

III

(Förberedande akter)

EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN

EESK:s 551:a PLENARSESSION PÅ DISTANS, 5.5.2020–7.5.2020

Yttrande av Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Förslag till rådets beslut om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik

[COM(2020) 70 final]

(2020/C 232/03)

Huvudföredragande: **Ellen NYGREN**

Remiss	Europeiska unionens råd, 6.3.2020
Rättslig grund	Artikel 148.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
Ansvarig sektion	Sektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande vid plenarsessionen	7.5.2020
Plenarsession nr	551 – Plenarsession på distans
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	251/03/07

1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 EESK välkomnar de föreslagna reviderade sysselsättningsriktlinjerna. Deras roll som långsiktig kompass för EU-medlemsstaternas sysselsättningspolitik är viktig också i kristider. Sysselsättningspolitiken är nyckeln till ekonomisk och social utveckling i Europeiska unionen som helhet och i dess medlemsstater. Genomförandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter är ett gemensamt sätt att sträva efter hållbar uppåtående konvergens, och i detta avseende är översynen av sysselsättningsriktlinjerna lämplig. EU och dess medlemsstater måste göra fortsatta ansträngningar för att undanröja skillnader. Uppåtående konvergens är en genomgående princip som bör beaktas och införlivas i all EU-politik.

1.2 Förslaget till reviderade sysselsättningsriktlinjer offentliggjordes före det breda utbrottet av covid-19. Covid-19 har sedan dess utvecklats till en pandemi, och dess effekter har lett till ett slående behov av brådskande åtgärder, även när det gäller arbetsmarknadspolitiken. För att begränsa sjukdomens spridning har man infört åtgärder på ett aldrig tidigare skadat sätt i alla EU-medlemsstater och i andra länder. EESK anser att det krävs mer samordnade åtgärder.

1.3 Kommittén är övertygad om att endast en heltäckande europeisk ekonomisk återhämtningsplan skulle ge EU:s medlemsstater, medborgare, företag och arbetstagare möjlighet att på bästa sätt hantera konsekvenserna av covid-19-pandemin och återuppbygga en mer hållbar och motståndskraftig europeisk ekonomi. Även om det är osäkert hur länge den extraordinära situation som skapats av covid-19-krisen kommer att vara, är det uppenbart att arbetsmarknadseffekterna kommer att fortsätta under en längre period. Sysselsättningsriktlinjerna för 2020 bör därför också anpassas för att ta hänsyn till denna nya situation.

1.4 Den ekonomiska chock som orsakats av covid-19-utbrottet har redan resulterat i en sysselsättningskris och social kris, som kan få allvarliga och långvariga konsekvenser för de europeiska arbetsmarknaderna. I detta sammanhang bör man överväga att i år anta en kompletterande och extraordinär/akut sysselsättningsriktlinje för att vägleda de nödvändiga anpassningarna av sysselsättningspolitiken i EU:s medlemsstater i syfte att hantera denna situation utan motstycke. En sådan akut covid-19-sysselsättningsriktlinje skulle kunna omfatta hänvisningar till effektiva tillfälliga åtgärder som behövs för att mildra krisens effekter, såsom system för korttidsarbete, inkomststöd, förlängning av sjukpenning och främjande av distansarbete (samtidigt som arbetsgivarnas ansvar för de anställdas hälsa och säkerhet respekteras).

1.5 Enligt riktlinje 5 uppmanas medlemsstaterna fortfarande att främja "innovativa arbetsformer". Nya arbetsformer och innovation ger visserligen möjligheter till tillväxt, men EESK har tidigare framhållit de många utmaningar som är förknippade med denna typ av arbete. Sysselsättningsriktlinjerna bör sträva efter att omsätta tendenserna i samband med dessa nya arbetsformer i möjligheter till rättvis sysselsättning. Uppmaningen att sätta tillräckliga och rättvisa löner, antingen genom förbättrade mekanismer för lagstadgade minimilöner där sådana finns eller genom kollektiva förhandlingar, bör välkomnas. Det är mycket viktigt att arbetsmarknadens parter deltar, och det är mycket positivt att man i riktlinje 5 uppmanar medlemsstaterna att "främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter och kollektiva förhandlingar vad gäller lönesättning". I detta avseende bör man i slutet på riktlinjen införa förslag för att stärka kollektivavtalens ändamålsenlighet genom att öka deras täckning.

1.6 När det gäller riktlinje 6, "Öka arbetskraftsutbudet och förbättra tillgången till sysselsättning samt öka arbetskraftens färdigheter och kompetens", uppskattar EESK att man i riktlinjen hänvisar till en övergripande vision av kompetens som är anpassad till ett produktivt system som är hållbart. EESK välkomnar att man i riktlinjerna uppmanar medlemsstaterna att anpassa och investera i sina utbildningssystem för att kunna erbjuda högkvalitativ och inkluderande utbildning, inklusive yrkesutbildning. EESK efterlyser i detta avseende mer ändamålsenliga europeiska och nationella strategier för att säkerställa hållbar finansiering för omskolning och kompetenshöjning för alla vuxna genom livslångt lärande, med särskilt fokus på att tillhandahålla ändamålsenligt stöd till arbetstagare och arbetslösa.

1.7 När det gäller riktlinje 7, "Förbättra arbetsmarknadens funktion och göra den sociala dialogen mer ändamålsenlig", är en välfungerande social dialog av avgörande betydelse för all sysselsättningspolitik, även genomförandet av EU:s sysselsättningsriktlinjer. Därför måste mer göras för att underlätta och främja den sociala dialogen, på både nationell och europeisk nivå. Kommissionen har dessutom gjort framsteg i fråga om det civila samhällets medverkan i den europeiska planeringsterminen, vilket är välkommet och bör vidareutvecklas. En aspekt som saknas i denna riktlinje är behovet av bättre hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. I samband med covid-19-utbrottet är en hälsosam och säker arbetsplats avgörande för att bekämpa risken för att smittas och sprida virus och andra sjukdomar. Som alltid, och i synnerhet under dessa exceptionella omständigheter, måste arbetsgivarna ta ansvar för sina arbetstagares hälsa och säkerhet och ge dem och deras företrädare lämplig information, göra riskbedömningar och vidta förebyggande åtgärder. Offentliga myndigheter, företag, anställda och arbetsmarknadens parter måste alla bidra till att skydda arbetstagarna, deras familjer och samhället i stort.

1.8 De flesta små- och mikroföretag har begränsade ekonomiska och administrativa resurser och bör därför tillhandahållas praktiskt, ekonomiskt och skräddarsytt stöd för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen för att de ska kunna anpassa arbetsplatser och snabbt införa nya förändringar och rutiner för att skydda arbetstagarna. Arbetsmiljöinspektörer, EU-Osha (Europeiska arbetsmiljöbyrån), nätverket Enterprise Europe och behöriga myndigheter på nationell nivå kan tillhandahålla praktiskt stöd, t.ex. kostnadseffektiva, kostnadsfria och användarvänliga verktyg, information, vägledning och rådgivning.

1.9 När det gäller riktlinje 8, "Främja lika möjligheter för alla, främja social inkludering och bekämpa fattigdom", måste alla slags diskriminerande metoder bekämpas. Socialt skydd och hälso- och sjukvård måste tillhandahållas till alla. Främjande av kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, samt aktivt åldrande för alla, bör stödjas genom lämpliga åtgärder såsom tillgång till offentliga tjänster av hög kvalitet och anständiga arbetsvillkor för alla. I sysselsättningsriktlinjerna bör man också beakta mål för socialt skydd såsom fullständig och faktisk täckning, tillräcklighet och öppenhet.

2. Bakgrund

2.1 I fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) föreskrivs att medlemsstaterna ska betrakta den ekonomiska politiken och främjandet av sysselsättningen som frågor av gemensamt intresse och att de ska samordna sina åtgärder inom rådet ⁽¹⁾. I artikel 148 i EUF-fördraget föreskrivs att rådet ska anta riktlinjer för sysselsättningspolitiken. I riktlinjerna fastställs i vilken utsträckning och i vilken riktning medlemsstaternas politik bör samordnas, och de bildar underlag för de landsspecifika rekommendationerna inom ramen för den europeiska planeringsterminen.

2.2 Sysselsättningsriktlinjerna och riktlinjerna för den ekonomiska politiken antogs för första gången tillsammans, som ett "integrerat paket", år 2010 i samband med Europa 2020-strategin. År 2018 anpassades sysselsättningsriktlinjerna till principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. EESK välkomnade denna anpassning från första början ⁽²⁾, men begärde där och i flera efterföljande yttranden ⁽³⁾ att mer skulle göras i praktiken för att verkligen förverkliga och genomföra pelaren.

2.3 Eftersom den europeiska planeringsterminen har uppdaterats för att integrera FN:s mål för hållbar utveckling, har den årliga tillväxtöversikten omvandlats till den årliga strategin för hållbar tillväxt, och det föreslås nu att sysselsättningsriktlinjerna ska ses över.

2.4 Kommissionens förslag till rådets beslut om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik antogs den 26 februari 2020, innan samordningen av nödåtgärder för att hantera covid-19-utbrottet inleddes. De offentliga myndigheterna omedelbara mål måste vara att eftersträva rätt balans mellan att skydda folkhälsan genom att minska virusets spridning och att upprätthålla livsviktig ekonomisk verksamhet.

2.5 ILO har varnat för att sysselsättningseffekterna av covid-19 är djupa, långtgående och utan motstycke ⁽⁴⁾ och skulle kunna leda till att miljontals arbetstillfällen går förlorade och undersysselsättningen och antalet arbetande fattiga ökar, i en omfattning som vida överträffar effekterna av finanskrisen 2008–2009. Minskningen av effekternas omfattning kommer att bero på hur snabbt och beslutsamt politiska beslut fattas och genomförs.

2.6 Kommittén är övertygad om att endast en heltäckande europeisk ekonomisk återhämtningsplan skulle ge EU:s medlemsstater, medborgare, företag och arbetstagare möjlighet att på bästa sätt hantera konsekvenserna av covid-19-pandemin och återuppbygga en mer hållbar och motståndskraftig europeisk ekonomi ⁽⁵⁾. Medlemsstaterna bör snabbt enas om en ny flerårig budgetram för att minska osäkerheten beträffande EU:s finansiering av investeringar från och med 2021.

2.7 Företag och arbetstagare inom en rad ekonomiska sektorer har drabbats hårt. Många företag, särskilt mikroföretag, små och medelstora företag samt sociala företag, hotas av insolvens och miljontals arbetstagare är utsatta för inkomstbortfall och uppsägning ⁽⁶⁾. I genomsnitt uppger omkring 90 % av de små och medelstora företagen att de påverkas ekonomiskt och förväntar sig en ökning av arbetslösheten med mellan 3 och 5 procentenheter ⁽⁷⁾. Det behövs riktade åtgärder för att stödja företag och arbetstillfällen inom nyckelsektorer som har drabbats särskilt hårt.

2.8 I Europa och världen över har vårdpersonalen med rätta framhållits som hjältar i frontlinjen som gör sitt yttersta för att rädda liv och i alltför många fall själva har fått betala med sitt eget liv. I vissa länder har de, liksom lärare, andra offentliganställda, inneboende vårdpersonal och omsorgsgivare, undervärderats och drabbades hårdast av åtstramnings-

⁽¹⁾ Artikel 146.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

⁽²⁾ EUT C 237, 6.7.2018, s. 57.

⁽³⁾ EUT C 14, 15.1.2020, s. 1.

⁽⁴⁾ Se ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition.

⁽⁵⁾ Se EESK:s förklaring "EU:s insatser mot covid-19-utbrottet och behovet av en solidaritet mellan medlemsstaterna av aldrig tidigare skådad slag".

⁽⁶⁾ SMEunited "A view on the COVID impact on and support measures for SMEs", BusinessEurope "Video conference of the members of the European Council on 23 April 2020 – Letter from Pierre Gattaz and Markus J. Beyrer to the President of the European Council Charles Michel".

⁽⁷⁾ SMEunited "A view on the COVID impact on and support measures for SMEs".

åtgärderna till följd av krisen 2008. Framöver är det mycket viktigt att denna förnyade uppskattning i praktiken omsätts i bättre villkor och förutsättningar samt nödvändiga investeringar i offentliga tjänster och i synnerhet i välfärdssystemet.

2.9 Covid-19-krisen illustrerar också tydligt de befintliga strukturella problemen på de europeiska arbetsmarknaderna. Det råder fortfarande ojämlikhet mellan arbetstagare i mer stabila och trygga arbetsformer och dem i mer otrygga arbetsformer. Det behövs flexibilitet för både arbetsgivare och arbetstagare för att kunna hantera de snabba förändringarna i arbetslivet, och detta måste stödjas genom att man främjar trygghet och rättvisa arbetsvillkor i alla former av arbete.

2.10 Många av de arbetstagare som vanligen betraktas som "lågutbildade" och därmed är lågavlönade, har i själva verket varit centrala arbetstagare som bidrar till att hålla vår värld i rörelse, och de utsätter ofta sig själva och sina anhöriga för risker.

2.11 Dessa arbetstagare, som redan är de mest utsatta när det gäller tillträde till och deltagande på arbetsmarknaden, löper större risk för utestängning. Detta inbegriper kvinnor, unga, personer med funktionsnedsättning och andra grupper som är utsatta för diskriminering på arbetsplatsen, såsom migranter och romer. Vissa arbetstagare, särskilt kvinnor, kan vara tvungna att ge upp sitt arbete för att ta hand om barn och andra familjemedlemmar.

2.12 Den viktigaste frågan för de europeiska företagen har varit att behålla sin ställning på marknaden och bevara arbetstillfällena för miljontals arbetstagare. Företagen och arbetsmarknadens parter har funnit pragmatiska lösningar, t.ex. anpassade affärsplaner, införande av system för korttidsarbete, distansarbete eller andra flexibla alternativ, samt skapande av förutsättningar för distansutbildning på företagsnivå.

2.13 Mot bakgrund av denna utveckling måste Europeiska unionens samordning av sysselsättningspolitiken anpassas så att den motsvarar denna nya och aldrig tidigare skådade situation. Kommissionens förslag till rådets förordning om inrättande av ett europeiskt instrument för tillfälligt stöd för att minska risken för arbetslöshet i en krissituation (SURE) till följd av utbrottet av covid-19⁽⁸⁾ är ett välkommet initiativ för att ge omedelbart stöd till arbetstagare och företag. Om detta snabbt genomförs kommer det att bidra till att mildra de negativa sysselsättningseffekterna och främja förutsättningarna för en snabb återhämtning. Även om det är osäkert hur länge den extraordinära situation som skapats av covid-19-krisen kommer att vara, är det uppenbart att effekterna kommer att fortsätta under en längre period. Sysselsättningsriktlinjerna för 2020 bör därför också anpassas för att ta hänsyn till denna nya situation.

2.14 Sysselsättningsriktlinjerna bör vara stabila över en längre tidsperiod och gälla för alla medlemsstater, med tanke på de olika nationella förhållandena. Mot bakgrund av det nuvarande covid-19-utbrottet – som redan visar tecken på att omvandlas till en ekonomisk och social kris med allvarliga och långvariga konsekvenser för de europeiska arbetsmarknaderna – bör man dock överväga att i år anta en kompletterande och extraordinär/akut sysselsättningsriktlinje för att vägleda de nödvändiga anpassningarna av sysselsättningspolitiken i EU:s medlemsstater i syfte att hantera denna situation utan motstycke. Den befintliga öppna samordningsmetoden bör förbättras ytterligare för att hjälpa medlemsstaterna att riktmärka framstegen med att reformera och förbättra resultatet av deras sysselsättningspolitik och de nationella systemen för socialt skydd.

2.15 En akut covid-19-sysselsättningsriktlinje skulle kunna omfatta hänvisningar till effektiva tillfälliga åtgärder som behövs för att mildra krisens effekter, såsom system för korttidsarbete, inkomststöd, förlängning av sjukpenning, uppskjutande av arbetsgivarnas sociala avgifter, preliminär skatt på löner och mervärdesskatt samt främjande av distansarbete (samtidigt som arbetsgivarnas ansvar för de anställdas hälsa och säkerhet respekteras).

⁽⁸⁾ COM(2020) 139 final.

2.16 Mot bakgrund av covid-19-krisen betraktar EESK detta yttrande som ett tillfälle att lägga fram synpunkter på och rekommendationer om hur man bör hantera de aldrig tidigare skådade störningar på arbetsmarknaderna i ett växande antal länder som har uppstått på grund av den partiella nedstängningen av det sociala och ekonomiska livet i syfte att bekämpa virusinfektionen. Denna situation kommer att göra det nödvändigt för EU:s medlemsstater att anpassa sin sysselsättningspolitik.

3. Allmänna kommentarer

3.1 EESK hänvisar till tidigare yttranden om sysselsättningsriktlinjerna och upppepar vissa giltiga punkter från dessa:

- Det krävs ökade insatser för att investera i skapandet av arbetstillfällen av god kvalitet och ta itu med otrygga anställningar, eftersom denna aspekt också begränsar produktiviteten⁽⁹⁾.
- EU och dess medlemsstater måste göra fortsatta ansträngningar för att undanröja skillnader. Uppåtgående konvergens är en genomgående princip som bör beaktas och införlivas i all EU-politik⁽¹⁰⁾.
- EESK efterlyser återigen ett ordentligt paket om sociala investeringar som en del av ett europeiskt tillväxt- och investeringsprogram på 2 % av BNP⁽¹¹⁾.
- Bestämmelser om jämställdhet måste ingå i varje riktlinje, och det är nödvändigt med ett starkt fokus på frågan om låga löner för att få bukt med löneklyftan mellan kvinnor och män⁽¹²⁾.
- Strategin med social delaktighet för personer med funktionsnedsättning, för migranter och för romer bekräftas i flera yttranden.
- En välfungerande social dialog är en förutsättning för att uppnå uppåtgående social konvergens och tillgång till arbetstillfällen av god kvalitet, färdigheter och kompetens och för att bättre utforma och genomföra reformer som härrör från dessa mål⁽¹³⁾.
- Det enda sättet att skapa mer jämlika samhällen är att skapa en mer inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt och sysselsättning i kombination med förbättrad produktivitet och konkurrenskraft, i syfte att tillförsäkra befolkningen anständiga arbetsvillkor, tillräckliga löner och pensioner samt möjlighet att utöva sina rättigheter⁽¹⁴⁾.
- Kommittén har också fäst uppmärksamheten på behovet av förbättringar av resultattavlan och behovet av en både ekonomisk och social europeisk planeringstermin i ett av sina yttranden om pelaren⁽¹⁵⁾. Förhållandet mellan övervakningen av makroekonomiska frågor och sysselsättnings- och socialpolitiken är av avgörande betydelse.
- Trots framstegen med pelaren och integreringen av riktlinjerna för sysselsättningspolitiken i de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken anser EESK fortfarande att det ännu brister i konvergensen mellan de båda paketen av riktlinjer. EESK välkomnar uppdateringen av riktlinjerna, på grundval av integreringen av målen för hållbar utveckling i den europeiska planeringsterminen.

3.2 EESK slår återigen fast att man vid utarbetandet av politiken för att reglera arbetsmarknaden och de sociala rättigheterna måste kombinera de sammanlänkade dimensionerna konkurrenskraft, produktivitet och social hållbarhet inklusive arbetstagarnas rättigheter på ett harmoniskt sätt. I all politik som genomförs av EU-institutionerna samt av nationella och lokala myndigheter bör det förutses en lämplig jämvikt mellan ekonomisk, social och miljömässig hållbarhet⁽¹⁶⁾.

⁽⁹⁾ EUT C 282, 20.8.2019, s. 32, punkt 3.1.4.

⁽¹⁰⁾ EUT C 282, 20.8.2019, s. 32, punkt 1.7.

⁽¹¹⁾ EUT C 237, 6.7.2018, s. 57, punkterna 1.3 och 4.3.

⁽¹²⁾ EUT C 237, 6.7.2018, s. 57, punkt 1.13.

⁽¹³⁾ EUT C 282, 20.8.2019, s. 32, punkt 3.3.1.

⁽¹⁴⁾ EUT C 282, 20.8.2019, s. 32, punkt 3.4.1.

⁽¹⁵⁾ EUT C 81, 2.3.2018, s. 145.

⁽¹⁶⁾ EUT C 282, 20.8.2019, s. 32, punkt 1.3.

3.3 Sysselsättningspolitiken är nyckeln till ekonomisk och social utveckling i EU som helhet och i dess medlemsstater. Sysselsättningsriktlinjerna har en viktig roll när det gäller att samla kommissionen, de nationella regeringarna, arbetsgivarna och fackföreningarna för att anpassa sysselsättningspolitiken och systemen för socialt skydd till det föränderliga ekonomiska och sociala sammanhanget i Europa.

3.4 Den europeiska pelaren för sociala rättigheter kan vara ett sätt att främja uppåtgående konvergens och bättre arbets- och levnadsvillkor i hela EU. Framtidens arbetsmarknad bör vara ett huvudtema i diskussionerna om pelaren, där man bör behandla de betydande förändringar som äger rum på detta område, och man bör anta en samstämmig europeisk sysselsättningsstrategi som omfattar följande teman:

- Investeringar och innovation.
- Sysselsättning och skapande av bra arbetstillfällen.
- Rättvisa arbetsvillkor för alla.
- Rättvisa och smidiga övergångar med stöd av en aktiv arbetsmarknadspolitik.
- Lika möjligheter för alla.
- Medverkan av alla berörda parter, särskilt arbetsmarknadens parter.
- Investeringar i utbildningssystemen för att kunna erbjuda högkvalitativ och inkluderande utbildning, inklusive yrkesutbildning, livslångt lärande, kompetenshöjning och omskolning, särskilt för att beakta behoven av digital och grön kompetens.

3.5 Pelaren kan bara genomföras effektivt i medlemsstaterna om det finns tillräckliga medel för socialpolitiska investeringar för att tillämpa rättigheterna och principerna genom särskilda politiska initiativ. Därför bör man utnyttja mekanismer såsom Europeiska socialfonden och Europeiska fonden för strategiska investeringar⁽¹⁷⁾.

3.6 Framför allt utgör arbetslösheten en stor utmaning för de flesta länder. Effekterna av covid-19-krisen kräver större insatser för aktiv arbetsmarknadspolitik än under normala förhållanden. Mer behöver göras på både EU-nivå och nationell nivå.

3.7 Sysselsättningsriktlinjer som är anpassade till principerna i pelaren för sociala rättigheter kan utgöra ett viktigt verktyg för medlemsstaterna när de utarbetar och genomför strategier och åtgärder för att mildra de ekonomiska och sociala konsekvenserna av covid-19-krisen på kort sikt, och för att ta sig ur krisen utan att undergräva arbetstagarnas rättigheter eller förlora konkurrenskraft. Detta kan samordnas inom ramen för den europeiska planeringsterminen. För sysselsättningsriktlinjerna bör det vara en prioritering att främja den sociala dialogen. En stark social dialog bör säkerställas på alla nivåer för att hantera effekterna av krisen på ett hållbart sätt, både ekonomiskt och socialt.

3.8 Bevarande av arbetstillfällen plus ordentligt kompenserat korttidsarbete är i detta avseende bättre för både arbetsgivare och arbetstagare än uppsägningar. EU-omfattande främjande av och ekonomiskt stöd till sådana arbetsmarknadsinstrument skulle utgöra ett viktigt bidrag till att stabilisera det ekonomiska och sociala livet under dessa exceptionella omständigheter.

⁽¹⁷⁾ EUT C 282, 20.8.2019, s. 32, punkt 3.5.5.

3.9 I detta avseende välkomnade EESK inrättandet av SURE⁽¹⁸⁾, det instrument som aviserats av kommissionen och utvecklats för att ekonomiskt stödja system för korttidsarbete, mekanismer för inkomstkompensation och andra åtgärder som syftar till att förebygga arbetslöshet till följd av covid-19-utbrottet.

3.10 När det gäller riktlinjerna för medlemsstaterna om tillämpningen av detta instrument uppmanar EESK kommissionen att åtminstone se till att a) alla medlemsstater inför korttidsarbete eller liknande åtgärder, b) sådana åtgärder omfattar alla arbetstagare, sektorer och företag, c) utbetalningar främst görs till företag som intensifierar insatserna för att undvika uppsägningar, och d) arbetsmarknadens parter deltar fullt ut i utformningen, utarbetandet och genomförandet av systemen, på nationell nivå, sektorsnivå och företagsnivå, och lämplig EU-finansiering bör anslås för att hjälpa medlemsstaterna att genomföra nödvändiga åtgärder.

3.11 I sitt nyligen avgivna gemensamma uttalande om covid-19⁽¹⁹⁾ uppmanar de europeiska arbetsmarknadsparterna till att göra allt för att hjälpa arbetstagare, företag, ekonomisk verksamhet och offentliga tjänster att klara krisen, så att de kan återgå till sin verksamhet när krisen upphör, se till att arbetstagarna kan behålla sitt arbete under tiden, skydda dem från arbetslöshet och inkomstbortfall samt minska de ekonomiska förlusterna.

3.12 Arbetsmarknadens parter uppmanar regeringarna att i synnerhet godkänna åtgärder för att

- undvika snedvridningar på den inre marknaden, inklusive förbud och exportrestriktioner, särskilt för export av medicinsk utrustning och läkemedel, och upphäva stängningar av gränserna för varor; att skydda alla godstransportsätt är en prioriterad fråga inom EU, som också har en viktig roll när det gäller att samordna och informera om de åtgärder som vidtas i medlemsstaterna,
- uppmuntra medlemsstaternas utgifter och investeringar, särskilt för att förstärka personal, utrustning och medel för nationella hälso- och sjukvårdstjänster, system för socialt skydd och andra tjänster av allmänt intresse,
- mobilisera outnyttjade strukturfondsmedel och andra EU-medel för att stödja medlemsstaterna när det gäller att säkerställa ekonomiskt stöd och inkomststöd till arbetstagare som drabbats av arbetslöshet eller tillfälligt arbetsstopp,
- säkerställa kreditillgång och ekonomiskt stöd för företag, särskilt alla typer av små och medelstora företag, som påverkas av nedstängnings- och nödatgärder, med samordnade insatser från EU:s budget, ECB, EIB och nationella utvecklingsbanker,
- aktivera solidaritetsfonden för naturkatastrofer och andra tillgängliga medel på EU-nivå och anpassa den för närvarande otillräckliga budgeten.
- Kommissionens insatser för att införa fullständig flexibilitet i reglerna för statligt stöd bör också erkännas.

3.13 Medlemsstaterna bör göra de nationella arbetsmarknadsparterna delaktiga i utformningen och genomförandet av de nationella åtgärderna.

⁽¹⁸⁾ Det europeiska instrumentet för tillfälligt stöd för att minska risken för arbetslöshet i en krissituation (SURE) till följd av utbrottet av covid-19.

⁽¹⁹⁾ European Social Partners joint statement on COVID-19

3.14 Kommissionen och medlemsstaterna måste se till att det ekonomiska stödet når företagen, särskilt alla typer av små och medelstora företag, och alla arbetstagare, även dem med ottrygg anställning som är mest utsatta.

3.15 Kommissionens plan att tillämpa flexibilitet när det gäller tillämpningen av dess finanspolitiska regler och regler för statligt stöd är av avgörande betydelse för att stödja offentliga tjänster, som är överbelastade, samt företag och arbetstagare som drabbats av krisen.

3.16 De EU-medel som investeras i att skydda arbetstagare och företag från de värsta effekterna av krisen bör vara ett komplement till medlemsstaternas utgifter.

3.17 Europa måste visa ansvar, solidaritet och effektivitet när det gäller att hantera denna nödsituation genom att skydda alla berörda medborgare, arbetstagare och företag.

4. Särskilda kommentarer

4.1 Sysselsättningsriktlinjernas roll som kompass är viktig också under covid-19-krisen, då kortsiktiga åtgärder får störst uppmärksamhet. Det långsiktiga perspektivet får inte glömmas bort, ens i kristider, så att man kan eftersträva hållbar uppåtående konvergens.

4.2 Riktlinje 5: Stimulera efterfrågan på arbetskraft

4.2.1 Ur ett långsiktigt perspektiv är riktlinjen bristfällig när det gäller att tillhandahålla ändamålsenliga åtgärder för att stimulera efterfrågan på arbetskraft. I alla åtgärder som föreslås hänvisar man till inträdes hinder för företag och lägger man fram skatteväxlingar för att minska skattebördan på arbete. Detta förslag är kortsiktigt och beaktar inte de politiska konsekvenserna av att minska statens finansiella kapacitet.

4.2.2 Enligt riktlinje 5 uppmuntras medlemsstaterna fortfarande att främja "innovativa arbetsformer". Nya arbetsformer och innovation ger visserligen möjligheter till tillväxt, men EESK har tidigare framhållit de många utmaningar som är förknippade med denna typ av arbete. Sysselsättningsriktlinjerna bör sträva efter att omsätta tendenserna i samband med dessa nya arbetsformer i möjligheter till rättvis sysselsättning på grundval av en balans mellan smidiga övergångar på arbetsmarknaderna och lämpliga bestämmelser om arbetstagarnas trygghet ⁽²⁰⁾.

4.2.3 Uppmaningen att sätta tillräckliga löner, antingen genom förbättrade mekanismer för att sätta lagstadgade minimilöner där sådana finns eller genom kollektiva förhandlingar, bör välkomnas. Det är mycket viktigt att arbetsmarknadens parter deltar, och det är mycket positivt att man i riktlinjerna uppmanar medlemsstaterna att "främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter och kollektiva förhandlingar vad gäller lönesättning". EESK håller för närvarande på att utarbeta ett yttrande om rimliga minimilöner ⁽²¹⁾.

4.2.4 Rörelsen i riktlinjerna bort från skatt på arbete i riktning mot andra källor välkomnas, liksom den nya specificeringen. Det behövs dock större tydlighet beträffande andra möjliga källor. EESK har antagit yttranden med inriktning på frågor såsom aggressiv skatteplanering, skattebedrägerier och skatteundandragande ⁽²²⁾.

4.2.5 I slutet på denna riktlinje bör man införa förslag för att stärka kollektivavtalens ändamålsenlighet genom att öka deras täckning. Samtidigt är det en förutsättning och av yttersta vikt att subsidiaritetsprincipen samt arbetsmarknadsparternas autonoma roll respekteras fullt ut ⁽²³⁾.

⁽²⁰⁾ EUT C 237, 6.7.2018, s. 57, punkt 5.1.

⁽²¹⁾ Yttrande om Rimliga minimilöner i Europa SOC/632 (pågående).

⁽²²⁾ EUT C 237, 6.7.2018, s. 57, EUT C 129, 11.4.2018, s. 1.

⁽²³⁾ EUT C 237, 6.7.2018, s. 57, punkt 5.5.

4.3 Riktlinje 6: Öka arbetskraftsutbudet och förbättra tillgången till sysselsättning samt öka arbetskraftens färdigheter och kompetens

4.3.1 Det är bra att man i riktlinjen hänvisar till en övergripande vision av kompetens som är anpassad till ett produktivt system som är hållbart. EESK välkomnar att man i riktlinjerna uppmanar medlemsstaterna att anpassa och investera i sina utbildningssystem för att kunna erbjuda högkvalitativ och inkluderande utbildning, inklusive yrkesutbildning.

4.3.2 EESK uppmuntrar medlemsstaterna att på bästa sätt utnyttja de möjligheter som erbjuds genom EU-fonderna, som också bör stödjas med nationella resurser. EESK efterlyser mer ändamålsenliga europeiska och nationella strategier för att säkerställa hållbar finansiering för omskolning och kompetenshöjning för alla vuxna, med särskilt fokus på att tillhandahålla ändamålsenligt stöd till arbetstagare och arbetslösa genom offentliga arbetsförmedlingar, företag, individuella lärandekon-
ton och andra metoder som används på nationell nivå. Med tanke på covid-19-utbrottets inverkan kan det behövas omedelbara åtgärder för att anpassa arbetskraftsutbudet till de rådande behoven och kraven, t.ex. företag inom tjänstesektorn som tillfälligt lånar ut sina anställda till hälso- och sjukvårdssektorn.

4.3.3 EESK föreslår kommissionen att bli mer ambitiös när det gäller att fastställa indikatorer och riktmärken för deltagande i vuxenutbildning och tillgång till fortbildning för anställda samt indikatorer för offentliga och privata investeringar i yrkesutbildning, och arbetstagarnas rätt till betald ledighet för utbildning bör övervägas och krävas i sysselsättningsriktlinje 6 ⁽²⁴⁾.

4.3.4 Omskolning och kompetenshöjning kommer att vara en viktig faktor för att anpassa arbetsmarknaderna under covid-19-krisen, men också för att se till att Europa kommer ut ur krisen starkare och mer konkurrenskraftigt. Medlemsstaterna bör bygga upp eller stärka mekanismerna och systemen för stöd till jobbövergångar med stöd från Europeiska socialfonden. Syftet med sådana mekanismer är att skapa sätt att komma tillbaka till arbete och förebygga uppsägningar som leder till långtidsarbetslöshet, men också att öppna upp vägar till nya arbetstillfällen och olika sätt att skapa arbetstillfällen.

4.3.5 En bättre förståelse av arbetets och anställningsförhållandenas föränderliga natur i den digitala tidsåldern bör leda till en effektivare sysselsättningspolitik inom EU. Covid-19-pandemin har lett till en situation där fler människor än någonsin distansarbetar. Distansarbete lämpar sig inte för alla omständigheter eller alla typer av tjänster, men om distansarbete används på rätt sätt kan det vara en viktig del av insatserna för att skapa flexibel arbetstid i syfte att hjälpa arbetstagarna att uppnå bättre balans mellan arbete och privatliv och i företagets intresse. Det är mycket viktigt att säkerställa lämpliga hälso- och säkerhetsarrangemang både på arbetsplatsen och när det gäller villkoren för distansarbete, bl. a. respekt för arbetstidsbegränsningarna. Det krävs också mer forskning om och investeringar i åtgärder för att hantera nya och framväxande risker, inklusive stress och andra psykosociala risker.

4.3.6 För att alla lärare och elever samt medborgare, även de som finns i marginaliserade områden, ska få fullständig digital kompetens krävs tillräckliga offentliga medel och kompetent teknisk personal. Det är viktigt att garantera tillgång till internet, tillhandahålla utbildning i digital kompetens för dem som är utsatta för risker och ge dem möjlighet att utöva sina rättigheter och få tillgång till sociala tjänster.

4.3.7 EESK har redan betonat nödvändigheten av att garantera en anständig inkomst under utbildningen. Man bör också undersöka de instrument som används i vissa EU-medlemsstater i syfte att göra god praxis i fråga om miniminormer när det gäller rätten till utbildningsledighet till gängse praxis i övriga medlemsstater.

⁽²⁴⁾ Yttrande om Hållbar finansiering för livslångt lärande och kompetensutveckling i samband med brist på kvalificerad arbetskraft (förberedande yttrande på begäran av det kroatiska ordförandeskapet) (SOC/629) (se sidan 8 i detta nummer av EUT).

4.3.8 I fråga om stöd till arbetslösa och mot bakgrund av det ökade antalet långtidsarbetslösa bör man i sysselsättningsriktlinjerna ta hänsyn till behovet av att vidta tidiga åtgärder för att undvika märkningseffekten av att stå utanför arbetsmarknaden. Arbetslöshetsförmånernas täckning och nivå måste vara tillräcklig. Vissa nationella system är för stelbenta när det gäller berättigande och ersättningen är för låg. I detta avseende har EESK nyligen efterlyst EU-åtgärder i riktning mot miniminormer för de nationella arbetslöshetssystemen ⁽²⁵⁾.

4.3.9 Samtidigt som man underlättar sysselsättningsmöjligheterna inom alla slags arbetsformer, bör kärnan i EU:s långsiktiga sysselsättningsvision vara att sätta arbetstillfällena av god kvalitet på dagordningen.

4.4 Riktlinje 7: Förbättra arbetsmarknadens funktion och göra den sociala dialogen mer ändamålsenlig

4.4.1 Uppmaningen att kämpa för transparenta och förutsägbara villkor, för att förebygga segmentering och otrygga anställningar, och främja övergången till tillsvidareanställningar är ett positivt tecken. Detsamma gäller beträffande att stärka och förbättra arbetsmarknadsparternas förmåga att förhandla kollektivt. Sysselsättningsriktlinjerna bör också syfta till att främja de kollektiva förhandlingarnas täckning och se till att alla arbetstagare har rätt att organisera sig och fri tillgång till facklig representation.

4.4.2 Bestämmelserna om tillgång till opartisk tvistlösning i denna riktlinje bör gälla generellt, och inte enbart i samband med "omotiverade uppsägningar". Parternas rättigheter att vända sig till domstolar om en alternativ tvistlösning har misslyckats bör dock respekteras ⁽²⁶⁾.

4.4.3 Andra positiva inslag i kommissionens förslag, jämfört med de nuvarande sysselsättningsriktlinjerna, är tonvikten på rättvisa villkor för mobila arbetstagare och hänvisningarna till kampen mot diskriminering och avskaffandet av fattigdom bland förvärvsarbetande. Det kommer att vara viktigt att medlemsstaterna tar hänsyn till mobila arbetstagare, inklusive gränsarbetare, när de genomför åtgärder, såsom att stänga gränserna, för att mildra effekterna av covid-19-utbrottet.

4.4.4 En aspekt som saknas i denna riktlinje är behovet av bättre hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. I samband med covid-19-utbrottet är en hälsosam och säker arbetsplats avgörande för att bekämpa risken för att smittas och sprida virus och andra sjukdomar. Arbetsgivarna måste ta ansvar för sina arbetstagares hälsa och säkerhet och ge dem och deras företrädare lämplig information, göra riskbedömningar och vidta förebyggande åtgärder. Offentliga myndigheter, företag, anställda och arbetsmarknadens parter måste alla bidra till att skydda arbetstagarna, deras familjer och samhället i stort. För att arbetsmarknaderna ska fungera bättre bör medlemsstaterna investera i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och se till att det finns lämpliga medel och bestämmelser för arbetsinspektioner eller fackliga skyddsombud samt stöd till arbetsgivare.

4.4.5 De flesta små- och mikroföretag har begränsade ekonomiska och administrativa resurser och bör därför tillhandahållas praktiskt, ekonomiskt och skräddarsytt stöd för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen för att de ska kunna anpassa arbetsplatser och snabbt införa nya förfaranden och rutiner för att skydda arbetstagarna. Arbetsmiljöinspektörer, EU-Osha (Europeiska arbetsmiljöbyrån), nätverket Enterprise Europe och behöriga myndigheter på nationell nivå kan tillhandahålla praktiskt stöd, t.ex. kostnadseffektiva, kostnadsfria och användarvänliga verktyg, information, vägledning och rådgivning.

4.4.6 EESK anser att man bör göra mer för att främja kapacitetsuppbyggnad för arbetsmarknadens parter i den sociala dialogen, söra för investeringar i strukturer för att stödja den sociala dialogen och främja förfaranden som gynnar den sociala dialogen. I en del länder är den sociala dialogen mindre utvecklad, och vissa länder lider fortfarande av bakslagen på detta område på grund av krisen. Vi välkomnar kommissionens insatser för att öka samarbetet med arbetsmarknadens parter inom ramen för den europeiska planeringsterminen. Mot bakgrund av att den sociala dialogen är av central betydelse för resultaten av pelaren för sociala rättigheter och vid genomförandet av sysselsättningsriktlinjerna och de landsspecifika

⁽²⁵⁾ EUT C 97, 24.3.2020, s. 32.

⁽²⁶⁾ EUT C 237, 6.7.2018, s. 57, punkt 5.9.

rekommendationerna upprepar EESK sin uppmaning till att se till att en sådan existerar i alla medlemsstater och uppmanar med kraft alla politiska aktörer på nationell nivå och EU-nivå att stärka strukturerna för kollektiva förhandlingar på alla nivåer. Kommissionen har dessutom gjort framsteg i fråga om det civila samhällets medverkan i landsspecifik rapportering, vilket är välkommet och bör vidareutvecklas.

4.5 Riktlinje 8: *Främja lika möjligheter för alla, främja social inkludering och bekämpa fattigdom*

4.5.1 Det sociala skyddets täckning behandlas mot bakgrund av den demografiska utmaningen och behovet av att arbetstagarna arbetar längre. I sysselsättningsriktlinjerna bör man också beakta mål såsom fullständig och faktisk täckning, tillräcklighet och öppenhet.

4.5.2 Jämställdhet kan endast uppnås genom att man ökar kvinnors deltagande på alla nivåer av arbetsmarknaden, både i fråga om sysselsättningsgrad och genom att öka kvinnors genomsnittliga arbetstid. Ytterligare åtgärder behövs för att ta itu med hindren för kvinnors sysselsättning, såsom brist på prismässigt överkomlig och tillgänglig omsorg, och för att undanröja löneskillnaderna mellan könen. För att göra detta måste man ta itu med olika strukturella hinder på europeisk och nationell nivå, bl.a. genom ökade investeringar i offentliga tjänster av god kvalitet och åtgärder för att öka insynen i lönesättningen. Företagande kan erbjuda kvinnor en möjlighet till ekonomisk självständighet med högkvalitativa arbeten och framgångsrika karriärer, lyfta kvinnor ur fattigdom och socialt utanförskap och bidra till en jämnare könsfördelning i beslutsfattandet.

4.5.3 För personer med funktionsnedsättning är det särskilt viktigt att tillträdet till arbetsmarknaden underlättas genom att man tar itu med diskriminerande metoder. Ordentligt stöd måste ges genom arbetsförmedlingar och offentliga kampanjer för att motverka fördomar och främja icke-diskriminering av personer med funktionsnedsättning. När det gäller tillgången till tjänster med avseende på funktionsnedsättning är det nödvändigt att hänvisa till självständigt boende och tillgänglighet.

4.5.4 För att trygga tillgången till hälso- och sjukvård för alla måste behovet av en hållbar, effektiv, överkomlig och tillgänglig högkvalitativ hälso- och sjukvård samt lämplig finansiering för vårdpersonal med lämplig utbildning uppmärksammas.

4.5.5 När det gäller aktivt åldrande krävs det konkreta förslag för att undvika att politik som är olämplig för äldre arbetstagare främjas. Såsom de europeiska arbetsmarknadsparterna enats om i det självständiga ramavtalet om aktivt åldrande och en generationsövergripande strategi ⁽²⁷⁾ handlar aktivt åldrande om att optimera möjligheterna för arbetstagare i alla åldrar att arbeta under goda, produktiva och hälsosamma förhållanden fram till den lagstadgade pensionsåldern, på grundval av arbetsgivarnas och arbetstagarnas ömsesidiga engagemang och motivation.

4.5.6 I detta avseende har EESK också i ett antal yttranden betonat behovet av att främja solidaritet mellan generationerna i kombination med en ändamålsenlig tillväxt- och sysselsättningspolitik. Vi behöver en verklig politik för "aktivt åldrande" för att uppnå en bra politik avseende arbetsförhållanden, hälsa och säkerhet samt arbetstider och ett ökat deltagande i livslångt lärande. Vi behöver dessutom öka sysselsättningsgraden bland äldre, som ofta måste lämna arbetslivet tidigt på grund av hälsoproblem, arbetets intensitet, tidig uppsägning och brist på möjligheter till utbildning eller återinträde på arbetsmarknaden ⁽²⁸⁾.

Bryssel den 7 maj 2020.

Luca JAHIER
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs
ordförande

⁽²⁷⁾ European social partners' autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach

⁽²⁸⁾ EUT C 237, 6.7.2018, s. 57, punkt 5.9, och yttrandet "Förändringarna i arbetslivet och livslängden/den åldrande befolkningen – Förutsättningarna för att arbetstagare som åldras ska kunna fortsätta att vara aktiva i det nya arbetslivet" (EUT C 14, 15.1.2020, s. 60).