

Openbare raadpleging over mogelijke EU-maatregelen om de problemen in verband met toegang tot sociale bescherming voor mensen in alle vormen van werk aan te pakken in het kader van de Europese pijler van sociale rechten

Begin formulier

Achtergronddocument

Doel van de openbare raadpleging

Tijdens de openbare raadpleging over de Europese pijler van sociale rechten (EPSR)¹ hebben vele belanghebbenden hun bezorgdheid uitgedrukt in verband met de hindernissen die personen met atypisch werk en zelfstandigen ondervinden bij de toegang tot sociale bescherming (bv.: werkloosheidsuitkeringen, uitkeringen bij ziekte, invaliditeitsuitkeringen, pensioenen enz.) en arbeidsbemiddelingsdiensten (bv.: opleiding, loopbaanbegeleiding).

Om aan die bezorgdheid tegemoet te komen, omvat het werkprogramma van de Commissie voor 2017 een initiatief over "Toegang tot sociale bescherming"². Het doel van deze raadpleging is meer standpunten te verzamelen van geïnteresseerde belanghebbenden over de uitdagingen, mogelijkheden, gevolgen en mogelijke ontwikkeling van een aantal instrumenten op EU-niveau die zouden kunnen worden gebruikt bij het opzetten van dergelijk initiatief.

Overeenkomstig de bepalingen van het Verdrag heeft de Commissie de Europese sociale partners³ geraadpleegd om hun standpunt te vernemen over de mogelijke richting van EU-maatregelen. De raadpleging werd op 23 juni 2017 afgesloten. De sociale partners stemden niet in met rechtstreekse onderhandelingen over de tijdens de raadpleging aan de orde gestelde kwesties.

De openbare raadpleging staat open voor alle belanghebbenden, vooral de deelname van organisaties die belang hebben bij het thema sociale bescherming (bv. overheden, openbare autoriteiten, bedrijven enz.) wordt bijzonder op prijs gesteld.

Aangeraden wordt de achtergrond en de woordenlijst door te nemen vooraleer de vragenlijst in te vullen.

¹ SWD(2017) 206, beschikbaar online

² Zie ook aanvangseffectbeoordeling, http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870_en

³ Raadplegingsdocument C(2017) 2610 final

Achtergrond

Adequate toegang bieden tot sociale bescherming en arbeidsbemiddeling is cruciaal, niet alleen voor de economische en sociale veiligheid van arbeidskrachten, maar ook voor goed functionerende arbeidsmarkten en veerkrachtige economieën die kwaliteitsvolle banen en duurzame groei creëren. Toch zijn er in vele lidstaten groepen werkende mensen, vooral in nieuwe vormen van atypisch werk en zelfstandig werk, die niet voldoende daadwerkelijke toegang hebben tot sociale bescherming en arbeidsbemiddeling of daar zelfs volledig van uitgesloten zijn. Naar schatting de helft van de zelfstandigen en personen met atypisch werk hebben onvoldoende toegang tot sociale bescherming en arbeidsbemiddeling⁴.

Het verband tussen recht op en verplichting van sociale bescherming en de vorm van werk of zelfstandige arbeid wordt een steeds groter probleem. Sociale bescherming is van oudsher voornamelijk ontwikkeld voor werknemers met standaardwerk (d.w.z. met een vaste voltijdse baan). De bescherming van andere groepen werknemers, zoals zelfstandigen en personen met atypisch werk, was eerder van ondergeschikt belang.

De digitalisering creëert nieuwe mogelijkheden voor banen en innovatie: er ontstaan nieuwe flexibele arbeidspatronen omdat heel wat beperkingen in plaats, tijd en organisatie worden opgeheven en er op het vlak van werkplek en werktijden meer opties zijn. Er ontstaan steeds nieuwe relaties tussen werkgever, werknemer en klant en de grenzen tussen werken in loondienst en als zelfstandige vervagen. In sommige gevallen wordt het statuut van zelfstandige gebruikt voor een feitelijke ondergeschikte arbeidsrelatie. Wanneer het statuut van zelfstandige aanzienlijke gevolgen heeft voor het recht op verzekering en de verplichting tot het betalen van socialezekerheidsbijdragen, kunnen mensen worden gedwongen formeel zelfstandige te worden om de indirecte arbeidskosten te verminderen.

Aangezien die vormen van werk voor een groeiend banenaanbod zorgen - vooral voor jongeren - loopt een almaar groter deel van de bevolking het risico onvoldoende toegang tot de nodige sociale bescherming en arbeidsbemiddeling te krijgen om hun arbeidsloopbaan en hun leven te beheren in een almaar sneller veranderende arbeidsmarkt met meer overgangen tussen verschillende vormen van werk en arbeidsstatussen. De gecombineerde effecten hiervan zullen waarschijnlijk leiden tot nieuwe inter- en intragenerationele ongelijkheden tussen diegenen met een standaardarbeidsovereenkomst en volledige sociale rechten en diegenen die daar niet over beschikken.

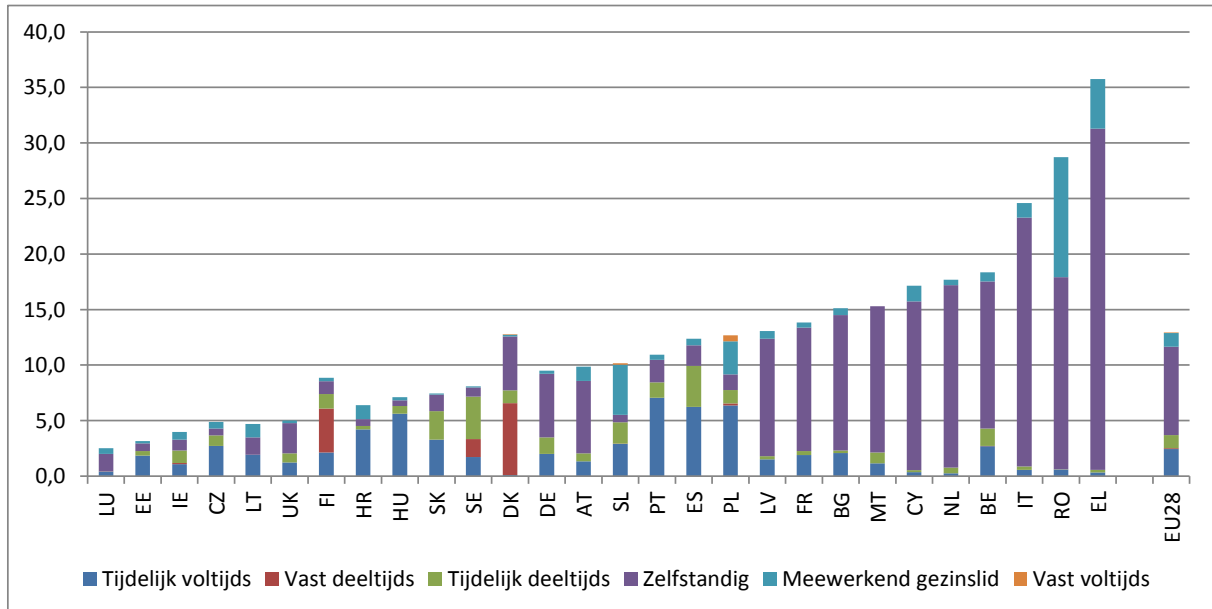
Zelfstandig werk en atypische vormen van werk maken een groot deel uit van de arbeidsmarkt. In 2015 was 15 % van de in totaal 221 miljoen werkenden in de EU zelfstandig, 12 % had een tijdelijke overeenkomst, 14 % werkte deeltijds en 58 % werkte in dienstverband met een voltijdse overeenkomst voor onbepaalde tijd. Dit initiatief kan dus van invloed zijn op in totaal 41 % van de werkenden.

De situatie is niet voor elke lidstaat dezelfde. Sommige lidstaten zijn begonnen met de aanpassing van hun arbeidsmarktinstanties en socialebeschermingsstelsels aan de nieuwe ontwikkelingen. Er zijn hervormingen ingevoerd om toegang tot sociale bescherming te waarborgen voor werknemers met atypisch werk en, recenter, om de nieuwe vormen van zelfstandig werk te regelen. De meeste lidstaten zijn echter nog op zoek naar een adequaat antwoord op de "veranderende vormen van werk". In tien lidstaten is werkloosheidsverzekering bijvoorbeeld niet toegankelijk voor zelfstandigen. In de EU komt bijna een derde van de personen met een tijdelijke voltijdse overeenkomst niet in

⁴ Matsanganis et al. (2016): *Non-standard employment and access to social security benefits*.

aanmerking voor een werkloosheidsuitkering. Het aantal varieert van 3 % tot 70 % naargelang de lidstaat⁵.

Percentage werkenden die het risico lopen geen recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen (leeftijd 15-64, cijfers van 2014)

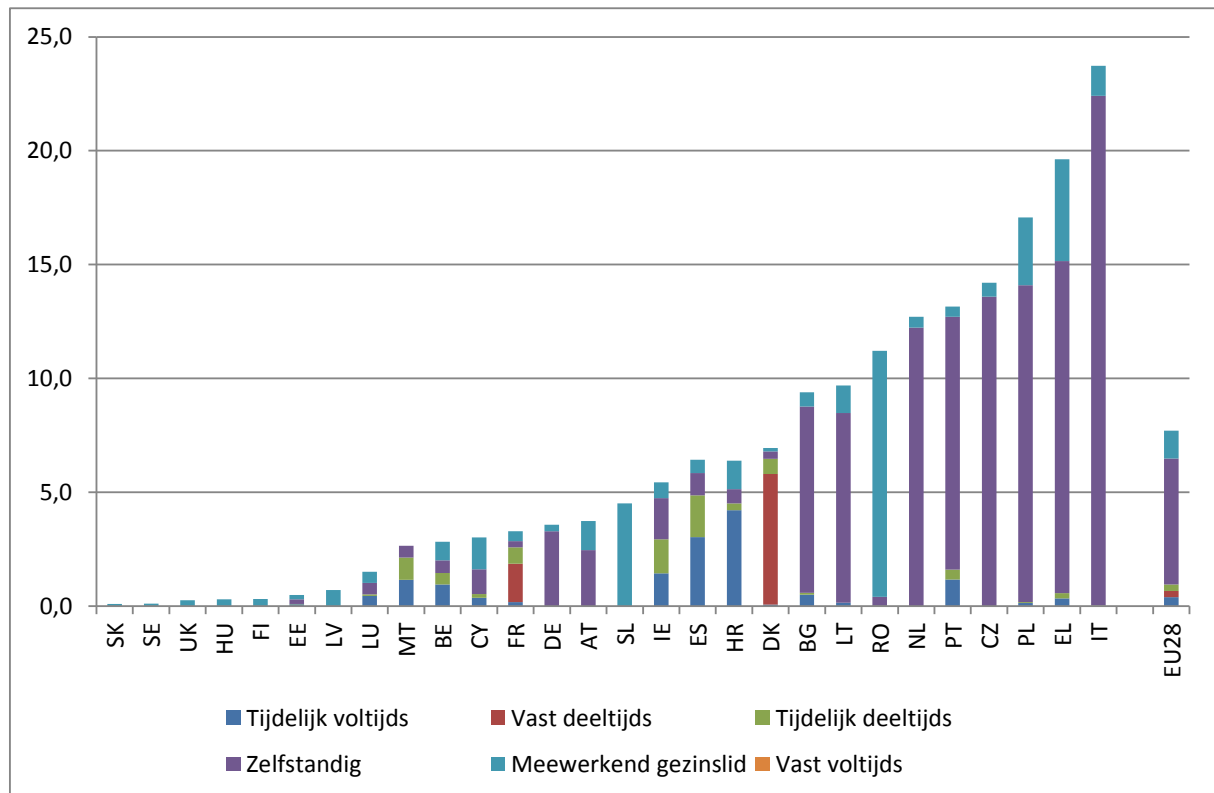


Ongeveer 40 % van de zelfstandigen komt niet in aanmerking voor uitkeringen bij ziekte; 10 % van de werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd bevindt zich in diezelfde situatie⁶.

⁵ Matsanganis et al. (2016): *Non-standard employment and access to social security benefits*.

⁶ Idem.

Percentage werkenden die het risico lopen geen recht te hebben op uitkeringen bij ziekte (leeftijd 15-64, cijfers van 2014)



Arbeidsbemiddeling voor zelfstandigen (bijvoorbeeld in de vorm van opleiding, begeleiding en advies) is slechts in een klein aantal lidstaten voorhanden.

Het relatieve armoederisico voor zelfstandigen was in 2015 in de EU28 drie keer hoger dan voor werknemers. Het armoederisico voor werknemers met atypisch werk lag in 2015 ook hoger dan voor werknemers met een vaste voltijdse baan. Gemiddeld is in Europa (EU28) ongeveer 15 % van de tijdelijke en deeltijdse werknemers inkomensarm⁷.

De problemen zijn grotendeels te wijten aan tekortkomingen in de regelgeving over de toegankelijkheid, de overdraagbaarheid en de transparantie van sociale bescherming en arbeidsbemiddeling. De regelgeving houdt geen (of onvoldoende) rekening met de nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Vooral de volgende **problemen** doen zich voor:

- **Problemen bij de formele dekking**

Problemen bij de formele dekking zijn het gevolg van wettelijke obstakels in de nationale wetgeving die verhinderen dat personen met atypisch werk en zelfstandigen feitelijk toegang tot sociale bescherming en arbeidsbemiddeling hebben.

Personen met atypisch werk zijn meestal formeel gedekt door sociale bescherming. Bepaalde categorieën personen met atypisch werk zijn echter uitgesloten (bv. gelegheids- en seizoenarbeiders in Bulgarije, Hongarije en Roemenië; uitzendkrachten in Nederland en het Verenigd Koninkrijk; oproepwerknemers en personen met een nulurencontract in Nederland) of zijn slechts gedeeltelijk formeel gedekt (bv. mini-jobbers in Duitsland).

⁷ Gegevens van Eurostat.

Voor *zelfstandigen* varieert de formele dekking door sociale bescherming in Europa sterk van land tot land. Niet alleen de stelsels verschillen, er bestaan ook verschillen tussen categorieën zelfstandigen in hetzelfde land. Zelfstandigen komen in het algemeen formeel in aanmerking voor niet op verzekeringen gebaseerde stelsels, d.w.z. algemene stelsels (bv. gezinsuitkeringen, bepaalde vormen van gezondheidszorg en moederschapsuitkeringen) en bepaalde stelsels die aan inkomensvereisten onderworpen zijn (bv. sociale bescherming, bepaalde diensten voor langdurige zorg en basis-ouderdomspensioenen). Zij komen ook in aanmerking voor vele op verzekeringen gebaseerde uitkeringen. Meestal komen zij feitelijk in aanmerking voor gezondheidszorg, moederschaps/ vaderschapsuitkeringen, pensioenen, langdurige zorg en invaliditeitsuitkeringen. Zij kunnen echter uitgesloten zijn van belangrijke op verzekeringen gebaseerde stelsels zoals uitkeringen bij ziekte, werkloosheid en/of arbeidsongevallen.

Personen met atypisch werk en zelfstandigen hebben vaak ook onvoldoende toegang tot opleiding en loopbaanontwikkeling. Werknemers met atypisch werk hebben vaak net als werknemers met typisch werk wel toegang tot openbare diensten voor arbeidsvoorziening, maar veel minder toegang tot opleiding op de werkplek. In de meeste lidstaten hebben zelfstandigen weinig of geen toegang tot advies, opleiding, een leven lang leren of begeleiding. In ongeveer een derde van de lidstaten kunnen opstartinitiatieven voor nieuwe ondernemingen opleiding, informatie en advies omvatten, maar er wordt zelden nog iets aangeboden na de opstartfase.

- **Problemen bij de feitelijke dekking**

Zelfs als werknemers met atypisch werk of zelfstandigen formeel gedekt zijn door een sociaal beschermingsstelsel en dus formeel toegang hebben tot de daarmee verband houdende uitkering, is het mogelijk dat zij geen effectieve toegang hebben omdat de toelatingscriteria zo zijn opgesteld dat het voor hen uiterst moeilijk is daaraan te voldoen.

Personen met atypisch werk of zelfstandigen kunnen vaak moeilijk voldoen aan de toelatingsvoorwaarden voor op bijdragen gebaseerde prestaties (bv. de duur van het tijdvak van bijdragebetaling). Wanneer zij in aanmerking komen, betalen zij vaak vrijwillig socialezekerheidsbijdragen en zijn de bedragen forfaitair of berekend op basis van een zelf gedeclareerd inkomen (waarvoor minima gelden). Wanneer die personen ook nog een laag inkomen hebben, laat het niveau van inkomensgerelateerde bijdragen hen misschien niet toe een adequaat niveau van uitkering te verkrijgen. Ook individuele kortzichtigheid kan leiden tot onvoldoende sociale bescherming tijdens de loopbaan. Personen met een laag en/of onregelmatig inkomen (vooral zelfstandigen zonder werknemers en personen die werken met korte, atypische overeenkomsten) laten vaker na bijdragen te betalen of beperken hun bijdrage. Dat leidt vaak tot onderverzekering tegen sociale en gezondheidsrisico's met als resultaat dat de persoon in kwestie een laatste toevlucht moet zoeken in sociale vangnetten.

Zelfstandigen worden met gelijkaardige problemen geconfronteerd als personen met atypisch werk. *Feitelijke* dekking of een aangroei van het effectieve recht hangt voor hen af van toelatingsvoorwaarden en vooral van het geraamde inkomen waarop de berekening van de uitkeringen wordt gebaseerd. In het algemeen ontvangen *zelfstandigen* lagere uitkeringen en voor kortere perioden dan werknemers. Dat is vaak het geval voor werkloosheidsuitkeringen

(bv. Denemarken, Estland, Griekenland, Finland), uitkeringen bij ziekte (bv. België, Bulgarije, Tsjechië, Finland) en moederschapsuitkeringen (bv. Kroatië, Polen).

De moeilijkheden bij het opbouwen van rechten en de ontoereikendheid van de uitkeringen zijn te wijten aan twee belangrijke elementen:

a) de toelatingsvoorwaarden waaraan moeilijk kan worden voldaan, vaak omdat zij op maat van werknemers zijn geschreven (bv. bijdrageperioden, vereisten in verband met de stopzetting van de activiteiten enz.). Personen die deeltijds of tijdelijk werken, krijgen vaak geen uitkeringen vanwege de hoge drempels voor gewerkte uren en bijdrageperioden; en

b) bijdragetarieven/forfaitaire bijdragen en, vooral, het baseren van de bijdrage op het geraamde inkomen, dat tot verschillende problemen kan leiden: inkomen dat betaald wordt voor lange voorafgaande perioden, vooruitbetalingen (voorafbetalingen sociale zekerheid), betalingen van achterstallen, te weinig of niet aangeven van inkomensstromen enz.

- **Onvoldoende overdraagbaarheid van rechten**

Een fluctuerende loopbaan (een aaneenschakeling van overeenkomsten van bepaalde tijd, perioden van zelfstandige arbeid of banen met andere atypische overeenkomsten) kan een manier zijn om zijn vaardigheden, aspiraties en voorkeuren in verband met het evenwicht tussen werk en privé af te stemmen op de veranderende eisen van de arbeidsmarkt. Als Europese werknemers zich echter aan een toenemend aantal loopbaanovergangen en aan snel veranderende vormen en patronen van werk moeten aanpassen ten gevolge van technologie en globalisering, moeten de rechten op sociale bescherming en gerelateerde arbeidsbemiddeling die zij hebben opgebouwd, bewaard blijven en overdraagbaar zijn. *De overdraagbaarheid van rechten tussen verschillende stelsels en statuten, waaronder problemen met het behoud en de meeneembaarheid, vormt een obstakel voor personen met atypisch werk en zelfstandigen.*

Een zelfstandige die als werknemer heeft gewerkt en zijn/haar zelfstandige activiteit stopzet, kan meestal geen werkloosheidsuitkeringen krijgen op basis van zijn/haar vorige statuut. De overdraagbaarheid van tijdens de loopbaan opgebouwde rechten is ook een probleem in een aantal landen (bv. Duitsland, Denemarken, Nederland).

Slechts enkele landen hebben mechanismen ingevoerd waardoor bijdrageperioden van vorige banen kunnen worden opgenomen in de berekening van werkloosheidsuitkeringen (bv. België, Frankrijk, Kroatië, Luxemburg, Zweden). Slechts een paar landen werken aan de integratie van verschillende soorten rechten in één enkele rekening (bv. Letland, Frankrijk). Individuele socialezekerheidsrekeningen kunnen bijvoorbeeld een belangrijk instrument zijn voor het behoud en de meeneembaarheid van rechten en voor de informatie voor de burgers.

- **Onvoldoende transparantie van rechten en complexe regelgeving**

Door de huidige complexe regelgeving en het gebrek aan transparantie in vele lidstaten zijn mensen zich vaak niet bewust van hun rechten en plichten en hun mogelijkheden van die rechten gebruik te maken. Dat is vooral het geval wanneer personen vaak van baan en arbeidsstatus veranderen.

In verscheidene lidstaten worden burgers niet regelmatig op de hoogte gehouden van hun rechten en weten ze ook niet goed waar ze duidelijke informatie over hun rechten kunnen inwinnen. In verscheidene lidstaten is het vanwege de complexe regelgeving vrij moeilijk toegang te krijgen tot informatie over uitkeringen en diensten waarvoor men in de verschillende

stelsels en arbeidsstatussen tijdens zijn loopbaan rechten heeft opgebouwd of waarop men aanspraak kan maken.

Slechts enkele lidstaten bieden eenvoudige toegang tot informatie over de arbeidsbemiddeling waarop mensen een beroep kunnen doen wanneer zij werkloos worden, van baan veranderen, overgaan van arbeid in loondienst naar zelfstandige arbeid (of naar een combinatie van beide).

Kortom, de huidige situatie vergt een sterke inspanning tot vereenvoudiging zodat iedereen gemakkelijker zijn/haar rechten kan opbouwen, bewaren, overdragen en zelfs omzetten en daar duidelijke en toegankelijke informatie over kan krijgen. De problemen bij de toegang tot sociale bescherming houden verband met een gebrek aan formele toegang of een beperkte feitelijke toegang voor bepaalde vormen van werk en zelfstandig werk door forfaitaire, vrijwillige of op een zelf gedeclareerd inkomen gebaseerde bijdragen en onvoldoende wachttijden. Daarenboven moet er snel een oplossing komen voor het gebrek aan overdraagbaarheid van socialebeschermingsrechten van de ene arbeidsvorm naar de andere en het gebrek aan transparantie van die rechten.

Huidig EU-acquis en EU-instrumenten

Het EU-acquis in verband met de rechten en verplichtingen met betrekking tot sociale bescherming en arbeidsbemiddeling wordt uitgevoerd via een aantal wetgevende en niet-wetgevende bepalingen. Geen van die bepalingen behandelt echter volledig de rechten en verplichtingen van personen met atypisch werk en zelfstandigen.

Op het vlak van sociale bescherming hebben twee aanbevelingen van de Raad uit de jaren negentig⁸ een gemeenschappelijke strategie op het gebied van sociale bescherming in het leven geroepen – de open coördinatiemethode voor sociale bescherming – via de instelling van het Comité voor sociale bescherming (SPC) en het gebruik van richtsnoeren en indicatoren, benchmarking en het uitwisselen van beste praktijken. Die instrumenten vormden de laatste twintig jaar wezenlijke instrumenten om een aantal van de dringendste problemen van sociale inclusie en sociale bescherming in de lidstaten op een gecoördineerde manier aan te pakken.

Door de jaren heen werd echter in het kader van die strategie niet veel aandacht besteed aan de problemen in verband met de sociale bescherming voor zelfstandigen en personen met atypisch werk. Gezien maatschappelijke tendensen, veranderingen in het bedrijfsleven en het groeiend aantal mensen die het risico lopen daarna geen toegang te hebben tot sociale bescherming, blijven dergelijke zachte coördinatiemechanismen essentieel om een gecoördineerd antwoord van de lidstaten op het probleem te stimuleren. Misschien zijn ze echter niet voldoende.

In de afgelopen decennia is ook een rechtskader voor de bescherming van de rechten van werknemers op het niveau van de Unie ingesteld. Wat atypisch werk betreft, is de richtlijn uitzendarbeid uitgevoerd en zijn verscheidene door de sociale partners onderhandelde overeenkomsten ontwikkeld en uitgevoerd via de richtlijnen over deeltijdwerk en overeenkomsten voor bepaalde tijd. Zij hebben de bescherming van bepaalde rechten gewaarborgd⁹. Maar aangezien de richtlijnen op de arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, bleef en blijft de impact ervan op de

⁸ Aanbeveling van de Raad van 27 juli 1992 betreffende de convergentie van de doelstellingen en het beleid op het gebied van de sociale bescherming (92/442/EEG), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0442&from=NL>

⁹ Richtlijn inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd 1999/70/EG, [online](#) beschikbaar; Richtlijn inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd 97/81/EG, [online](#) beschikbaar; Richtlijn uitzendarbeid [online](#) beschikbaar.

sociale bescherming eerder beperkt. Wat zelfstandigen betreft, is Richtlijn 2010/41/EU over de gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen een stap naar verbetering van de bescherming van zelfstandigen en de toegang tot sociale bescherming voor echtgenoten of echtgenotes van zelfstandigen.

Ten slotte voorzien de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten, die de Europese werkgelegenheidsstrategie en het Europees semester voeden, in begeleiding naar toegang tot opleiding en arbeidsbemiddelingsdiensten. De Europese fondsen, in het bijzonder het Europees Sociaal Fonds (ESF), bieden financiële ondersteuning voor opleiding en activeringsmaatregelen.

Internationale dimensie

De IAO heeft een tweedimensionale aanpak ontwikkeld die gericht is op de snelle uitvoering van nationale sociale beschermingssokkels die basisgaranties voor de sociale zekerheid inhouden met gewaarborgde volledige toegang tot essentiële gezondheidszorg en inkomenszekerheid, ten minste tot op een nationaal vastgesteld minimumniveau (horizontale dimensie), overeenkomstig Aanbeveling nr. 202 betreffende nationale sociale beschermingssokkels (2012) en de stapsgewijze verwezenlijking van hogere niveaus van bescherming (verticale dimensie) in ruime socialezekerheidsstelsels, overeenkomstig het Verdrag betreffende (minimumnormen van) sociale zekerheid uit 1952 (nr. 102).

Woordenlijst

Gelegenheidsarbeid: Eurofound maakt onderscheid tussen twee soorten gelegenheidsarbeid:

- *werk met tussenpozen:* een werkgever doet op regelmatige of onregelmatige basis een beroep op werknemers om een specifieke taak uit te voeren, vaak in verband met een individueel project of seizoensarbeid. De arbeid wordt verricht binnen een bepaalde termijn, die eindigt wanneer de taak is uitgevoerd of een specifiek aantal dagen is gewerkt. Deze vorm van werk is te vinden in België, Kroatië; Frankrijk, Hongarije, Italië, Roemenië, Slowakije en Slovenië.
- *oproepwerk:* er is een relatie tussen een werkgever en een werknemer. De werkgever is echter niet verplicht de werknemer regelmatig werk aan te bieden, maar kan hem/haar naar behoefte oproepen. Deze vorm van werken is de laatste tien jaar ontstaan of heeft aan belang gewonnen in Ierland, Italië, Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk.

Eurofound merkt op dat gelegenheidsarbeid kan overlappen met andere nieuwe vormen van werk, zoals werk op basis van vouchers.

Afhankelijke zelfstandige: Als afhankelijke zelfstandige verricht de werknemer bijvoorbeeld diensten voor een bedrijf op basis van een andere dan een arbeidsovereenkomst, maar hij hangt voor zijn inkomen af van één klant of van een klein aantal klanten en kan richtlijnen krijgen over de manier waarop het werk moet worden gedaan (IAO).

Werkgelegenheidsrichtsnoeren: In de [werkgelegenheidsrichtsnoeren](#), die zijn voorgesteld door de Commissie en goedgekeurd door de Raad, worden gezamenlijke prioriteiten en doelstellingen voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten gepresenteerd. Sinds 2005 zijn zij opgenomen in het pakket van de globale richtsnoeren voor het economisch beleid. In maart 2015 keurde de Commissie een voorstel goed voor een nieuw pakket geïntegreerde beleidsrichtsnoeren om de verwezenlijking van slimme, duurzame en inclusieve groei te ondersteunen, en de doelstellingen van het [Europees semester](#) voor coördinatie van het economisch beleid.

Europees semester: biedt een kader voor de coördinatie van het economisch beleid in de hele Europese Unie. Het geeft de EU-landen de mogelijkheid hun economische en budgettaire plannen te bespreken en op specifieke tijden hun voortgang te meten.

Op ICT gebaseerd mobiel werk: arbeidspatronen waarbij de werknemer (in loondienst of als zelfstandige) vanop verscheidene mogelijke locaties buiten de gebouwen van de werkgever kan werken (bijvoorbeeld thuis, bij de klant of onderweg) met behulp van moderne technologieën zoals een laptop of tablet. Dit verschilt van het traditionele telewerken omdat het nog minder "plaatsgebonden" is.

Individuele rekeningen: Tijdens de raadpleging over een Europese pijler van sociale rechten werd vaak het systeem van persoonlijke internetrekeningen met arbeidsgerelateerde rechten (Compte personnel d'activité, CPA) dat momenteel in Frankrijk wordt ingevoerd, als voorbeeld aangehaald. Deze CPA's zullen het werknemers mogelijk maken "punten" die zij in vorige banen

behaald hebben, te gebruiken voor opleiding, sabbatsverlof/verlof om gezinsredenen, aanvulling op het salaris enz. Als een werknemer naar een atypische overeenkomst overgaat, verdient hij misschien geen of minder punten, maar de behaalde punten gaan niet verloren; zij zouden zelfs kunnen worden gebruikt om een eigen bedrijf op te starten. Dergelijke persoonlijke rekeningen zorgen voor meer continuïteit in de rechten doorheen verschillende soorten banen en voor een grotere mobiliteit. Zij kunnen ervoor zorgen dat werknemers beter gebruikmaken van hun sociale rechten en zelf de uitkeringen en diensten kiezen die het best aan hun behoeften voldoen. Verscheidene lidstaten hebben aangegeven dat zij overwegen gelijkaardige systemen van persoonlijke rekeningen in te voeren.

Nieuwe vormen van werk worden gekenmerkt door onconventionele werkpatronen en werkplekken of door onregelmatige werkverschaffing. Zij kunnen gebaseerd zijn op atypische contractuele overeenkomsten of op een zelfstandig statuut. Eurofound⁷ heeft sinds 2000 negen nieuwe — of aan belang winnende — vormen van werk in kaart gebracht: het delen van werknemers, duobanen, interim-management, gelegenhedswerk, op ICT gebaseerd mobiel werk; werk op basis van vouchers; portfoliowerk; crowd employment en samenwerkingsverbanden.

Atypisch werk verwijst naar alle vormen van werk behalve voltijds werk voor onbepaalde tijd in een ondergeschikte en bilaterale arbeidsverhouding.

Portfoliowerk: een zelfstandige werkt voor een groot aantal klanten en voert voor ieder van hen kleinschalige opdrachten uit.

Gerelateerde arbeidsbemiddeling omvat prestaties in het kader van een actief arbeidsmarktbeleid, zoals begeleiding, advies en bemiddeling, opleiding en bijscholing, rehabilitatie- en re-integratiemaatregelen, die meestal worden aangeboden door openbare diensten voor arbeidsvoorziening.

Zelfstandig werk verwijst naar werk waarbij personen voor eigen rekening een winstgevende activiteit uitoefenen. Dit omvat zelfstandigen met en zonder werknemers.

Open coördinatiemethode voor sociale bescherming: Via het Comité voor sociale bescherming werkt de Commissie samen met de EU-landen. Daarvoor gebruikt zij de open coördinatiemethode voor sociale bescherming op het gebied van sociale inclusie, gezondheidszorg en langdurige zorg en pensioenen (sociale OCM). De sociale OCM is een vrijwillige procedure voor beleidssamenwerking. Hierbij worden gemeenschappelijke doelstellingen en indicatoren afgesproken om de vooruitgang te kunnen meten. De procedure omvat ook nauwe samenwerking met de belanghebbenden, waaronder de sociale partners en het maatschappelijk middenveld.

Sociale bescherming omvat alle sociale uitkeringen in geld of in natura. Voorbeelden zijn uitkeringen in geval van: werkloosheid, ziekte, arbeidsongevallen en beroepsziekten, invaliditeit, ouderdom, vervroegd pensioen, overlijden (overlevingspensioen en overlijdensuitkeringen), moederschap/vaderschap, ouderlijke en familiale verplichtingen en behoefte aan gezondheidszorg of langdurige zorg.

Verplichtingen met betrekking tot sociale bescherming: Verplichte betalingen aan het socialebeschermingsstelsel en gerelateerde arbeidsbemiddeling die in de toekomst recht geven op een (mogelijke) sociale uitkering. Zij omvatten: werkloosheidsverzekering en supplementen, uitkeringen bij ongevallen en ziekte, ouderdom, invaliditeit en overlevingspensioen, gezinstoelagen, vergoeding van ziekte- en hospitalisatiekosten of het verlenen van medische of ziekenhuisdiensten. De bijdragen kunnen zowel bij werknemers als bij werkgevers worden geïnd.

Rechten met betrekking tot sociale bescherming: Het recht op toegang tot sociale bescherming en op het opbouwen van rechten in ruil voor betaling van bijdragen

Zachte wetgeving: de term die wordt gebruikt voor EU-maatregelen zoals richtsnoeren, aanbevelingen, verklaringen en adviezen, die — in tegenstelling tot verordeningen, richtlijnen en besluiten — niet verbindend zijn voor degenen tot wie zij zijn gericht.

Uitzendarbeid: Een werknemer met een arbeidsovereenkomst bij of een arbeidsverhouding met een uitzendbureau met de bedoeling ter beschikking te worden gesteld van een inlenende onderneming om onder toezicht en leiding van die onderneming tijdelijk te werken.

Werk op basis van vouchers: De arbeidsrelatie en de daarmee samenhangende betaling is gebaseerd op een voucher en niet zozeer op een arbeidsovereenkomst. In de meeste gevallen heeft wie op basis van vouchers werkt een status die het midden houdt tussen werknemer en zelfstandige.