C/2025/120

10.1.2025

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

Förslag till rådets beslut om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik

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

(C/2025/120)

Föredragande: **Giovanni MARCANTONIO**

Rådgivare	Ester DINI
Lagstiftningsförfarande	EU Law Tracker
Remiss	15.7.2024
Rättslig grund	Artikel 148 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
Kommissionsdokument	COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)
Relevanta mål för hållbar utveckling	Mål 1 – ingen fattigdom Mål 5 – jämställdhet Mål 8 – anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt Mål 10 – minskad ojämlikhet
Ansvarig sektion	Sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande av sektionen	3.10.2024
Antagande vid plenarsessionen	23.10.2024
Plenarsession nr	591
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	239/0/3

1. REKOMMENDATIONER

Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs (EESK) ståndpunkt:

1.1 EESK välkomnar förslaget till rådets beslut om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, som syftar till att främja en konkurrenskraftig och hållbar ekonomi. Det är mycket positivt att dessa riktlinjer har uppdaterats så att de omfattar fler inslag, i linje med arbetsmarknadens nya behov.

1.2 Kommittén framhåller behovet av att sträva efter uppåtgående konvergens och stärka den europeiska planeringsterminens roll när det gäller att stödja effektiva och samordnade ekonomisk-politiska åtgärder. I detta sammanhang hoppas vi att de indikatorer som används inom den europeiska planeringsterminen för att analysera den sociala situationen i varje medlemsstat ges samma betydelse som makroekonomiska indikatorer, och vi efterlyser övervakning för att se till att effekterna av den nya ramen för ekonomisk styrning inte äventyrar genomförandet av medlemsstaternas sysselsättningsriktlinjer eller uppnåendet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter och målen för 2030.

1.3 I ljuset av förslaget till rådets rekommendation betonar EESK behovet av att stärka arbetsmarknadsparternas roll (genom social dialog och kollektivförhandlingar) och, i förekommande fall, behovet av att göra det civila samhällets organisationer delaktiga i utformningen och genomförandet av sysselsättningsreformer och sysselsättningspolitik.

1.4 Det är av yttersta vikt att stödja och öka arbetskraftsutbudet och förbättra tillgången till sysselsättning och arbetstillfällen av god kvalitet, bl.a. med tanke på företagens ökande svårigheter att hitta den personal de behöver. Ett ökat deltagande i arbetslivet måste främjas, särskilt bland ungdomar, kvinnor och äldre. Åtgärder bör främjas för att stödja sysselsättning, inbegripet egenföretagande, och det behövs insatser för att förbättra de lagliga vägarna för arbetskraftsmigration.

1.5 Kommittén stöder kommissionens uppmaning till medlemsstaterna att stärka politiken för delaktighet i syfte att främja lika möjligheter till tillgång till arbete och karriärutveckling. Sådana möjligheter är avgörande för att främja ökat deltagande och mer inkluderande arbetsmarknader samt hållbar och rättvis tillväxt, i syfte att integrera de grupper som är mest utsatta och riskerar utestängning.

1.6 EESK framhåller betydelsen av stärkta färdigheter mot bakgrund av de pågående gröna och digitala omställningarna samt behovet av att erkänna och trygga rätten till livslångt lärande och faktisk tillgång till livslång utbildning av hög kvalitet. Vi understryker vikten av grundläggande färdigheter, som är av avgörande betydelse för inträde på arbetsmarknaden.

1.7 Kommittén betonar det akuta behovet av att, med respekt för nationell praxis och arbetsmarknadsparternas oberoende, säkerställa skäliga och anständiga löner, i linje med produktiviteten och konkurrenskraften, genom att främja kollektivförhandlingar, faktiskt deltagande av arbetsmarknadens parter och antagandet av effektiva datainsamlingsverktyg samt mätning och övervakning av lönenivåer och lönedynamik på nationell nivå.

1.8 EESK hoppas att medlemsstaterna kommer att stödja och övervaka införandet och spridningen av artificiell intelligens (AI) i arbetsmiljöer, inbegripet algoritmisk verksamhetsledning, i syfte att främja en etisk och socialt hållbar användning, genom att införa lämpliga verktyg för att bedöma konsekvenserna för sysselsättningen och arbetets organisation och möjliga konsekvenser i form av möjligheter och potentiella risker. Med tanke på den extraordinära omfattningen av denna innovation är det önskvärt med en större samordning av de nationella strategierna, med början i utbyte av erfarenheter och utvärderingar, samt ett fullständigt deltagande av arbetsmarknadens parter.

1.9 Vi betonar vikten av att medlemsstaterna moderniserar instrumenten för socialt skydd (mot bakgrund av stora förändringar i samhället, såsom demografiska förändringar och växande fattigdom) och anpassar sig till nya anställningsformer, bl.a. genom att se till att alla arbetstagare omfattas av socialt skydd, genom att effektivare utforma skatte- och förmånssystemen och genom att övervaka politikens omfördelningseffekter.

1.10 I detta sammanhang uppmanas medlemsstaterna att införa och stärka strategier som syftar till att stödja tillgängliga och adekvata bostäder till rimliga priser, samt åtgärder för att förebygga och minska hemlöshet, bl.a. genom de instrument som görs tillgängliga genom EU-medel.

1.11 Medlemsstaterna uppmanas att höja arbetsmarknadernas kvalitet genom att effektivisera politiken för att bekämpa irreguljärt arbete och främja arbete av hög kvalitet, inbegripet hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, samt förhindra spridningen av informella och otrygga arbetsvillkor.

2. **FÖRKLARANDE ANMÄRKNINGAR**

Argument till stöd för rekommendationerna 1.1 och 1.2

2.1 Med 2024 års europeiska planeringstermins vårpaket ger kommissionen medlemsstaterna strategisk vägledning för att främja uppbyggnaden av en robust och framtidssäkrad ekonomi som kan säkerställa konkurrenskraft, resiliens och skapande av arbetstillfällen av hög kvalitet. År 2024 fastställs i riktlinjerna för medlemsstaternas sysselsättningspolitik gemensamma prioriteringar för den nationella sysselsättnings- och socialpolitiken, i syfte att göra den rättvisare och mer inkluderande som en del av uppåtgående social och ekonomisk konvergens och stärka den roll som den europeiska planeringsterminen spelat under de senaste fem åren när det gäller att stödja effektiva och samordnade ekonomisk-politiska åtgärder.

2.2 Riktlinjerna för 2023 har uppdaterats i syfte att inkludera åtgärder för att ta itu med kompetens- och arbetskraftsbrist och förbättra grundläggande och digitala färdigheter. De omfattar också ny teknik, artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning och deras inverkan på arbetslivet. Dessutom hänvisas i riktlinjerna till nya politiska initiativ på områden av särskild betydelse, såsom plattformsbaserat arbete, den sociala ekonomin och bostäder till rimliga priser.

2.3 Samtidigt fastställs i den nya ramen för ekonomisk styrning finanspolitiska riktlinjer och beslut som syftar till att stärka medlemsstaternas skuldhållbarhet och främja en inkluderande och hållbar tillväxt i alla stater genom en försiktig finanspolitik, och samtidigt säkerställa att ökningen av nettoutgifterna är förenlig med de anpassningskrav som fastställs i den nya styrningsramen. I detta sammanhang är det viktigt att man övervakar och säkerställer att effekterna av den nya ramen för ekonomisk styrning inte äventyrar medlemsstaternas genomförande av sysselsättningsriktlinjerna eller uppnåendet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter och målen för 2030.

Argument till stöd för rekommendation 1.3 (riktlinje 8)

2.4 Den sociala dialogen spelar en avgörande roll i utformningen av en ekonomisk politik, arbetsmarknadspolitik och socialpolitik som syftar till att främja uppåtgående konvergens i fråga om levnadsstandard och arbetsvillkor mellan och inom medlemsstaterna samt för att effektivt hantera de arbetsmarknadsutmaningar som EU står inför. ([1]) Med hänvisning till tidigare yttranden ([2]) betonar EESK att arbetsmarknadsparternas särskilda roll bör erkännas och respekteras fullt ut i strukturer och processer för social dialog, både på EU-nivå och på nationell nivå. I situationer där denna roll fortfarande verkar svag måste en rättslig och institutionell ram främjas för att stärka den sociala dialogen och öka kollektivförhandlingstäckningen, i enlighet med bestämmelserna i direktivet om tillräckliga minimilöner.

Argument till stöd för rekommendation 1.4 (riktlinje 5)

2.5 Även om arbetsmarknaden uppvisade goda resultat under 2023 hämmar den ökande bristen på arbetskraft och kompetens den ekonomiska tillväxten och konkurrenskraften och riskerar att bromsa den gröna och den digitala omställningen. Under andra kvartalet 2023 låg vakansgraden på 2,7 %, vilket är högre än genomsnittet på 1,7 % för perioden 2013–2019. ([3]) Det är därför nödvändigt att utveckla ett bredare och mer omfattande deltagande i arbetslivet av EU-medborgare, först och främst ungdomar. Medlemsstaterna bör åta sig att mer effektivt främja inte bara allmän och yrkesinriktad utbildning som är inkluderande, högkvalitativ och uppdaterad för att tillgodose arbetsmarknadens behov, samtidigt som man stärker de offentliga och privata arbetsförmedlingarnas mentors-, väglednings- och rådgivningsverksamhet, utan även verktyg av högre kvalitet för ungdomars integration på arbetsmarknaden, såsom lärlings- och praktikplatser. De bör åta sig att uppmuntra egenföretagande, intellektuellt och fackmässigt arbete, som har minskat avsevärt under de senaste åren, särskilt bland ungdomar.

2.6 Arbetskraftens rörlighet inom och utanför EU är en möjlighet att möta icke tillgodosedda behov i fråga om arbetskraft och kompetens. Medlemsstaterna uppmanas att fokusera mer på att stärka verktygen för hantering av migration från länder utanför EU (genom att främja lagliga inresevägar till EU), förbättra övervakningen och prognostiseringen av sysselsättningsbehoven, förbättra förfarandena för erkännande av kvalifikationer som förvärvats i länder utanför EU samt effektivisera verktygen för att förebygga exploatering och olagligt arbete, som oftare drabbar arbetstagare från tredjeländer. Samtidigt bör de åta sig att se till att utländska arbetstagare integreras bättre på den europeiska arbetsmarknaden. Bristen på erkännande av formella kvalifikationer hör, liksom språkbarriärer, fortfarande till de största hindren för fullständig integration på arbetsmarknaden. ([4])

([1]) Förslag till rådets rekommendation om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen, COM(2023) 38 final.

([2]) Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Förslag till rådets rekommendation om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen (COM(2023) 38 final – 2023/0012 (NLE)) och Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om Stärka den sociala dialogen i Europeiska unionen: ta vara på dess fulla potential för att hantera rättvisa omställningar (COM(2023) 40 final) (EUT C 228, 29.6.2023, s. 87).

([3]) Gemensam sysselsättningsrapport 2024.

([4]) Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén – Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om rörlighet för kompetens och talanger [COM(2023) 715 final] – Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av EU:s talangreserv [COM(2023) 716 final – 2023/0404(COD)] – Förslag till rådets rekommendation – Europa på väg – möjligheter till mobilitet i utbildningssyfte för alla [COM(2023) 719 final] – Kommissionens rekommendation om erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer [C(2023) 7700 final] (EUT C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

Argument till stöd för rekommendation 1.5 (riktlinjerna 6 och 8)

2.7 Trots att sysselsättningen ökat under de senaste åren är ojämlikheten mellan könen på arbetsmarknaden fortfarande utbredd och återspeglas i både sysselsättningsnivåer och löne- och pensionsskillnader. Vissa sektorer och yrken fortsätter att påverkas av dåliga arbetsvillkor och låga löner, och fler kvinnor tenderar att arbeta deltid, även ofrivilligt. Utöver andra åtgärder såsom skatteincitament krävs det ett effektivt genomförande av direktivet om insyn i lönesättningen för att avhjälpa könsrelaterade ojämlikheter och främja kvinnors ökade deltagande på arbetsmarknaden. Det är viktigt att medlemsstaterna åtar sig att förbättra tillgången till förskoleverksamhet och barnomsorg samt långvarig vård och omsorg av hög kvalitet till rimliga priser, liksom åtgärder för att stödja balansen mellan arbete och privatliv och en rättvis fördelning av omsorgsansvaret mellan män och kvinnor.

2.8 Mer bör också göras för att främja sysselsättning för personer med funktionsnedsättning. Trots den senaste tidens förbättringar uppgick sysselsättningsklyftan mellan personer med och utan funktionsnedsättning i EU till 21,4 procentenheter 2022, samtidigt som arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning var nästan dubbelt så hög som för personer utan funktionsnedsättning. ([5]) I linje med strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030 ([6]) krävs det ytterligare insatser för att säkerställa inkludering på arbetsmarknaden genom en aktiv sysselsättningspolitik, utveckla potentialen hos sociala företag som kan spela en viktig roll på EU:s arbetsmarknad samt motverka stereotyper, så att personer med funktionsnedsättning får tillgång till arbetsmöjligheter som tillgodoser deras behov.

Argument till stöd för rekommendation 1.6 (riktlinje 6)

2.9 Mot bakgrund av de stora ekonomiska och sociala förändringar som den gröna och den digitala omställningen, en åldrande befolkning och omvandlingen av arbetsmönstren medför är det angeläget att vidta åtgärder för att främja enskilda individers utveckling, deras färdigheter och deras anställbarhet genom att förbättra grundläggande och livslånga färdigheter och kompetenser. Vuxnas deltagande i utbildning är fortfarande ett problem i EU och uppgår till bara 37,4 %, vilket är mycket lägre än det mål på 60 % som ska uppnås senast 2030 enligt handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter. ([7]) Utbildningsutbudets kvalitet måste förbättras vad gäller innehåll, metoder och verktyg för att anpassa utbudet till kraven i fråga om den kompetens som företagen behöver och arbetstagarnas anställbarhet och för att främja ett ökat deltagande, bl.a. genom användning av ny teknik. Verktyg bör också främjas för att skapa en närmare koppling mellan utbildning och karriärutveckling samt för att stödja analysen av individuella färdigheter och utvecklingen, genomförandet och erkännandet av mikromeriter, i linje med rådets rekommendationer om individuella utbildningskonton. Dessutom bör både offentliga och privata arbetsförmedlingars roll stärkas ytterligare med hjälp av tillräckliga resurser. Såsom framförts i tidigare yttranden måste rätten till livslångt lärande och faktisk tillgång till livslång utbildning av god kvalitet erkännas och säkerställas ([8]), bl.a. genom att man överväger nya verktyg såsom betald studieledighet.

2.10 Särskilt för de arbetstagare som sannolikt kommer att drabbas hårdast av de pågående omställningarna och dem vars anställbarhet är låg är det nödvändigt att stärka alla verktyg för kompetenshöjning och omskolning, med riktade aktiva utbildningsmässiga men även rådgivande politiska insatser för stöd till aktivt arbetssökande. Den potential som AI-tillämpningar erbjuder för att skräddarsy politiska insatser bör utnyttjas, och verktyg bör införas för att möjliggöra en effektiv och tillförlitlig övervakning av utbildningsåtgärdernas inverkan när det gäller tillgång till anställning och övergång på arbetsmarknaden.

2.11 Det är särskilt angeläget att digital utbildning tillhandahålls både vuxna och ungdomar. Införandet av AI-tillämpningar på arbetsplatsen kommer att göra det ännu viktigare att befolkningens digitala och tekniska färdigheter uppdateras. Medlemsstaterna bör vidta mer beslutsamma åtgärder för att ta itu med denna utmaning genom att förbättra de digitala färdigheterna hos skolelever och vuxna i alla åldrar och utveckla ekosystem för digital utbildning som stöds av viktiga möjliggörande faktorer, såsom höghastighetsuppkoppling för skolor, utrustning och lärarutbildning.

([5]) Gemensam sysselsättningsrapport 2024.
([6]) Europeiska kommissionen. ”Disability Employment Package to improve labour market outcomes for persons with disabilities”.
([7]) Gemensam sysselsättningsrapport 2024.
([8]) Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Förslag till rådets beslut om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (COM(2023) 599 final – 2023/0173 (NLE)) (EUT C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj).

2.12 Det är av yttersta vikt att stimulera moderniseringen av utbildningssystemen på alla nivåer samt yrkesutbildningssystemen för att säkerställa att de tillgodoser företagens behov av nuvarande och framtida färdigheter, inte minst mot bakgrund av den inverkan som AI-tillämpningar kommer att få. Utbildningsutbudet för såväl hårda (särskilt inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik) som mjuka färdigheter måste stärkas för att förbereda de nya generationerna på arbete i en miljö som präglas av ökande integration mellan människor och teknik. Samtidigt är det också nödvändigt att stärka grundläggande färdigheter, vilket är det bästa sättet att garantera tillträde till arbetsmarknaden. Att läsa, skriva, tala och räkna är avgörande färdigheter för ett framgångsrikt inträde på arbetsmarknaden, särskilt för personer med mindre gynnad bakgrund.

Argument till stöd för rekommendation 1.7 (riktlinjerna 5 och 6)

2.13 Trots nominella löneökningar har reallönerna sjunkit i nästan alla medlemsstater till följd av inflationen. ([9]) Fattigdom bland förvärvsarbetande förblir också ett stort problem. Utöver att övervaka och mildra inflationens negativa effekter på arbetstagarnas köpkraft måste man stärka effektiviteten hos de instrument som syftar till att säkerställa skäliga och anständiga löner som också är anpassade till produktivitetsutvecklingen, inte bara för låginkomsttagare utan även för alla med genomsnittslöner, vars köpkraft har påverkats av inflationstrycket under de senaste åren. Det är viktigt att medlemsstaterna fullt ut genomför direktivet om tillräckliga minimilöner.

2.14 EESK anser att medlemsstaterna bör möjliggöra, uppmuntra och främja kollektivförhandlingar på detta område genom att stärka arbetsmarknadsparternas roll och identifiera lämpliga verktyg för att mäta kollektivförhandlingstäckningen, som fortfarande är svag i många länder. De bör också ha effektiva datainsamlingsverktyg för att övervaka löneutvecklingen och främja löneökningar, i linje med nationell lagstiftning och praxis, de nationella socioekonomiska förhållandena och produktivitetsnivåerna, konkurrenskraften och utvecklingen, med beaktande av sektoriella och territoriella skillnader.

Argument till stöd för rekommendation 1.8 (riktlinje 7)

2.15 Arbete är en av de aspekter av samhället som genomgår den största omvandlingen till följd av införandet av AI-system. AI kan användas för att förbättra arbetsflödenas organisation, eliminera farliga och tråkiga arbetsuppgifter, främja inkludering av personer med funktionsnedsättning och hjälpa marknaden att överbrygga bristen på arbetskraft. Det kan också bidra till att bättre matcha utbildnings-, belönings- och välfärdspolitiken med arbetstagarnas behov och ur ett perspektiv som betraktas som mer meritbaserat. Utvecklingen av AI väcker dock också oro över hur sysselsättningsnivåerna och arbetstagarnas liv kan komma att påverkas. Den ökande användningen av AI till stöd för beslutsfattande som rör arbetstagare skulle kunna medföra utmaningar när det gäller arbetstagarnas rättigheter, arbetsvillkor och inkomster. AI kan förändra hur arbetet övervakas och leds, vilket skulle kunna utgöra en risk för arbetstagarnas integritet och självständighet. Det skulle också kunna införa eller vidmakthålla fördomar och diskriminering, vilket skulle förstärka befintliga ojämlikheter. Dessutom finns det farhågor kring algoritmernas transparens och förklarbarhet samt deras ansvarsskyldighet.

2.16 Det är därför en prioritering att medlemsstaterna mäter, övervakar och bedömer hur AI påverkar sysselsättningen och arbetets organisation, i syfte att främja en etiskt och socialt hållbar användning som förbättrar systemens konkurrenskraft, sysselsättningen och kvaliteten i arbetet, utan att undergräva arbetstagarnas rättigheter eller försämra arbetsvillkoren. AI kommer också att radikalt förändra arbetets organisation. Det är därför mycket viktigt att arbetsmarknadens parter deltar fullt ut (på alla nivåer) i hanteringen av dessa förändringar och i kartläggningen av innovativa modeller för arbetets organisation, samtidigt som man slår vakt om principen om ”mänsklig kontroll”. Social dialog och kollektivförhandlingar är avgörande för att hantera de förändringar som den tekniska utvecklingen medför, ta itu med potentiella problem och främja arbetstagarnas anpassning genom att lämpliga politiska åtgärder tas fram i rätt tid. Den historiska omfattningen av denna pågående förändring gör det önskvärt att de nationella strategierna samordnas bättre, med början i utbyte av erfarenheter och utvärderingar.

Argument till stöd för rekommendation 1.9 (riktlinje 8)

2.17 De sociala trygghetssystemen spelar en nyckelroll när det gäller att säkerställa social sammanhållning och ekonomisk säkerhet samt motverka risken för makroekonomisk destabilisering. De måste därför anpassas till nya krav, med beaktande av målen om ekonomisk hållbarhet och i ljuset av den åldrande befolkningen, förändringarna i arbetslivet – i synnerhet ökningen av nya anställningsformer – och de finanspolitiska målen i det nya ekonomiska paketet. Välfärdsåtgärder från företagens sida kan också vara en faktor som bidrar till att stödja och komplettera de sociala trygghetssystemen, som bör användas på ett kompletterande sätt snarare än som ersättning för den offentliga välfärden.

([9]) Gemensam sysselsättningsrapport 2024.

2.18 Det är viktigt att medlemsstaterna reformerar de sociala trygghetssystemen i linje med nuvarande och framtida behov, ökar arbetskraftsdeltagandet, tillhandahåller socialt skydd för atypiska anställningsformer, förebygger utestängning och stärker de sociala systemen och hälso- och sjukvårdssystemen, i syfte att främja inkluderande arbetsmarknader och hållbar tillväxt samt säkerställa systemens nuvarande och framtida hållbarhet. Ur denna synvinkel bör medlemsstaterna uppmuntras att genomföra systematiska bedömningar av fördelningseffekterna av de olika sociala skyddsåtgärderna för att bedöma deras specifika och övergripande effekter och stödja förbättringar av politiken.

Argument till stöd för rekommendation 1.10 (riktlinje 8)

2.19 Bostäder till rimliga priser är en av de nya utmaningar som väntar. Under 2022 bodde nästan var tionde person i EU i ett hushåll där de totala bostadskostnaderna utgjorde mer än 40 % av den totala disponibla inkomsten, med en betydande ökning sedan 2020. ([10]) Medlemsstaterna måste införa och stärka strategier som syftar till att stödja tillgängliga och adekvata bostäder till rimliga priser, samt åtgärder för att förebygga och minska hemlöshet, bl.a. genom de instrument som görs tillgängliga genom EU-medel.

Argument till stöd för rekommendation 1.11 (riktlinjerna 7 och 8)

2.20 EESK betonar behovet av att stärka politiken för att bekämpa olaglig anställning, genom att man inför förebyggande åtgärder och incitament för laglig anställning, sörjer för bättre samordning av inspektions- och kontrollverksamhet, bl.a. genom ökad integrering av nationella databaser och användning av AI, och förhindrar irreguljär användning av utstationering. Det är mycket viktigt att främja en bredare spridning av legalitetskulturen, bl.a. genom informations- och upplysningskampanjer, med början i skolorna.

2.21 Det ständigt stora antalet arbetsplatsolyckor innebär också att medlemsstaterna måste göra mer för att införa minskningsåtgärder som stöds av lämpliga arbetsinspektioner. EESK stöder nollvisionen för arbetsrelaterade dödsfall i EU ([11]), och upprepar att man måste investera i en kultur av förebyggande åtgärder på arbetsplatsen.

2.22 Den ökande spridningen av plattformsarbete väcker oro över arbetsvillkoren och insynen i användningen av algoritmer för att leda arbetet. Såsom EESK redan har påpekat i tidigare yttranden ([12]) omfattar de största farhågorna en mer begränsad tillgång till socialt skydd och social trygghet, hälso- och säkerhetsrisker, otryggt arbete, osammanhängande arbetstider, otillräckliga inkomstnivåer och svårigheter att säkerställa erkännandet av kollektiva rättigheter. Medlemsstaterna måste därför verka för att genomföra direktivet om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete.

Bryssel den 23 oktober 2024.

Oliver RÖPKE
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs ordförande

([10]) Gemensam sysselsättningsrapport 2024.

([11]) EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027 – Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i ett föränderligt arbetsliv, COM(2021) 323 final.

([12]) Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén – Bättre arbetsvillkor för ett starkare socialt Europa: dra full nytta av digitaliseringen för framtidens arbete [COM(2021) 761 final] – Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete [COM(2021) 762 final] (EUT C 290, 29.7.2022, s. 95) och Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Förslag till rådets beslut om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik [COM(2022) 241 final] (EUT C 486, 21.12.2022, s. 161).