

Brussel, 29 februari 2024
(OR. en)

7005/24

SOC 143
EMPL 79
JEUN 45
EDUC 66
SAN 122
ECOFIN 261

NOTA

van:	Het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming
aan:	het Comité van permanente vertegenwoordigers/de Raad
Betreft:	Toekomstige beleidsprioriteiten van de Unie voor de Europese pijler van sociale rechten – Advies van het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming - Bekrachtiging

Voor de delegaties gaat hierbij het in hoofde genoemde advies met het oog op de bekrachtiging ervan door de Raad (Epsco) op 11 maart 2024.

Advies van het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming over de toekomstige beleidsprioriteiten van de Unie voor de Europese pijler van sociale rechten

Inleiding

- Op 14 december 2023 hebben de Spaanse en Belgische ministers — die tussen medio 2023 en medio 2024 het voorzitterschap van de Raad van de EU bekleden — het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) en het Comité voor sociale bescherming (SPC) verzocht een gezamenlijk advies op te stellen over de toekomstige beleidsprioriteiten van de Unie op de gebieden die onder de Europese pijler van sociale rechten vallen.** Tijdens de conferentie op hoog niveau over de Europese pijler van sociale rechten, die op 15 en 16 april 2024 plaatsvindt in Terhulpen, zal worden nagedacht over de toekomst van het werkgelegenheids- en sociaal beleid van de Unie. Een herziening van het actieplan van de pijler is gepland voor 2025. Dit advies voor de Raad wordt opgesteld overeenkomstig de bevoegdheden van de comités, zoals bepaald in de artikelen 150 en 160 VWEU¹.
- Sinds de afkondiging van de Europese pijler van sociale rechten door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie in 2017 fungeert de Europese pijler van sociale rechten als kompas om richtsnoeren te verstrekken voor de aanpak van gemeenschappelijke uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociale vraagstukken, en om convergentie in de arbeids- en levensomstandigheden in de Unie te bevorderen.** Zoals de EU-leiders in 2021 in de *Verklaring van Porto* hebben bevestigd, is de uitvoering van de pijler op het niveau van de Unie en de lidstaten een gezamenlijke politieke verbintenis en verantwoordelijkheid, met inachtneming van hun respectieve bevoegdheden en de beginselen van subsidiariteit en evenredigheid². Bij de uitvoering van de 20 beginselen van de pijler moet terdege rekening worden gehouden met de verschillende sociaal-economische contexten, de diversiteit van de nationale stelsels en de rol en autonomie van de sociale partners.

¹ Onverminderd artikel 240 VWEU.

² De [Verklaring van Porto](#) werd afgekondigd na de *sociale top van Porto* en de daarmee samenhangende bijeenkomst van de EU-leiders op 7 en 8 mei 2021.

3. **De Commissie heeft in 2021 een actieplan gepresenteerd waarin zij zich heeft verbonden tot een aantal EU-maatregelen om de lidstaten te ondersteunen bij de uitvoering van de pijler. De in dat plan vastgelegde kerndoelen voor 2030 werden onderschreven door de Europese Raad:** i) ten minste 78 % van de bevolking tussen 20 en 64 jaar heeft een baan; ii) ten minste 60 % van alle volwassenen neemt jaarlijks deel aan een opleiding; iii) een vermindering van het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd met ten minste 15 miljoen, waarvan ten minste 5 miljoen kinderen³. Bovendien heeft de Commissie ook voorgesteld het sociaal scorebord — sinds 2014 het belangrijkste kwantitatieve instrument om de werkgelegenheid, vaardigheden en sociale ontwikkelingen te monitoren — beter af te stemmen op de beginselen van de pijler. In juni 2021⁴ heeft de Raad zijn goedkeuring gehecht aan de nieuwe structuur ervan. Om bij te dragen aan de EU-doelstellingen hebben alle lidstaten in 2022 met steun van de Commissie⁵ overeenkomstige nationale streefcijfers voor 2030 vastgelegd.

³ Het [actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten](#) is op 4 maart 2021 door de Commissie gepubliceerd. De Raad heeft de in dat plan vervatte kerndoelen van de EU verwelkomd in zijn [conclusies van 24-25 juni 2021](#). In het actieplan voor de sociale pijler werden ook aanvullende doelstellingen op EU-niveau vastgelegd om de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen, het verstrekken van formeel onderwijs en formele opvang voor jonge kinderen te doen toenemen, het aantal NEET-jongeren te doen dalen, het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden te verhogen en het voortijdig verlaten van onderwijs en opleiding terug te dringen.

⁴ Zie het [advies van het EMCO en het SPC over het voorstel van de Commissie voor een herzien sociaal scorebord](#), dat op 14 juni 2021 door de Raad is goedgekeurd.

⁵ Zie het [advies van het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming over het proces voor de vaststelling van nationale doelstellingen voor 2030](#), dat op 16 juni 2022 aan de Raad is voorgelegd.

Algemene opmerkingen

4. **Sinds 2017 vormt de pijler het EU-beleidskader met gemeenschappelijke richtsnoeren over de wijze waarop de lidstaten hun beleid en wetgeving op nationaal niveau vorm kunnen geven, waarbij sociale rechten in de praktijk worden omgezet en een gelijk speelveld in de hele Unie wordt gewaarborgd.** Gezien de alomvattende aard van de pijler zijn er sinds de afkondiging ervan talrijke EU-initiatieven overeengekomen: enerzijds aanbevelingen van de Raad en andere zachte instrumenten, als passende en doeltreffende instrumenten om de lidstaten richtsnoeren te verstrekken op de respectieve beleidsterreinen, en anderzijds EU-richtlijnen en -verordeningen, die een meer directe impact effect hebben op de nationale wetgeving. De monitoring van de pijler is geïntegreerd in het Europees Semester. Daartoe werden de werkgelegenheidsrichtsnoeren in 2018 afgestemd op de beginselen van het Semester. Hierdoor kan de uitvoering van de pijler sindsdien worden gemonitord via het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid en het bovengenoemde sociaal scorebord. De resultaten daarvan worden meegenomen bij de opstelling van landspecifieke aanbevelingen (LSA's) inzake werkgelegenheid, vaardigheden en sociale uitdagingen, overeenkomstig artikel 148 VWEU.

5. **De voorbije jaren stond de uitvoering van de pijler onder druk door een ongekende reeks crises, zoals de COVID-19-pandemie, de gevolgen van de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne en de hoge inflatie.** Desondanks bereikte de arbeidsparticipatie in de EU in het voorjaar van 2023 een historisch hoogtepunt van 75,4 % (70,2 % voor vrouwen en 80,5 % voor mannen), daalde de werkloosheid tot 6 % (6,3 % voor vrouwen en 5,7 % voor mannen) en bleef het percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd tussen 2019-2022 globaal stabiel (21,6 % in 2022). In dit verband hebben de door de Unie ingevoerde noodinstrumenten, zoals de herstel- en veerkrachtfaciliteit (RRF)⁶ en het Europees instrument voor tijdelijke steun om het risico op werkloosheid te beperken in een noodtoestand (SURE)⁷, de lidstaten ondersteund bij de uitvoering van de beginselen van de pijler dankzij concrete maatregelen, die tot stand kwamen in overleg met de sociale partners en het maatschappelijk middenveld, om snel te herstellen van de in 2020 door de COVID-19-pandemie veroorzaakte economische crisis.

⁶ De herstel- en veerkrachtfaciliteit verleent steun aan alle lidstaten en loopt tot december 2026. Volgens het [RRF-scorebord](#) hebben de lidstaten gemiddeld ongeveer 28 % van hun RRF-middelen besteed aan de ondersteuning van sociale doelstellingen.

⁷ In totaal verleende SURE tot december 2022 steun aan 19 lidstaten, met name door de invoering van brede en ambitieuze werktijdverkortingsregelingen of soortgelijke maatregelen op nationaal niveau aan te moedigen. Volgens het [laatste verslag over het SURE-instrument](#), verschenen in juni 2023, bereikte SURE, parallel met de ontwikkeling van de COVID-19-pandemie ongeveer 31,5 miljoen mensen in 2020, 9 miljoen mensen in 2021 en 350 000 mensen in 2022.

6. **Vooruitgang bij de uitvoering van de pijler moet een belangrijke prioriteit blijven voor de Unie en de huidige en toekomstige lidstaten, aangezien de beginselen ervan de hoekstenen blijven om economische en maatschappelijke megatrends te beheersen, gerelateerd beleid vorm te geven, opwaartse sociale convergentie in de Unie te bevorderen — met name in het licht van de verdere uitbreiding van de EU — en de verwezenlijking van de EU- en nationale doelstellingen voor 2030 te ondersteunen.**

In de context van de complexiteit van de digitale transitie bevordert de uitvoering van de in de pijler verankerde beginselen niet alleen de rechten van werknemers in het zich ontwikkelende digitale landschap, maar ook gelijke kansen op om- en bijscholing, eerlijke arbeidsvoorwaarden en adequate sociale bescherming en sociale inclusie. In de context van de groene transitie moet de pijler een kompas worden om een eerlijke transitie te bevorderen en ervoor te zorgen dat niemand aan zijn lot wordt overgelaten bij het streven naar ecologische duurzaamheid. Naarmate de demografische veranderingen zich voltrekken, biedt de pijler een alomvattend kader voor de aanpassing van beleid om actief en gezond ouder worden te bevorderen en tegemoet te komen aan de uiteenlopende behoeften van een veranderende beroepsbevolking en een oudere bevolking, waarbij billijkheid en solidariteit tussen de generaties worden gewaarborgd. Om een Unie van gelijkheid tot stand te brengen, bevordert de pijler acties ten behoeve van gendergelijkheid, gelijke kansen en sociale inclusie. In dit verband zullen de talrijke EU-initiatieven waarover sinds 2017 overeenstemming is bereikt, verdere omzetting en adequate uitvoering vereisen, alsook een doeltreffend toezicht op de blijvende doeltreffendheid ervan in het licht van de snel veranderende economieën en samenlevingen. Daarbij moet de nadruk, in voorkomend geval, liggen op het verminderen van de administratieve lasten.

Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt

7. Het eerste hoofdstuk van de pijler heeft het nationale werkgelegenheids- en vaardighedenbeleid daadwerkelijk vormgegeven en in ruimere zin bijgedragen tot gelijke kansen op de arbeidsmarkt van de EU:

- De jongerengarantie (oorspronkelijk aangenomen in 2013 en in 2020 versterkt) was een bijzonder positief voorbeeld van een EU-initiatief dat concrete acties op nationaal niveau op gang heeft gebracht, onder meer door openbare diensten voor arbeidsvoorziening, om jongeren betere perspectieven te bieden op de arbeidsmarkt en de jeugdwerkloosheid (van 25,2 % in 2013 tot 14,5 % in 2022) en het aandeel NEET's (van 16,4 % in 2013 tot 11,7 % in 2022) in de Unie⁸ te helpen verminderen.
- Werkgelegenheidsprogramma's hebben ook de vruchten geplukt van de verdere uitvoering van de aanbeveling van 2016 betreffende de integratie van langdurig werklozen, met richtsnoeren voor de diensten voor arbeidsvoorziening om hun bereik te vergroten en hun diensten aan te bieden aan mensen die het verst van de arbeidsmarkt staan, hetgeen heeft bijgedragen tot een daling van de langdurige werkloosheid in de Unie (van 4,3 % in 2016 tot 2,4 % in 2022)⁹.

⁸ [Aanbeveling van de Raad van 30 oktober 2020 inzake Een brug naar banen – Versterking van de jongerengarantie en tot vervanging van de \[Aanbeveling van de Raad van 22 april 2013 tot invoering van een jongerengarantie\]\(#\)](#). Sinds de eerste aanbeveling is de uitvoering van de jongerengarantie regelmatig geëvalueerd door het EMCO en zijn subgroepen. De jongste evaluatie vond plaats op 20-21 november 2023 en de daaruit voortvloeiende [kernboodschappen](#) zullen op 11 maart 2024 door de Raad worden goedgekeurd.

⁹ [Aanbeveling van de Raad van 15 februari 2016 betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt](#). De uitvoering ervan is regelmatig gemonitord door het EMCO en zijn subgroepen. De laatste evaluatie vond plaats op 14 november 2022. De Raad heeft de daaruit voortvloeiende [kernboodschappen](#) op 8 december 2022 bekrachtigd.

- De talrijke acties van de Europese vaardighedenagenda 2020-2025 dragen bij tot de bevordering van een cultuur van een leven lang leren en de ontwikkeling van bij- en omscholingsbeleid in de lidstaten. Na de respectieve aanbevelingen van 2022 hebben de invoering van individuele leerrekeningen¹⁰, of proefprojecten daarmee, en de erkenning van microcredentials¹¹ de verwerving van vaardigheden en competenties op nationaal niveau in een aantal gevallen bevorderd. De vaardighedenagenda heeft ook de weg vrijgemaakt voor het Europees Jaar van de Vaardigheden, van mei 2023 tot mei 2024. In het kader daarvan werden talrijke activiteiten georganiseerd op Unie-, nationaal, regionaal en lokaal niveau om bij te dragen aan de doelstellingen van de vaardighedenagenda en nog sterker in te zetten op een mindset voor om- en bijscholing¹².
- Meer recentelijk fungeerde de aanbeveling van 2022 inzake het waarborgen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit als katalysator om de gefragmenteerde inspanningen van de lidstaten op nationaal niveau te coördineren en om de werkgelegenheids- en sociale aspecten van de groene transitie aan te pakken, onder meer door een hervorming van het actieve arbeidsmarktbeleid en de openbare diensten voor arbeidsvoorziening¹³.

¹⁰ [Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022](#) inzake individuele leerrekeningen. De uitvoering ervan wordt in 2024 voor het eerst gemonitord door het EMCO en zijn subgroepen.

¹¹ [Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022](#) betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

¹² [Besluit \(EU\) 2023/936](#) van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 over een Europees Jaar van de Vaardigheden. Uiterlijk op 31 mei 2025 zal de Commissie een beoordelingsverslag indienen met ideeën voor verdere gemeenschappelijke inspanningen op het gebied van vaardigheden om de resultaten van het Europees Jaar van de Vaardigheden te consolideren.

¹³ [Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022](#) inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit. De uitvoering ervan werd op 26-27 oktober door het EMCO en zijn subgroepen geëvalueerd, na de evaluatie door het Comité voor sociale bescherming op 24 oktober 2023. De Raad heeft de daaruit voortvloeiende [kernboodschappen](#) op 27 november 2023 bekrachtigd.

- De uitvoering van EU-wetgeving ter bevordering van de beginselen van gendergelijkheid en gelijke kansen zal zowel de arbeidsmarkt als de samenleving in het algemeen in de Unie ten goede komen. De richtlijn beloningstransparantie van 2023, die pas onlangs is aangenomen, speelt nu reeds een belangrijke rol bij het stimuleren van nationale inspanningen om loondiscriminatie aan te pakken en bij te dragen tot het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen¹⁴.

8. **Ondanks de sterke arbeidsmarkresultaten in de Unie en de impuls voor het bevorderen van vaardigheden, kunnen grote tekorten aan arbeidskrachten, hardnekkige ongelijkheden en onzekerheid over de gevolgen van de groene en de digitale transitie een belemmering vormen voor de volledige uitvoering van de pijler.** De tekorten gaan al tien jaar in stijgende lijn: de vacaturegraad in de Unie steeg van 1,3 % in 2013 en tot een piek van 3 % in 2022, in de nasleep van het sterke economische herstel na de COVID-19-pandemie. Hoewel er in 2023 een lichte daling was, blijft het tekort aan arbeidskrachten historisch hoog door structurele uitdagingen zoals de krimpende beroepsbevolking als gevolg van demografische trends, de nog steeds te lage arbeidsmarktparticipatie van sommige bevolkingsgroepen, discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden en slechte arbeidsomstandigheden en/of lage lonen in bepaalde sectoren¹⁵. In de Unie blijven zowel de arbeidsparticipatiekloof als de loonkloof tussen mannen en vrouwen groot. De eerste kloof is de voorbije tien jaar nauwelijks kleiner geworden (met slechts een lichte daling van 11,3 procentpunten tot 10,7 procentpunten tussen 2013 en 2022); de tweede is nog toegenomen door het steeds grotere aandeel deeltijds werkende vrouwen, mede als gevolg van de beperkte toegang tot hoogwaardige zorgdiensten. Naast deze structurele uitdagingen zal de geleidelijke groene en digitale transformatie van de EU-economie de komende jaren een aanzienlijke verschuiving van de arbeids- en bijscholingsbehoeften teweegbrengen, al blijven de omvang en het tempo onzeker.

¹⁴ [Richtlijn \(EU\) 2023/970](#) van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen. De lidstaten moeten de richtlijn uiterlijk in juni 2026 in nationaal recht omzetten.

¹⁵ De tekorten aan arbeidskrachten, met inbegrip van de oorzaken ervan, werden tussen 2022 en 2023 uitvoerig besproken binnen het EMCO, onder meer tijdens een tripartiete bijeenkomst van het EMCO met de sociale partners van de Unie en de lidstaten op 28 november 2023. De recentste gegevens staan in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2024 en het [verslag van de Commissie over arbeidsmarkt- en loonontwikkelingen van 2023](#).

9. **Hoewel deze uitdagingen moeten worden aangepakt door de nadruk te leggen op de uitvoering van bestaande initiatieven, is er misschien ruimte voor verdere EU-maatregelen om de lidstaten te ondersteunen bij het waarborgen van gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt.** In het licht van de wijdverbreide tekorten aan arbeidskrachten¹⁶ en de discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden in alle lidstaten — en om een uniforme toepassing van deze beginselen in de eengemaakte markt te faciliteren, onder meer om de dubbele transitie te begeleiden — zijn bijvoorbeeld verdere maatregelen nodig om een leven lang leren te bevorderen. Ook de decennialange positieve ervaring met de *jongerengarantie* en de acties in verband met de nieuwe aanbeveling van de Raad *over de ontwikkeling van voorwaarden voor een kader voor de sociale economie*¹⁷ zijn relevant om na te gaan hoe mensen die het verst van de arbeidsmarkt staan, beter kunnen worden ondersteund bij het zoeken naar een baan. Naast het activeren van de binnenlandse beroepsbevolking om tekorten verder aan te pakken, zouden de debatten op EU-niveau kunnen focussen op de verdere integratie van ontheemden uit Oekraïne¹⁸, het vergemakkelijken van de arbeidsmobiliteit binnen de EU en initiatieven om, waar nodig, buitenlands talent naar de EU aan te trekken en tegelijkertijd eerlijke mobiliteit te verzekeren en arbeids- en sociale rechten te waarborgen¹⁹. Tot slot lopen de *Europese vaardighedenagenda* als de *EU-strategie voor gendergelijkheid* en andere EU-gelijkheidsstrategieën in 2025 af. Daarom moet worden nagedacht over de resultaten ervan en moet worden bekeken of er nieuwe strategieën nodig zijn om de omslag naar een leven lang leren te bevorderen, de EU-kaders voor discriminatiebestrijding en racismebestrijding te voltooien en gendergelijkheid tot stand te brengen.

¹⁶ Na de [sociale top van Hertoginnedal](#) van 31 januari 2024 kondigde de Commissie aan dat zij in samenwerking met de sociale partners in het voorjaar van 2024 een actieplan zal presenteren om de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken.

¹⁷ [Aanbeveling van de Raad van 27 november 2023 over de ontwikkeling van voorwaarden voor een kader voor de sociale economie](#).

¹⁸ Op 4 maart 2022 heeft de Raad het initiatief genomen voor de [Richtlijn van de Raad van 20 juli 2001](#) (“*Richtlijn tijdelijke bescherming*”) als reactie op de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne. De richtlijn bevat bepalingen om onder meer de toegang tot werk, onderwijs, sociale voorzieningen, medische zorg en huisvesting te waarborgen, en voorziet in het recht om zich onder bepaalde voorwaarden vrij in de Unie te verplaatsen. De richtlijn gold oorspronkelijk tot maart 2024, maar in september 2023 besliste de Raad om de tijdelijke bescherming te verlengen tot en met 4 maart 2025. Volgens de [najaarsprognoses 2023 van de Commissie](#) heeft tot dusver ongeveer 33 % van de 4,2 miljoen mensen die op grond van de richtlijn in de EU zijn geregistreerd, werk gevonden. In 2022 coördineerden het EMCO en het SPC de antwoorden van de lidstaten op een enquête van de Commissie om een overzicht te maken van de maatregelen die op nationaal niveau werden genomen ter ondersteuning van de integratie van ontheemden uit Oekraïne in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

¹⁹ Op 15 november 2023 heeft de Commissie een [voorstel voor een verordening tot oprichting van een EU-talentenpool](#) gepresenteerd. Dat voorstel wordt momenteel besproken door de twee wetgevers.

Billijke arbeidsvoorwaarden

10. **De uitvoering van het tweede hoofdstuk van de pijler werd gekenmerkt door een mix van harde en zachte instrumenten ter bevordering van eerlijke arbeidsvoorwaarden in de lidstaten:**

- De richtlijn van 2019 inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden heeft tot doel alle werknemers in de EU het recht te garanderen op volledige informatie over essentiële aspecten van hun werk, ongeacht de arbeidsrelatie²⁰.
- De richtlijn van 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers heeft tot doel het rechtskader van de EU op het gebied van verlof om familieredenen en flexibele werkregelingen te moderniseren. Ze bevat wettelijke bepalingen om ouderschapsverlof in te voeren of te versterken, zorgverlof in te voeren en het recht op een flexibele werkregeling uit te breiden tot werkende ouders en mantelzorgers. Voorts voorziet ze in beleidsmaatregelen om de lidstaten te ondersteunen bij hun streven naar een beter evenwicht tussen werk en privéleven en een gelijkere verdeling van zorgtaken²¹.

²⁰ [Richtlijn \(EU\) 2019/1152](#) van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 *betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie*. De lidstaten moesten de richtlijn uiterlijk in augustus 2022 in nationaal recht omzetten. In 2021 werd een [verslag](#) over de omzetting opgesteld.

²¹ [Richtlijn \(EU\) 2019/1158](#) van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 *betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers* en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad. De lidstaten moesten de richtlijn uiterlijk in augustus 2022 in nationaal recht omzetten.

- Het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 is de EU-strategie om de gezondheid en veiligheid van werknemers te verbeteren, onder meer op basis van de lessen die uit de COVID-19-pandemie zijn getrokken. Het kader, dat tot doel heeft veranderingen in de arbeidswereld aan te pakken, de preventie van arbeidsongevallen te verbeteren en de paraatheid voor mogelijke toekomstige gezondheidscrisis te vergroten, is nuttig voor de coördinatie van de actualiseringen van de rechtskaders in de lidstaten, waar nodig in samenwerking met de sociale partners²².
- De richtlijn van 2022 betreffende toereikende minimumlonen heeft tot doel een gemeenschappelijk kader vast te stellen voor de toereikendheid van wettelijke minimumlonen, de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvorming en de daadwerkelijke bescherming van werknemers door minimumlonen, zonder afbreuk te doen aan de volledige autonomie van de sociale partners. De richtlijn voorziet in een governancekader voor de vaststelling en aanpassing van de wettelijke minimumlonen op basis van duidelijke criteria, waaronder koopkracht, loonverdeling en -niveaus, loongroei en productiviteit, en verplicht de lidstaten waar de dekking van collectieve onderhandelingen minder dan 80 % bedraagt om een actieplan op te stellen om collectieve onderhandelingen²³ te bevorderen.

²² Mededeling van de Commissie van 28 juni 2021: [*Strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 — Gezondheid en veiligheid op het werk in een veranderende arbeidswereld*](#).

²³ [*Richtlijn \(EU\) 2022/2041*](#) van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 *betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie*. De lidstaten moeten de richtlijn uiterlijk in november 2024 in nationaal recht omzetten. In 2023 werd een [*verslag*](#) over de omzetting opgesteld.

- De aanbeveling van 2023 over de versterking van de sociale dialoog was onder meer gericht op het verstrekken van richtsnoeren aan de lidstaten over het versterken van de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen op nationaal niveau²⁴. De aanbeveling vormt een aanvulling op hernieuwde inspanningen om de sociale dialoog op Unieniveau²⁵ te versterken, alsook op de specifieke EU-financiering uit het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF +) om de capaciteitsopbouw van de sociale partners te verbeteren in de lidstaten die op dat vlak met een grote achterstand kampen.²⁶

11. **Hoewel die initiatieven hebben bijgedragen tot een gelijk spelveld in de hele Unie, blijven de beoordeling van het effect van snelle technologische ontwikkelingen op de arbeidsomstandigheden en het ontstaan van nieuwe beroepsrisico's in verband met klimaatverandering belangrijke beleidsprioriteiten.** Ondanks de kansen die de technologische vooruitgang biedt, zorgt de opkomst van platformwerk, kunstmatige intelligentie en algoritmisch beheer van de dynamiek op de werkplek voor onzekerheid. Net als de afgelopen jaren kan die onzekerheid gepaard gaan met risico's voor de interpretatie en correcte toepassing van de nationale arbeidswetgeving, met name op gebieden als de arbeidstijd, het evenwicht tussen werk en privéleven, de taakverdeling en de classificatie van de arbeidsstatus van werknemers. Wat gezondheid en veiligheid betreft, zal bij verdere aanpassing van de relevante verordeningen en kaders misschien beter rekening moeten worden gehouden met zowel de psychosociale risico's in verband met de digitale transitie, met inbegrip van de negatieve gevolgen voor de geestelijke gezondheid, als met specifieke gevaren in verband met de klimaatverandering (blootstelling van werknemers aan extreme weersomstandigheden) door de preventie ervan aan te moedigen, en tegelijkertijd de vaststelling van minimumnormen voor gevaarlijke stoffen te versnellen.

²⁴ [Aanbeveling van de Raad van 12 juni 2023 over de versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie](#). De uitvoering zal vanaf 2025, het jaar waarin de lidstaten een eerste verslag moeten indienen, worden gemonitord door het EMCO, in samenwerking met de sociale partners.

²⁵ Nader uitgewerkt in de mededeling van de Commissie van 25 januari 2023: [Versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie: het volledige potentieel van de sociale dialoog benutten om de transities in goede banen te leiden](#).

²⁶ [Verordening \(EU\) 2021/1057](#) van het Europees Parlement en de Raad van 24 juni 2021 tot oprichting van het *Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+)* en tot intrekking van Verordening (EU) nr. 1296/2013. Artikel 9 bepaalt dat indien capaciteitsopbouw van sociale partners wordt aangemerkt in een relevante landspecifieke aanbeveling in het kader van het Europees Semester, de betrokken lidstaat daaraan ten minste 0,25 % van zijn middelen van het ESF+-onderdeel in gedeeld beheer moet toewijzen.

12. **Naast mogelijke aanpassingen van de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften zal er om potentiële risico's van verslechterende arbeidsomstandigheden misschien behoefte zijn aan EU-initiatieven, met volledige inachtneming van de nationale arbeidsmarktmodellen, een grotere betrokkenheid van de sociale partners en doeltreffendere handhavingsmechanismen.** Om een aantal risico's in verband met de verdere digitalisering van de arbeid aan te pakken, hebben de Raad en het Europees Parlement in februari 2024 overeenstemming bereikt over een AI-wet. Bovendien kan het nodig zijn de EU-wetgeving te actualiseren²⁷ om een en ander beter af te stemmen op het digitale tijdperk, zoals het recht om offline te zijn en de arbeidsomstandigheden bij platformwerk. Ook initiatieven ter verbetering van het vermogen om fraude en misbruik op te sporen, in combinatie met de capaciteit en de grensoverschrijdende samenwerking van nationale arbeidsinspecties kunnen bijdragen tot een verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden, onder meer om eerlijke arbeidsmobiliteit in de hele Unie te bevorderen. In dit verband biedt de komende evaluatie van de Europese Arbeidsautoriteit een gelegenheid om na te denken over de verdere ontwikkeling ervan²⁸. Wat de sociale dialoog betreft, beoogt de *aanbeveling* van 2023 een gunstig klimaat voor een bipartiete en tripartiete sociale dialoog op alle niveaus. De dalende trend in het lidmaatschap van vakbonden, het lage aandeel werknemers dat in de meeste lidstaten onder collectieve arbeidsovereenkomsten valt, het dalende loonaandeel en het aanhoudende gebrek aan overeenkomsten op Unieniveau tussen de sociale partners in de EU zullen misschien verdere inspanningen in deze richting vergen²⁹. Een grotere betrokkenheid van de werknemers en de rol van de sociale partners is onontbeerlijk om de actieve betrokkenheid bij het beheer en de aanvaarding van de huidige en toekomstige grote transitie te vergroten. In dit verband kan onder meer worden onderzocht of EU-maatregelen kunnen worden ontwikkeld om ondervertegenwoordigde categorieën beter te vertegenwoordigen in de sociale dialoog, in overeenstemming met de nationale praktijken.

²⁷ Zoals [Richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd](#) en [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](#).

²⁸ De [Europese Arbeidsautoriteit \(ELA\) is op 20 juni 2019 opgericht](#) om de lidstaten en de Commissie bij te staan bij de doeltreffende toepassing en handhaving van het Unierecht inzake arbeidsmobiliteit en de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels binnen de Unie. In 2024 zal de Commissie een eerste evaluatie van de activiteiten van de ELA presenteren.

²⁹ Na de [sociale top van Hertoginnedal](#) op 31 januari 2024 zijn de Commissie, het Belgische voorzitterschap van de Raad en de Europese sociale partners overeengekomen een nieuw *pact voor de Europese sociale dialoog* te lanceren om na te gaan hoe de sociale dialoog op het niveau van de Unie verder kan worden versterkt.

Sociale bescherming en inclusie

13. **In het kader van het derde hoofdstuk van de pijler zijn beleidsmaatregelen getroffen voor meer adequate sociale bescherming en meer sociale inclusie, zoals diverse aanbevelingen van de Raad en andere belangrijke initiatieven om mensen te beschermen en in staat te stellen uiteenlopende kwetsbare situaties het hoofd te bieden.**

- De *aanbeveling van de Raad over de Europese kindergarantie*³⁰ uit 2021 is een belangrijk initiatief tegen kinderarmoede en voor gelijke kansen. Het biedt een kader voor beleidshervormingen en voor de preventie en bestrijding van sociale uitsluiting vanaf jonge leeftijd door alle generaties heen met behulp van gratis en doeltreffende toegang voor kinderen in nood tot verschillende diensten, zoals voor- en vroegschoolse educatie en opvang, onderwijs en schoolactiviteiten, ten minste één gezonde maaltijd per schooldag, en gezondheidszorg. De uitvoering ervan wordt onder meer vormgegeven met doelgerichte investeringen van EU-middelen in combinatie met verschillende EU-initiatieven ten behoeve van kinderen, zoals de *aanbeveling van de Raad van 2022 over de herziening van de Barcelona-doelstellingen inzake voor- en vroegschoolse educatie en opvang*³¹, met daarin de nieuwe (ambitieuze) doelstellingen voor 2030.
- De *aanbeveling van de Raad van 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen*³² heeft nationaal beleid en nationale maatregelen ter aanpassing aan veranderingen op de arbeidsmarkt en ter waarborging van de toegang tot sociale bescherming voor iedereen, ongeacht de arbeidsstatus, in sterke mate helpen beïnvloeden. De uitvoering van het initiatief wordt ondersteund door activiteiten op Unieniveau om wederzijds van elkaar te leren en door verbetering van de EU-statistieken met een specifiek monitoringskader.

³⁰ [Aanbeveling van de Raad van 14 juni 2021 tot instelling van een Europese kindergarantie.](#)

³¹ [Aanbeveling van de Raad van 8 december 2022](#) over voor- en vroegschoolse educatie en opvang: de doelstellingen van Barcelona voor 2030.

³² [Aanbeveling van de Raad van 8 november 2019](#) over de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen.

- In de *aanbeveling van de Raad van 2023 over een toereikend minimuminkomen, met het oog op actieve inclusie*³³, worden de lidstaten opgeroepen zich in te zetten voor adequate inkomenssteun als onderdeel van de voortdurende inspanningen om armoede en sociale uitsluiting in de EU terug te dringen. De aanbeveling heeft de richting gewezen voor maatregelen op nationaal niveau ter verbetering van de toereikendheid, dekking en gebruikmaking van uitkeringen, in combinatie met een betere toegang tot essentiële en ondersteunende diensten voor degenen die het verst van de arbeidsmarkt af staan, met inbegrip van actief arbeidsmarktbeleid en gerichte en gepersonaliseerde sociale dienstverlening.
- De *Europese zorgstrategie*³⁴ van 2022, met de overeenkomstige *aanbeveling van de Raad over betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg*³⁵, biedt een kader voor hervormingen en investeringen op EU- en nationaal niveau ten behoeve van hoogwaardige, betaalbare en toegankelijke zorgdiensten in de hele EU en voor de verbetering van de situatie voor zowel de zorgontvangers als de mensen die hen verzorgen. In de aanbeveling van de Raad over langdurige zorg worden de lidstaten opgeroepen iedereen die betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg nodig heeft daar betere toegang toe te geven met behulp van adequate sociale bescherming voor langdurige zorg, voortdurende afstemming van het dienstenaanbod op de behoeften, hoogwaardige normen in alle soorten zorgomgevingen, ongeacht het soort aanbieders, alsmede door hoogwaardige werkgelegenheid en billijke arbeidsvoorwaarden in de sector te bevorderen, de behoeften aan vaardigheden en tekorten aan werknemers aan te pakken, en mantelzorgers bij hun zorgactiviteiten te ondersteunen.

³³ [Aanbeveling van de Raad van 30 januari 2023](#) over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie.

³⁴ Mededeling van de Commissie over de [Europese zorgstrategie](#), 7 september 2022.

³⁵ [Aanbeveling van de Raad van 8 december 2022](#) over toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg.

- De *strategie van 2021 inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030*³⁶ bevat een ambitieuze reeks maatregelen en vlaggenschipinitiatieven op uiteenlopende gebieden, met onder meer een aanpak voor het risico op sociale uitsluiting van personen met een meervoudige beperking. Uitvoering van deze initiatieven zal helpen discriminatie terug te dringen en zal personen met een handicap helpen ten volle gebruik te maken van hun sociale rechten en hun onafhankelijkheid te vergroten, en zo hun participatie in de samenleving en op de arbeidsmarkt helpen verbeteren. Van meer recente datum zijn de voorgestelde *Europese gehandicaptenkaart* en de *Europese parkeerkaart voor personen met een handicap*³⁷, die de sociale inclusie gehandicapten in de hele Unie ten goede zullen komen.

³⁶ Mededeling van de Commissie “[*Unie van gelijkheid: Strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030*](#)”, 3 maart 2021.

³⁷ [COM/2023/512 Voorstel voor een richtlijn](#) van het Europees Parlement en de Raad tot invoering van de *Europese gehandicaptenkaart* en de *Europese parkeerkaart voor personen met een handicap*.

- Andere acties op EU-niveau dragen bij tot de monitoring van beleidsontwikkelingen overeenkomstig de werkgelegenheidsrichtsnoeren en inspireren tot beleids-hervormingen. Zo wordt op gezette tijden een verslag over de *toereikendheid van de pensioenen*³⁸ en een *verslag over langdurige zorg*³⁹ uitgebracht, die de uitwisseling van informatie en praktijken vergemakkelijken en een aanvulling vormen op het vergrijzingsverslag van de Ecofin-instanties. Het in 2021 gelanceerde *Europees platform voor de bestrijding van dakloosheid*⁴⁰ speelt op EU-niveau een belangrijke rol bij het documenteren en monitoren van dakloosheid, het ondersteunen van wederzijds leren ter bevordering van beleid op basis van een persoonsgerichte, op huisvesting gerichte en geïntegreerde aanpak, en bij het verkennen van de toegang tot financiering, met inbegrip van EU-financiering. Zoals in alle initiatieven wordt gememoreerd, speelt in het algemeen de verlening van ondersteunende diensten in de socialezekerheidsstelsels, ter aanvulling van de verschillende uitkeringen, een belangrijke rol. Voorts biedt de *mededeling over een betere beoordeling van de verdelingseffecten van het beleid van de lidstaten*⁴¹ de lidstaten richtsnoeren voor een optimale beoordeling van de verdelingseffecten op het inkomen van verschillende sociaaleconomische groepen en voor de manier waarop deze het best kunnen worden aangewend voor hun besluitvorming. Daarnaast wordt in deze mededeling geschetst hoe bestaande methoden samen met de lidstaten verder ontwikkeld kunnen worden.

³⁸ De recentste uitgave (2021) van het driejaarlijks [verslag over de toereikendheid van de pensioenen](#).

³⁹ Het [verslag over langdurige zorg \(2021\)](#), opgesteld door de Europese Commissie en het Comité voor sociale bescherming.

⁴⁰ De Verklaring van Lissabon over het [Europees platform voor de bestrijding van dakloosheid](#) (21 juni 2021).

⁴¹ Mededeling van de Commissie “[De verdelingseffecten van het beleid van de lidstaten beter beoordelen](#)” (28 september 2022).

14. **Terwijl de armoede zonder aanzienlijke verbetering stabiel is gebleven en de kinderarmoede zelfs licht is toegenomen, doemen er nieuwe uitdagingen op als gevolg van demografische trends, veranderingen op de arbeidsmarkt, het toenemende aantal mensen met geestelijke gezondheidsproblemen en de stijgende kosten van levensonderhoud.** De houdbaarheid van de verzorgingsstaat wordt op de proef gesteld door de voortschrijdende demografische megatrends in de vergrijzende samenleving. Als gevolg hiervan moeten de toereikendheid en houdbaarheid van onder meer het pensioenstelsel, de gezondheidszorg en de langdurige zorg, met elkaar in overeenstemming worden gebracht. Veranderingen op de arbeidsmarkt, met gevarieerdere, niet-lineaire en versnipperde loopbanen die afwijken van standaardwerkregelingen tot gevolg, maken het moeilijker iedereen adequate sociale bescherming te bieden. De groene en digitale transformaties bieden een kans om de sociale bescherming en de sociale dienstverlening te verbeteren, maar brengen ook risico's met zich mee voor de arbeidsmarktparticipatie en de sociale inclusie van mensen in kwetsbare situaties. Er blijven structurele uitdagingen bestaan wat betreft de bestrijding van armoede en de onzekere werksituatie van mensen in kwetsbare situaties, met name wat betreft de inclusie van personen met een handicap en personen met geestelijke gezondheidsproblemen. Dakloosheid blijft in veel lidstaten een probleem, net als uitdagingen in verband met de betaalbaarheid van huisvesting, energiearmoede en hoge kosten van levensonderhoud. Een breed scala aan mensen heeft hieronder te lijden, maar mensen met een laag inkomen nog het meest. Dit vraagt om geïntegreerde strategieën en follow-up op EU-niveau. Het is voor het doorbreken van de intergenerationele overdracht van armoede belangrijker dan ooit gezinnen te ondersteunen en kinderen te beschermen tegen armoede en sociale uitsluiting. Daarom is het cruciaal dat er maatregelen worden getroffen voor de verdere uitvoering en monitoring van de Europese kindergarantie. Hoewel toegang tot sociale diensten (met inbegrip van kinderopvang en langdurige zorg) cruciaal is voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven en voor de bestrijding van sociale uitsluiting, blijven er in dit verband uitdagingen bestaan, met name als het gaat om het bereiken van de meest achtergestelde groepen om hun levensomstandigheden te verbeteren, ervoor te zorgen dat zij meer gebruikmaken van socialebeschermingsvoorzieningen en dat zij beter de weg naar de arbeidsmarkt vinden. Op soortgelijke wijze zien mensen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd zich geconfronteerd met aanzienlijke belemmeringen bij de toegang tot essentiële diensten.

15. **Het brede scala aan bestaande initiatieven vergt een grondige follow-up en monitoring. Verdere inspanningen om deze samen met mogelijke nieuwe maatregelen uit te voeren, kunnen de veerkracht van de verzorgingsstaten vergroten.** Qua aanpak van de demografische uitdagingen zou met maatregelen op EU-niveau, rekening houdend met de nationale context en de verdeling van bevoegdheden, kunnen worden bijgedragen aan verdere verbetering van betaalbare en hoogwaardige sociale dienstverlening. Dat zouden maatregelen kunnen zijn om te voorzien in de vraag naar arbeidskrachten in de zorgsector, om rekening te houden met territoriale ongelijkheden, om te verkennen wat de mogelijkheden zijn op het gebied van digitalisering, alsmede inspanningen voor de-institutionalisering. Het facultatief Europees kwaliteitskader voor sociale diensten verdient een herziening om het relevanter te maken en ervoor te zorgen dat het meer gebruikt wordt, nog afgezien van andere werkzaamheden op het gebied van toegang tot essentiële diensten. Ook zijn er verdere inspanningen nodig ter vergroting van de toereikendheid van de pensioenstelsels, met name qua genderkloof en de afstemming van de toereikendheid en de financiële houdbaarheid van de stelsels. Een versterkte coördinatie tussen de uitvoering van het *verslag over de vergrijzing*, het *verslag over de toereikendheid van de pensioenen* en het *verslag over langdurige zorg* kan zorgen voor een complementaire en samenhangende monitoring. In overeenstemming met het *verslag van de EU-groep op hoog niveau over de toekomst van de sociale bescherming*, kan met een nadruk op de levenscyclusbenadering en op sociale investeringen geholpen worden de veerkracht in de hele EU te verbeteren⁴². Gezien de uitdagingen als gevolg van alle veranderingen op de arbeidsmarkt moet worden gewerkt aan steeds betere adequate nationale socialebeschermingsstelsels en moet de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels in de EU worden gemoderniseerd. Het is dan ook van cruciaal belang om sterker in te zetten op wederzijds leren en monitoring, en om de uitvoering van de *aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen* te bevorderen, onder meer met betrekking tot de kansen en uitdagingen van digitalisering op het gebied van sociale bescherming, dit alles met inachtneming van de diversiteit van de nationale socialezekerheidsstelsels. Daarnaast moet de uitvoering van de *aanbeveling van de Raad over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie* een rol spelen bij de verdere ontwikkeling van het sociale vangnet dat de actieve bevolking basisbescherming biedt - met name bij economische schokken - en dat het tegelijkertijd mensen die kunnen werken een soepele overgang naar de arbeidsmarkt biedt en de armoede onder werkenden aanpakt.

⁴² Het [verslag](#) van de Groep op hoog niveau over de toekomst van de sociale bescherming en de verzorgingsstaat in de EU was gereed in januari 2023.

Er zijn verdere stappen nodig om de *strategie inzake de rechten van personen met een handicap* van een ambitieuze tweede fase te voorzien. Voor personen met geestelijke gezondheidsproblemen kunnen we voortbouwen op de *alomvattende aanpak van de geestelijke gezondheid*. Het lijkt een goed idee te bekijken op welke manier de methoden ter beoordeling van de effecten van beleid op armoede, met name het gebruik en de verspreiding van verdelingseffectbeoordelingen, kunnen worden versterkt. Door de tijdigheid en beschikbaarheid van gegevens te verbeteren en ze eenvoudiger toegankelijk te maken, zou het mogelijk moeten zijn de sociale situatie in de EU beter te monitoren en empirisch onderbouwde beleidsontwikkeling te ondersteunen.

Governance

16. **Het Europees Semester moet het belangrijkste kader blijven voor het monitoren van de uitvoering van de pijler, ook wat betreft de vooruitgang met de verwezenlijking van de EU- en nationale doelstellingen inzake werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding voor 2030.** De doelstellingen voor 2030 helpen op nationaal niveau in aanzienlijke mate bij het formuleren van beleidsprioriteiten en ze verbeteren de zichtbaarheid van de sociale dimensie van de Unie. De talrijke EU-initiatieven van de afgelopen jaren ter uitvoering van de beginselen van de pijler waren in grote mate bepalend voor de agenda van het EMCO en het SPC, die veelvuldig geraadpleegd zijn over komende voorstellen van de Commissie. Bovendien heeft de Raad, naast de voorbereiding van de jaarlijkse werkzaamheden van de Raad in verband met het Europees Semester als bedoeld in artikel 148 VWEU, beide comités belast met het toezicht op de uitvoering van talrijke aanbevelingen. Zoals ook benadrukt wordt in het in november 2023 door de Raad bekrachtigde *advies van het EMCO en het SPC over de toegevoegde waarde van sociale investeringen en de rol van de Raad Epsco in de governance van het Europees Semester*⁴³, is het met het oog op de toekomst belangrijk ervoor te zorgen de Raad Epsco en de Ecofin- instanties van de Raad doeltreffend samenwerken en overleg voeren ten aanzien van het Europees Semester, onder meer in het licht van de toekomstige uitvoering van de nieuwe economische governance van de EU.

⁴³ Zie het [advies van het EMCO en het SPC over de toegevoegde waarde van sociale investeringen en de rol van de Raad Epsco in de governance van het Europees Semester](#), dat op 28 november 2023 bekrachtigd is door de Raad.

Om het multilaterale karakter van het semester te behouden en om ervoor te zorgen dat de lidstaten zich blijven verbinden aan de daarin opgenomen analyse en aanbevelingen, moet de Raad Epsco, overeenkomstig de desbetreffende Verdragsbepalingen, zijn coördinerende rol met betrekking tot de desbetreffende inhoud van alle documenten in het kader van het Semester behouden. Er moet verder onderzocht worden hoe de in het kader van het semester gebruikte monitoringsinstrumenten, waaronder het sociaal scorebord, kunnen worden verbeterd, evenwel zonder de administratieve lasten te verhogen⁴⁴. In dit verband omvat de cyclus van het Europees Semester van 2024 als proef een analyse van de sociale convergentie op basis van de kenmerken van het kader voor sociale convergentie, zoals beschreven in de in juni 2023 aan de Raad voorgelegde *kernboodschappen* van het EMCO-SPC⁴⁵.

17. **De uitzonderlijke schokken die de Unie de afgelopen jaren te verduren heeft gekregen - met name de COVID-19-pandemie, de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne, de terugkeer van hoge inflatie en de veelvuldige natuurrampen in sommige lidstaten - hebben de afbakening tussen beleidsterreinen vaak vervaagd, wat betekent dat zowel op het niveau van de Unie als op nationaal niveau de beleidscoherentie nu goed moet worden bewaakt.**

⁴⁴ Zoals uiteengezet in het [desbetreffende advies van het EMCO en het SPC](#), dekken de kernindicatoren van het sociaal scorebord dankzij de herziening ervan in 2021 de pijlerbeginselen nu beter maar nog niet volledig, en zijn er verdere besprekingen nodig over de vraag of er “secundaire” indicatoren in het scorebord moeten worden opgenomen. Voorts hebben het EMCO en het SPC in de in 2019 door hen verrichte [evaluatie van de Europa 2020-strategie](#) erop gewezen dat hun monitoringsinstrumenten moeten worden vereenvoudigd en geconsolideerd, onder meer door ze zichtbaarder, toegankelijker en bruikbaar te maken. Naar aanleiding van deze oproep zijn de indicatorgroepen van het EMCO en het SPC nu in beraad over het gebruik en de samenstelling van hun monitoring- en rapportage-instrumenten.

⁴⁵ Zie het [verslag van de EMCO-SPC over het kader voor sociale convergentie](#) en de door het EMCO en het SPC op basis van dat verslag bekrachtigde [kernboodschappen](#). Het EMCO en het SPC zullen onderzoeken welk effect bovengenoemde proefanalyse op hun activiteiten en op de cyclus van het Europees Semester 2024 heeft.

Wat dit betreft is tijdens de lopende besprekingen in de Raad Epsco over de toegevoegde waarde van het beleid voor sociale investeringen - zoals gedefinieerd in het desbetreffende advies van het EMCO en het SPC van november 2023 - positief gereageerd op bewijs dat hervormingen en investeringen vanuit een sociale-investeringsaanpak⁴⁶, mits goed opgezet, een aanzienlijk effect kunnen hebben op de economische groei, de productiviteit en het concurrentievermogen, hetgeen ook de houdbaarheid van de begroting ten goede komt en de uitvoering van de beginselen van de pijler bevordert. Anderzijds kunnen beleid en maatregelen zonder voorafgaande verdelingseffectbeoordeling nauwelijks tot geen effect sorteren, of in het ergste geval zelfs negatief voor de inkomens van huishoudens uitpakken, met een onbedoeld groter armoederisico en grotere sociale ongelijkheid tot gevolg⁴⁷.

Doeltreffende samenwerking tussen de Raadsinstanties is wat dat betreft essentieel om de beleidscoherentie op het niveau van de Unie en op nationaal niveau te waarborgen. Daarnaast zal wellicht opnieuw moeten worden bekeken hoe de empirisch onderbouwde beleidsvorming kan worden verbeterd teneinde eerdergenoemde effecten in kaart te brengen, tegen de achtergrond van de structurele uitdagingen vanwege de groene en de digitale transitie en de vergrijzing van de bevolking. Op het niveau van de Unie zou met name kunnen worden verkend of er, naast verbeterde mogelijkheden voor wederzijds leren, ter ondersteuning van de administratieve capaciteit van de lidstaten gemeenschappelijke leidende beginselen en normen voor vrijwillig gebruik door de lidstaten zouden kunnen worden ontwikkeld. Deze moeten gericht zijn op het gebruik van effectbeoordelingen en evaluaties in verband met het sociale-investeringsbeleid, alsmede op een intensiever gebruik van administratieve gegevens voor een tijdigere opstelling van geharmoniseerde en gedetailleerdere EU- en nationale statistieken met een betere uitsplitsing, en ook voor een eenvoudigere toegang tot microgegevens, dit alles onder de naleving van de regelgeving voor gegevensbescherming.

⁴⁶ Zoals in herinnering wordt geroepen in het in november 2023 bekrachtigde advies van het Emco en het SPC, werd bij eerdere werkzaamheden van de Raad, waarop kan worden voortgebouwd, de benadering voor sociale investeringen gedefinieerd als het ontwikkelen van sociaal beleid en beleid op het gebied van de arbeidsmarkt en vaardigheden om de bestaande en toekomstige vermogens van personen te verbeteren, met als belangrijkste doel hen in de gelegenheid te stellen en hun capaciteit te ontwikkelen om sociaal-economische risico's aan te pakken in een levensloopbenadering.

⁴⁷ In september 2022 publiceerde Commissie een [mededeling over het beter beoordelen van de verdelingseffecten van het beleid van de lidstaten](#). Deze mededeling bevat richtsnoeren voor de lidstaten voor een optimale uitvoering van verdelingseffectenbeoordelingen als het gaat om het inkomen van verschillende sociaaleconomische groepen en hoe de beoordelingen het best in te zetten voor hun beleidsvorming. De mededeling voorziet in verdere ontwikkeling van bestaande methoden samen met de lidstaten en geeft aan hoe de Commissie de lidstaten kan ondersteunen.

18. **De lidstaten hebben mede met behulp van EU-middelen maatregelen kunnen plannen en uitvoeren voor zaken die verband houden met de beginselen van de pijler, onder meer in de nasleep van de plotselinge economische crisis als gevolg van de COVID-19-pandemie.** De cohesiebeleidsprogramma's, en met name het ESF +, moeten blijven bijdragen aan de uitvoering van de beginselen van de pijler en de landspecifieke aanbevelingen zoals vastgesteld in het kader van het Semester, in overeenstemming met de nationale omstandigheden, en moet met name in de minder ontwikkelde regio's van Europa maatregelen en investeringen ondersteunen. Het belang van de fondsen voor het cohesiebeleid is mettertijd toegenomen, mede doordat overheidsinvesteringen in de Unie tussen 2008 en 2019 daalden⁴⁸. Op basis van de prognoses van de Commissie zal de cyclus 2021-2027 in 2027 naar verwachting zo'n 1,3 miljoen extra banen hebben opgeleverd, met een jaarlijks rendement van ongeveer 3,4 % over 25 jaar vanaf het begin van de programmeringsperiode, met ook aanzienlijke positieve overloopeffecten tussen de regio's van de EU⁴⁹. Tijdens de COVID-19-pandemie kregen de lidstaten meer flexibiliteit, wat heeft geholpen de grote druk op de gezondheidszorg aan te pakken en het bedrijfsleven te ondersteunen, waardoor verder banenverlies is voorkomen en getroffen werknemers zijn gevrijwaard van langdurige negatieve gevolgen⁵⁰. Het economisch herstel werd verder versterkt door de oprichting van *SURE* en de herstel- en veerkrachtfaciliteit als tijdelijke instrumenten van de Unie, waarbij deze laatste tot 2026 in het Europees Semester is geïntegreerd als bron van financiële steun voor hervormingen en investeringen die, naast andere EU-prioriteiten, ook helpen de beginselen van de pijler uit te voeren. Vooruitkijkend, en niettegenstaande de discussie over de wijze waarop *SURE* werd gefinancierd⁵¹, kan lering worden getrokken uit de ervaringen ermee en de lopende evaluatie ervan, ten bate van de doeltreffendheid van toekomstige EU-regelingen.

⁴⁸ Zie het werkdokument van de diensten van de Commissie getiteld "[Cohesion in Europe towards 2050 — Eight report on economic, social and territorial cohesion](#)" uit 2022.

⁴⁹ Zie het werkdokument van de diensten van de Commissie getiteld "[Cohesion 2021-2027: forging an ever stronger Union – Report on the outcome of 2021-2027 cohesion policy programming](#)" van april 2023.

⁵⁰ Via het [Investeringsinitiatief coronavirusrespons \(CRII\)](#) en het [Investeringsinitiatief coronavirusrespons plus \(CRII +\)](#), die respectievelijk zijn goedgekeurd in maart en april 2020.

⁵¹ Het EMCO en het SPC zijn van mening dat het specifieke financieringsmechanisme van *SURE*, te weten verstrekking van leningen aan de lidstaten tegen gunstige voorwaarden, in de eerste plaats een zaak is van de Raad Ecofin.

De beginselen van de Europese pijler van sociale rechten**Hoofdstuk I - Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt****1. 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.

2. Gendergelijkheid

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.

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

3. Gelijke kansen

Ongeacht gender, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid 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.

4. Actieve ondersteuning bij het vinden van werk

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 recht op overdracht van opgebouwde sociale en opleidingsrechten.

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.

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

Hoofdstuk II - Billijke arbeidsvoorwaarden

5. Veilige en flexibele werkgelegenheid

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.

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.

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

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.

6. Lonen

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

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.

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

7. Informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag

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.

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.

8. Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers

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.

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.

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

9. 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.

10. Een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving en gegevensbescherming

Werknemers hebben recht op een hoog niveau van bescherming van hun gezondheid en veiligheid op het werk.

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.

Werknemers hebben recht op bescherming van hun persoonlijke gegevens binnen het kader van hun werk.

Hoofdstuk III - Sociale bescherming en inclusie

11. Kinderopvang en hulp aan kinderen

Kinderen hebben recht op betaalbare en kwaliteitsvolle voor- en vroegschoolse educatie en zorg.

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

12. Sociale bescherming

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

13. 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.

14. 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.

15. Inkomen voor ouderen en pensioenen

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.

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

16. Gezondheid

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

17. Inclusie van personen met een handicap

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

18. Langdurige zorg

Iedereen heeft recht op betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg, met name in de vorm van thuiszorg en gemeenschapsgerichte diensten.

19. Huisvesting en ondersteuning voor daklozen

Personen die dit nodig hebben, hebben toegang tot goede sociale huisvesting of tot hoogwaardige hulp bij huisvesting.

Kwetsbare personen hebben recht op passende ondersteuning en bescherming tegen gedwongen uitzetting.

Passend onderdak en adequate diensten worden verstrekt aan daklozen om hun sociale integratie te bevorderen.

20. Toegang tot essentiële diensten

Iedereen heeft recht op toegang tot essentiële diensten van goede kwaliteit, waaronder water, sanitaire voorzieningen, energie, vervoer, financiële diensten en digitale communicatie. Hulp bij de toegang tot deze diensten is beschikbaar voor personen die daar behoefte aan hebben.
