via informatie- en bewustmakingscampagnes, te beginnen op scholen.

2.21. Het aanhoudend hoge aantal arbeidsongevallen betekent ook dat de lidstaten meer moeten inzetten op maatregelen ter reductie daarvan, geschraagd door adequate arbeidsinspecties. Het EESC steunt de "Vision Zero"-benadering van werkgerelateerde sterfgevallen in de EU ([11]) en wijst er nogmaals op dat moet worden geïnvesteerd in een preventiecultuur op de werkplek.

2.22. De toenemende verspreiding van platformwerk doet zorgen rijzen over de arbeidsomstandigheden en de transparantie bij het gebruik van algoritmen voor het beheer van het arbeidsaanbod. Zoals het EESC al in eerdere adviezen heeft benadrukt ([12]), zijn de grootste punten van zorgen onder meer een beperktere toegang tot sociale bescherming en sociale zekerheid, gezondheids- en veiligheidsrisico's, onzekere arbeid, gefragmenteerde werktijden en ontoereikende inkomensniveaus, en moeilijkheden bij de erkenning van collectieve rechten. Daarom moeten de lidstaten werk maken van de uitvoering van de richtlijn inzake het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk.

Brussel, 23 oktober 2024.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Oliver RÖPKE

([10]) Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2024.

([11]) Strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 — Gezondheid en veiligheid op het werk in een veranderende arbeidswereld, COM(2021) 323 final.

([12]) Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's "Betere arbeidsvoorwaarden voor een sterker sociaal Europa: alle voordelen van de digitalisering voor het werk van de toekomst benutten" (COM(2021) 761 final) en over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk (COM(2021) 762 final) (PB C 290 van 29.7.2022, blz. 95) en Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over het voorstel voor een besluit van de Raad betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten (COM(2022) 241 final) (PB C 486 van 21.12.2022, blz. 161).