



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 2 mei 2017
(OR. en)

8637/17
ADD 2

SOC 295
EMPL 221
EDUC 159
SAN 168
ECOFIN 318

BEGELEIDENDE NOTA

van:	de heer Jordi AYET PUIGARNAU, directeur, namens de secretaris-generaal van de Europese Commissie
ingekomen:	27 april 2017
aan:	de heer Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, secretaris-generaal van de Raad van de Europese Unie
Nr. Comdoc.:	SWD(2017) 201 final
Betreft:	WERKDOCUMENT VAN DE DIENSTEN VAN DE COMMISSIE bij Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's inzake de oprichting van een Europese pijler van sociale rechten

Hierbij gaat voor de delegaties document SWD(2017) 201 final.

Bijlage: SWD(2017) 201 final



Brussel, 26.4.2017
SWD(2017) 201 final

WERKDOCUMENT VAN DE DIENSTEN VAN DE COMMISSIE
bij

**Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees
Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's**

inzake de oprichting van een Europese pijler van sociale rechten

{COM(2017) 250 final}
{SWD(2017) 200 final}
{SWD(2017) 206 final}

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Hoofdstuk I – Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt.....	6
Onderwijs, opleiding en een leven lang leren	6
Gelijkheid van vrouwen en mannen	11
Gelijke kansen	16
Actieve ondersteuning bij het vinden van werk.....	19
Hoofdstuk II — Billijke arbeidsvoorwaarden.....	23
Veilige en flexibele werkgelegenheid.....	23
Loon.....	29
Informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag.....	32
Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers	36
Evenwicht tussen werk en privéleven.....	41
Een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving en gegevensbescherming.....	44
Hoofdstuk III – Sociale bescherming en integratie.....	49
Kinderopvang en hulp aan kinderen	49
Sociale bescherming.....	53
Werkloosheidsuitkeringen	57
Minimuminkomen	60
Inkomen voor ouderen en pensioenen	63
Gezondheidszorg	67
Inclusie van personen met een handicap.....	70
Langdurige zorg	74
Huisvesting en bijstand voor daklozen.....	77
Toegang tot essentiële diensten	80

Inleiding

De Europese pijler van sociale rechten bevat een aantal grondbeginselen en rechten ter ondersteuning van goed werkende en billijke arbeidsmarkten en socialezekerheidsstelsels. Samen vormen deze beginselen en rechten een ambitieuze agenda voor beter presterende economieën en rechtvaardigere en veerkrachtigere samenlevingen. Het doel is het bevorderen van een hernieuwde convergentie in de richting van betere arbeids- en levensomstandigheden in heel Europa. In dit verband moet de Europese pijler van sociale rechten leiden tot nieuwe en betere rechten voor burgers, het aanpakken van nieuwe maatschappelijke uitdagingen en de veranderende arbeidsmarkt, met name nu nieuwe technologieën en de digitale revolutie leiden tot nieuwe arbeidsvormen. Deze beginselen en rechten hebben betrekking op de werkgelegenheid, sociale bescherming, sociale inclusie, onderwijs en gelijke kansen.

De pijler bouwt voort op een sterk rechtscorpus op het niveau van de EU en op internationaal niveau. De pijler bouwt met name voort op het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 1989, het Europees Sociaal Handvest van 1961, het herziene Europees Sociaal Handvest van 1996 en de Europese Code inzake sociale zekerheid van de Raad van Europa. In de beginselen wordt ook rekening gehouden met de verdragen, aanbevelingen en bijbehorende protocollen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), en het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap. Tegelijkertijd is het "sociale acquis" van de EU de afgelopen 30 jaar ook ontwikkeld door middel van nieuwe bepalingen in de EU-Verdragen, de vaststelling van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, nieuwe wetgeving en de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Meer recentelijk lag de vaststelling van de doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling voor 2030 van de VN aan de basis van een nieuwe agenda om de uitbanning van armoede en de economische, sociale, solidariteits- en milieudimensies van duurzame ontwikkeling op een evenwichtige en geïntegreerde manier aan te pakken.

Dit document volgt de structuur van de drie hoofdstukken van de Europese pijler van sociale rechten en beschrijft de inhoud van elk beginsel of recht. Elk daarvan is opgebouwd uit drie delen: een beschrijving van het bestaande sociale acquis, een toelichting op de inhoud en het toepassingsgebied, en suggesties voor de uitvoering.

Het acquis van de Unie

Voor elk beginsel of recht geeft het eerste deel van dit document een overzicht van het sociale acquis van de Unie, te beginnen met de desbetreffende bepalingen van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, en wordt een beschrijving gegeven van de (grenzen van de) wetgevende bevoegdheden die zijn vastgelegd in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie

(VWEU). Tot slot worden de belangrijkste reeds bestaande wetgevende en niet-wetgevende maatregelen uiteengezet die bijdragen aan de uitvoering van het beginsel of het recht in kwestie.

Dit deel is niet volledig omdat het alleen de meest relevante instrumenten bevat, zowel juridisch bindende maatregelen als aanbevelingen van de Raad en de Commissie die als richtsnoeren dienen.

Wanneer wordt verwezen naar het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, is het belangrijk te weten dat de bepalingen van dit handvest zijn gericht tot de instellingen, organen en agentschappen van de Unie met inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel alsmede, uitsluitend wanneer zij het recht van de Unie ten uitvoer brengen, tot de lidstaten.

Beginnelsen en rechten van de pijler

De pijler maakt de beginselen en rechten die zijn vastgelegd in bindende bepalingen van het recht van de Unie zichtbaarder, begrijpelijker en explicieter voor de burger en voor de spelers op alle niveaus. Daarnaast voegt de pijler voor bepaalde gebieden nieuwe elementen toe aan het bestaande acquis. Dit wordt uitvoerig toegelicht in het tweede deel.

De in de pijler verankerde beginselen en rechten zijn gericht tot burgers van de Unie en onderdanen van derde landen die legaal in een lidstaat verblijven, ongeacht hun arbeidsstatus, alsook tot overheidsinstanties en sociale partners.

Uitvoering

Gezien de juridische aard van de pijler zijn deze beginselen en rechten niet rechtstreeks uitvoerbaar en moeten zij worden vertaald in specifieke actie en/of afzonderlijke wetgevingsteksten, op het passende niveau. Dit wordt toegelicht in het derde deel van dit document, waarin wordt aangegeven hoe elk recht of beginsel doeltreffend kan worden uitgevoerd door de lidstaten en de sociale partners, die er primair voor verantwoordelijk zijn dat de sociale beginselen en rechten in de praktijk worden toegepast. Daarnaast wordt in dit deel uiteengezet hoe de maatregelen van de Unie zouden bijdragen tot de uitvoering van de pijler.

Het Europees semester, de jaarlijkse cyclus voor coördinatie van het economisch beleid, is en blijft een belangrijk instrument om nauwlettend toe te zien op de ontwikkelingen op het niveau van de EU en de lidstaten en om op de nationale bijzonderheden toegespitste hervormingen te stimuleren. Het bestrijkt ook het geheel aan gebieden waarop de pijler betrekking heeft, van onderwijs, opleiding en een leven lang leren tot actieve ondersteuning van werklozen, lonen, kinderopvang, sociale bescherming en minimuminkomen tot de pensioen- en gezondheidszorgstelsels. De aanbevelingen voor de eurozone en de lidstaten zullen de ontwikkeling en bevordering van sociale rechten weerspiegelen en bevorderen door de vorderingen met de toepassing ervan te beoordelen, te meten en te vergelijken. Benchmarking zal geleidelijk worden uitgevoerd voor een beperkt aantal gebieden die van bijzonder belang zijn voor het functioneren van de eurozone, zoals arbeidsbeschermingswetgeving, werkloosheidsuitkeringen, minimumloon, minimuminkomen en vaardigheden.

De Europese structuur- en investeringsfondsen zullen de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten ondersteunen. Met name het Europees Sociaal Fonds, maar ook andere belangrijke initiatieven voor de sociale samenhang, zoals het Jongerenwerkgelegenheidsinitiatief, het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering en het Fonds voor Europese hulp aan de meest behoeftigen, zullen een belangrijke rol spelen bij de follow-up van de pijler. De pijler zal ook een rol spelen bij de opzet van de programmeringsperiode na 2020.

Het omzetten van de beginselen en rechten van de pijler in de praktijk is een gedeelde taak en verantwoordelijkheid van de EU, de lidstaten en de sociale partners; daarbij moeten zij zich houden aan de verdeling van de bevoegdheden die is vastgelegd in de EU-verdragen en bovendien het subsidiariteits- en het evenredigheidsbeginsel, het beginsel van gezonde overheidsfinanciën en de autonomie van de sociale partners respecteren.

Niets in de Europese pijler van sociale rechten mag worden geïnterpreteerd als een beperking op, of als afbreuk doend aan, beginselen en rechten die binnen hun werkingssfeer zijn erkend in het EU-recht, het internationaal recht en internationale overeenkomsten waarbij de EU of alle lidstaten partij zijn, waaronder het Europees Sociaal Handvest van 1961 en de relevante verdragen en aanbevelingen van de IAO. De uitvoering van de pijler kan worden versterkt door de ratificatie van de relevante IAO-verdragen, het herziene Europees Sociaal Handvest van 1996 en het aanvullend protocol daarbij betreffende een systeem voor collectieve klachten.

De betrokkenheid van de sociale partners is ook van het grootste belang voor de concrete uitwerking van de sociale rechten. De bevordering van de sociale dialoog is als gemeenschappelijke doelstelling van de EU en de lidstaten vastgelegd in artikel 151 VWEU. Op het niveau van de Unie moeten op de beleidsgebieden die onder artikel 153 van het VWEU vallen, de sociale partners worden geraadpleegd overeenkomstig artikel 154 VWEU en mogen zij verzoeken om de tenuitvoerlegging van hun overeenkomsten op het niveau van de Unie overeenkomstig artikel 155 VWEU. De sociale partners kunnen de uitvoering van de pijler ondersteunen door middel van collectieve onderhandelingen op nationaal niveau en/of door het verzamelen en uitwisselen van goede praktijkvoorbeelden uit heel Europa.

Bovendien is burgerdialoog op zowel nationaal als EU-niveau essentieel voor de verbreding van de deelname aan de beleidsvorming en het mobiliseren van meer sociale actoren om de beginselen en rechten van de pijler concreet uit te werken. De civiele dialoog biedt maatschappelijke organisaties de mogelijkheid tal van maatschappelijke belangen te vertegenwoordigen en zorgt voor meer transparantie, verantwoordingsplicht en legitimiteit van publieke beslissingen.

Bij de uitvoering van de pijler moet rekening worden gehouden met de beschikbare middelen en moeten de grenzen van gezond begrotingsbeheer en de verdragsverplichtingen inzake overheidsfinanciën in acht worden genomen. De oprichting van de pijler laat met name het recht van de lidstaten om de beginselen van hun socialezekerheidsstelsels vast te stellen onverlet, en mag geen gevolgen hebben voor het financiële evenwicht van die stelsels.

Hoofdstuk I – Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt

Onderwijs, opleiding en een leven lang leren

Iedereen heeft recht op hoogwaardige en inclusieve voorzieningen voor onderwijs, opleiding en een leven lang leren om de vaardigheden te verwerven en te onderhouden die nodig zijn om ten volle aan het maatschappelijk leven te kunnen deelnemen en overgangen op de arbeidsmarkt met succes te kunnen opvangen.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 14 van het Handvest geeft eenieder recht op onderwijs en op toegang tot beroepsopleiding en bijscholing. Dit recht houdt de mogelijkheid in verplicht onderwijs kosteloos te volgen.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Volgens artikel 165 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is de Unie bevoegd bij te dragen tot de ontwikkeling van onderwijs van hoog gehalte door samenwerking tussen de lidstaten aan te moedigen en zo nodig door hun activiteiten te ondersteunen en aan te vullen, met volledige eerbiediging van de verantwoordelijkheid van de lidstaten voor de inhoud van het onderwijs en van hun culturele en taalkundige verscheidenheid. Op grond van artikel 166 is de Unie bevoegd om inzake beroepsopleiding een beleid ten uitvoer te leggen waardoor de activiteiten van de lidstaten worden versterkt en aangevuld, met volledige eerbiediging van de verantwoordelijkheid van de lidstaten voor de inhoud en de opzet van de beroepsopleiding.

c) Bestaande maatregelen

In de Aanbeveling van de Raad van 22 april 2013 tot invoering van een jongerengarantie¹ worden de lidstaten opgeroepen ervoor te zorgen dat alle jongeren onder de 25 jaar binnen vier maanden nadat zij werkloos zijn geworden of het formele onderwijs hebben verlaten, een deugdelijk aanbod krijgen voor een baan, voortgezet onderwijs, een plaats in het leerlingstelsel of een stage.

In Aanbeveling 2006/962/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 december 2006 inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren² wordt uiteengezet welke kennis, vaardigheden en attitudes nodig zijn met het oog op zelfontplooiing, actief burgerschap, sociale cohesie en inzetbaarheid.

¹ Aanbeveling van de Raad van 22 april 2013 tot invoering van een jongerengarantie (PB C 120 van 26.4.2013, blz. 1).

² Aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad van 18 december 2006 inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren, PB L 394 van 30.12.2006, blz. 10.

In de Aanbeveling van de Raad van 28 juni 2011 inzake beleid ter bestrijding van voortijdig schoolverlaten³ wordt de lidstaten verzocht breed opgezette strategieën te ontwikkelen om jongeren te ondersteunen in het afronden van het hoger secundair onderwijs en de centrale doelstelling van de Europa 2020-strategie te verwezenlijken, namelijk om het percentage voortijdige schoolverlaters terug te brengen tot minder dan 10 % in 2020.

Aanbeveling 2006/143/EG van het Europees Parlement en de Raad van 15 februari 2006 over verdere Europese samenwerking op het gebied van de kwaliteitsborging in het hoger onderwijs beschrijft maatregelen die op nationaal en EU-niveau kunnen worden genomen om de ontwikkeling en erkenning van kwalitatief hoogstaand hoger onderwijs te ondersteunen.

Aanbeveling 2009/C 155/01 van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van een Europees referentiekader voor kwaliteitsborging in beroepsonderwijs en -opleiding⁴ verschaft gemeenschappelijke instrumenten voor kwaliteitsbeheer om verbetering van het beroepsonderwijs en de beroepsopleiding te stimuleren.

Aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad van 23 april 2008 tot vaststelling van een Europees kwalificatiekader voor een leven lang leren⁵ biedt een basis voor het meten van onderwijsprestaties op basis van leerresultaten. Aanbeveling van de Raad van 20 december 2012 betreffende de validatie van niet-formeel en informeel leren⁶ bevat een oproep aan de lidstaten om regelingen aan te bieden voor het inventariseren, documenteren, beoordelen en certificeren van leerresultaten die tot een kwalificatie leiden.

De nieuwe agenda voor vaardigheden voor Europa⁷, die in juni 2016 is goedgekeurd, bevatte een aantal maatregelen om de kwaliteit en relevantie van het ontwikkelen van vaardigheden te verbeteren, vaardigheden zichtbaarder en beter vergelijkbaar te maken, en de informatie over vaardigheidsbehoeften te verbeteren. Eén daarvan is de Aanbeveling van de Raad van 19 december 2016 tot invoering van bijscholingstrajecten: nieuwe mogelijkheden voor volwassenen⁸, waarin de lidstaten wordt verzocht volwassenen steun te bieden bij het verwerven van een minimumniveau van lees- en schrijfvaardigheid, rekenvaardigheid en digitale competenties en bij het doorstromen

³ Aanbeveling van de Raad van 28 juni 2011 inzake beleid ter bestrijding van voortijdig schoolverlaten (PB C 191 van 1.7.2011, blz. 1).

⁴ Aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van een Europees referentiekader voor kwaliteitsborging in beroepsonderwijs en -opleiding (PB C 155 van 8.7.2009, blz. 1).

⁵ Aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad van 23 april 2008 tot vaststelling van een Europees kwalificatiekader voor een leven lang leren (PB C 111 van 6.5.2008, blz. 1).

⁶ Aanbeveling van de Raad van 20 december 2012 betreffende de validatie van niet-formeel en informeel leren (PB C 398 van 22.12.2012, blz. 1).

⁷ Mededeling van de Commissie — Een nieuwe agenda voor vaardigheden voor Europa, COM(2016) 381 final van 10.6.2016.

⁸ PB C 484 van 24.12.2016, blz.1.

naar een diploma secundair onderwijs. Een ander voorbeeld is de blauwdruk voor sectorale samenwerking op het gebied van vaardigheden.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

De Europese pijler van sociale rechten omvat een algemeen recht op onderwijs en opleiding gedurende het hele leven. Dit gaat verder dan artikel 14 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie doordat de nadruk wordt gelegd op kwaliteit en inclusiviteit.

De pijler heeft tot doel te zorgen voor een hoge kwaliteit van onderwijs en opleiding, zowel formeel als niet-formeel van aard. Het accent ligt op het belang van onderwijs en vaardigheden voor een succesvolle deelname aan de arbeidsmarkt en voor de sociale samenhang. Ook de kansen voor het onderhouden en verwerven van vaardigheden worden benadrukt. Dit vereist flexibele mogelijkheden voor leren en omscholing waarover mensen op elk moment van hun hele leven en loopbaan moeten kunnen beschikken, waaronder onderwijs en opvang voor jonge kinderen, initieel onderwijs en initiële opleiding, vervolgonderwijs en -opleiding, hoger onderwijs en hogere opleiding en volwassenenonderwijs en -opleiding.

Inclusieve voorzieningen voor onderwijs, opleiding en een leven lang leren bieden toegankelijke middelen om vaardigheden en competenties te verwerven, te handhaven of te ontwikkelen op een niveau waarmee iedereen is toegerust voor een actief leven. Zo moet bijvoorbeeld worden voorzien in de specifieke behoeften van mensen met een handicap of jongeren uit kansarme milieus, zodat zij toegang hebben op voet van gelijkheid met anderen.

Verder wordt de nadruk gelegd op de vereiste vaardigheden bij overgangen op de arbeidsmarkt, zoals veranderingen in de arbeidsstatus, verandering van werkgever, indiensttreding of terugkeer na een loopbaanonderbreking of de overgang van een baan naar werken als zelfstandige. Dit omvat onder meer de verwerving en het onderhoud van digitale basisvaardigheden.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

De lidstaten zijn verantwoordelijk voor de inhoud van het onderwijs en de beroepsopleiding en voor de opzet van het onderwijsstelsel en de beroepsopleiding. Zij worden verzocht uitvoering te geven aan de bepalingen van de pijler in deze context en deze bovendien toe te passen bij de uitvoering van de maatregelen van de Unie op deze gebieden.

De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen via collectieve onderhandelingen en door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid. Zo kunnen zij bijdragen tot beleid op bedrijfs-, lokaal, nationaal of EU-niveau om de kansen

op opleiding, omscholing en een leven lang leren te verbeteren en meer stages en leerplaatsen aan te bieden, en dergelijk beleid bevorderen en ontwikkelen.

De sociale partners van de EU op bedrijfstakoverkoepelend niveau hebben vaardigheidsbehoeften in de digitale economie en het stimuleren van leerlingplaatsen om de jongerenwerkgelegenheid te vergroten geselecteerd als prioriteiten voor het huidige werkprogramma voor 2015-2017 en zullen uitwisselingen tussen de nationale sociale partners over deze kwesties organiseren.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

In 2017 zal de Commissie een voorstel doen voor een aanbeveling van de Raad inzake een kwaliteitskader voor leerlingplaatsen, waarin de essentiële elementen zullen worden beschreven die voorhanden moeten zijn om mensen in staat te stellen de nodige vaardigheden en kwalificaties te verwerven door middel van kwalitatief hoogwaardige programma's voor leerlingstelsels.

Het Europees kwalificatiekader van 2008 wordt momenteel herzien (er lopen onderhandelingen met de Raad over een herziene aanbeveling) en de Aanbeveling inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren van 2006 wordt bijgewerkt.

Het Europass-kader⁹ wordt bijgewerkt om mensen betere instrumenten te bieden om hun vaardigheden te presenteren en informatie in te winnen over de vraag naar vaardigheden en trends op dat gebied.

De Commissie zal de onlangs gelanceerde coalitie voor digitale vaardigheden en banen uitvoeren. Die zal de digitale transformatie begeleiden door het bevorderen van de uitwisseling van beste praktijken en partnerschappen tussen het bedrijfsleven, onderwijsaanbieders en sociale partners.

De Commissie zal in 2017 een ontwerpaanbeveling van de Raad inzake de bevordering van sociale inclusie en gemeenschappelijke waarden door middel van onderwijs en niet-formeel leren voorstellen om de lidstaten steun en begeleiding te bieden.

De Commissie zal een mededeling over de modernisering van het hoger onderwijs indienen, waarin acties op EU-niveau worden uiteengezet om de belangrijkste uitdagingen aan te pakken: de discrepantie tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden en de bevordering van excellentie in de ontwikkeling van vaardigheden; de opbouw van stelsels voor hoger onderwijs die niet alleen efficiënt en doeltreffend zijn, maar ook sociaal inclusief zijn en verbonden met hun gemeenschappen; en ervoor zorgen dat instellingen voor hoger onderwijs bijdragen aan regionale innovatie.

De Commissie zal een mededeling indienen over de ontwikkeling van scholen en uitstekend onderwijs, waardoor de aanhoudend hoge percentages van jongeren met geringe basisvaardigheden, de ongelijkheden wat succes op school betreft en de veranderende vaardigheidsvereisten in onze samenlevingen kunnen worden aangepakt.

⁹ Beschikking nr. 2241/2004/EG van het Europees Parlement en de Raad van 15 december 2004 betreffende een enkel communautair kader voor transparantie op het gebied van kwalificaties en competenties (Europass), PB L 390 van 31.12.2004, blz. 6.

De Commissie zal een voorstel doen voor een aanbeveling van de Raad waarin richtsnoeren worden gegeven voor het verbeteren van de beschikbaarheid van kwalitatieve en kwantitatieve gegevens over wat afgestudeerden van het tertiair onderwijs, beroepsonderwijs en beroepsopleiding in de EU gaan doen nadat zij hun onderwijs en opleiding hebben afgerond.

In haar mededeling van december 2016 "Investeren in de jongeren van Europa"¹⁰ stelde de Commissie nieuwe acties voor om de jongerenwerkgelegenheid te ondersteunen en meer kansen voor jongeren te creëren.

Om te zorgen voor een volledige en duurzame uitvoering van de jongerengarantie (YEI), heeft de Commissie voorgesteld de begroting voor het Jongerenwerkgelegenheidsinitiatief uit te breiden door te voorzien in 1 miljard EUR extra specifieke middelen voor het YEI, aangevuld met 1 miljard EUR uit het Europees Sociaal Fonds, alsmede verdere steun voor bewustmaking en voorlichting, wederzijds leren en monitoring.

In juni 2016 heeft de Europese Commissie acties voorgesteld om de lidstaten te ondersteunen bij de integratie van onderdanen van derde landen in het onderwijs in het kader van het actieplan voor integratie in de EU¹¹.

Cedefop, het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding, een van de gedecentraliseerde EU-agentschappen, ondersteunt de werkzaamheden van de Commissie, de lidstaten en de sociale partners over de modernisering van stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding, het bevorderen van de toegang tot en de efficiëntie en aantrekkelijkheid van beroepsonderwijs en -opleiding en informatie over de huidige en toekomstige vraag naar en het aanbod aan vaardigheden op de Europese arbeidsmarkt.

¹⁰ COM(2016) 940 final.

¹¹ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/europe-integration-action-plan-of-third-country-nationals-launched>

Gelijkheid van vrouwen en mannen

a. Het beginsel van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd en bevorderd op alle vlakken, waaronder dat van de participatie op de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling.

b. Vrouwen en mannen hebben recht op gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 23 van het Handvest bepaalt dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning. Het bepaalt ook dat het beginsel van gelijkheid niet belet dat maatregelen worden gehandhaafd of genomen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht.

Artikel 33 van het Handvest bepaalt dat teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren, eenieder recht heeft op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met moederschap, alsmede recht op betaald moederschapsverlof en recht op ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Overeenkomstig artikel 19 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is de Unie bevoegd om passende maatregelen te nemen ter bestrijding van discriminatie, onder meer op grond van geslacht.

Volgens artikel 153 VWEU is de Unie bevoegd om passende maatregelen te nemen, waaronder richtlijnen met minimumvoorschriften, om het optreden van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen, onder andere op het gebied van de gelijkheid van vrouwen en wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft. In de richtlijnen die op basis van artikel 153 VWEU worden vastgesteld, moet worden vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd. Artikel 157, lid 3, VWEU verleent de Uniewetgever de bevoegdheid om maatregelen vast te stellen om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid of gelijkwaardige arbeid. Artikel 157, lid 4, VWEU specificeert dat het beginsel van gelijke behandeling niet belet dat een lidstaat maatregelen handhaaft of aanneemt waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om

de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren.

c) Bestaande maatregelen

De richtlijnen van de Europese Unie verbieden discriminatie en bevorderen de gelijkheid van vrouwen en mannen in werkgelegenheid en beroep, als zelfstandige, bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten en inzake sociale zekerheid, en stellen rechten vast in verband met moederschaps- en ouderschapsverlof.

Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad¹² waarborgt de gelijke behandeling ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, waaronder de promotiekansen, en beroepsopleiding; de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning; en ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid. Aanbeveling 2014/124/EU van de Commissie¹³ is gericht op de versterking van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen door middel van transparantie.

Richtlijn 79/7/EEG van de Raad¹⁴ voorziet in de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid, zoals wettelijke socialezekerheidsregelingen die bescherming bieden tegen ziekte, invaliditeit, arbeidsongevallen, beroepsziekten, werkloosheid en risico's in verband met ouderdom; en sociale bijstand die de basisregelingen vervangt of aanvult. Richtlijn 2004/113/EG van de Raad¹⁵ garandeert de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten. Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad¹⁶ verduidelijkt dat het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen van toepassing is op zelfstandigen en meewerkende echtgenoten of levenspartners van een zelfstandige die aan de uitoefening van de activiteit deelnemen.

Richtlijn 92/85/EEG van de Raad¹⁷ bevat maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie en regelt het recht op zwangerschapsverlof voor de duur van 14 weken en waarborgt de bescherming tegen ontslag gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof.

¹² Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking), PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

¹³ Aanbeveling van de Commissie van 7 maart 2014 "Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie" (PB L 69 van 8.3.2014, blz. 112).

¹⁴ Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB 1979, L 6, blz. 24).

¹⁵ Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten (PB L 373 van 21.12.2004, blz. 37).

¹⁶ Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen (PB L 180 van 15.7.2010, blz. 1).

¹⁷ Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.)

Richtlijn 2010/18/EU van de Raad¹⁸ voorziet in het recht op ouderschapsverlof en stelt minimumeisen voor dit verlof vast (4 maanden voor elke ouder, waarvan ten minste één maand niet kan worden overgedragen aan de andere ouder), alsook de bescherming van de arbeidsrechten en bij de terugkeer naar het werk en het recht op arbeidsverzuim door overmacht.

¹⁸ Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG (PB L 68 van 18.3.2010, blz. 13).

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

In de pijler wordt benadrukt dat de gelijkheid van vrouwen en mannen actief moet worden bevorderd met positieve maatregelen op alle gebieden. Door gelijkheid uit te breiden naar alle terreinen, gaat de pijler verder dan het bestaande acquis. De bepalingen inzake gelijkheid van vrouwen en mannen zijn vooral gericht op de deelname aan de arbeidsmarkt (zoals weerspiegeld door het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen), arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld het verschil tussen vrouwen en mannen in het gebruik van deeltijdarbeid) en loopbaanontwikkeling (zoals het aandeel vrouwen in leidinggevende posities en het geringe aantal vrouwelijke ondernemers), allemaal gebieden waarop verdere vooruitgang nodig is. Beginsel 2b betreft het specifieke probleem van het loonverschil tussen vrouwen en mannen, dat ondanks de bestaande wetgeving nog altijd bestaat.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

De lidstaten zijn verantwoordelijk voor de toepassing en naleving van de regels die op EU-niveau zijn goedgekeurd. Aangezien de EU-maatregelen slechts minimumnormen bevatten, worden de lidstaten aangemoedigd verder te gaan dan deze voorschriften om uitvoering te geven aan het beginsel.

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij overeenkomsten ondertekenen die op hun verzoek overeenkomstig artikel 155 VWEU op het niveau van de Unie ten uitvoer kunnen worden gelegd. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen via collectieve onderhandelingen en door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

De sociale partners in de EU op bedrijfstakoverkoepelend niveau hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen als prioriteit geselecteerd voor hun huidige werkprogramma voor 2015-2017, waarbij zij uitwisselingen van de praktijken van nationale en sectorale sociale partners hebben georganiseerd over manieren om het loonverschil tussen vrouwen en mannen te verkleinen.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

De Commissie voert het strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019¹⁹ uit, waarin de voornaamste prioriteiten op dit gebied uiteen worden gezet en de gebruikmaking van bestaande instrumenten zoals het Europees Semester, de EU-fondsen en de handhaving van wetgeving wordt beschreven.

De Commissie presenteert samen met de Europese pijler van sociale rechten het initiatief "Een nieuwe start om het evenwicht tussen beroep en gezin voor ouders en mantelzorgers te verbeteren". Dat omvat wetgevende en beleidsmaatregelen om de opname van ouderschapsverlof voor zowel

¹⁹ SWD(2015) 278.

vrouwen als mannen te vergemakkelijken, vaderschapsverlof en zorgverlof te introduceren en het gebruik van flexibele werkregelingen te bevorderen. Ook wordt ernaar gestreefd te voorzien in meer en betere kinderopvang en andere zorgvoorzieningen, en economische factoren weg te nemen zoals negatieve prikkels van het belasting-uitkeringsstelsel, die tweede verdieners – vaak vrouwen – ervan weerhouden te gaan werken.

De Commissie zal een follow-upverslag over de vorderingen van de lidstaten bij de uitvoering van de aanbeveling inzake transparantie goedkeuren, waarin wordt gekeken naar de mogelijke behoefte aan aanvullende maatregelen om ervoor te zorgen dat het beginsel van gelijke beloning ten volle wordt toegepast.

Bovendien heeft zij een richtlijn voorgesteld die erop gericht is verdergaande gelijkheid te creëren wat leidinggevende functies in het bedrijfsleven betreft.²⁰

De Commissie intensificeert momenteel haar inspanningen om geweld tegen vrouwen te bestrijden en ligt op koers voor de toetreding van de EU tot het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen (Verdrag van Istanbul) op basis van haar voorstel van maart 2016.²¹

Het Europees Instituut voor gendergelijkheid, een van de gedecentraliseerde EU-agentschappen, ondersteunt de werkzaamheden van de Commissie, de lidstaten en de sociale partners op het gebied van evenwicht tussen werk en privéleven.

²⁰ COM(2012) 614.

²¹ COM(2016) 111 final.

Gelijke kansen

Ongeacht gender, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid heeft iedereen recht op gelijke behandeling en gelijke kansen op het gebied van werkgelegenheid, sociale bescherming, onderwijs en de toegang tot goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn. Gelijke kansen voor ondervertegenwoordigde groepen worden bevorderd.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 21 van het Handvest verbiedt iedere discriminatie, met name op grond van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbepelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Afgezien van enkele uitzonderingen verbiedt artikel 21 van het Handvest ook elke discriminatie op grond van nationaliteit.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Overeenkomstig artikel 19 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is de Unie bevoegd om passende maatregelen te nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden. Artikel 18 VWEU verbiedt bovendien discriminatie op grond van nationaliteit.

c) Bestaande maatregelen

Richtlijn 2000/43/EG van de Raad²² (richtlijn rassengelijkheid) verbiedt discriminatie op grond van ras of etnische afstamming met betrekking tot de toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, onderwijs, beroepsopleiding, sociale bescherming, sociale voordelen en de toegang tot goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn, met inbegrip van huisvesting. Richtlijn 2000/78/EG van de Raad²³ (richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep) verbiedt discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, een handicap, leeftijd of seksuele geaardheid met betrekking tot arbeid in loondienst of als zelfstandige, beroep en beroepsopleiding. Beide richtlijnen verbieden verschillende vormen van discriminatie: directe en

²² Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PB L 180 van 19.7.2000, blz. 22).

²³ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16).

indirecte discriminatie, intimidatie, opdracht tot discriminatie en represailles. De EU is partij bij het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap²⁴.

Onderdanen van derde landen die langdurig legaal in een lidstaat verblijven of die onder andere EU-richtlijnen²⁵ vallen, moeten op verschillende gebieden (met name arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning en ontslag, toegang tot onderwijs en beroepsopleiding, en sociale zekerheid) op dezelfde manier worden behandeld als onderdanen van gastlanden. In 2004 hebben de lidstaten gemeenschappelijke basisbeginselen voor de integratie van onderdanen van derde landen goedgekeurd die een kader voor beleidssamenwerking met betrekking tot integratie in de EU vormen, alsook een kader waaraan de lidstaten hun eigen inspanningen kunnen toetsen.

Aanbeveling 2013/C 378/01 van de Raad²⁶ voorziet in richtsnoeren betreffende doeltreffende maatregelen voor integratie van de Roma in de lidstaten, met name wat betreft toegang tot onderwijs, arbeid, gezondheidszorg en huisvesting.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

De pijler gaat deels verder dan het huidige acquis door de bescherming tegen discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, een handicap, leeftijd of seksuele geaardheid uit te breiden tot de gebieden sociale bescherming, met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg, onderwijs en toegang tot goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn. De pijler breidt ook de bescherming tegen discriminatie op grond van gender uit tot het onderwijs, dat niet onder het huidige acquis valt.

Gelijke kansen hebben tot doel de inclusie en participatie van ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij te bevorderen. In de bepalingen van de pijler wordt benadrukt dat specifieke maatregelen nodig kunnen zijn om nadelen die met bepaalde beschermde gronden verband houden, te voorkomen, te corrigeren en te compenseren. Het beginsel spoort de lidstaten aan de uitdaging van groepen die het risico lopen te worden gediscrimineerd, aan te pakken door middel van positieve en stimulerende maatregelen, bijvoorbeeld door praktijken die gericht zijn op een grotere diversiteit van de werknemers te stimuleren bij werkgevers.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

²⁴ Besluit van de Raad van 26 november 2009 betreffende de sluiting door de Europese Gemeenschap van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (PB L 23 van 27.1.2010, blz. 35).

²⁵ Richtlijnen betreffende: gezinshereniging, de blauwe kaart, de gecombineerde vergunning, onderzoekers, studenten, de erkenning als persoon die internationale bescherming geniet, seizoenarbeiders en binnen een onderneming overgeplaatste personen.

²⁶ Aanbeveling van de Raad van 9 december 2013 over doeltreffende maatregelen voor integratie van de Roma in de lidstaten (PB C 378 van 24.12.2013, blz. 1).

De lidstaten zijn verantwoordelijk voor de omzetting en handhaving van de op het niveau van de Unie aangenomen regels. Aangezien de bovengenoemde maatregelen van de Unie minimumnormen bevatten, worden de lidstaten aangespoord verder te gaan dan deze regels om de pijler uit te voeren. Bovendien wordt de lidstaten gevraagd vooruitgang te blijven maken bij de onderhandelingen over de voorgestelde nieuwe richtlijn gelijke behandeling, zodat die snel kan worden vastgesteld. Via hun nationale organen voor gelijke kansen kunnen de lidstaten gelijke kansen voor ondervertegenwoordigde groepen bevorderen en slachtoffers van discriminatie in de praktijk bijstaan.

De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen via collectieve onderhandelingen en door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

De Commissie blijft zich inzetten om de vaststelling van de voorgestelde nieuwe richtlijn gelijke behandeling te verzekeren, zodat de bescherming tegen discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, een handicap, leeftijd of seksuele geaardheid wordt uitgebreid²⁷ tot de sociale bescherming, met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg, het onderwijs; de sociale voordelen; en de toegang tot goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn, met inbegrip van huisvesting.

De Unie ondersteunt middenveldspelers zoals ngo's, sociale partners en organen voor gelijke kansen om hun capaciteit voor de bestrijding van discriminatie te vergroten, om de ontwikkeling van een gelijkekansenbeleid op het nationale niveau te ondersteunen en de uitwisseling van goede praktijken tussen de lidstaten te bevorderen, en om een bedrijfsgericht diversiteitsmanagement te stimuleren in het kader van een strategisch antwoord op een meer gediversifieerde maatschappij, klantenkring, marktstructuur en beroepsbevolking.

Het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten, een van de gedecentraliseerde agentschappen van de EU, ondersteunt de werkzaamheden van de Commissie, de lidstaten en de sociale partners op het gebied van gelijke kansen en non-discriminatie.

²⁷ Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181}.

Actieve ondersteuning bij het vinden van werk

a. Iedereen heeft recht op tijdige en op maat gesneden hulp bij het verbeteren van zijn of haar vooruitzichten om een baan te vinden of zich als zelfstandige te vestigen. Hieronder valt het recht op ondersteuning bij het zoeken van werk en bij opleiding en herscholing. Iedereen die van baan wisselt, heeft er recht op dat opgebouwde sociale en opleidingsrechten worden overgedragen.

b. Binnen vier maanden nadat jongeren werkloos zijn geworden of het onderwijs hebben verlaten, hebben zij recht op voortgezet onderwijs, een plaats in het leerlingstelsel, een stageplaats of een geschikt baanaanbod.

c. Werklozen hebben recht op persoonlijke, doorlopende en coherente ondersteuning. Langdurig werklozen hebben uiterlijk na 18 maanden werkloosheid recht op een uitgebreide individuele beoordeling.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 14 van het Handvest geeft eenieder recht op onderwijs en op toegang tot beroepsopleiding en bijscholing. Artikel 29 van het Handvest waarborgt voor eenieder het recht op toegang tot kosteloze arbeidsbemiddeling. Volgens artikel 34 van het Handvest erkent en eerbiedigt de Unie het recht op toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen en sociale diensten die bescherming bieden bij onder meer verlies van arbeid.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Overeenkomstig artikel 147 VWEU draagt de Unie bij tot een hoog werkgelegenheidsniveau door samenwerking tussen de lidstaten aan te moedigen en hun maatregelen te steunen en, indien nodig, aan te vullen. De bevoegdheden van de lidstaten worden daarbij geëerbiedigd. Krachtens artikel 153, lid 2, VWEU is de Unie bevoegd wetgevingsmaatregelen aan te nemen om het optreden van de lidstaten op het gebied van de integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten, te ondersteunen en aan te vullen. Krachtens artikel 166 VWEU is de Unie bevoegd inzake beroepsopleiding een beleid ten uitvoer te leggen waardoor de activiteiten van de lidstaten worden versterkt en aangevuld, met volledige eerbiediging van hun verantwoordelijkheid voor de inhoud en de opzet van de beroepsopleiding.

c) Bestaande maatregelen

De Unie en haar lidstaten geven gezamenlijk uitvoering aan de Europese werkgelegenheidsstrategie, die gemeenschappelijke doelstellingen voor het werkgelegenheidsbeleid vastlegt en er op is gericht

overal in de Unie meer en betere banen te creëren²⁸. De kern van deze strategie is het coördineren van de maatregelen van de lidstaten voor hulp aan werklozen bij het vinden van werk.

In de aanbeveling van de Raad van 22 april 2013 tot invoering van een jongerengarantie²⁹ (de aanbeveling inzake de jongerengarantie) worden de lidstaten opgeroepen ervoor te zorgen dat alle jongeren onder de 25 jaar binnen vier maanden nadat zij werkloos zijn geworden of het formele onderwijs hebben verlaten, een deugdelijk aanbod krijgen voor een baan, voortgezette scholing, een plaats in het leerlingstelsel of een stage.

In de aanbeveling van de Raad van 15 februari 2016 betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt³⁰ wordt aanbevolen langdurig werklozen uiterlijk na 18 maanden werkloosheid een grondige individuele beoordeling en begeleiding aan te bieden alsook een herintegratieovereenkomst die een individueel aanbod en de aanwijzing van een centraal contactpunt omvat.

In Aanbeveling 2008/867/EG van de Commissie van 3 oktober 2008 over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten³¹ wordt een geïntegreerde omvattende strategie uitgetekend voor de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten, die passende inkomenssteun, inclusieve arbeidsmarkten en toegang tot hoogwaardige diensten combineert.

Het actieplan Ondernemerschap 2020³² bevat een visie en concrete maatregelen ter ondersteuning van de ondernemingsgeest in Europa. De maatregelen ter ondersteuning van zelfstandig ondernemen op EU-niveau zijn ook gericht op de bevolkingsgroepen waarvan het ondernemingspotentieel nog niet volledig wordt benut, met name vrouwen (die slechts 29 % van de ondernemers in Europa vertegenwoordigen). In het verslag van de deskundigengroep voor sociaal ondernemerschap (Geces)³³, dat in 2016 werd aangenomen, zijn specifieke acties voorgesteld om sociaal ondernemerschap te ontwikkelen.

Het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's), dat is opgericht bij Besluit nr. 573/2014/EU van het Europees Parlement en de Raad³⁴, biedt een platform om de prestaties van de ODA's op Europees niveau te vergelijken, goede praktijken in kaart te brengen en wederzijds leren te stimuleren met het oog op een betere actieve ondersteuning.

²⁸ Zie bijvoorbeeld Besluit (EU) 2015/1848 van de Raad van 5 oktober 2015 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2015 (PB L 268 van 15.10.2015, blz. 28).

²⁹ Aanbeveling van de Raad van 22 april 2013 tot invoering van een jongerengarantie (PB C 120 van 26.4.2013, blz. 1).

³⁰ Aanbeveling van de Raad van 15 februari 2016 betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt (PB C 67 van 20.2.2016, blz. 1).

³¹ Aanbeveling 2008/867/EG van de Commissie van 3 oktober 2008 over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten (PB L 307 van 18.11.2008, blz. 11).

³² COM(2012) 795 final.

³³ http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_nl

³⁴ Besluit nr. 573/2014/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende nauwere samenwerking tussen openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) (PB L 159 van 28.5.2014, blz. 32).

Met het Europees netwerk van diensten voor arbeidsvoorziening (Eures), dat opnieuw is ingesteld bij Verordening (EU) 2016/589³⁵, wordt ernaar gestreefd het functioneren, de samenhang en de integratie van de arbeidsmarkten in de EU, ook grensoverschrijdend, te verbeteren.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

De pijler legt een aantal rechten voor alle werkzoekenden vast, ongeacht hun arbeidsstatus. De nadruk ligt op het bieden van hulp bij het vinden van werk; hierbij kan het onder meer gaan om arbeidsbemiddelingsdiensten, zoals advies en begeleiding bij het zoeken naar een baan, of om deelname aan "actieve maatregelen", zoals opleiding, aanwervingssubsidies of ondersteuning bij re-integratie. Deze rechten gaan verder dan artikel 29 van het Handvest van de grondrechten, dat uitsluitend handelt over het recht op kosteloze arbeidsbemiddeling. Hulp om zich als zelfstandige te vestigen, vormt eveneens een wezenlijke uitbreiding van het bestaande acquis.

Er zijn drie factoren die bij deze rechten een centrale rol spelen: vroegtijdige interventie, geïndividualiseerde steun en ondersteuning bij het verbeteren van de inzetbaarheid. Laatstgenoemde factor – die is gebaseerd op een recht op ondersteuning bij opleiding of bij het verwerven van nieuwe kwalificaties – is van cruciaal belang met het oog op de aanpassing aan een snel veranderende arbeidsmarkt.

Vandaag de dag veranderen werknemers vaker van baan dan in het verleden, en de bestaande rechten op opleiding of sociale bescherming mogen die mobiliteit niet ontmoedigen. De pijler waarborgt de overdraagbaarheid van de door de werknemers opgebouwde rechten op opleiding of sociale bescherming wanneer zij van arbeidsstatus of werkgever veranderen, hun loopbaan onderbreken of na een loopbaanonderbreking weer gaan werken, of afwisselend in loondienst en als zelfstandige werken.

Wat jongeren betreft, brengt de pijler de hoofdlijnen van de aanbeveling inzake de jongerengarantie in herinnering, waarvan de werkingssfeer tot alle jongeren wordt uitgebreid.

Voor mensen zonder werk voorziet de pijler in een recht op gepersonaliseerde ondersteuning, waarin de ideeën van grondige individuele beoordeling, advies en begeleiding zijn opgenomen. De ondersteuning moet coherent zijn, in die zin dat zij doorloopt, bijvoorbeeld wanneer de aanspraak op een werkloosheidsuitkering eindigt; ook kunnen andere maatregelen worden getroffen, zoals sociale voorzieningen om belemmeringen bij het vinden van werk aan te pakken. Voor langdurig werklozen (dat wil zeggen zij die al langer dan een jaar werkloos zijn) voorziet de pijler in een recht op gepersonaliseerde ondersteuning, waarin de ideeën van grondige individuele beoordeling en

³⁵ Verordening (EU) 2016/589 van het Europees Parlement en de Raad van 13 april 2016 inzake een Europees netwerk van diensten voor arbeidsvoorziening (Eures), de toegang van werknemers tot mobiliteitsdiensten en de verdere integratie van de arbeidsmarkten, en tot wijziging van Verordeningen (EU) nr. 492/2011 en (EU) nr. 1296/2013 (PB L 107 van 22.4.2016, blz. 1).

herintegratieovereenkomst als bedoeld in de aanbeveling van de Raad van 15 februari 2016 betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt zijn opgenomen.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

De lidstaten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de richtsnoeren en aanbevelingen inzake de werkgelegenheidsstrategie waarover op het niveau van de Unie overeenstemming is bereikt. Om dit beginsel in de praktijk te brengen, wordt de lidstaten verzocht hun praktijken in verband met het bieden van hulp bij het zoeken van werk in loondienst of als zelfstandige te actualiseren en uit te breiden, en daarnaast maatregelen ter bescherming van de door de werknemers opgebouwde rechten op opleiding en sociale bescherming in geval van verandering van baan aan te moedigen.

Op het niveau van de Unie worden de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU geraadpleegd over mogelijke initiatieven op grond van artikel 153 VWEU, en zij mogen overeenkomsten ondertekenen die op hun verzoek overeenkomstig artikel 155 VWEU op het niveau van de Unie ten uitvoer kunnen worden gelegd. De bedrijfstakoverkoepelende sociale partners in de EU hebben de doeltreffendheid en de kwaliteit van het actieve arbeidsmarktbeleid als prioriteit voor hun huidige werkprogramma 2015-2017 gekozen. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen via collectieve onderhandelingen en door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

De uitvoering van de jongerengarantie is geëvalueerd in de mededeling "Drie jaar jongerengarantie en jongerenwerkgelegenheidsinitiatief" van oktober 2016³⁶. In haar mededeling "Investeren in de jongeren van Europa" van december 2016³⁷ heeft de Commissie nieuwe acties voorgesteld om de werkgelegenheid voor jongeren te ondersteunen en meer kansen voor jongeren te creëren.

Om te zorgen voor een volledige en duurzame uitvoering van de jongerengarantie (YEI), heeft de Commissie voorgesteld de begroting voor het Jongerenwerkgelegenheidsinitiatief uit te breiden door te voorzien in 1 miljard EUR extra specifieke middelen voor het YEI, aangevuld met 1 miljard EUR uit het Europees Sociaal Fonds, alsmede verdere steun voor bewustmaking en voorlichting, wederzijds leren en monitoring.

Tegelijk met de Europese pijler van sociale rechten presenteert de Commissie de eerste fase van een raadpleging van de sociale partners over een initiatief inzake "toegang tot sociale bescherming"³⁸, om de verschillen in toegang tot sociale bescherming voor enerzijds werknemers in standaardarbeidsverhoudingen en anderzijds personen met niet-standaardarbeidsovereenkomsten en personen die verscheidene vormen van arbeid als zelfstandige uitoefenen, aan te pakken. Bij de

³⁶ COM(2016) 646 final.

³⁷ COM(2016) 940 final.

³⁸ C(2017) 2610.

raadpleging zal het gaan over de wijze om de rechten in geval van verandering van werkgever of van soort arbeidsovereenkomst of in geval van overgang naar arbeid als zelfstandige overdraagbaar en transparant te maken. Bij de raadpleging zal ook worden ingegaan op de manieren om het verschil in toegang tot arbeidsbemiddelingsdiensten, opleiding, rehabilitatie- en re-integratiemaatregelen voor personen in diverse vormen van arbeidsverhoudingen en voor zelfstandigen te verkleinen.

Voorts zal de Commissie in 2017 het Europees solidariteitskorps consolideren en van een gedegen rechtsgrondslag voorzien om voor jongeren nieuwe mogelijkheden voor vrijwilligerswerk, stages of werkervaringsstages te scheppen.

In het kader van het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA-netwerk) wordt het "benchlearningproject" uitgevoerd, met als doel de prestaties van de ODA's te verbeteren. Daarbij wordt op indicatoren gebaseerde benchmarking gekoppeld aan wederzijds leren, met het oog op een betere actieve ondersteuning van werkzoekenden.

In juni 2016 heeft de Europese Commissie maatregelen voorgesteld om de lidstaten te ondersteunen bij de integratie van onderdanen van derde landen op de arbeidsmarkt in het kader van het EU-actieplan voor integratie³⁹.

Hoofdstuk II — Billijke arbeidsvoorwaarden

Veilige en flexibele werkgelegenheid

a. Ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie hebben werknemers recht op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding. De overgang naar arbeidsrelaties voor onbepaalde duur wordt bevorderd.

b. In overeenstemming met de geldende wetgeving en collectieve overeenkomsten wordt gewaarborgd dat werkgevers over de nodige flexibiliteit beschikken om zich snel aan te kunnen passen aan veranderingen in de economische context.

c. Innovatieve vormen van werk die goede arbeidsvoorwaarden waarborgen, worden bevorderd. Ondernemerschap en werken als zelfstandige worden gestimuleerd. Arbeidsmobiliteit wordt vergemakkelijkt.

³⁹ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/europe-integration-action-plan-of-third-country-nationals-launched>

d. Arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten. Een proeftijd moet een redelijke tijdsduur hebben.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Overeenkomstig artikel 31 van het Handvest, "Rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden", heeft iedere werknemer recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden. Artikel 34 van het Handvest schrijft de eerbiediging voor van het recht op toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen en sociale diensten die bescherming bieden in omstandigheden zoals moederschap, ziekte, arbeidsongevallen, afhankelijkheid of ouderdom, alsmede bij verlies van arbeid, onder de door het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken gestelde voorwaarden.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Overeenkomstig artikel 153, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is de Unie bevoegd om maatregelen aan te nemen die erop gericht zijn het optreden van de lidstaten, onder meer op het gebied van arbeidsvoorwaarden en de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers, te ondersteunen en aan te vullen. In de richtlijnen die op basis van artikel 153 VWEU worden vastgesteld, moet worden vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd. In artikel 153, lid 4, is vastgesteld dat de krachtens artikel 153 vastgestelde bepalingen het recht van de lidstaten om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsel vast te stellen onverlet laten en geen aanmerkelijke gevolgen mogen hebben voor het financiële evenwicht van dat stelsel.

Volgens artikel 162 VWEU heeft het Europees Sociaal Fonds ten doel binnen de Unie de geografische en beroepsmobiliteit van de werknemers te bevorderen, alsmede de aanpassing aan veranderingen in het bedrijfsleven en in productiestelsels gemakkelijker te maken.

Volgens artikel 166 VWEU legt de Unie inzake beroepsopleiding een beleid ten uitvoer waardoor de activiteiten van de lidstaten worden versterkt en aangevuld, met volledige eerbiediging van de verantwoordelijkheid van de lidstaten voor de inhoud en de opzet van de beroepsopleiding.

c) Bestaande maatregelen

Drie richtlijnen zijn al vastgesteld om werknemers die in niet-standaardarbeidsverhoudingen werken te beschermen: de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid die door de sociale partners (Unice,

CEEP en EVV) werd gesloten, en is opgenomen in de bijlage bij Richtlijn 97/81/EG van de Raad⁴⁰, zorgt ervoor dat deeltijdwerkers niet minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers en bepaalt dat werkgevers zo mogelijk gehoor moeten geven aan voltijdwerkers die willen overstappen naar deeltijdwerk of andersom; de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die ook door de sociale partners (EVV, Unice en CEEP) werd gesloten, en is opgenomen in de bijlage bij Richtlijn 1999/70/EG van de Raad⁴¹, zorgt ervoor dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst en bepaalt dat de lidstaten maatregelen moeten nemen ter voorkoming van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd; en Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende uitzendarbeid⁴² stelt de gelijke behandeling vast tussen uitzendkrachten en werknemers die rechtstreeks door de inlenende onderneming in dienst zijn genomen, wat de essentiële arbeidsvoorwaarden betreft.

Daarenboven verplicht Richtlijn 91/533/EEG van de Raad⁴³ (de richtlijn schriftelijke verklaringen) de werkgevers om de werknemers uiterlijk twee maanden na het begin van hun werk schriftelijk in kennis te stellen van de essentiële elementen van hun arbeidsverhouding.

De Commissie ondersteunt innovatieve bedrijfsmodellen die de werkgelegenheid, flexibele werkvormen en nieuwe inkomstenbronnen voor de EU-burgers bevorderen.⁴⁴

Het actieplan Ondernemerschap 2020⁴⁵ bevat een visie en concrete maatregelen om de ondernemingsgeest in Europa nieuw leven in te blazen. Maatregelen op EU-niveau ter ondersteuning van zelfstandige arbeid zijn ook gericht op de bevolkingsgroepen van wie het ondernemingspotentieel nog niet ten volle is benut, met name vrouwen (die slechts 29 % van de ondernemers in Europa vertegenwoordigen). In het verslag van de deskundigengroep voor sociaal ondernemerschap (GECES)⁴⁶ dat in 2016 werd aangenomen, werden specifieke acties voorgesteld om sociaal ondernemerschap te ontwikkelen.

Meer vrijwillige geografische en beroepsmobiliteit van werknemers op een eerlijke basis behoren tot de doelstellingen van het Europees netwerk voor openbare diensten voor arbeidsvoorziening, dat bij

⁴⁰ Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB L 14 van 20.1.1998, blz. 9).

⁴¹ Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

⁴² Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9).

⁴³ Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288 van 18.10.1991, blz. 32).

⁴⁴ Zie de mededeling over een Europese agenda voor de deeleconomie van 2.6.2016, COM(2016) 356 final.

⁴⁵ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, Actieplan ondernemerschap 2020, De ondernemingsgeest in Europa nieuw leven inblazen, COM(2012) 795 final van 9.1.2013.

⁴⁶ http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_en

Besluit nr. 573/2014/EU van het Europees Parlement en de Raad werd opgericht, en van het Eures-netwerk dat werd opgericht bij Verordening (EU) 2016/589 van het Europees Parlement en de Raad van 13 april 2016 inzake een Europees netwerk van diensten voor arbeidsvoorziening (EURES), de toegang van werknemers tot mobiliteitsdiensten en de verdere integratie van de arbeidsmarkten.

Om het beginsel van communautaire preferentie in acht te nemen en misbruik te voorkomen, wordt de beroepsmobiliteit van hooggekwalificeerde onderdanen van derde landen echter gedurende de eerste twee jaar van legaal werk in een lidstaat beperkt door Richtlijn 2009/50/EG van de Raad van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan⁴⁷.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

De pijler weerspiegelt de uitdagingen die de veranderende arbeidsmarkt en nieuwe vormen van werk met zich brengen en onderschrijft diversiteit in arbeidsrelaties, ondernemerschap en zelfstandige arbeid. Anderzijds voorziet de pijler in voorzorgsmaatregelen om misbruik te voorkomen dat kan leiden tot onzekere arbeidsrelaties en in bepaalde waarborgen om ervoor te zorgen dat werknemers toegang hebben tot opleiding en sociale zekerheid gedurende hun volledige loopbaan.

De pijler breidt de garantie van gelijke behandeling uit tot buiten de drie vormen van arbeidsrelaties (deeltijdwerk, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en uitzendarbeid) die binnen het acquis van de Unie vallen en voorziet in de gelijke behandeling van werknemers, ongeacht het type arbeidsrelatie. Daarenboven benadrukt de pijler ondersteuning voor de overgang naar arbeidsrelaties voor onbepaalde duur.

De pijler erkent dat werkgevers flexibiliteit nodig hebben om zich snel aan te kunnen passen aan veranderingen in de economische context. Dergelijke aanpassingen kunnen bijvoorbeeld een verschil in behandeling inhouden om objectieve redenen of aanpassingen van de arbeidsomstandigheden om buitensporig banenverlies te vermijden in perioden van neergang. Die aanpassingen mogen niet eenzijdig zijn en moeten worden beperkt door de bestaande wetgeving en collectieve overeenkomsten.

Het materiële toepassingsgebied van het beginsel van gelijke behandeling wordt uitgebreid om toegang tot sociale bescherming en opleiding te waarborgen. Het beginsel waarborgt gelijke behandeling wat de toegang tot de wettelijke sociale zekerheid betreft. Volgens de huidige EU-regels (voor deeltijdwerk en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) moeten de werkgevers de toegang tot opleiding bevorderen. Het beginsel gaat verder en *vereist* gelijke behandeling wat de toegang tot opleiding betreft.

Gelijke behandeling volstaat echter mogelijk niet altijd om onzekerheid tegen te gaan, vooral wanneer dezelfde werkgever enkel niet-standaardvormen van werk gebruikt. Daarom is een uitdrukkelijk verbod op misbruik in het beginsel vervat. Het verbod op het misbruik van

⁴⁷ Richtlijn 2009/50/EG van de Raad van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan (PB L 155 van 18.6.2009, blz. 17).

arbeidsrelaties die leiden tot onzekerheid en van onredelijk lange proefperioden gaat verder dan het huidige acquis van de Unie. Preventieve maatregelen kunnen gedifferentieerde belasting van arbeidsrelaties die leiden tot onzekerheid omvatten of het opzetten van bonus-malussystemen voor de socialezekerheidsbijdragen.

De pijler onderstreept het belang van ondersteuning voor opkomende bedrijfsmodellen, innovatieve vormen van werk, ondernemerschap en zelfstandige arbeid. In het algemeen hebben nieuwe bedrijfsmodellen het potentieel om mogelijkheden te creëren die de werkgelegenheid, flexibele werkvormen en nieuwe inkomstenbronnen bevorderen. Tegenover een dergelijke ondersteuning moet echter de verplichting staan goede arbeidsvoorwaarden te bieden. Om het effect van die innovatie op de werkgelegenheid zo groot mogelijk te maken, kan de beroepsmobiliteit worden bevorderd door ruimere mogelijkheden voor beroepsopleiding en omscholing maar ook door middel van een socialebeschermingsstelsel dat loopbaanveranderingen bevordert en vergemakkelijkt.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

Iedere lidstaat kan het evenwicht tussen zekerheid en flexibiliteit op zijn arbeidsmarkt anders bepalen. Om uitvoering te geven aan de pijler worden de lidstaten echter uitgenodigd om ervoor te zorgen dat hun sociale en werkgelegenheidsregels aangepast zijn aan de opkomende nieuwe vormen van werk, en om de op Unie-niveau vastgestelde regels om te zetten en te handhaven.

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij overeenkomsten ondertekenen die op hun verzoek overeenkomstig artikel 155 VWEU op het niveau van de Unie ten uitvoer kunnen worden gelegd. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen via collectieve onderhandelingen en door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

Tegelijk met de Europese pijler van sociale rechten lanceert de Commissie de eerste fase van de raadpleging van de sociale partners over de herziening van Richtlijn 91/533/EEG (de richtlijn schriftelijke verklaringen)⁴⁸. De sociale partners zullen onder meer worden geraadpleegd over de vraag of de richtlijn grondiger moet worden gewijzigd om minimumnormen in te voeren die op elke arbeidsrelatie van toepassing zijn en misbruik te verbieden.

Tegelijk met de Europese pijler van sociale rechten presenteert de Commissie ook de eerste fase van een raadpleging van de sociale partners over een initiatief inzake "Toegang tot sociale bescherming"⁴⁹ om de verschillen in toegang tot sociale bescherming aan te pakken tussen

⁴⁸ C(2017) 2611.

⁴⁹ C(2017) 2610.

werknemers in standaardarbeidsverhoudingen en personen met niet-standaardarbeidsovereenkomsten en in verscheidene vormen van zelfstandige arbeid. De raadpleging gaat ook over de toegang tot diensten voor arbeidsvoorziening en opleiding en over de overdraagbaarheid van het recht op sociale bescherming en opleiding met het oog op de bevordering van de beroepsmobiliteit.

In 2017 legt de Commissie de laatste hand aan de Refit-beoordeling van de richtlijnen die uitvoering geven aan de raamovereenkomsten van de sociale partners inzake deeltijdwerk en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Eurofound, de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, een van de gedecentraliseerde agentschappen van de EU, ondersteunt de werkzaamheden van de Commissie, de lidstaten en de sociale partners in verband met arbeidsomstandigheden en duurzame arbeid, arbeidsverhoudingen, bij het in kaart brengen van structurele veranderingen en het beheer van herstructureringen. Daarbij gaat de aandacht van het agentschap zowel naar de mogelijkheden als naar de uitdagingen van het digitale tijdperk.

Loon

a. Werknemers hebben recht op een billijk loon waarmee zij een fatsoenlijke levensstandaard kunnen genieten.

b. Er wordt gezorgd voor toereikende minimumlonen, die voorzien in de behoeften van de werknemer en zijn of haar gezin in het licht van de nationale economische en sociale omstandigheden, maar waarbij tegelijkertijd de toegang tot werk en de prikkel om werk te zoeken worden gewaarborgd. Armoede onder werkenden wordt voorkomen.

c. Lonen worden op een transparante en voorspelbare manier vastgesteld, volgens de nationale gebruiken en met inachtneming van de autonomie van de sociale partners.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Overeenkomstig artikel 31 van het Handvest, "Rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden", heeft iedere werknemer recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

In artikel 153, lid 5, VWEU is vastgesteld dat de bepalingen van artikel 153 VWEU niet van toepassing zijn op de beloning.

Volgens artikel 145 VWEU streven de lidstaten en de Unie naar de ontwikkeling van een gecoördineerde strategie voor werkgelegenheid. Overeenkomstig artikel 147 VWEU draagt de Unie bij tot een hoog werkgelegenheidsniveau door samenwerking tussen de lidstaten aan te moedigen en hun maatregelen te steunen en, indien nodig, aan te vullen. De bevoegdheden van de lidstaten worden daarbij geëerbiedigd.

c) Bestaande maatregelen

De Unie en haar lidstaten volgen samen de Europese werkgelegenheidsstrategie, ook wat betreft het monitoren van de ontwikkelingen van lonen en minimumlonen en van de onderliggende loonvormingsmechanismen⁵⁰. Tendensen in arbeidskosten, waaronder de looncomponent, worden ook gemonitord in het kader van de coördinatie van het economisch beleid van de Unie overeenkomstig artikel 120 en volgende van het VWEU. Zoals is vastgesteld in artikel 136, lid 1, onder b), VWEU worden ook aanbevelingen voor het economisch beleid van de eurozone

⁵⁰ Zie bijvoorbeeld Besluit (EU) 2015/1848 van de Raad van 5 oktober 2015 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2015 (PB L 268 van 15.10.2015, blz. 28).

vastgesteld; die kunnen de monitoring van arbeidskosten inhouden⁵¹. Het toezicht uit hoofde van Verordening (EU) nr. 1176/2011⁵² van het Europees Parlement en de Raad van 16 november 2011 betreffende de preventie en correctie van macro-economische onevenwichtigheden omvat de monitoring van de ontwikkeling van het concurrentievermogen, waaronder arbeidskosten.

Het is de bedoeling dat de comités die zijn opgericht in het kader van de Aanbeveling van de Raad van 20 september 2016 over de oprichting van nationale comités voor de productiviteit⁵³ de ontwikkelingen en beleidsmaatregelen op het gebied van productiviteit en concurrentievermogen analyseren, ook ten opzichte van concurrenten wereldwijd, met volledige inachtneming van nationale vaste praktijken.

In Aanbeveling 2008/867/EG⁵⁴ van de Commissie van 3 oktober 2008 wordt een omvattende, geïntegreerde strategie vastgesteld voor de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten. Die omvat onder meer het bevorderen van hoogwaardige banen, met name wat betreft salaris en toelagen, om te voorkomen dat werkenden in armoede vervallen.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

In de pijler wordt het recht op een billijk loon vastgesteld waarmee alle werknemers een fatsoenlijke levensstandaard kunnen genieten. Vergelijkbare rechten zijn al opgenomen in het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden uit 1989⁵⁵, een van de bronnen van Titel X over sociale politiek van het VWEU, en in het (herziene) Europees Sociaal Handvest.

De pijler voorziet in een minimumloonniveau waarbij zowel rekening wordt gehouden met de behoeften van de werknemers en hun gezin als met sociale factoren zoals de evolutie van de levensstandaard en economische factoren, zoals het productiviteitsniveau. De pijler erkent de rol van minimumlonen in de bestrijding van armoede, maar wil "werkgelegenheidsvallen" voorkomen. De bedoeling daarvan is de inkomens van arme gezinnen te verhogen en de mensen met de laagste lonen een eerlijke compensatie voor arbeid en dus sterkere prikkels om te werken te bieden. Andere maatregelen kunnen een verlaging van de belastingdruk op personen met een laag loon en hun gezin inhouden, en een aanvulling van het inkomen uit arbeid met doeltreffende sociale uitkeringen.

De pijler vereist dat de lonen *op een transparante en voorspelbare manier* en met volledige inachtneming van de nationale gebruiken worden vastgesteld, met name wat het recht op collectieve onderhandelingen van de sociale partners en hun autonomie betreft. Wat de minimumlonen betreft, hebben de meeste lidstaten een nationaal wettelijk minimum voorgeschreven. Dat is een regelgevend instrument waarmee een minimumloon voor alle werknemers wettelijk verplicht is

⁵¹ Zie bijvoorbeeld Aanbeveling van de Raad van 21 maart 2017 over het economisch beleid van de eurozone (PB C 92 van 24.3.2017, blz. 1).

⁵² PB L 306 van 23.11.2011, blz. 25.

⁵³ Aanbeveling van de Raad van 20 september 2016 over de oprichting van nationale comités voor de productiviteit (PB C 349 van 24.9.2016, blz. 1).

⁵⁴ PB L 307 van 18.11.2008, blz. 11.

⁵⁵ Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden - 9 december 1989.

gemaakt. Sommige lidstaten hebben geen wettelijk minimumloon, maar verschillende loonminima die door de sociale partners zijn vastgelegd in collectieve overeenkomsten, vaak op sectorniveau. De pijler laat de verscheidenheid van gebruiken onverlet en erkent de autonomie van de sociale partners. In deze context betekent *transparantie* dat wanneer het minimumloon wordt vastgesteld, beproefde raadplegingsprocedures moeten worden gevolgd die leiden tot een consensus tussen de nationale autoriteiten en de sociale partners en mogelijk voortbouwen op inbreng van andere belanghebbenden en onafhankelijke deskundigen. De pijler roept ook op tot het waarborgen van de *voorspelbaarheid* van loonbepalingen, bijvoorbeeld via het vaststellen van regels om de minimumlonen aan te passen aan de kosten voor levensonderhoud.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

De lidstaten en de sociale partners zijn verantwoordelijk voor het bepalen van de ontwikkeling van de lonen en de minimumlonen overeenkomstig hun nationale gebruiken, zoals vastgesteld in hun collectieve onderhandelingen en minimumloonvormingsmechanismen. Zij worden uitgenodigd de bepalingen van de pijler uit te voeren door middel van transparante minimumloonvormingsmechanismen en doeltreffende collectieve onderhandelingen op nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau, en door aanvullende maatregelen te nemen om armoede onder werkenden te voorkomen.

Als zij dat nog niet hebben gedaan, kunnen de lidstaten ook IAO-verdrag nr. 131 over de vaststelling van minimumlonen en IAO-verdrag nr. 154 over het bevorderen van collectieve onderhandelingen ratificeren en toepassen.

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij overeenkomsten ondertekenen die op hun verzoek overeenkomstig artikel 155 VWEU op het niveau van de Unie ten uitvoer kunnen worden gelegd. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de uitvoering van de pijler ondersteunen via collectieve onderhandelingen en door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

Minimumlonen en andere maatregelen om armoede onder werkenden aan te pakken, alsmede algemenere problemen in verband met loonontwikkelingen worden behandeld in de landspecifieke aanbevelingen in het kader van het Europees semester.

Informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag

a. Werknemers hebben het recht om bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis te worden gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, waaronder die met betrekking tot de proeftijd.

b. Voorafgaand aan een ontslag hebben werknemers het recht te worden geïnformeerd over de redenen die eraan ten grondslag liggen en moet hun een redelijke opzegtermijn worden geboden. Zij hebben het recht op toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en, bij een kennelijk onredelijk ontslag, een recht op verhaal, waarbij onder meer een passende schadevergoeding is inbegrepen.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Volgens artikel 27 van het Handvest moeten alle werknemers de zekerheid hebben dat zij op passende niveaus tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien. Artikel 30 van het Handvest bepaalt dat iedere werknemer overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken recht heeft op bescherming tegen iedere vorm van kennelijk onredelijk ontslag. Artikel 47 van het Handvest waarborgt eenieder wiens door het recht van de Unie gewaarborgde rechten en vrijheden zijn geschonden, het recht op een doeltreffende voorziening.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Volgens artikel 153, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is de Unie bevoegd om maatregelen aan te nemen die erop gericht zijn het optreden van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen, onder meer op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, de bescherming van de werknemers bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en de informatie en raadpleging van de werknemers. In de richtlijnen die op basis van artikel 153 VWEU worden vastgesteld, moet worden vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.

c) Bestaande maatregelen

Richtlijn 91/533/EEG van de Raad⁵⁶ (de richtlijn schriftelijke verklaringen) verplicht de werkgevers om de werknemers uiterlijk twee maanden na het begin van hun werk schriftelijk in kennis te stellen van de essentiële elementen van hun arbeidsverhouding. De richtlijn omvat geen specifieke verplichtingen in verband met proeftijden. De richtlijn schriftelijke verklaringen verplicht werkgevers om werknemers in kennis te stellen van de duur van de opzegtermijnen die in acht moeten worden genomen bij de beëindiging van de overeenkomst of arbeidsverhouding of, indien deze op het moment dat de informatie wordt verstrekt, niet kan worden aangegeven, de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld.

Richtlijn 2001/23/EG⁵⁷ inzake de rechten van werknemers bij overgang van ondernemingen bepaalt dat de overgang van een onderneming op zichzelf geen geldige reden tot ontslag vormt. Richtlijn 92/85/EEG van de Raad⁵⁸ betreffende bescherming van het moederschap en de door de sociale partners (BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV) gesloten herziene raamovereenkomst, die is opgenomen in de bijlage bij Richtlijn 2010/18/EU van de Raad⁵⁹, voorzien respectievelijk in specifieke bescherming tegen ontslag van vrouwen tijdens de zwangerschap en van ouders die vaderschapsverlof of adoptieverlof nemen. Richtlijn 2000/78/EG van de Raad (richtlijn voor gelijke behandeling in arbeid en beroep)⁶⁰ beschermt werknemers tegen ontslag wanneer er sprake is van discriminatie op een grond waarvoor dit verboden is, met inbegrip van represailles. Bescherming tegen ontslag en ongunstige behandeling wordt in het EU-recht eveneens geboden door middel van de richtlijn inzake deeltijdarbeid⁶¹, de richtlijn gendergelijkheid⁶², de richtlijn betreffende de gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen⁶³ en de richtlijn ouderschapsverlof⁶⁴, en is onderbouwd door de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

⁵⁶ Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288 van 18.10.1991, blz. 32).

⁵⁷ Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (PB L 82 van 22.3.2001, blz. 16).

⁵⁸ Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1).

⁵⁹ Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst (PB L 68 van 18.3.2010, blz. 13).

⁶⁰ Andere antidiscriminatie-richtlijnen van de EU (zoals Richtlijn 2006/54/EG of Richtlijn 2000/43/EG) voorzien in specifieke bescherming tegen onrechtmatig ontslag.

⁶¹ Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB L 14 van 20.1.1998, blz. 9).

⁶² Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23).

⁶³ Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen (PB L 180 van 15.7.2010, blz. 1).

⁶⁴ Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG (PB L 68 van 18.3.2010, blz. 13).

Volgens Richtlijn 98/59/EG van de Raad inzake collectief ontslag⁶⁵ zijn werkgevers verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers te informeren en te raadplegen en de overheid in kennis te stellen vóór het collectief ontslag.

De aanbeveling van de Raad van 10 maart 2014 inzake een kwaliteitskader voor stages⁶⁶ heeft als doel de kwaliteit van stages te verbeteren door te voorzien in kwaliteitsvoorschriften die rechtstreeks overdraagbaar zijn naar nationale wetgeving of overeenkomsten van de sociale partners. Die voorschriften hebben met name te maken met de leerinhoud, arbeidsvoorwaarden en transparantie inzake financiële voorwaarden en aanwervingspraktijken.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

De pijler vereist dat de werknemer geschreven informatie krijgt over zijn arbeidsomstandigheden *bij het begin* van de arbeidsrelatie en niet binnen twee maanden, zoals momenteel is vastgesteld in de richtlijn schriftelijke verklaringen. Aangezien proeftijden belangrijk zijn voor de meeste arbeidsrelaties, voegt de pijler ook informatieverplichtingen toe in dat verband. Die wijzigingen zullen de bekendheid van de rechten van werkgevers en werknemers vergroten. Ze moeten ook helpen zwartwerk te verminderen.

De pijler gaat ook verder dan het huidige acquis door het invoeren van procedurele en materiële voorzorgsmaatregelen voor werknemers in het geval van ontslag. Het ontslag moet voldoende gemotiveerd worden en er moet een redelijke opzegtermijn in acht worden genomen. De pijler bepaalt bovendien dat werknemers toegang moeten hebben tot doeltreffende en onpartijdige procedures voor geschillenbeslechting. Die kunnen arbitrage-, bemiddelings- of verzoeningsprocedures omvatten. De pijler voert ook het recht op een toereikend niveau van verhaal in bij een kennelijk onredelijk ontslag, bijvoorbeeld herstel of een geldelijke schadevergoeding. Onder kennelijk onredelijk ontslag wordt ontslag verstaan dat indruist tegen de regels die van toepassing zijn op de arbeidsrelatie in kwestie.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

De lidstaten staan ervoor in om de op het niveau van de Unie vastgestelde regels om te zetten en te handhaven. Aangezien de bovenvermelde maatregelen van de Unie slechts minimumvoorschriften inhouden, wordt de lidstaten verzocht verder te gaan om de pijler toe te passen.

⁶⁵ Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16).

⁶⁶ Aanbeveling van de Raad van 10 maart 2014 inzake een kwaliteitskader voor stages (PB C 88 van 27.3.2014, blz. 1).

Als zij dat nog niet hebben gedaan, kunnen de lidstaten ook IAO-verdragen ratificeren en toepassen, bijvoorbeeld IAO-verdrag nr. 122 over werkgelegenheidsbeleid, nr. 144 over tripartiete raadplegingen, verdrag nr. 135 over de vertegenwoordiging van de werknemers en verdrag nr. 154 over het bevorderen van collectieve onderhandelingen.

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij overeenkomsten ondertekenen die op hun verzoek overeenkomstig artikel 155 VWEU op het niveau van de Unie ten uitvoer kunnen worden gelegd. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen via collectieve onderhandelingen en door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

Tegelijk met de Europese pijler van sociale rechten lanceert de Commissie de eerste fase van de raadpleging van de sociale partners over de herziening van de richtlijn schriftelijke verklaringen⁶⁷, die naast het toepassingsgebied van de richtlijn de uitbreiding van het "informatiepakket" (ook over de proeftijd) bestrijkt. De sociale partners zullen onder meer worden geraadpleegd over de vraag of de richtlijn grondiger moet worden gewijzigd om minimumnormen voor werknemersrechten in te voeren die op elk type arbeidsrelatie van toepassing zijn.

⁶⁷ C(2017) 2611.

Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers

a. De sociale partners worden, met inachtneming van de nationale gebruiken, geraadpleegd over de vormgeving en uitvoering van economisch, sociaal en werkgelegenheidsbeleid. Zij worden aangemoedigd te onderhandelen en collectieve overeenkomsten te sluiten op gebieden die voor hen van belang zijn, met inachtneming van hun autonomie en het recht op collectieve actie. In voorkomend geval worden overeenkomsten tussen de sociale partners op het niveau van de Unie en haar lidstaten uitgevoerd.

b. Werknemers of hun vertegenwoordigers hebben het recht tijdig te worden geïnformeerd en geraadpleegd over zaken die voor hen van belang zijn, in het bijzonder als het gaat om de overdracht, herstructurering en fusie van ondernemingen en om gevallen van collectief ontslag.

c. Het verlenen van steun, gericht op het vergroten van het vermogen van sociale partners om de sociale dialoog te bevorderen, wordt aangemoedigd.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 28 van het Handvest bepaalt dat werkgevers en werknemers of hun respectieve organisaties overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken het recht hebben op passende niveaus collectief te onderhandelen en collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten, alsmede, in geval van belangenconflicten, collectieve actie te ondernemen ter verdediging van hun belangen, met inbegrip van staking. Volgens artikel 27 van het Handvest moeten alle werknemers de zekerheid hebben dat zij op passende niveaus tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

De bevordering van de dialoog tussen werkgevers en werknemers is opgenomen in artikel 151 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) als een gemeenschappelijke doelstelling van de Unie en de lidstaten. Volgens artikel 153, lid 2, VWEU is de Unie bevoegd om maatregelen aan te nemen die erop gericht zijn het optreden van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen, onder meer op het gebied van de informatie en de raadpleging van de werknemers en de vertegenwoordiging en collectieve verdediging van de belangen van werknemers en werkgevers, met inbegrip van de medezeggenschap. De bij artikel 153 VWEU verleende bevoegdheden zijn niet van toepassing op de beloning, het recht van vereniging, het stakingsrecht of het recht tot uitsluiting.

In de richtlijnen die op basis van artikel 153 VWEU worden vastgesteld, moet worden vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.

c) Bestaande maatregelen

Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers⁶⁸ (de informatie- en raadplegingsrichtlijn) is erop gericht de betrokkenheid van de werknemers te verzekeren alvorens de werkgever tot besluitvorming overgaat, met name wanneer een herstructurering wordt overwogen. Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad⁶⁹ komt tegemoet aan de behoefte aan degelijke informatie- en raadplegingsprocedures in ondernemingen met een Europese dimensie door middel van de instelling van Europese ondernemingsraden die transnationale kwesties met mogelijke gevolgen voor de werknemers behandelen. Richtlijn 98/59/EG van de Raad inzake collectief ontslag⁷⁰ en Richtlijn 2001/23/EG van de Raad inzake de overgang van ondernemingen⁷¹ gaan verder dan het waarborgen van de informatie en raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers; de laatste richtlijn waarborgt bijvoorbeeld het behoud van de rechten van de werknemers bij de overgang van een onderneming van een ondernemer op een andere.

Het EU-kwaliteitskader voor anticipatie op veranderingen en herstructurering⁷² bevordert beginselen en goede praktijken voor werkgevers, werknemers, sociale partners en overheden met betrekking tot het anticiperen van veranderingen en het beheeren van herstructureringsprocessen.

In hun gezamenlijke verklaring over "Een nieuwe start voor de sociale dialoog" benadrukken het voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie, de Europese Commissie en de Europese sociale partners het belang van capaciteitsopbouw van nationale sociale partners, meer betrokkenheid van de sociale partners bij de beleidsvorming en wetgeving van de EU en het engagement om bedrijfstakoverkoepelende en sectorale sociale dialoog, met inbegrip van de resultaten ervan op elk niveau, te bevorderen.

⁶⁸ Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29).

⁶⁹ PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28.

⁷⁰ Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16).

⁷¹ Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (PB L 82 van 22.3.2001, blz. 16).

⁷² Mededeling van de Commissie, Het EU-kwaliteitskader voor anticipatie op veranderingen en herstructurering, COM(2013) 882 final van 13 december 2013.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

De pijler bepaalt dat de sociale partners het recht hebben betrokken te worden bij de vormgeving en de uitvoering van het sociaal en werkgelegenheidsbeleid en ondersteunt een grotere betrokkenheid van de sociale partners bij de beleidsvorming en wetgeving, maar houdt daarbij rekening met de verschillen tussen de nationale stelsels⁷³. Voor de realisatie van de pijler moet een passend institutioneel of wettelijk kader worden opgezet op nationaal en EU-niveau, door de sociale partners een duidelijke rol toe te kennen, niet alleen bij de raadpleging en de voorbereiding van wetgeving en beleid, maar ook bij de toepassing en handhaving daarvan.

Volgens de pijler hebben alle werknemers in alle sectoren het recht rechtstreeks of via hun vertegenwoordigers te worden geïnformeerd en geraadpleegd over zaken die voor hen van belang zijn, zoals de overdracht, herstructurering en fusie van ondernemingen en collectief ontslag. Hij gaat verder dan het huidige acquis van de Unie aangezien: hij van toepassing is ongeacht het aantal betrokken werknemers; het materiële toepassingsgebied van de pijler zowel de herstructurering als de fusie van bedrijven omvat; en het recht niet beperkt is tot het krijgen van informatie, maar ook inhoudt dat de werknemers worden geraadpleegd over een dergelijke maatregel van het bedrijf, wat een uitwisseling van standpunten en het voeren van een consistente dialoog met de werkgever impliceert. Daarenboven gaat beginsel 8b over alle kwesties die de werknemers aanbelangen, terwijl de bestaande richtlijnen een beperkte lijst van onderwerpen bevatten waarover informatie- en raadplegingsprocedures moeten worden opgezet. Door de verwijzing naar "zaken die voor hen van belang zijn, in het bijzonder (...) de overdracht, herstructurering en fusie van ondernemingen en (...) collectief ontslag", gaat de pijler verder dan artikel 27 van het Handvest, dat voorziet in het recht op informatie en raadpleging "in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien".

Hoewel capaciteitsopbouw eerst en vooral een bottom-upproces is dat afhangt van de wil en de inspanningen van de sociale partners zelf, benadrukken de bepalingen van de pijler dat de inspanningen van de sociale partners kunnen worden aangevuld door de overheden, met inachtneming van de autonomie van de sociale partners. Met capaciteitsopbouw wordt bedoeld: het vergroten van de representativiteit van de sociale partners en het versterken van hun operationeel, analytisch en juridisch vermogen om collectieve onderhandelingen te voeren en aan de beleidsvorming bij te dragen. Deze ondersteuning kan het opzetten van een geschikt institutioneel/wettelijk kader zijn, door de sociale partners een duidelijke rol in de beleidsvorming toe te kennen en door financiële steun te bieden.

3. Uitvoering

⁷³ Een nieuwe start voor de sociale dialoog - Verklaring van de Europese sociale partners, de Europese Commissie en het voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie, 16 juni 2016.

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

De lidstaten worden uitgenodigd om de sociale partners nauw te betrekken bij de vormgeving en uitvoering van hervormingen en beleidslijnen en hen, met inachtneming van hun autonomie, te helpen de werking en doeltreffendheid van de sociale dialoog en de arbeidsverhoudingen op nationaal niveau te verbeteren. De lidstaten worden ook uitgenodigd goede praktijken aan te moedigen in verband met de informatie en raadpleging van de werknemers en hun vertegenwoordigers.

De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen via collectieve onderhandelingen en door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

De sociale partners kunnen het lidmaatschap en de representativiteit van de vakbonden en de werkgeversorganisaties verbeteren, vooral wat betreft hun vermogen om zelfstandigen, werknemers in alle soorten arbeidsrelaties, jongeren, migranten en vrouwen en kleine en micro-ondernemingen te vertegenwoordigen. Zij kunnen ook juridische en technische expertise opbouwen om hun eigen betrokkenheid bij de vormgeving en de uitvoering van sociaal en werkgelegenheidsbeleid op nationaal en EU-niveau te verbeteren.

De bedrijfstakoverkoepelende sociale partners in de EU hebben zich in hun huidige werkprogramma 2015-2017 geëngageerd om de capaciteitsopbouw te bevorderen en de uitvoering van hun autonome overeenkomsten te verbeteren.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij overeenkomsten ondertekenen die op hun verzoek overeenkomstig artikel 155 VWEU op het niveau van de Unie ten uitvoer kunnen worden gelegd. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie.

De tripartiete sociale top voor groei en werkgelegenheid en de macro-economische dialoog blijven de cruciale fora voor besprekingen op beleidsniveau met vertegenwoordigers van de sociale partners.

De bedrijfstakoverkoepelende sociale partners in de EU hebben zich in hun huidige werkprogramma 2015-2017 geëngageerd om de capaciteitsopbouw te bevorderen en de uitvoering van hun autonome overeenkomsten te verbeteren.

In 2017 zal de Commissie een Refit-beoordeling bekendmaken van Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en

raadpleging van de werknemers. Zij zal ook richtsnoeren publiceren over dezelfde richtlijn met de bedoeling de uitvoering ervan te verbeteren en grotere rechtszekerheid te creëren.

In 2017 zal de Commissie verslag uitbrengen bij de andere instellingen van de Unie en de sociale partners over de manier waarop de goede praktijken die werden verzameld in het "*EU-kwaliteitskader voor anticipatie op veranderingen en herstructurering*"⁷⁴ van 2013 door de lidstaten worden toegepast.

De Unie zal investeringen door de lidstaten in de capaciteitsopbouw van de sociale partners blijven aanmoedigen en het informeren en raadplegen van de vertegenwoordigers van de werknemers blijven bevorderen, rekening houdend met de nationale wetgeving waarin de richtlijnen inzake de informatie en de raadpleging van werknemers, collectief ontslag en Europese ondernemingsraden zijn omgezet.

⁷⁴ COM(2013) 882 final.

Evenwicht tussen werk en privéleven

Ouders en mensen met zorgtaken hebben recht op geschikte vormen van verlof, flexibele werkregelingen en toegang tot zorgvoorzieningen. Vrouwen en mannen hebben gelijke toegang tot speciale vormen van verlof om hun zorgtaken te kunnen vervullen en worden aangemoedigd daar op een evenwichtige manier gebruik van te maken.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 23 van het Handvest bepaalt dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning. Het beginsel van gelijkheid belet niet dat maatregelen worden gehandhaafd of genomen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht. Artikel 33, lid 2, van het Handvest bepaalt dat eenieder, teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren, recht heeft op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met moederschap, alsmede recht op betaald moederschapsverlof en recht op ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Volgens artikel 153, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is de Unie bevoegd om maatregelen aan te nemen die gericht zijn op de ondersteuning en aanvulling van het optreden van de lidstaten, onder meer op het gebied van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, arbeidsvoorwaarden en de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft. Volgens artikel 157, lid 3, VWEU is de Unie bevoegd om maatregelen te nemen om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep. In de richtlijnen die op basis van artikel 153 VWEU worden vastgesteld, moet worden vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.

c) Bestaande maatregelen

Richtlijn 92/85/EEG van de Raad⁷⁵ verplicht de lidstaten werkneemsters zwangerschapsverlof van ten minste 14 weken toe te kennen met een uitkering die tenminste even hoog is als wat de betrokken

⁷⁵ Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1).

werkneemster bij ziekte zou ontvangen. Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad⁷⁶ bepaalt dat aan zelfstandig werkzame vrouwen en de vrouwelijke echtgenotes en levenspartners van zelfstandigen een toereikende moederschapsuitkering moet worden toegekend die het onderbreken van de beroepsuitoefening wegens zwangerschap of moederschap gedurende ten minste 14 weken mogelijk maakt. De door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst, die op Unie-niveau is uitgevoerd door middel van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad⁷⁷, geeft mannelijke en vrouwelijke werknemers een individueel recht op ouderschapsverlof van ten minste vier maanden en verplicht de lidstaten maatregelen te nemen om te garanderen dat werknemers die uit ouderschapsverlof terugkeren, voor een bepaalde periode aangepaste werktijden en/of -patronen mogen aanvragen. De raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid die door Unice, CEEP en EVV werd gesloten en is uitgevoerd door middel van Richtlijn 97/81/EG van de Raad⁷⁸, zorgt ervoor dat deeltijdwerkers niet minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers en bepaalt dat werkgevers zo mogelijk gehoor moeten geven aan voltijdwerkers die willen overstappen naar deeltijdwerk of andersom.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

De pijler beklemtoont het belang van evenwicht tussen werk en privéleven voor alle mensen met zorgtaken en verleent rechten die essentieel zijn om dat evenwicht te bereiken in de huidige werkomgeving, zoals het recht op toegang tot kinderopvang of langdurige zorg. Het beginsel gaat verder dan het huidige acquis door rechten te verlenen aan *alle werkende mensen met zorgtaken*. Het beginsel is dus ook van toepassing op werkende mensen die geen ouder zijn, maar die bijvoorbeeld zorgen voor oudere familieleden of familieleden met een handicap.

Daarenboven kent de pijler *een recht op flexibele werkregelingen* toe, bijvoorbeeld telewerk, de aanpassing van werkschema's of een overgang van voltijd- naar deeltijdwerk. Dat recht bestaat momenteel in de Uniewetgeving enkel wanneer een werknemer uit ouderschapsverlof terugkeert.

Wat gendergelijkheid betreft, richt de pijler de aandacht opnieuw op het waarborgen van gelijke toegang voor vrouwen en mannen tot speciale verlofregelingen. Mannen en vrouwen moeten worden aangemoedigd daar op een evenwichtige manier gebruik van te maken, bijvoorbeeld door het niveau van de uitkering aan te passen of door er voorwaarden in verband met flexibiliteit en niet-overdraagbaarheid aan te koppelen.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

⁷⁶ Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen (PB L 180 van 15.7.2010, blz. 1).

⁷⁷ Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst (PB L 68 van 18.3.2010, blz. 13).

⁷⁸ Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB L 14 van 20.1.1998, blz. 9).

De lidstaten staan ervoor in om de op het niveau van de Unie vastgestelde regels om te zetten en te handhaven. Aangezien de bovenvermelde maatregelen van de Unie slechts minimumvoorschriften inhouden, wordt de lidstaten verzocht verder te gaan om de bepalingen van de pijler toe te passen.

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij er overeenkomstig artikel 155 VWEU om verzoeken dat hun overeenkomsten op het niveau van de Unie ten uitvoer worden gelegd. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen via collectieve onderhandelingen en door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

De bedrijfstakoverkoepelende sociale partners in de EU hebben een betere combinatie van werk, privéleven en gezin als prioriteit in hun huidig werkprogramma 2015-2017 opgenomen.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

Tegelijk met de Europese pijler van sociale rechten presenteert de Commissie ook het initiatief "Een nieuwe start om het evenwicht tussen beroep en gezin voor ouders en mantelzorgers te verbeteren"⁷⁹. Daarin wordt voorgesteld wetgevend en beleidsmatig op te treden om het voor zowel vrouwen als mannen makkelijker te maken ouderschapsverlof op te nemen, om vaderschaps- en zorgverlof in te voeren, om te bevorderen dat gebruik wordt gemaakt van flexibele werkregelingen, evenals om te zorgen voor meer en betere voorzieningen voor kinderopvang en andere zorgvoorzieningen en om negatieve economische prikkels weg te nemen, zoals negatieve prikkels van het belasting- en uitkeringsstelsel, die tweede verdieners – vaak vrouwen – ervan kunnen weerhouden aan het werk te gaan.

Eurofound, de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden en het Europees Instituut voor gendergelijkheid, twee gedecentraliseerde agentschappen van de EU, ondersteunen de werkzaamheden van de Commissie, de lidstaten en de sociale partners op het gebied van evenwicht tussen werk en privéleven, levenskwaliteit en openbare diensten.

⁷⁹ COM(2017) 252 final en COM(2017) 253 final.

Een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving en gegevensbescherming

- a. Werknemers hebben recht op een hoog niveau van bescherming van hun gezondheid en veiligheid op het werk.**
 - b. Werknemers hebben recht op een werkomgeving die op hun professionele behoeften is afgestemd en hen in staat stelt langer op de arbeidsmarkt actief te blijven.**
 - c. Werknemers hebben er recht op dat hun persoonlijke gegevens binnen het kader van hun werk worden beschermd.**
-

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Overeenkomstig artikel 31, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie heeft iedere werknemer recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden.

Artikel 8 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie waarborgt voor eenieder het recht op bescherming van zijn persoonsgegevens en het recht van inzage in de over hem verzamelde gegevens en op rectificatie daarvan. Deze gegevens moeten eerlijk worden verwerkt, voor bepaalde doeleinden en met toestemming van de betrokkene of op basis van een andere gerechtvaardigde grondslag waarin de wet voorziet. Een onafhankelijke autoriteit ziet erop toe dat deze regels worden nageleefd.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Overeenkomstig artikel 153, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is de Unie bevoegd om maatregelen aan te nemen die onder meer gericht zijn op de verbetering van met name het arbeidsmilieu, om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen. In de richtlijnen die op basis van artikel 153 VWEU worden vastgesteld, moet worden vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.

Artikel 16, lid 1, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) bepaalt dat eenieder recht heeft op bescherming van zijn persoonsgegevens.

c) Bestaande maatregelen

In Kaderrichtlijn 89/391/EEG van de Raad⁸⁰ en 23 daarmee verband houdende richtlijnen zijn minimumvoorschriften vastgesteld voor de preventie van beroepsrisico's, de bescherming van de veiligheid en de gezondheid en het uitsluiten van risico- en ongevalsfactoren. In de kaderrichtlijn zijn de algemene beginselen vastgesteld voor een goed veiligheids- en gezondheidsmanagement, zoals de verantwoordelijkheid van de werkgever, de rechten en plichten van werknemers, de evaluatie van risico's als instrument om bedrijfsprocessen voortdurend te verbeteren, of de vertegenwoordiging van de werknemers. In de daarmee verband houdende richtlijnen worden deze basisbeginselen toegepast op een aantal specifieke werkplekken en sectoren, specifieke risico's, taken of categorieën werknemers. Daarin wordt bepaald hoe deze risico's moeten worden geëvalueerd en in sommige gevallen worden blootstellingsgrenswaarden vastgesteld voor bepaalde stoffen en agentia.

Richtlijn 92/85/EEG bevat maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.

Overeenkomstig de algemene verordening gegevensbescherming⁸¹, die de richtlijn inzake gegevensbescherming⁸² vervangt, kunnen de lidstaten bij wet of bij collectieve overeenkomst nadere regels vaststellen ter bescherming van de rechten en vrijheden van werknemers.

In haar mededeling "Veiliger en gezonder werk voor iedereen"⁸³ benadrukt de Commissie dat het nodig is de inspanningen te heroriënteren op het waarborgen van een betere en bredere bescherming, naleving en handhaving van normen in het veld inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Zij kondigt een aantal wetgevende maatregelen aan om de strijd tegen beroepsgerelateerde kanker te intensiveren, evenals initiatieven ter ondersteuning van de daadwerkelijke uitvoering van

⁸⁰ Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1).

⁸¹ Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1).

⁸² Richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en de Raad van 24 oktober 1995 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens (PB L 281 van 23.11.1995, blz. 31).

⁸³ COM(2017) 12 final van 10 januari 2017.

de voorschriften, in het bijzonder in micro-, kleine en middelgrote ondernemingen. De Commissie verzoekt de lidstaten en de sociale partners om samen te werken met het oog op modernisering van de EU- en nationale wetgeving inzake gezondheid en veiligheid op het werk, met behoud of verbetering van de bescherming van de werknemers.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

De pijler gaat verder dan het huidige acquis door te voorzien in een hoog niveau van bescherming van de werknemers tegen gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk. Daarom wordt er bij de lidstaten, maar ook bij de werkgevers, op aangedrongen om verder te gaan dan de minimumvoorschriften van het huidige acquis en te streven naar een werkomgeving zonder ongevallen en zonder enig slachtoffer. Daarbij moeten niet alleen de regels worden toegepast, maar ook steeds betere beleidsmaatregelen inzake gezondheid en veiligheid worden vastgesteld met behulp van onder meer onlinetools voor risicobeoordelingen, een dialoog met werknemers en werkplekleveranciers, en richtsnoeren en terugkoppeling.

Met beginsel 10b worden twee verbonden rechten ingevoerd: ten eerste worden niet alleen de gezondheid en de veiligheid beschermd, maar krijgen werknemers ook het recht op een werkomgeving die op hun specifieke werkomstandigheden is afgestemd. Ten tweede wordt in overeenstemming met het beginsel van actief ouder worden erkend dat de werkomgeving aan de werknemers moet worden aangepast met het oog op een duurzame en langere loopbaan. Afhankelijk van de leeftijd van de werknemer kunnen bepaalde aanpassingen nodig zijn, zoals betere verlichting om administratieve taken uit te voeren. Bovendien kunnen aanpassingen zoals meer flexibele werkuren vereist zijn met het oog op de gezondheid en het welzijn van oudere werknemers.

Voorts hebben werknemers op grond van de pijler recht op bescherming van hun persoonsgegevens. De verwerking van persoonsgegevens door de werkgever moet steeds op een rechtsgrond gebaseerd zijn, doorgaans de uitvoering van een overeenkomst, de nakoming van een wettelijke verplichting of de behartiging van het gerechtvaardigde belang van de werkgever, tenzij het belang of de fundamentele rechten van de werknemer prevaleren.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

De lidstaten zorgen voor de omzetting en de handhaving van de op het niveau van de Unie vastgestelde regels. Aangezien de bovenvermelde maatregelen van de Unie slechts minimumvoorschriften inhouden, wordt de lidstaten verzocht verder te gaan om het beginsel van een hoog niveau van bescherming van gezondheid en veiligheid op het werk concreet gestalte te geven en goede praktijken inzake actief ouder worden op het werk te bevorderen.

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij er

overeenkomstig artikel 155 VWEU om verzoeken dat hun overeenkomsten op het niveau van de Unie ten uitvoer worden gelegd. Meer specifiek kunnen zij op nationaal of EU-niveau gezamenlijke normen bevorderen en ontwikkelen om de werkplek aan te passen aan actief ouder worden en een intergenerationele aanpak. Op 8 maart 2017 hebben de Europese sociale partners een autonome overeenkomst over actief ouder worden en een intergenerationele aanpak ondertekend. Die heeft ook betrekking op gezondheid en veiligheid en moet tegen 2020 door de nationale sociale partners ten uitvoer worden gelegd.

De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen via collectieve onderhandelingen en door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

De Commissie heeft onlangs wijzigingen voorgesteld van Richtlijn 2004/37/EG⁸⁴ (richtlijn inzake carcinogene en mutagene agentia) om miljoenen werknemers beter te beschermen door bindende grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling aan een aantal gevaarlijke chemische agentia te herzien of vast te stellen⁸⁵. De Commissie zal in overleg met de sociale partners voorstellen de richtlijn inzake carcinogene en mutagene agentia te blijven bijwerken om beroepsgerelateerde kanker te bestrijden door de invoering van bindende grenswaarden.

De Commissie zal de uitvoering van het acquis ondersteunen door de naleving van de voorschriften, in het bijzonder in micro-, kleine en middelgrote ondernemingen, te verbeteren en verouderde voorschriften inzake gezondheid en veiligheid bij te werken of te schrappen om rekening te houden met wetenschappelijke, technische en maatschappelijke veranderingen. Zij zal de inspanningen heroriënteren op betere bescherming, naleving en handhaving in het veld, onder meer door richtsnoeren voor werkgevers te ontwikkelen. Naar verwachting zullen in 2017 gidsen over de landbouw, vissersvaartuigen en risico's in verband met voertuigen op de werkplek worden gepubliceerd.

⁸⁴ Richtlijn 2004/37/EG van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene of mutagene agentia op het werk (zesde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG van de Raad) (PB L 158 van 30.4.2004, blz. 50).

⁸⁵ COM(2016) 248 final en COM(2017) 11 final.

De Commissie zal een onderlinge evaluatie van de lidstaten organiseren met als specifiek doel de administratieve lasten in nationale wetgeving te beperken en tegelijk de bescherming van de werknemers te handhaven, en zij zal samen met het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk de ontwikkeling van desbetreffende IT-instrumenten bevorderen.

Het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, een van de gedecentraliseerde agentschappen van de EU, zal een sleutelrol spelen bij het verzamelen en verspreiden van goede praktijken en zal de uitwisseling van ervaringen ondersteunen, met name via de campagnes voor een gezonde werkplek. De campagne "Gezond werk, voor alle leeftijden" wordt in 2017 afgerond met de publicatie van tal van voorbeelden uit de hele Unie. In 2018 zal de Commissie de praktische toepassing van risicobeheersmaatregelen met oog voor leeftijd trachten te bevorderen door de ontwikkeling en verspreiding van relevante richtsnoeren voor arbeidsinspecteurs. Het Agentschap zal in 2018 de volgende campagne voor een gezonde werkplek lanceren rond het thema "gevaarlijke stoffen", ter ondersteuning van de inspanningen van de Commissie om beroepsgerelateerde kanker te bestrijden. Om de toepassing van de gegevensbeschermingsregels te bevorderen zal de Groep artikel 29 (bestaande uit de 28 nationale gegevensbeschermingsautoriteiten) in 2017 een advies uitbrengen over de verwerking van persoonsgegevens in de arbeidssfeer.

Hoofdstuk III – Sociale bescherming en integratie

Kinderopvang en hulp aan kinderen

a. Kinderen hebben recht op betaalbare en goede opvang en onderwijs voor jonge kinderen.

b. Kinderen hebben recht op bescherming tegen armoede. Kinderen uit kansarme milieus hebben recht op specifieke maatregelen die gelijke kansen versterken.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Overeenkomstig artikel 14 van het Handvest heeft eenieder recht op onderwijs. Dit recht houdt het kosteloos volgen van verplicht onderwijs in. Overeenkomstig artikel 24, lid 1, van het Handvest hebben kinderen recht op de bescherming en de zorg die nodig zijn voor hun welzijn.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Artikel 153, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) biedt de Unie de mogelijkheid maatregelen aan te nemen om het optreden van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen op het gebied van de bestrijding van sociale uitsluiting en de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming. Overeenkomstig artikel 165 VWEU is de Unie bevoegd om bij te dragen tot de ontwikkeling van onderwijs van hoog gehalte door beleidscoördinatie tussen de lidstaten aan te moedigen en zo nodig door hun activiteiten te ondersteunen en aan te vullen. Overeenkomstig artikel 156 VWEU heeft de Commissie als taak ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 151 VWEU en onverminderd de andere bepalingen van de Verdragen de samenwerking tussen de lidstaten te bevorderen en de coördinatie van hun optreden op alle onder titel X van het VWEU vallende gebieden van de sociale politiek te vergemakkelijken. In artikel 153, lid 4, is bepaald dat de krachtens artikel 153 VWEU vastgestelde bepalingen het recht van de lidstaten om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsel vast te stellen onverlet laten en geen aanmerkelijke gevolgen mogen hebben voor het financiële evenwicht van dat stelsel.

c) Bestaande maatregelen

In 2002 heeft de Europese Raad de "doelstellingen van Barcelona"⁸⁶ vastgesteld, volgens welke de lidstaten tegen 2010 voor ten minste 90 % van de kinderen in de Unie tussen 3 jaar en de leerplichtige leeftijd en voor ten minste 33 % van de kinderen onder 3 jaar formele kinderopvang

⁸⁶ Conclusies van het Voorzitterschap, Europese Raad van Barcelona, 15-16 maart 2002, SN 100/1/02 REV 1.

moeten aanbieden. Deze doelstellingen werden opnieuw bevestigd in het Europees pact voor gendergelijkheid 2011-2020.

In 2009 is in het strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding (ET 2020) een aantal onderwijs- en opleidingsdoelstellingen vastgesteld, waaronder een benchmark inzake opvang en onderwijs voor jonge kinderen⁸⁷.

In Aanbeveling 2008/867/EG van de Commissie over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten⁸⁸ wordt gewezen op de noodzaak van toegang tot hoogwaardige diensten, waaronder kinderopvang. In de Aanbeveling van de Raad van 28 juni 2011 inzake beleid ter bestrijding van voortijdig schoolverlaten⁸⁹ wordt hoogwaardige voor- en vroegschoolse educatie en opvang vermeld als preventiemaatregel om het risico op schooluitval te beperken.

In de mededeling van de Commissie⁹⁰ en de conclusies van de Raad van 2011⁹¹, getiteld "Opvang en onderwijs voor jonge kinderen: de beste voorbereiding van al onze kinderen op de wereld van morgen", wordt bevestigd dat opvang en onderwijs voor jonge kinderen de basis is voor succes op het gebied van een leven lang leren, sociale integratie, persoonlijke ontwikkeling en latere inzetbaarheid.

In Aanbeveling 2013/112/EU van de Commissie "Investeren in kinderen: de vicieuze cirkel van achterstand doorbreken"⁹² worden alle lidstaten aangemoedigd te investeren in kinderen op basis van drie pijlers, onder meer in betere toegang tot betaalbaar hoogwaardig onderwijs en opvang voor jonge kinderen en andere maatregelen om armoede onder kinderen aan te pakken, in het kader van een geïntegreerd, op de rechten van het kind gebaseerd pakket beleidsmaatregelen om de resultaten van kinderen te verbeteren en generatie-overschrijdende cirkels van achterstand te doorbreken.

In de conclusies van de Raad van 16 juni 2016, "Bestrijding van armoede en sociale uitsluiting: een geïntegreerde aanpak", worden de lidstaten ertoe aangespoord kinderarmoede aan te pakken en het welzijn van kinderen te bevorderen door middel van multidimensionale en geïntegreerde strategieën, overeenkomstig de aanbeveling van de Commissie "Investeren in kinderen".

Het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling steunt maatregelen ter verbetering van de infrastructuur voor opvang en onderwijs voor jonge kinderen; het Europees Sociaal Fonds ondersteunt de bevordering van gelijke toegang tot hoogwaardig onderwijs voor jonge kinderen en toegang tot betaalbare diensten van hoge kwaliteit voor kinderen en gezinnen. Het programma Erasmus+ voorziet in de mogelijkheid van strategische partnerschappen en mobiliteit om concrete

⁸⁷ Tegen 2020 moet ten minste 95 % van de kinderen (vanaf 4 jaar tot de leerplichtige leeftijd) deelnemen aan onderwijs voor jonge kinderen.

⁸⁸ Aanbeveling 2008/867/EG van de Commissie over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten (PB L 307 van 18.11.2008, blz. 11).

⁸⁹ PB C 191 van 1.7.2011, blz. 1.

⁹⁰ Mededeling van de Commissie "Opvang en onderwijs voor jonge kinderen: de beste voorbereiding van al onze kinderen op de wereld van morgen", COM(2011) 66 definitief.

⁹¹ PB C 175 van 15.6.2011, blz. 8.

⁹² Aanbeveling 2013/112/EU van de Commissie. Investeren in kinderen: de vicieuze cirkel van achterstand doorbreken (PB L 59 van 2.3.2013, blz. 5).

verbeteringen door te voeren en ondersteunt samenwerking om het beleid op het gebied van opvang en onderwijs voor jonge kinderen te bevorderen.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

In de pijler is vastgesteld dat *alle* kinderen *recht hebben op* goede opvang en goed onderwijs voor jonge kinderen. Onder opvang en onderwijs voor jonge kinderen wordt elke regeling voor opvang en onderwijs voor kinderen vanaf de geboorte tot de leerplichtige leeftijd verstaan - ongeacht het bestel, de financiering, het werk- of lesrooster of de programma-inhoud - met inbegrip van dagopvang in instellingen en gezinnen, met private en publieke middelen gefinancierde voorzieningen, en voorschoolse voorzieningen en kleuteronderwijs⁹³.

Voorts worden in de pijler de kwaliteitsaspecten van opvang en onderwijs voor jonge kinderen beklemtoond, onder meer met betrekking tot de toegang, het personeel, de programma-inhoud, het toezicht, de beoordeling en het bestuur. Opvang en onderwijs voor jonge kinderen die voor iedereen toegankelijk en van goede kwaliteit zijn, komt alle kinderen ten goede en vooral kinderen uit kansarme milieus.

De pijler voorziet in het recht van kinderen op bescherming tegen armoede: elk kind moet toegang hebben tot omvattende en geïntegreerde maatregelen overeenkomstig de aanbeveling "Investeren in kinderen" van 2013 van de Europese Commissie. Armoede en sociale uitsluiting kunnen het best worden voorkomen met behulp van geïntegreerde strategieën. De gerichte maatregelen moeten bijvoorbeeld voorzien in toegang tot adequate middelen, een combinatie van geldelijke en niet-geldelijke uitkeringen om kinderen een adequate levensstandaard te bieden, toegang tot betaalbare hoogwaardige diensten op het gebied van onderwijs, gezondheid, huisvesting en gezinsondersteuning, de bevordering van gezinsgerichte zorg en gemeenschapszorg, rechtsbescherming en steun voor kinderen om bij voor hun leven relevante besluitvorming betrokken te worden.

Bovendien hebben kinderen uit kansarme milieus (zoals Romakinderen, sommige migrantenkinderen of kinderen uit etnische minderheden, kinderen met speciale behoeften of met een handicap, kinderen in alternatieve zorg en straatkinderen, kinderen van gedetineerde ouders, alsook kinderen in huishoudens die een verhoogd risico op armoede lopen) overeenkomstig beginsel 11b recht op specifieke maatregelen – namelijk versterkte en gerichte steun – zodat zij hun sociale rechten naar behoren kunnen uitoefenen.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

⁹³ "Proposal for key principles of a Quality Framework for Early Childhood Education and Care", verslag van de Werkgroep opvang en onderwijs voor jongere kinderen onder auspiciën van de Europese Commissie: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/archive/documents/eccec-quality-framework_en.pdf

De lidstaten zijn verantwoordelijk voor de inhoud van het onderwijs en de opzet van hun onderwijsstelsels. Zij worden verzocht om uitvoering te geven aan de pijler, met name door voor meer opvang en onderwijs voor jonge kinderen te zorgen, de bestaande voorzieningen beter te gebruiken en maatregelen te nemen om kinderarmoede te bestrijden en gelijke kansen te bevorderen, bijvoorbeeld met behulp van nationale en subnationale strategieën op basis van onder meer streefcijfers, indicatoren, specifieke begrotingsmiddelen en toezicht. Er kunnen nationale strategieën inzake kinderopvang worden ontwikkeld om duidelijk te maken hoe kinderen kunnen worden betrokken bij alle maatregelen en besluiten die hen aanbelangen.

Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de uitvoering van de pijler ondersteunen door goede praktijken te verzamelen en uit te wisselen in de hele Unie. Dankzij de betrokkenheid van de sociale partners bij kwesties inzake het evenwicht tussen werk en privéleven, en in sommige landen hun verantwoordelijkheid voor de socialezekerheidsstelsels, bevorderen vele ondernemingen nu reeds kinderopvang of voorzien zij in opvang voor de kinderen van hun personeelsleden. Zo spelen de sociale partners een sleutelrol bij het vaststellen en uitwisselen van goede praktijken.

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij overeenkomsten ondertekenen die op hun verzoek overeenkomstig artikel 155 VWEU op het niveau van de Unie ten uitvoer kunnen worden gelegd. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

Tegelijk met de Europese pijler van sociale rechten presenteert de Commissie ook het initiatief "Een nieuwe start om het evenwicht tussen beroep en gezin voor ouders en mantelzorgers te verbeteren". Daarin wordt voorgesteld wetgevende en beleidsmaatregelen te nemen om ouderschapsverlof voor zowel vrouwen als mannen te vergemakkelijken, vaderschaps- en zorgverlof in te voeren, flexibele werkregelingen te bevorderen, voor meer en betere kinderopvang en andere zorgvoorzieningen te zorgen en negatieve economische prikkels, bijvoorbeeld van het belasting- en uitkeringsstelsel, die tweede verdieners – vaak vrouwen – ervan weerhouden aan het werk te gaan, uit de weg te ruimen.

Tegelijk met de Europese pijler van sociale rechten presenteert de Commissie een beoordeling van de tenuitvoerlegging van Aanbeveling 2008/867/EG van de Commissie over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten, en van Aanbeveling 2013/112/EU van de Commissie "Investeren in kinderen: de vicieuze cirkel van achterstand doorbreken".

De Commissie zal de lidstaten verder ondersteunen door voor een gemeenschappelijk kader voor opvang en onderwijs van hoge kwaliteit voor jonge kinderen te zorgen en zij zal meer inspanningen leveren om de lidstaten te helpen van elkaar te leren en beste praktijken op te sporen.

In 2017 zal de Commissie op voorstel van het Europees Parlement een voorbereidende actie inzake een kindergarantie opzetten en uitvoeren. Daarin wordt het concept van een dergelijke garantie

verduidelijkt, evenals de haalbaarheid ervan en het potentieel ervan om bij te dragen aan de algemene doelstelling kinderarmoede te bestrijden.

Sociale bescherming

Ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie hebben werknemers en, onder vergelijkbare voorwaarden, zelfstandigen recht op adequate sociale bescherming.

1. Het huidige acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 34 van het Handvest schrijft de eerbiediging voor van het recht op toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen en sociale diensten die bescherming bieden in omstandigheden zoals moederschap, ziekte, arbeidsongevallen, afhankelijkheid of ouderdom, alsmede bij verlies van arbeid, onder de door het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken gestelde voorwaarden. In het Handvest is voor eenieder die legaal in de Unie verblijft en zich daar legaal verplaatst het recht op toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen en sociale voordelen erkend overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken. Daarin is ook het recht vastgesteld op sociale bijstand en op bijstand voor huisvesting, teneinde eenieder die niet over voldoende middelen beschikt, een waardig bestaan te verzekeren en teneinde sociale uitsluiting en armoede te bestrijden.

Artikel 35 van het Handvest waarborgt het recht op toegang tot preventieve gezondheidszorg en op medische verzorging onder de door de nationale wetgevingen en praktijken gestelde voorwaarden.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

In artikel 153, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is bepaald dat de Uniewetgever maatregelen kan vaststellen, waaronder richtlijnen met minimumvoorschriften, op het gebied van de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers.

In artikel 153, lid 4, is bepaald dat de krachtens artikel 153 VWEU vastgestelde bepalingen het recht van de lidstaten om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsel vast te stellen onverlet laten en geen aanmerkelijke gevolgen mogen hebben voor het financiële evenwicht van dat stelsel. In de richtlijnen die op basis van artikel 153 VWEU worden vastgesteld, moet worden vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.

Overeenkomstig artikel 156 VWEU heeft de Commissie als taak de samenwerking tussen de lidstaten te bevorderen en de coördinatie van hun optreden op alle onder titel X van het VWEU vallende gebieden van de sociale politiek te vergemakkelijken.

In artikel 48 VWEU is bepaald dat de Uniewetgever de maatregelen vaststelt welke op het gebied van de sociale zekerheid noodzakelijk zijn voor de totstandkoming van het vrije verkeer van werknemers en zelfstandigen tussen de lidstaten.

c) Bestaande maatregelen

Aanbeveling 92/442/EEG van de Raad betreffende de convergentie van de doelstellingen en het beleid op het gebied van de sociale bescherming⁹⁴ heeft betrekking op de sociale verzekering van werknemers met betrekking tot ziekte, moederschap, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, ouderdom en gezin.

In Aanbeveling 92/441/EEG van de Raad inzake gemeenschappelijke criteria met betrekking tot toereikende inkomsten en prestaties in de stelsels van sociale bescherming⁹⁵ zijn beginselen en richtsnoeren vastgesteld voor de tenuitvoerlegging van dit recht.

Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen⁹⁶ verleent recht op moederschapsverlof en -uitkeringen gedurende ten minste 14 weken. Zij verleent geen recht op dekking van andere socialezekerheidsrisico's.

Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad⁹⁷ betreft de coördinatie van de socialezekerheidsregels van de lidstaten met betrekking tot personen in grensoverschrijdende situaties.

Verordening (EU) nr. 1231/2010 van het Europees Parlement en de Raad⁹⁸ betreft de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels in het geval van onderdanen van derde landen en hun gezinsleden die legaal op het grondgebied van de Unie verblijven en naar een andere lidstaat zijn verhuisd.

Uit hoofde van Richtlijn 2003/109/EG van de Raad betreffende de status van langdurig ingezeten onderdanen van derde landen⁹⁹ en een aantal andere richtlijnen van de Unie betreffende legale

⁹⁴ Aanbeveling 92/442/EEG van de Raad van 27 juli 1992 betreffende de convergentie van de doelstellingen en het beleid op het gebied van de sociale bescherming (PB L 245 van 26.8.1992, blz. 49).

⁹⁵ Aanbeveling 92/441/EEG van de Raad van 24 juni 1992 (PB L 245 van 26.8.1992, blz. 46).

⁹⁶ Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen (PB L 180 van 15.7.2010, blz. 1).

⁹⁷ Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB L 166 van 30.4.2004, blz. 1).

⁹⁸ Verordening (EU) nr. 1231/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot uitbreiding van Verordening (EG) nr. 883/2004 en Verordening (EG) nr. 987/2009 tot onderdanen van derde landen die enkel door hun nationaliteit nog niet onder deze verordeningen vallen (PB L 344 van 29.12.2010, blz. 1).

⁹⁹ Richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezeten onderdanen van derde landen (PB L 16 van 23.1.2004, blz. 44). Zie bijvoorbeeld ook Richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een

migratie van onderdanen van derde landen in de Unie¹⁰⁰ genieten langdurig ingezeten onderdanen van derde landen dezelfde behandeling als de onderdanen van het ontvangende land op het gebied van sociale bescherming en sociale zekerheid.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

Met de pijler wordt de oproep uit de aanbeveling van 1992 tot een vervangingsinkomen waardoor de levensstandaard van de werknemers in stand wordt gehouden, omgezet *in een recht*. De bepalingen inzake sociale bescherming gelden voor alle werknemers, ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie, en voor zelfstandigen, onder vergelijkbare voorwaarden. Het is de bedoeling dat de pijler van toepassing is op het hele scala aan niet-standaardarbeidsovereenkomsten, die vandaag meer en meer gangbaar zijn op de arbeidsmarkt.

In de pijler is ook bepaald dat *zelfstandigen* toegang tot sociale bescherming moeten hebben. Door de toegang voor zelfstandigen uit te breiden, gaat dit beginsel verder dan de aanbeveling van de Raad van 1992, waarin alleen wordt opgeroepen tot het onderzoeken van de mogelijkheid van passende sociale bescherming voor zelfstandigen.

Onder de materiële werkingssfeer van het recht op sociale bescherming valt zowel sociale bijstand als sociale zekerheid. De sociale zekerheid, die al dan niet op premie- of bijdragebetaling berustende stelsels omvat, omvat overeenkomstig Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad¹⁰¹ de volgende takken: a) prestaties bij ziekte; b) moederschaps- en daarmee gelijkgestelde vaderschapsuitkeringen; c) uitkeringen bij invaliditeit; d) uitkeringen bij ouderdom; e) uitkeringen aan nabestaanden; f) prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten; g) uitkeringen bij overlijden; h) uitkeringen bij werkloosheid; i) uitkeringen bij vervroegde uittreding; j) gezinsbijslagen.

Omdat ook voor zelfstandigen de toegang tot sociale bescherming onder vergelijkbare voorwaarden wordt gewaarborgd, gaat het beginsel verder dan Richtlijn 2010/41/EU, die enkel betrekking had op moederschapsverlof.

Samen waarborgen deel een en deel twee van de bepaling over sociale bescherming dat werknemers en zelfstandigen over vergelijkbare toegang tot sociale bescherming beschikken.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven (PB L 343 van 23.12.2011, blz. 1).

¹⁰⁰ Richtlijnen inzake: gezinshereniging, blauwe kaart, gecombineerde vergunning, onderzoekers, studenten, erkenning als persoon die internationale bescherming geniet, seizoensarbeiders en werknemers die binnen een onderneming worden overgeplaatst.

¹⁰¹ De verordening is ook van toepassing op bijzondere, niet op premie- of bijdragebetaling berustende uitkeringen die kenmerken hebben van zowel socialezekerheids- als socialebijstandsprestaties.

De lidstaten worden uitgenodigd hun regels aan te passen om uitvoering te geven aan de bepalingen van de pijler over sociale bescherming, en de op het niveau van de Unie vastgestelde regels om te zetten en te handhaven.

Bovendien kunnen de lidstaten de relevante IAO-verdragen betreffende de sociale zekerheid bekrachtigen, indien zij dat niet reeds hebben gedaan, en toepassen, evenals de Europese Code inzake sociale zekerheid en het herzien Europees Sociaal Handvest, en kunnen zij de voorbehouden herzien die zij met betrekking tot bepaalde artikelen van het herzien Europees Sociaal Handvest hebben.

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij overeenkomsten ondertekenen die op hun verzoek overeenkomstig artikel 155 VWEU op het niveau van de Unie ten uitvoer kunnen worden gelegd. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen via collectieve onderhandelingen en door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

Tegelijk met de Europese pijler van sociale rechten presenteert de Commissie de eerste fase van een raadpleging van de sociale partners over een initiatief inzake "Toegang tot sociale bescherming"¹⁰² om de verschillen in toegang tot sociale bescherming aan te pakken tussen werknemers in standaardarbeidsverhoudingen en personen met niet-standaardarbeidsovereenkomsten en in verscheidene vormen van zelfstandige arbeid.

¹⁰² C(2017) 2610.

Werkloosheidsuitkeringen

Werklozen hebben recht op geschikte vormen van activeringsondersteuning, verzorgd door openbare diensten voor arbeidsvoorziening met het oog op hun (re-)integratie op de arbeidsmarkt, en op toereikende werkloosheidsuitkeringen gedurende een redelijke periode, in overeenstemming met de door hen betaalde bijdragen en de nationale regels die bepalen wie voor dergelijke voorzieningen in aanmerking komt. Deze uitkeringen mogen geen negatieve prikkel vormen voor een snelle terugkeer op de arbeidsmarkt.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 29 van het Handvest waarborgt voor eenieder het recht op toegang tot kosteloze arbeidsbemiddeling. Artikel 34 van het Handvest schrijft de eerbiediging voor van het recht op toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen en sociale diensten die onder meer bij verlies van arbeid bescherming bieden, onder de door het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken gestelde voorwaarden. In het Handvest is voor eenieder die legaal in de Unie verblijft en zich daar legaal verplaatst het recht op toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen en sociale voordelen erkend overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

In artikel 147 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is bepaald dat de Europese Unie moet bijdragen tot een hoog werkgelegenheidsniveau door samenwerking tussen de lidstaten aan te moedigen en hun maatregelen te steunen en, indien nodig, aan te vullen. Overeenkomstig artikel 153, lid 2, VWEU is de Unie bevoegd om onder meer op het gebied van de integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten maatregelen aan te nemen. Deze maatregelen kunnen onder meer richtlijnen met minimumvoorschriften omvatten. In artikel 153, lid 4, is bepaald dat de krachtens artikel 153 VWEU vastgestelde bepalingen het recht van de lidstaten om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsel vast te stellen onverlet laten en geen aanmerkelijke gevolgen mogen hebben voor het financiële evenwicht van dat stelsel. In de richtlijnen die op basis van artikel 153 VWEU worden vastgesteld, moet worden vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.

c) Bestaande maatregelen

Overeenkomstig Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels¹⁰³ behoudt de volledig werkloze die voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen en die zich naar een andere lidstaat begeeft om daar werk te zoeken dit recht gedurende een periode van drie maanden, die tot maximaal zes maanden kan worden verlengd.

In de aanbeveling van de Commissie van 3 oktober 2008 over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten¹⁰⁴, wordt opgeroepen tot een geïntegreerde omvattende strategie voor de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten, welke passende inkomenssteun, inclusieve arbeidsmarkten en toegang tot hoogwaardige diensten combineert.

Het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) dat is opgericht bij Besluit nr. 573/2014/EU van het Europees Parlement en de Raad¹⁰⁵ biedt een platform om de prestaties van de ODA's op Europees niveau te vergelijken, goede praktijken vast te stellen en wederzijds leren te stimuleren met het oog op een betere actieve ondersteuning.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

De pijler voorziet in het recht voor werklozen op geschikte vormen van ondersteuning, verzorgd door openbare diensten voor arbeidsvoorziening. Dergelijke ondersteuning is gebaseerd op beoordeling, advies en begeleiding bij het zoeken van werk en in ruimere zin bij loopbaanbeslissingen.

Verder is in de pijler bepaald dat werklozen recht hebben op toereikende werkloosheidsuitkeringen gedurende een redelijke periode. In de pijler is bepaald dat de uitkeringen een toereikend niveau moeten hebben in verhouding tot het vervangen inkomen. Het vervangingsniveau mag een snelle terugkeer naar de arbeidsmarkt niet minder aantrekkelijk maken. De uitkeringen moeten gedurende een redelijke periode worden toegekend: het is belangrijk dat de werkzoekende lang genoeg naar een baan kan zoeken die met de eigen vaardigheden overeenstemt, en dat negatieve prikkels het zoeken van een baan niet belemmeren. Niettemin moeten de uitkeringen in overeenstemming zijn met de bijdragen en de nationale regels die bepalen wie voor dergelijke voorzieningen in aanmerking komt.

De bepaling geldt voor alle werklozen, ook die met een kort arbeidsverleden en gewezen zelfstandigen. Onder de materiële werkingssfeer vallen op premie- of bijdragebetaling berustende en niet op premie- of bijdragebetaling berustende werkloosheidsuitkeringen, evenals werkloosheidsbijstand.

De aanbeveling van de Commissie van 3 oktober 2008 over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten, omvat reeds stimulansen om de positieve en negatieve prikkels om

¹⁰³ Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB L 166 van 30.4.2004, blz. 1).

¹⁰⁴ Aanbeveling van de Commissie van 3 oktober 2008 over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten (PB L 307 van 18.11.2008, blz. 11).

¹⁰⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014D0573&from=EN>

te werken die uitgaan van de belasting- en uitkeringsstelsels, voortdurend te toetsen. De pijler vereist als nieuwe ontwikkeling dat dergelijke prikkels in de werkloosheidsuitkeringsstelsels worden opgenomen. Ook worden de werkloosheidsuitkeringen aan de ondersteuning door openbare diensten voor arbeidsvoorziening gekoppeld.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

Elke lidstaat behoudt het recht om de fundamentele beginselen van zijn socialezekerheidsstelsel vast te stellen. Om uitvoering te geven aan de pijler, worden de lidstaten uitgenodigd hun regels over het verstrekken van werkloosheidsuitkeringen bij te werken en de op het niveau van de Unie vastgestelde regels om te zetten en te handhaven.

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij overeenkomsten ondertekenen die op hun verzoek overeenkomstig artikel 155 VWEU op het niveau van de Unie ten uitvoer kunnen worden gelegd. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen via collectieve onderhandelingen en door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

Tegelijk met de Europese pijler van sociale rechten presenteert de Commissie de eerste fase van een raadpleging van de sociale partners over een initiatief inzake "Toegang tot sociale bescherming"¹⁰⁶ om de verschillen in toegang tot sociale bescherming aan te pakken tussen werknemers in standaardarbeidsverhoudingen en personen met niet-standaardarbeidsovereenkomsten en in verscheidene vormen van zelfstandige arbeid. De raadpleging zal gaan over de toegang tot werkloosheidsuitkeringen en diensten voor arbeidsvoorziening.

De Commissie zal de onderhandelingen blijven ondersteunen over het in december 2016 gepresenteerde voorstel tot wijziging van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels en Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004¹⁰⁷. In dit voorstel wordt de minimumtermijn waarin een werkzoekende tijdens zijn zoektocht naar een baan in een andere lidstaat om werkloosheidsuitkeringen kan verzoeken, van drie tot zes maanden verlengd.

Het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) realiseert het "benchlearningproject", met als doel de prestaties van de ODA's te verbeteren. Daarbij wordt op

¹⁰⁶ C(2017) 2610.

¹⁰⁷ COM(2016) 815 final van 13 december 2006.

indicatoren gebaseerde benchmarking gekoppeld aan wederzijds leren, met het oog op een betere actieve ondersteuning van werkzoekenden.

Minimuminkomen

Iedereen die over onvoldoende middelen beschikt, heeft het recht op adequate voorzieningen voor een minimuminkomen om in alle levensfasen een waardig leven te kunnen leiden, en op praktische toegang tot goederen en diensten die de zelfredzaamheid van mensen bevorderen. Voor mensen die tot werken in staat zijn, moeten de voorzieningen voor een minimuminkomen worden gecombineerd met prikkels om (weer) actief te worden op de arbeidsmarkt.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 34, lid 3, van het Handvest schrijft de erkenning en eerbiediging voor van het recht op onder meer sociale bijstand, teneinde eenieder die niet over voldoende middelen beschikt, onder de door het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken gestelde voorwaarden een waardig bestaan te verzekeren.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Overeenkomstig artikel 153, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is de Unie bevoegd om maatregelen aan te nemen om het optreden van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen op het gebied van de integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten. In artikel 153, lid 4, is bepaald dat de krachtens artikel 153 VWEU vastgestelde bepalingen het recht van de lidstaten om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsel vast te stellen onverlet laten en geen aanmerkelijke gevolgen mogen hebben voor het financiële evenwicht van dat stelsel. Overeenkomstig artikel 156 VWEU heeft de Commissie als taak de samenwerking tussen de lidstaten te bevorderen en de coördinatie van hun optreden op alle onder titel X van het VWEU vallende gebieden van de sociale politiek te vergemakkelijken.

c) Bestaande maatregelen

In Aanbeveling 92/441/EEG van de Raad inzake gemeenschappelijke criteria met betrekking tot toereikende inkomsten en prestaties in de stelsels van sociale bescherming (algemeen bekend als de "aanbeveling inzake het minimuminkomen")¹⁰⁸ worden de lidstaten opgeroepen het recht op prestaties te erkennen, en zijn beginselen en richtsnoeren vastgesteld voor de tenuitvoerlegging van dit recht.

¹⁰⁸ Aanbeveling 92/441/EEG van de Raad van 24 juni 1992 (PB L 245 van 26.8.1992, blz. 46).

In Aanbeveling 2008/867/EG van de Commissie over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten¹⁰⁹ worden de lidstaten opgeroepen passende inkomenssteun te combineren met de toegang tot hoogwaardige diensten en inclusieve-arbeidsmarktmaatregelen in een geïntegreerde actieve-inclusiestrategie. Deze oproep tot de lidstaten werd herhaald in de aanbeveling van de Raad van 15 februari 2016 betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt¹¹⁰.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

In de pijler is voor eenieder die niet over voldoende middelen beschikt, het recht op voorzieningen voor een minimuminkomen vastgelegd. Voor mensen die tot werken in staat zijn, moeten deze voorzieningen worden gecombineerd met prikkels om (weer) actief te worden op de arbeidsmarkt. Dit strekt verder dan de aanbeveling inzake het minimuminkomen van 1992 door de expliciete vermelding van het recht op een minimuminkomen om een waardig leven te kunnen leiden. Ter vervanging van meer algemene bewoordingen zoals "sociale bijstand" of "voldoende middelen" wordt voor het eerst expliciet het concept "minimuminkomen" gehanteerd, dat verwijst naar een specifieke vorm van voorziening.

Het minimuminkomen heeft als doel te voorkomen dat mensen die niet in aanmerking komen voor socialezekerheidsuitkeringen of die geen recht meer hebben op dergelijke uitkeringen armoede zouden kennen, en op die manier armoede en sociale uitsluiting te bestrijden. Dergelijke voorzieningen moeten het ook mogelijk maken om in alle levensfasen een waardig leven te kunnen leiden, en moeten praktische toegang garanderen tot diensten die de zelfredzaamheid van mensen bevorderen. Zij berusten niet op premie- of bijdragebetaling, zijn er voor iedereen en zijn inkomensafhankelijk. Zij vereisen dat mensen voor de arbeidsmarkt beschikbaar zijn of deelnemen aan gemeenschapsactiviteiten, als zij daartoe in staat zijn.

Om mensen te stimuleren aan het werk te gaan, is het van belang dat deze voorzieningen stroken met andere uitkeringen en dat financiële prikkels blijven bestaan om een baan aan te nemen en er dus voor zorgen dat mensen met een minimuminkomen niet vastzitten door de inactiviteitsval. Dergelijke prikkels kunnen bestaan in de vereiste dat de ontvangers van deze voorzieningen gebruik moeten maken van de diensten voor arbeidsvoorziening, die samen met andere diensten die de zelfredzaamheid van mensen bevorderen de re-integratie op de arbeidsmarkt kunnen ondersteunen.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

¹⁰⁹ Aanbeveling 2008/867/EG van de Commissie van 3 oktober 2008 over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten (PB L 307 van 18.11.2008, blz. 11), bekrachtigd door de Raad van de Europese Unie op 17 december 2008.

¹¹⁰ Aanbeveling van de Raad van 15 februari 2016 (PB C 67 van 20.2.2016, blz. 1).

De lidstaten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de richtsnoeren en aanbevelingen inzake sociale bescherming waarover overeenstemming is bereikt op het niveau van de Unie. Om uitvoering te geven aan de pijler, worden de lidstaten uitgenodigd hun praktijk met betrekking tot het ontwerp en de betaling van voorzieningen voor een minimuminkomen bij te werken en uit te breiden.

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij overeenkomsten ondertekenen die op hun verzoek overeenkomstig artikel 155 VWEU op het niveau van de Unie ten uitvoer kunnen worden gelegd. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

De efficiënte opzet van minimuminkomensregelingen op nationaal niveau wordt aangemoedigd in de landenspecifieke aanbevelingen in het kader van het Europees semester voor de coördinatie van het economisch beleid, waaraan het Comité voor sociale bescherming bijdraagt. De open coördinatiemethode in het Comité voor sociale bescherming waarborgt de beleidscoördinatie en het toezicht op de voortgang die de lidstaten hebben geboekt. De financieringsinstrumenten van de Europese Unie en met name het Europees Sociaal Fonds spelen een belangrijke rol om de ontwikkeling van voorzieningen voor een minimuminkomen te ondersteunen.

De Commissie heeft de lidstaten ondersteund om hun minimuminkomensregelingen te verbeteren via het EMIN (European Minimum Income Network)¹¹¹, dat gericht is op de bevordering van toereikende en toegankelijke minimuminkomensregelingen en op de verspreiding van een methodologie voor transnationaal vergelijkbare referentiebudgetten in de lidstaten.

¹¹¹ <https://emin-eu.net/what-is-emin/>

Inkomen voor ouderen en pensioenen

a. Werknemers en zelfstandigen hebben bij pensionering recht op een pensioen dat in verhouding staat tot hun bijdragen en een passend inkomen vormt. Vrouwen en mannen hebben gelijke mogelijkheden om pensioenrechten te verwerven.

b. Iedereen heeft op oudere leeftijd recht op middelen die een waardig leven mogelijk maken.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 25 van het Handvest schrijft de erkenning en eerbiediging voor van het recht van ouderen, een waardig en zelfstandig leven te leiden. Artikel 34 van het Handvest schrijft de eerbiediging voor van het recht op toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen en sociale diensten die bescherming bieden in omstandigheden zoals afhankelijkheid of ouderdom, onder de door het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken gestelde voorwaarden, en het recht van ouderen op toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen en sociale diensten. Artikel 23 waarborgt de gelijkheid van vrouwen en mannen op alle gebieden.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Overeenkomstig artikel 151 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is de bevordering van een adequate sociale bescherming een van de doelstellingen van de Unie en de lidstaten. Overeenkomstig artikel 153, lid 2, VWEU is de Unie bevoegd om maatregelen aan te nemen op het gebied van de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers. In artikel 153, lid 4, is bepaald dat de krachtens artikel 153 VWEU vastgestelde bepalingen het recht van de lidstaten om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsel vast te stellen onverlet laten en geen aanmerkelijke gevolgen mogen hebben voor het financiële evenwicht van dat stelsel. Overeenkomstig artikel 156 VWEU is de Commissie bevoegd om de samenwerking tussen de lidstaten te bevorderen en de coördinatie van hun optreden op alle gebieden van de sociale politiek, waaronder de sociale zekerheid, te vergemakkelijken.

Overeenkomstig artikel 19 VWEU is de Uniewetgever bevoegd om passende maatregelen te nemen om discriminatie op grond van onder meer geslacht te bestrijden. Overeenkomstig artikel 157, lid 3, VWEU is de Uniewetgever bevoegd om maatregelen te nemen om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen in werkgelegenheid en beroep.

c) Bestaande maatregelen

Een aantal richtlijnen heeft betrekking op de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen, onder meer met betrekking tot pensioenen, waaronder wettelijke regelingen, bedrijfs- en individuele pensioenen¹¹².

Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels¹¹³ voorziet in de samentelling van tijdvakken van verzekering en het recht op export van pensioen voor gerechtigden die in een andere lidstaat van de Unie hebben gewerkt.

Op het niveau van de Unie zijn ook richtlijnen vastgesteld inzake bedrijfspensioenregelingen, met name in grensoverschrijdende situaties¹¹⁴.

Aanbeveling 92/442/EEG van de Raad betreffende de convergentie van de doelstellingen en het beleid op het gebied van de sociale bescherming¹¹⁵ heeft betrekking op de sociale verzekering van werknemers met betrekking tot ziekte, moederschap, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, een minimuminkomen voor ouderen, en sociale bescherming van het gezin.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

In de pijler wordt opgeroepen tot een toereikend pensioen voor zowel werknemers als zelfstandigen. De pijler gaat dus verder dan het bestaande acquis doordat hij eveneens van toepassing is op zelfstandigen. In de pijler wordt ook opgeroepen tot gelijke mogelijkheden voor zowel vrouwen als mannen om pensioenrechten te verwerven. Momenteel liggen de pensioenen van vrouwen lager dan die van mannen, vooral door de impact van de lagere lonen, meer deeltijdwerk en de kortere, meer onderbroken loopbanen als gevolg van zorgverplichtingen op de premieafdrachten. Gelijke mogelijkheden om ouderdomspensioenrechten te verwerven, vereisen dus het gelijkstellen van de pensioengerechtigde leeftijd en het adequaat in rekening brengen van zorgperioden, in samenhang met arbeidsmarktmaatregelen en maatregelen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven. De pijler gaat verder dan de aanbeveling van 1992 door op te roepen tot gelijke mogelijkheden voor vrouwen en mannen met betrekking tot de verwerving van pensioenrechten.

¹¹² Richtlijn 79/7/EEG betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB L 6 van 10.1.1979, blz. 24); Richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23); Richtlijn 2004/113/EG houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten (PB L 373 van 21.12.2004, blz. 37).

¹¹³ Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB L 166 van 30.4.2004, blz. 1).

¹¹⁴ Richtlijn 98/49/EG van de Raad van 29 juni 1998 betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (PB L 209 van 25.7.1998, blz. 46); Richtlijn 2014/50/EU betreffende minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemers tussen de lidstaten door het verbeteren van de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten (PB L 128 van 30.4.2014, blz. 1); Richtlijn (EU) 2016/2341 van het Europees Parlement en de Raad van 14 december 2016 betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (IBPV's) (PB L 354 van 23.12.2016, blz. 37).

¹¹⁵ Aanbeveling 92/442/EEG van de Raad van 27 juli 1992 betreffende de convergentie van de doelstellingen en het beleid op het gebied van de sociale bescherming (PB L 245 van 26.8.1992, blz. 49).

In de pijler wordt opgeroepen tot een toereikend inkomen voor ouderen, ongeacht de aard van het pensioenstelsel. Hij heeft dus betrekking op de drie pijlers van het pensioenstelsel. Naast de openbare pensioenstelsels worden de aanvullende pensioenstelsels met kapitaaldekking belangrijker. Het bevorderen en aanmoedigen van een leven lang pensioensparen, met inbegrip van fiscale prikkels, is een belangrijke begeleidende maatregel.

De bepalingen van de pijler zijn van toepassing op inkomenssteun voor ouderen, ongeacht de vorm van de steun. Zij hebben als doel ouderdomsarmoede te voorkomen en gepensioneerden het behoud van hun levensstandaard te garanderen. De aanbeveling van 1992 betreffende de convergentie van de doelstellingen en het beleid op het gebied van de sociale bescherming heeft betrekking op zowel bescherming tegen armoede als inkomenssteun. In het beginsel uit de pijler wordt de lat echter nog hoger gelegd, doordat sprake is van het *recht op* een pensioen dat een passend inkomen vormt.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

De lidstaten behouden het recht om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsel vast te stellen. Zij worden uitgenodigd hun regels aan te passen om uitvoering te geven aan het beginsel en de op het niveau van de Unie vastgestelde regels om te zetten en te handhaven.

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij overeenkomsten ondertekenen die op hun verzoek overeenkomstig artikel 155 VWEU op het niveau van de Unie ten uitvoer kunnen worden gelegd. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

Tegelijk met de Europese pijler van sociale rechten presenteert de Commissie de eerste fase van een raadpleging van de sociale partners over een initiatief inzake "Toegang tot sociale bescherming"¹¹⁶ om de verschillen in toegang tot sociale bescherming aan te pakken tussen werknemers in standaardarbeidsverhoudingen en personen met niet-standaardarbeidsovereenkomsten en in verscheidene vormen van zelfstandige arbeid. De raadpleging zal gaan over bedrijfspensioenregelingen en manieren om pensioenrechten overdraagbaar en transparant te maken wanneer de werknemer overstapt naar een andere werkgever of naar een arbeidsovereenkomst van een andere aard, of zelfstandig werkzaam wordt.

Hoewel openbare pensioenstelsels de ruggengraat vormen van inkomenssteun voor ouderen, kunnen ook aanvullende pensioenstelsels bijdragen tot een meer toereikende

¹¹⁶ C(2017) 2610.

inkomensbescherming. In haar actieplan voor een kapitaalmarktenunie van 30 september 2015 heeft de Commissie toegezegd te onderzoeken hoe meer keuzemogelijkheden voor pensioensparen kunnen worden geboden en een Europese markt voor particuliere pensioenen kan worden opgebouwd. Er wordt een wetgevingsinitiatief voorbereid om naast de binnenlandse individuele pensioenregelingen pan-Europese individuele pensioenen te creëren.

Gezondheidszorg

Iedereen heeft recht op tijdige toegang tot betaalbare, preventieve en curatieve gezondheidszorg van goede kwaliteit.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Krachtens artikel 35 van het Handvest heeft eenieder recht op toegang tot preventieve gezondheidszorg en op medische verzorging onder de door de nationale wetgevingen en praktijken gestelde voorwaarden.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Overeenkomstig artikel 153, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) mag de Unie maatregelen aannemen om het optreden van de lidstaten op het gebied van de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers te ondersteunen en aan te vullen.

Artikel 153, lid 4, bepaalt dat krachtens artikel 153 VWEU vastgestelde bepalingen het recht van de lidstaten om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsel vast te stellen onverlet laten en geen aanmerkelijke gevolgen mogen hebben voor het financiële evenwicht van dat stelsel.

Krachtens artikel 168, lid 2, VWEU moedigt de Unie samenwerking tussen de lidstaten op het gebied van de volksgezondheid aan en steunt zij zo nodig hun optreden. De Commissie kan, in nauw contact met de lidstaten, alle dienstige initiatieven nemen om de coördinatie tussen de lidstaten op dat gebied te bevorderen, met name initiatieven om richtsnoeren en indicatoren vast te stellen, de uitwisseling van beste praktijken te regelen en de nodige elementen met het oog op periodieke controle en evaluatie te verzamelen. Artikel 168, leden 1 en 7, VWEU bepaalt dat het optreden van de Unie het nationale beleid aanvult, de verantwoordelijkheden van de lidstaten eerbiedigt en gericht is op verbetering van de volksgezondheid, preventie van ziekten en aandoeningen bij de mens en het wegnemen van bronnen van gevaar voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid.

Artikel 48 VWEU bepaalt dat de wetgever van de Unie de maatregelen vaststelt welke op het gebied van de sociale zekerheid noodzakelijk zijn voor de totstandkoming van het vrije verkeer van werknemers tussen lidstaten.

c) Bestaande maatregelen

In de EU-wetgeving inzake farmaceutische producten¹¹⁷ en stoffen van menselijke oorsprong¹¹⁸ worden gemeenschappelijke normen vastgesteld voor de toegankelijkheid, de kwaliteit en de veiligheid van deze producten op de interne markt van de EU.

Aanbeveling 92/442/EEG van de Raad¹¹⁹ beveelt de lidstaten aan er onder meer voor te zorgen dat iedereen die legaal op hun grondgebied verblijft, onder de door iedere lidstaat vastgestelde voorwaarden toegang heeft tot de nodige gezondheidszorg, alsmede tot de maatregelen ter preventie van ziekten.

In een aanbeveling van de Raad van 9 juni 2009¹²⁰ worden de lidstaten verzocht samen te werken rond patiëntveiligheid en de daarmee samenhangende normen, met inbegrip van de preventie en bestrijding van zorginfecties.

Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels¹²¹ gaat onder meer over de toegang van mobiele burgers tot gezondheidszorg. Voorts stelt Richtlijn 2011/24/EU van het Europees Parlement en de Raad¹²² regels vast om de ontvangst van grensoverschrijdende gezondheidszorg binnen de Unie te vergemakkelijken.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

De pijler voorziet in een algemeen recht op toegang tot preventieve gezondheidszorg en medische verzorging van goede kwaliteit. De pijler gaat verder dan artikel 35 van het Handvest: er wordt tijdige toegang tot betaalbare gezondheidszorg van goede kwaliteit vereist.

Tijdige toegang betekent dat iedereen die gezondheidszorg nodig heeft, ook steeds toegang tot gezondheidszorg heeft. Daartoe is niet alleen een evenwichtige geografische spreiding van gezondheidswerkers en instellingen voor gezondheidszorg vereist, maar ook een beleid om lange wachttijden tot een minimum te beperken.

¹¹⁷ Richtlijn 2001/83/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 november 2001 tot vaststelling van een communautair wetboek betreffende geneesmiddelen voor menselijk gebruik; Verordening (EG) nr. 726/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 31 maart 2004 tot vaststelling van communautaire procedures voor het verlenen van vergunningen en het toezicht op geneesmiddelen voor menselijk en diergeneeskundig gebruik en tot oprichting van een Europees Geneesmiddelenbureau (geconsolideerde versie:) 5/6/2013).

¹¹⁸ https://ec.europa.eu/health/blood_tissues_organs/policy_en

¹¹⁹ Aanbeveling 92/442/EEG van de Raad van 27 juli 1992 betreffende de convergentie van de doelstellingen en het beleid op het gebied van de sociale bescherming, PB L 245 van 26.8.1992, blz. 49.

¹²⁰ Aanbeveling van de Raad van 9 juni 2009 betreffende patiëntveiligheid, met inbegrip van de preventie en bestrijding van zorginfecties, PB C 151 van 3.7.2009.

¹²¹ Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, PB L 166 van 30.4.2004, blz. 1.

¹²² Richtlijn 2011/24/EU van het Europees Parlement en de Raad van 9 maart 2011 betreffende de toepassing van de rechten van patiënten bij grensoverschrijdende gezondheidszorg, PB L 88 van 4.4.2011, blz. 45-65.

Betaalbare gezondheidszorg betekent dat vermeden moet worden dat mensen van de nodige zorg afzien vanwege de kosten.

De pijler voorziet ook in het recht op gezondheidszorg van goede kwaliteit: de gezondheidszorg moet relevant, adequaat, veilig en doeltreffend zijn.

Ten slotte impliceren preventieve en curatieve gezondheidszorg de toegang tot medische verzorging en openbare gezondheidszorg, met inbegrip van gezondheidsbevordering en ziektepreventie.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

De lidstaten stellen hun gezondheidsbeleid vast en organiseren en verlenen gezondheidsdiensten en medische zorg. Ze behouden het recht om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsels vast te stellen. Ze worden verzocht om hun regels aan het beginsel van de pijler aan te passen en de voorschriften van de Unie om te zetten en te handhaven.

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij overeenkomsten ondertekenen die op hun verzoek overeenkomstig artikel 155 VWEU op het niveau van de Unie ten uitvoer kunnen worden gelegd. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

B) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

Richtlijn 2011/24/EU voorziet in samenwerking tussen de gezondheidsstelsels van de lidstaten om gemeenschappelijke uitdagingen (bijvoorbeeld de toegang tot gezondheidszorg) aan te pakken, met name via de onlangs opgezette Europese referentienetwerken; de samenwerking bij de evaluatie van gezondheidstechnologie; en de samenwerking in het kader van het e-gezondheidsnetwerk en de digitale eengemaakte markt.

Inclusie van personen met een handicap

Personen met een handicap hebben recht op inkomenssteun om een waardig leven te leiden, op diensten die hen in staat stellen om op de arbeidsmarkt en in de samenleving actief te zijn en op een aan hun behoeften aangepaste werkomgeving.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 21 van het Handvest verbiedt iedere discriminatie op grond van onder meer een handicap. Artikel 26 van het Handvest erkent het recht van personen met een handicap op maatregelen die beogen hun zelfstandigheid, hun maatschappelijke en beroepsintegratie en hun deelname aan het gemeenschapsleven te bewerkstelligen. Artikel 34 van het Handvest erkent het recht op socialezekerheidsvoorzieningen en sociale diensten die bescherming bieden in omstandigheden zoals afhankelijkheid of bij verlies van arbeid.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Overeenkomstig artikel 19 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) kan de Unie passende maatregelen om discriminatie op grond van onder meer een handicap te bestrijden.

Op grond van artikel 153 VWEU kan de Unie maatregelen aannemen – met inbegrip van richtlijnen met minimumvoorschriften – om het optreden van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen op gebieden als de verbetering van het arbeidsmilieu om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen; de arbeidsvoorwaarden; de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers; en de integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten. Krachtens artikel 153 VWEU kan de Unie ook het optreden van de lidstaten ondersteunen en aanvullen bij de bestrijding van sociale uitsluiting.

c) Bestaande maatregelen

De Unie is partij bij het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (UNCRPD)¹²³, een internationaal wettelijk bindend instrument met minimumnormen met betrekking tot de rechten van personen met een handicap. 27 lidstaten van de Unie¹²⁴ zijn ook partij bij het Verdrag. Krachtens het Verdrag moeten de partijen bij het Verdrag alle passende maatregelen nemen om de in het Verdrag erkende rechten uit te voeren, met inbegrip van het recht van personen

¹²³ Besluit van de Raad van 26 november 2009 betreffende de sluiting door de Europese Gemeenschap van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, PB L 23 van 27.1.2010, blz. 35.

¹²⁴ Met uitzondering van Ierland, waar momenteel de laatste hand aan de ratificatie wordt gelegd.

met een handicap op werk op voet van gelijkheid met anderen, op een behoorlijke levensstandaard, op zelfstandig wonen en om deel uit te maken van de samenleving.

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad¹²⁵ (de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep) verbiedt discriminatie op grond van onder meer een handicap bij de toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige, tot een beroep en tot een beroepsopleiding. Krachtens de richtlijn moet de werkgever in redelijke aanpassingen voorzien: hij/zij moet, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen.

De belangrijkste onderdelen van het UNCRPD komen tot uiting in de Europese strategie inzake handicaps 2010-2020¹²⁶, waarmee de Commissie de participatie van mensen met een handicap aan de samenleving en de arbeidsmarkt, behoorlijke leefomstandigheden en sociale inclusie beoogt te bevorderen. Bovendien bevat de sectorale wetgeving van de Unie (bijvoorbeeld op het gebied van vervoer, telecommunicatie, consumentenbescherming, staatssteun, overheidsopdrachten of gezondheid en veiligheid) bepalingen met betrekking tot personen met een handicap.

Bovendien moedigt de Commissie de lidstaten aan ervoor te zorgen dat mensen met specifieke behoeften steun krijgen binnen het algemene onderwijssysteem. De Commissie doet dit vooral via het in 1996 opgericht Europees Agentschap Ontwikkeling van onderwijs voor leerlingen met specifieke behoeften. Het Agentschap ondersteunt nationale hervormingen via samenwerking op lange termijn, de uitwisseling van expertise en kennis en de directe samenwerking met de ministeries van onderwijs op vrijwillige basis. Dankzij de evaluaties van het Agentschap kunnen de lidstaten aan de internationale normen van het UNCRPD – en met name aan artikel 24 – voldoen. Met financiële middelen van Erasmus+ ondersteunt de Commissie ook concrete projecten ter bevordering van inclusief onderwijs.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

De pijler weerspiegelt de holistische en op de mensenrechten gebaseerde benadering van personen met een handicap van het UNCRPD. Deze benadering is gebaseerd op respect voor de *waardigheid*, de persoonlijke autonomie en de onafhankelijkheid van personen met een handicap, op hun volledige en daadwerkelijke *participatie* aan en inclusie in de samenleving op voet van gelijkheid met anderen en op het beginsel van gelijke kansen.

De pijler benadrukt het recht op *inkomenssteun* als onderdeel van sociale bescherming, op *diensten* die personen met een handicap in staat stellen om op de arbeidsmarkt en in de samenleving actief te zijn, en op een *aangepaste werkomgeving* als essentiële rechten die personen met een handicap de

¹²⁵ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16.

¹²⁶ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's - Europese strategie inzake handicaps 2010-2020: Een hernieuwd engagement voor een onbelemmerd Europa, COM(2010)636 definitief.

mogelijkheid bieden ook de andere in de beginselen van de pijler beschreven rechten uit te oefenen met het oog op volledige gelijkheid en inclusie op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Door de combinatie van elkaar wederzijds versterkende maatregelen te specificeren gaat het beginsel verder dan het bestaande *acquis*.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

De lidstaten zijn verantwoordelijk voor de omzetting en de handhaving van de op het niveau van de Unie vastgestelde regels. De lidstaten die het UNCRDP hebben geratificeerd, moeten de aspecten van het verdrag die onder hun bevoegdheid vallen, volledig uitvoeren. De bovenvermelde maatregelen van de Unie bevatten minimumnormen. De lidstaten worden verzocht meer te doen dan wat deze normen voorschrijven (onder meer door positieve maatregelen te nemen met het oog op de inclusie van personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen) en zo het beginsel concreet gestalte te geven. Daarbij moeten de lidstaten personen met een handicap grondig raadplegen en actief bij het beleid betrekken.

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij overeenkomsten ondertekenen die op hun verzoek overeenkomstig artikel 155 VWEU op het niveau van de Unie ten uitvoer kunnen worden gelegd. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

De Commissie blijft steun verlenen aan de onderhandelingen over de voorgestelde Europese toegankelijkheidswet¹²⁷. De voorgestelde wet beoogt de toegankelijkheid van bepaalde producten en diensten op de interne markt te waarborgen, zodat personen met een handicap op de arbeidsmarkt en in de samenleving op voet van gelijkheid met anderen actief kunnen zijn.

De Commissie speelt een sleutelrol bij de uitvoering van het UNCRPD in de Unie en zal ervoor zorgen dat bij alle relevante beleidsmaatregelen en wetgeving van de Unie – met inbegrip van alle relevante gebieden van de Europese pijler van sociale rechten – rekening wordt gehouden met personen met een handicap.

De Commissie zal ook steun blijven verlenen aan de onderhandelingen over het voorstel van de wetgever van de Unie voor een richtlijn van de Raad¹²⁸ tot uitbreiding van de bescherming tegen discriminatie op grond van onder meer handicap tot sociale bescherming (met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg); onderwijs; sociale voordelen; en de toegang tot voor het publiek beschikbare goederen en diensten (onder meer huisvesting).

¹²⁷ Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de onderlinge aanpassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten inzake de toegankelijkheidseisen voor producten en diensten - COM/2015/615 final - 2015/0278(COD).

¹²⁸ Voorstel van de Commissie voor een richtlijn van de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid {SEC (2008) 2180} {SEC (2008) 2181}.

Langdurige zorg

Iedereen heeft recht op betaalbare langdurige zorg van goede kwaliteit, en met name op thuiszorg en gemeenschapsgerichte diensten.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 25 van het Handvest erkent en eerbiedigt het recht van ouderen een waardig en zelfstandig leven te leiden en aan het maatschappelijk en cultureel leven deel te nemen. Artikel 26 van het Handvest erkent en eerbiedigt het recht van personen met een handicap op maatregelen die beogen hun zelfstandigheid, hun maatschappelijke en beroepsintegratie en hun deelname aan het gemeenschapsleven te bewerkstelligen. Artikel 34 erkent en eerbiedigt onder de door het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken gestelde voorwaarden het recht op toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen en sociale diensten die bescherming bieden in omstandigheden zoals ziekte, afhankelijkheid of ouderdom.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Overeenkomstig artikel 153, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) mag de Unie maatregelen aannemen om het optreden van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen op het gebied van de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers, de bestrijding van sociale uitsluiting en de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming.

Artikel 153, lid 4, bepaalt dat krachtens artikel 153 VWEU vastgestelde bepalingen het recht van de lidstaten om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsel vast te stellen onverlet laten en geen aanmerkelijke gevolgen mogen hebben voor het financiële evenwicht van dat stelsel.

c) Bestaande maatregelen

Aanbeveling 92/442/EEG van de Raad betreffende de convergentie van de doelstellingen en het beleid op het gebied van de sociale bescherming¹²⁹ verzoekt de lidstaten om passende maatregelen op het gebied van de sociale bescherming te nemen, rekening houdend met de specifieke behoeften van ouderen die afhankelijk zijn van de zorg en de dienstverlening van derden. Aanbeveling 2008/867/EG van de Commissie over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn

¹²⁹ Aanbeveling 92/442/EEG van de Raad van 27 juli 1992 betreffende de convergentie van de doelstellingen en het beleid op het gebied van de sociale bescherming, PB L 245 van 26.8.1992, blz. 49.

uitgesloten¹³⁰ beveelt de lidstaten aan diensten te verlenen die van essentieel belang zijn voor de ondersteuning van een actief sociaal en economisch inclusiebeleid, waaronder diensten voor langdurige zorgverlening.

Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels¹³¹ gaat onder meer over de toegang van mobiele burgers tot prestaties bij langdurige zorg.

De Europese structuur- en investeringsfondsen verlenen financiële middelen aan de lidstaten om investeringen in sociale diensten en gezondheidszorg mede te financieren die de overgang van een op ziekenhuizen en instellingen gebaseerd model naar gemeenschapszorg en geïntegreerde diensten bevorderen. Er worden ook financiële middelen ter beschikking gesteld om de ontwikkeling van langdurige zorg te ondersteunen door formele zorgverleners op te leiden.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

De pijler bevestigt voor het eerst op het niveau van de Unie dat zorgbehoevende personen recht hebben op langdurige zorg. De pijler pleit voor een kwaliteitsvolle dienstverlening om zwakke of afhankelijke personen te helpen hun gezondheid en sociale functies zo lang mogelijk te vrijwaren en hun autonomie te vergroten. Bovendien vereist de pijler betaalbare zorgverlening. Formele zorg kan immers aanzienlijke financiële kosten meebrengen, zodat heel wat zorgbehoevende personen niet de nodige zorg krijgen. Hoewel het Handvest van de grondrechten bepaalt dat ouderen het recht hebben om een waardig en zelfstandig leven te leiden, zijn de betaalbaarheid, de adequaatheid en de kwaliteit van de geleverde diensten van essentieel belang voor de uitoefening van dit recht.

De pijler privilegieert thuiszorg (ten huize van de zorgbehoevende personen) en gemeenschapsgerichte diensten (tal van niet-institutionele zorgdiensten) en gaat daarom een stap verder dan de aanbeveling van de Commissie uit 2008 over actieve inclusie. Dankzij de ontwikkeling van gemeenschapsgerichte diensten kunnen personen die behoefte hebben aan langdurige zorg, en personen met een handicap een zelfstandiger leven leiden en beter in de samenleving worden geïntegreerd.¹³² Zo wordt over het algemeen tegemoetgekomen aan de voorkeur van zorgbehoevende personen om zo lang mogelijk een zelfstandig leven te leiden.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

De lidstaten behouden het recht om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsels vast te stellen. Ze worden verzocht om hun regels aan het beginsel van de pijler aan te passen en de voorschriften van de Unie om te zetten en te handhaven.

¹³⁰ Aanbeveling 2008/867/EG van de Commissie van 3 oktober 2008 over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten, PB L 307 van 18.11.2008, blz. 11.

¹³¹ Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, PB L 166 van 30.4.2004, blz. 1.

¹³² Overeenkomstig het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap.

Op het niveau van de Unie moeten de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke initiatieven op basis van artikel 153 VWEU worden geraadpleegd en mogen zij overeenkomsten ondertekenen die op hun verzoek overeenkomstig artikel 155 VWEU op het niveau van de Unie ten uitvoer kunnen worden gelegd. De sociale partners kunnen ook goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

Samen met de Europese pijler van sociale rechten stelt de Commissie het initiatief "Een nieuwe start om het evenwicht tussen beroep en gezin voor ouders en mantelzorgers te verbeteren" voor. De Commissie stelt wetgevende en beleidsmaatregelen voor om ouderschapsverlof voor vrouwen en mannen te vergemakkelijken, vaderschapsverlof en zorgverlof in te voeren, flexibele arbeidsregelingen te bevorderen, voor meer en betere kinderopvang en andere zorgvoorzieningen te zorgen en negatieve economische prikkels (bijvoorbeeld negatieve fiscale prikkels) die tweede verdieners (vaak vrouwen) ontmoedigen om te werken, uit de weg te ruimen.

De Commissie blijft de onderhandelingen steunen over het in december 2016 ingediende voorstel tot wijziging van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels en Verordening (EG) nr. 987/2009 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004¹³³. Het voorstel beoogt een coherente regeling vast te stellen voor de coördinatie van prestaties bij langdurige zorg in grensoverschrijdende gevallen.

¹³³ COM(2016) 815 final van 13.12.2006.

Huisvesting en bijstand voor daklozen

- a. Wie er behoefte aan heeft, moet toegang hebben tot goede sociale huisvesting of goede bijstand voor huisvesting.
 - b. Kwetsbare personen hebben recht op passende bijstand en bescherming tegen gedwongen uitzetting.
 - c. Daklozen moeten over passend onderdak en een adequate dienstverlening kunnen beschikken om hun sociale inclusie te bevorderen.
-

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 34, lid 3, van het Handvest erkent en eerbiedigt het recht op onder meer bijstand voor huisvesting, teneinde eenieder die niet over voldoende middelen beschikt, onder de door het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken gestelde voorwaarden een waardig bestaan te verzekeren.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Overeenkomstig artikel 153, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) mag de Unie maatregelen aannemen om het optreden van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen op het gebied van de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers, de bestrijding van sociale uitsluiting en de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming. Overeenkomstig artikel 156 van het VWEU bevordert de Commissie de samenwerking tussen de lidstaten en vergemakkelijkt zij de coördinatie van hun optreden op alle onder Titel X van het VWEU vallende gebieden van de sociale politiek.

Artikel 153, lid 4, bepaalt dat krachtens artikel 153 VWEU vastgestelde bepalingen het recht van de lidstaten om de fundamentele beginselen van hun socialezekerheidsstelsel vast te stellen onverlet laten en geen aanmerkelijke gevolgen mogen hebben voor het financiële evenwicht van dat stelsel.

c) Bestaande maatregelen

Aanbeveling 2008/867/EG van de Commissie over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten¹³⁴ bepaalt dat de lidstaten diensten moeten verlenen die van essentieel belang zijn voor de ondersteuning van een sociaal inclusiebeleid, waaronder huisvestingssteun en sociale woningbouw. In Aanbeveling 2013/112/EU van de Commissie over investeren in kinderen: de

¹³⁴ PB L 307 van 18.11.2008, blz.1.

vicieuze cirkel van achterstand doorbreken¹³⁵ worden de huisvesting en de levensomstandigheden van arme kinderen aan de orde gesteld. In het EU-kader voor de nationale strategieën voor integratie van de Roma¹³⁶ wordt erkend dat huisvesting van cruciaal belang is voor de inclusie van kansarme Roma. In het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap wordt erkend dat personen met een handicap en hun gezinnen recht hebben op een behoorlijke levensstandaard (met inbegrip van adequate huisvesting) en op toegang tot programma's voor sociale huisvesting. Het Verdrag roept de verdragspartijen ook op passende maatregelen te nemen om de toegankelijkheid van huisvesting te waarborgen.

Wat de toegang tot onderdak betreft, voorziet de wetgeving van de Unie in specifieke bescherming voor bijzonder kwetsbare groepen, zoals kinderen zonder begeleiding, asielzoekers en vluchtelingen. Richtlijn 2012/29/EU van het Europees Parlement en de Raad van 25 oktober 2012 tot vaststelling van minimumnormen voor de rechten, de ondersteuning en de bescherming van slachtoffers van strafbare feiten¹³⁷ bepaalt dat moet worden voorzien in een toevluchtsoord of andere passende tussentijdse opvang.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

De pijler bestrijkt de verschillende aspecten van het recht op huisvesting voor het eerst op alomvattende wijze op het niveau van de Unie.

Hoewel het Handvest van de grondrechten voorziet in het recht op bijstand voor huisvesting en op een waardig bestaan voor al diegenen die niet over voldoende middelen beschikken, gaat beginsel 19a verder door te verwijzen naar huisvestingssteun in natura, namelijk sociale huisvesting. Er moet voor sociale huisvesting of voor bijstand voor huisvesting worden gezorgd: de materiële werkingssfeer van het beginsel omvat het hele scala van mogelijkheden om steun met betrekking tot huisvesting te verlenen en bestrijkt bijvoorbeeld huisvestingstoelagen, inkomenssteun, huurwaarborgen en belastingverminderingen.

De personele werkingssfeer van deze bepaling is ook ruimer dan die van het Handvest en omvat bijstand voor huisvesting voor *iedereen die er behoefte aan heeft*, d.w.z. niet alleen voor degenen die over onvoldoende financiële middelen beschikken, maar ook voor mensen met speciale behoeften als gevolg van een handicap, een gebroken gezin, enz.

Wat de bijstand voor kwetsbare mensen in geval van uitzetting betreft, versterkt de pijler aanzienlijk het recht op huisvesting en vooral op zekere huisvesting. Kwetsbare personen kunnen zowel huurders als eigenaars zijn die het risico lopen uit hun huis te worden gezet. Het beginsel voorziet in

¹³⁵ Aanbeveling 2013/112/EU van de Commissie van 20 februari 2013 – Investeren in kinderen: de vicieuze cirkel van achterstand doorbreken, PB L 59 van 2.3.2013, blz. 5-16.

¹³⁶ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — Een EU-kader voor de nationale strategieën voor integratie van de Roma tot 2020, COM/2011/0173 final.

¹³⁷ Richtlijn 2012/29/EU van het Europees Parlement en de Raad van 25 oktober 2012 tot vaststelling van minimumnormen voor de rechten, de ondersteuning en de bescherming van slachtoffers van strafbare feiten, en ter vervanging van Kaderbesluit 2001/220/JBZ van de Raad, PB L 315 van 14.11.2012, blz. 57.

bijstand (bijvoorbeeld betaalbare rechtsbijstand, verdediging en bemiddeling) en bescherming (bijvoorbeeld toegang tot regelingen voor schuldbeheer) om het gevaar van dakloosheid te verminderen. Tegelijkertijd houdt het beginsel voldoende rekening met de belangen van de huiseigenaren in gerechtvaardigde en rechtmatige gevallen.

Bovendien voorziet de pijler in universele toegang tot passend onderdak voor al wie dakloos is. Passende huisvesting is geschikt in termen van veiligheid, betaalbaarheid, bewoonbaarheid, toegankelijkheid en locatie en in cultureel opzicht. Het beginsel legt de lat ook hoger door de herintegratie van daklozen in de samenleving te bevorderen met behulp van ondersteunende sociale diensten.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten kunnen doen

De lidstaten worden verzocht maatregelen te nemen (met name ter bevordering van nationale, regionale of lokale huisvesting met behulp van financiële en andere middelen) om de universele en snelle toegang tot onderdak voor mensen in noodsituaties te bevorderen en het bereik en de capaciteit van de ondersteunende sociale diensten te vergroten met het oog op de uitvoering van het beginsel.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

De hervorming van de sociale huisvesting, de toegankelijkheid en de betaalbaarheid van huisvesting en de doeltreffendheid van huisvestingstoelagen worden gemonitord en beoordeeld in het kader van het Europees semester. De open coördinatiemethode in het Comité voor sociale bescherming zorgt voor de coördinatie van het beleid en houdt toezicht op de voortgang in de lidstaten.

De uitvoering van het beginsel zal worden ondersteund door fondsen van de Unie, onder meer het Europees Fonds voor strategische investeringen (voor investeringen in sociale huisvesting), het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling (voor huisvestingsinfrastructuur), het Europees Sociaal Fonds (voor sociale diensten) en het Fonds voor Europese hulp aan de meest behoeftigen (voor voedselhulp aan daklozen). De Europese Unie verleent ook financiële steun aan een aantal maatschappelijke organisaties die sociale inclusie bevorderen en armoede bestrijden (onder meer organisaties die zich bekommeren om daklozen).

Toegang tot essentiële diensten

Iedereen heeft recht op toegang tot essentiële diensten van goede kwaliteit, zoals water, sanitaire voorzieningen, energie, vervoer, financiële diensten en digitale communicatie. Wie er behoefte aan heeft, krijgt steun voor toegang tot deze diensten.

1. Het acquis van de Unie

a) Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 36 van het Handvest erkent en eerbiedigt overeenkomstig het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie de toegang tot diensten van algemeen economisch belang die in de nationale wetgevingen en praktijken is geregeld, teneinde de sociale en territoriale samenhang van de Unie te bevorderen.

b) De wetgevende bevoegdheden en de daarvoor geldende grenzen

Overeenkomstig artikel 151 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) bestaat een van de belangrijkste doelstellingen van de Unie en de lidstaten erin voor adequate sociale bescherming te zorgen en uitsluiting te bestrijden. Artikel 14 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten er, in het kader van hun onderscheiden bevoegdheden en binnen het toepassingsgebied van het Verdrag, zorg voor dragen dat de diensten van algemeen economisch belang hun taken vervullen. Protocol nr. 26 erkent de essentiële rol en de ruime discretionaire bevoegdheid van de nationale, regionale en lokale autoriteiten om deze diensten te verrichten, te doen verrichten en te organiseren en de diversiteit ervan binnen de Unie. Dit protocol benadrukt ook dat kwaliteit, veiligheid en betaalbaarheid, gelijke behandeling, algemene toegang en de rechten van de gebruiker gedeelde waarden van de Unie zijn met betrekking tot diensten van algemeen economisch belang. Krachtens de aan het Verdrag van Amsterdam gehechte verklaring 22 moeten de instellingen van de Unie bij het vaststellen van maatregelen krachtens artikel 114 VWEU rekening houden met de behoeften van personen met een handicap. Krachtens artikel 106 VWEU vallen de ondernemingen belast met het beheer van diensten van algemeen economisch belang onder de regels van het Verdrag, met name onder de mededingingsregels, voor zover de toepassing daarvan de vervulling, in feite of in rechte, van de hun toevertrouwde bijzondere taken niet verhindert.

c) Bestaande maatregelen

In haar kwaliteitskader¹³⁸ heeft de Commissie reeds het belang erkend van diensten van algemeen economisch belang als hoeksteen van het Europese sociale model en toegezegd alle burgers de

¹³⁸ Een kwaliteitskader voor diensten van algemeen belang in Europa COM (2011) 900 definitief.

toegang tot essentiële diensten te garanderen. Om het rechtskader voor het verlenen van deze diensten te verduidelijken is de wetgeving inzake staatssteun en overheidsopdrachten (concessies) vereenvoudigd en verduidelijkt ten behoeve van overheidsinstanties en eindgebruikers. De nieuwe regels hebben overheidsinstanties en ondernemingen meer rechtszekerheid geboden en de toepassing van de regels eenvoudiger gemaakt.¹³⁹

Bij de op het niveau van de Unie vastgestelde sectorale wetgeving is er altijd zorgvuldig rekening mee gehouden dat het zaak is de concurrentie en het gebruik van marktmechanismen te versterken en te waarborgen dat alle burgers toegang blijven hebben tot essentiële diensten van hoge kwaliteit tegen betaalbare prijzen. Dit is bijvoorbeeld het geval geweest in de netwerkindustrieën (van telecommunicatie tot vervoer). Op het gebied van *elektronische communicatie* bijvoorbeeld waarborgt Richtlijn 2002/22 van het Europees Parlement en de Raad¹⁴⁰ (de Universeledienstrichtlijn) dat de liberalisering van diensten en de versterkte concurrentie gepaard gaan met een regelgevingskader dat borg staat voor een vastgesteld minimumaantal diensten voor alle eindgebruikers tegen een betaalbare prijs.

Op het gebied van het *spoorwegvervoer* bepaalt Verordening (EU) nr. 1307/2007 van de Commissie¹⁴¹ hoe de bevoegde autoriteiten diensten van algemeen belang kunnen waarborgen die talrijker, veiliger, van betere kwaliteit, goedkoper enzovoort zijn dan diensten die uitsluitend op het functioneren van de markt zijn gebaseerd. Verordening (EU) 2338/2016 van het Europees Parlement en de Raad met betrekking tot de openstelling van de markt voor het binnenlands personenvervoer per spoor¹⁴² (de richtlijn openbaredienstverplichtingen) wijzigt de vorige verordening betreffende de gunning van openbaredienstcontracten op het gebied van vervoer door niet alleen duidelijkere regels met betrekking tot de specificaties van openbaredienstverplichtingen en het toepassingsgebied ervan vast te stellen, maar ook een nieuw kader dat garandeert dat spoorwegexploitanten niet-discriminerende toegang tot rollend spoormaterieel hebben waardoor ze worden gestimuleerd deel te nemen aan aanbestedingsprocedures voor openbaredienstcontracten voor spoorwegvervoer.

Wat de *energiesector* betreft, is een verplichting tot universele dienstverlening opgenomen in Richtlijn 2009/72/EG van het Europees Parlement en de Raad¹⁴³ (de elektriciteitsrichtlijn) waarin duidelijk wordt gesteld dat de burgers van de Unie en, waar dit door de lidstaten opportuun wordt geacht, kleine ondernemingen, aanspraak dienen te hebben op openbaredienstverplichtingen, vooral

¹³⁹ http://ec.europa.eu/services_general_interest/index_en.htm

¹⁴⁰ Richtlijn 2002/22/EG van het Europees Parlement en de Raad van 7 maart 2002 inzake de universele dienst en gebruikersrechten met betrekking tot elektronische-communicatienetwerken en -diensten (Universeledienstrichtlijn), PB L 108 van 24.4.2002, blz. 51.

¹⁴¹ Verordening (EG) nr. 1307/2007 van de Commissie van 8 november 2007 tot vaststelling van forfaitaire invoerwaarden voor de bepaling van de invoerprijzen van bepaalde soorten groenten en fruit, PB L 291 van 9.11.2007, blz. 1.

¹⁴² Verordening (EU) 2016/2338 van het Europees Parlement en de Raad van 14 december 2016 tot wijziging van Verordening (EG) nr. 1370/2007, met betrekking tot de openstelling van de markt voor het binnenlands personenvervoer per spoor, PB L 354 van 23.12.2016, blz. 22.

¹⁴³ Richtlijn 2009/72/EG van het Europees Parlement en de Raad van 13 juli 2009 betreffende gemeenschappelijke regels voor de interne markt voor elektriciteit en tot intrekking van Richtlijn 2003/54/EG, PB L 211 van 14.8.2009, blz. 55.

waar het gaat om leverings- en voorzieningszekerheid en transparante, niet-discriminerende en redelijke prijzen.

Het *waterbeleid* van de Unie is gebaseerd op het beginsel dat de betaalbaarheid van waterdiensten essentieel is. De nationale overheden zijn bevoegd concrete steunmaatregelen aan te nemen/uit te voeren om kansarme personen te beschermen en waterschaarste aan te pakken (bijvoorbeeld door steun aan huishoudens met een laag inkomen te verlenen of openbaredienstverplichtingen vast te stellen).¹⁴⁴

Wat de *financiële* sector betreft, kunnen de consumenten in Europa dankzij Richtlijn 2014/92 van het Europees Parlement en de Raad¹⁴⁵ een betaalrekening bij elke betalingsdienstaanbieder in de Unie openen, ongeacht de lidstaat waar zij verblijven. Bovendien hebben de consumenten recht op toegang tot een betaalrekening met basisfuncties (bijvoorbeeld geldopnames, bankoverschrijvingen en een debetkaart), ongeacht de lidstaat waar zij verblijven of hun persoonlijke financiële situatie.

2. Toepassingsgebied en door de Europese pijler van sociale rechten ingevoerde wijzigingen

De pijler voorziet in het recht op essentiële diensten en bevat een niet-exhaustieve lijst van diensten die van het allergrootste belang zijn in ons dagelijkse leven. De lidstaten blijven bevoegd voor de vaststelling, de organisatie, de verlening en de financiering van deze diensten op nationaal, regionaal of lokaal niveau. Het feit dat iedereen toegang moet hebben tot essentiële diensten — met inbegrip van grensoverschrijdende essentiële diensten — bevestigt echter nogmaals het belang dat de Unie hecht aan diensten die de kern van ons sociale model vormen. Vooral het recht op water en sanitaire voorzieningen is bijzonder belangrijk voor de burgers van de Unie, die onlangs nog een burgerinitiatief ter zake hebben opgestart.

Sommige van deze diensten vallen onder de verplichting tot het verlenen van universele diensten uit hoofde van de sectorale wetgeving van de Unie. Doel is ervoor te zorgen dat alle consumenten en gebruikers in een lidstaat en tussen lidstaten (ongeacht waar zij gevestigd zijn) toegang hebben tot diensten van algemeen economisch belang van behoorlijke kwaliteit en, rekening houdend met specifieke nationale omstandigheden, tegen een betaalbare prijs. De pijler erkent dat al wie er behoefte aan heeft, steun moet krijgen voor toegang tot essentiële diensten. De toegankelijkheid, de beschikbaarheid en de betaalbaarheid van essentiële diensten zijn van essentieel belang voor een voor iedereen gelijke toegang tot deze diensten en voor personen met een handicap en ouderen.

3. Uitvoering

a) Wat de lidstaten en de sociale partners kunnen doen

¹⁴⁴ Richtlijn 98/83/EG (de drinkwaterrichtlijn) heeft betrekking op de kwaliteit van voor menselijke consumptie bestemd water. De richtlijn beoogt de volksgezondheid te beschermen tegen de schadelijke gevolgen van verontreiniging van voor menselijke consumptie bestemd water door ervoor te zorgen dat het gezond en schoon is.

¹⁴⁵ Richtlijn 2014/92/EU van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende de vergelijkbaarheid van de in verband met betaalrekeningen aangerekende vergoedingen, het overstappen naar een andere betaalrekening en de toegang tot betaalrekeningen met basisfuncties, PB L 257 van 28.8.2014, blz. 214.

De lidstaten blijven bevoegd voor de vaststelling, de organisatie, de verlening en de financiering van essentiële diensten op nationaal, regionaal of lokaal niveau. Aangezien de maatregelen van de Unie ervan uitgaan dat iedereen toegang moet hebben tot essentiële diensten en dit beginsel de kern van het Europese sociale model vormt, worden de lidstaten verzocht verder te gaan dan deze voorschriften om het beginsel concreet gestalte te geven.

De sociale partners kunnen goede praktijken verzamelen en uitwisselen in de hele Unie. Op nationaal niveau kunnen de sociale partners de toepassing van dit beginsel ondersteunen door betrokken te zijn bij de vormgeving en de uitvoering van beleid.

b) Recente en lopende initiatieven op EU-niveau

Inzake *elektronische communicatie* zouden de lidstaten op grond van de voorgestelde herziening van het regelgevingskader voor elektronische communicatie¹⁴⁶ worden verplicht ervoor te zorgen dat alle eindgebruikers toegang tot functionele internettoegang en spraakcommunicatiediensten hebben tegen betaalbare prijzen. Wanneer de lidstaten vaststellen dat de diensten te duur zijn, kunnen ze ondernemingen verplichten voor betaalbare tariefopties en het recht op een overeenkomst te zorgen ten behoeve van eindgebruikers met een laag inkomen of bijzondere sociale behoeften. Het voorgestelde wetboek verplicht de lidstaten ook ervoor te zorgen dat, in het licht van de specifieke nationale omstandigheden, passende maatregelen worden genomen ten behoeve van eindgebruikers met een handicap om de betaalbaarheid te waarborgen van hun eindapparatuur, specifieke uitrusting en diensten die hen een gelijkwaardige toegang bieden.

Het op 30 november 2016 goedgekeurde pakket schone energie bevat ook voorstellen voor een nieuwe organisatie van de *elektriciteitsmarkt*. Het voorstel voor een herschikking van de richtlijn elektriciteit (Richtlijn 2009/72/EG van het Europees Parlement en de Raad) heeft de bepalingen met betrekking tot de openbaredienstverplichtingen in de elektriciteitssector niet gewijzigd, maar wel de bepalingen over de empowerment en de bescherming van de consument aangescherpt. In het voorstel worden de rechten van de consument bij het sluiten van contracten, de mogelijkheden voor energiegemeenschappen en actieve consumenten en het recht op slimme meters gepreciseerd. Het voorstel bevat ook meer gedetailleerde bepalingen over de bescherming van kwetsbare consumenten en de verplichting van de lidstaten om criteria voor het meten van energiearmoede vast te stellen. De lidstaten zullen over deze criteria verslag moeten uitbrengen in het kader van hun geïntegreerde rapportage over de vooruitgang bij de nationale energie- en klimaatplannen. Het pakket bevat ook een nieuwe strategie om kwetsbare consumenten te beschermen, waarbij onder meer bijstand aan de lidstaten wordt verleend om de energiekosten voor de consument te verminderen door investeringen in energie-efficiëntie te bevorderen. In overeenstemming met haar inspanningen om de positie en de bescherming van de consument te verbeteren stelt de Commissie ook een aantal procedurele waarborgen voor alvorens de consument van het energienet wordt losgekoppeld. De Commissie werkt ook aan een waarnemingspost voor energiearmoede om betere

¹⁴⁶ Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot vaststelling van het Europees wetboek voor elektronische communicatie (herschikking) (COM(2016)590).

gegevens over het probleem en mogelijke oplossingen te verschaffen en de lidstaten bij de bestrijding van energiearmoede te helpen¹⁴⁷.

Bovendien wordt in het voorstel *WiFi4EU*¹⁴⁸ erkend dat ervoor moet worden gezorgd dat het grote publiek wordt aangemoedigd de kansen die de digitale transformatie meebrengt, met beide handen te grijpen. Het voorstel voorziet in financiële stimulansen voor plaatselijke overheden die gratis lokale draadloze connectiviteit met een hoge capaciteit willen aanbieden via toegangspunten in de centra van het lokale openbare leven (in hun eigen gebouwen of in openbare buitenruimten).

Wat *water en sanitaire voorzieningen* betreft, verwacht de Commissie in 2017 een herziening van de richtlijn inzake drinkwater¹⁴⁹ als follow-up van het Europees burgerinitiatief "Right2Water".¹⁵⁰

De Commissie blijft de onderhandelingen over de goedkeuring (door de wetgever van de Unie) van de voorgestelde Europese toegankelijkheidswet steunen¹⁵¹. De wet beoogt de toegankelijkheid van bepaalde producten en diensten op de interne markt te waarborgen (onder meer een aantal essentiële diensten, zoals elektronische communicatie en audiovisuele mediadiensten).

¹⁴⁷ http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:fa6ea15b-b7b0-11e6-9e3c-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF

¹⁴⁸ Voorstel tot wijziging van de Verordeningen (EU) nr. 1316/2013 en (EU) nr. 283/2014 wat de bevordering van internetconnectiviteit in lokale gemeenschappen betreft, COM (2016) 589.

¹⁴⁹ Richtlijn 98/83/EG van de Raad van 3 november 1998 betreffende de kwaliteit van voor menselijke consumptie bestemd water, PB L 330 van 5.12.1998, blz. 32.

¹⁵⁰ <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/welcome>

¹⁵¹ Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de onderlinge aanpassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten inzake de toegankelijkheidseisen voor producten en diensten - COM/2015/615 final - 2015/0278(COD).