

ADVIES Nr. 2.185

---

Zitting van dinsdag 24 november 2020

---

Europese raadpleging over het Europese actieplan betreffende de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten

x            x            x

## **ADVIES Nr. 2.185**

---

Onderwerp: Europese raadpleging over het Europese actieplan betreffende de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten

---

De Europese Commissie is in januari 2020 gestart met een publieke raadpleging teneinde een bijdrage te leveren betreffende welke beleidsmaatregelen, verbintenissen of initiatieven aangenomen moeten worden op Europees, nationaal, regionaal of lokaal niveau om de Europese pijler van sociale rechten uit te voeren. De raadpleging loopt af op 30 november 2020.

In het raam van die raadpleging heeft mevrouw N. Muylle, voormalig minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over de initiatieven die nodig zijn om die Europese pijler van sociale rechten concreet uit te voeren, zowel op Europees als op nationaal vlak.

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen – Sociale Zekerheid werd met de bespreking van dat dossier belast.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 24 november 2020 het volgende advies uitgebracht.

x            x            x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG**

De Europese pijler van sociale rechten werd door het Europees Parlement, de Raad en de Europese Commissie goedgekeurd tijdens de sociale top voor eerlijke banen en groei, die op 17 november 2017 plaatsvond in Göteborg. Die pijler is een geheel van twintig kernbeginselen die rond drie thema's gegroepeerd zijn: gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, billijke arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming en inclusie.

De Europese Commissie heeft beslist een actieplan op te zetten voor de uitvoering van die pijler, in nauwe samenwerking met de lidstaten en met volle inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel. Daartoe is ze in januari 2020 gestart met een publieke raadpleging om een bijdrage te leveren betreffende de beleidsmaatregelen, de verbintenissen of initiatieven die op Europees, nationaal, regionaal of lokaal vlak moeten worden goedgekeurd met het oog op de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten. Het raadplegingsproces loopt op 30 november 2020 af.

De Europese Commissie wil het actieplan tijdens het eerste kwartaal van 2021 voorstellen en op het hoogste beleidsniveau laten goedkeuren tijdens een sociale top daarover onder het Portugese voorzitterschap van de Europese Raad in het voorjaar van 2021.

In het raam van die raadpleging heeft mevrouw N. Muylle, voormalig minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over de initiatieven die moeten worden genomen om die Europese pijler van sociale rechten concreet uit te voeren, zowel op Europees als op nationaal niveau.

Gelijklopend met die adviesaanvraag werd de Raad, net als de overheidsinstanties, sociale partners, organisaties uit het middenveld en de academische wereld, betrokken bij de onlineraadpleging die de Vertegenwoordiging van de Europese Commissie in België op 19 oktober 2020 heeft georganiseerd over het toekomstige actieplan van de Europese pijler van sociale rechten.

## II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft de voorgelegde adviesaanvraag aandachtig onderzocht.

Hij heeft bij zijn werkzaamheden kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van de vertegenwoordigers van de FOD Werkgelegenheid, die hij graag wil bedanken.

In het werkprogramma van de Europese Commissie voor 2021, dat de titel “Een Unie van vitaliteit in een kwetsbare wereld” meekreeg, en meer bepaald in hoofdstuk II, punt 3 “Een economie die werkt voor de mensen” staat dat de Europese pijler van sociale rechten “het kompas zal zijn van het Europese herstel en ons beste instrument om ervoor te zorgen dat niemand aan zijn lot wordt overgelaten. De Commissie zal een ambitieus actieplan voorstellen om ervoor te zorgen dat het volledig wordt uitgevoerd. Het actieplan zal het belangrijkste instrument van deze Commissie zijn om op middellange en lange termijn bij te dragen tot sociaaleconomisch herstel en veerkracht, teneinde de sociale rechtvaardigheid van de digitale en groene transitie te verbeteren”.

### A. Opmerking vooraf

Voorafgaand aan zijn bespreking wijst de Raad erop dat de publieke raadpleging werd opgestart in januari 2020, buiten de gezondheidssituatie om die momenteel de hele Europese Unie bijzonder hard treft. Zowel op economisch als op sociaal vlak heeft die crisis grote gevolgen.

Sinds de start van die raadpleging in januari 2020 constateert de Raad dat de COVID-19-crisis de zaken volstrekt heeft omgegooid en dat het herstel van de gezondheidssituatie en de relance van de economie onontbeerlijke prioriteiten blijken te zijn. Hij vraagt zich in dat verband af of de antwoordtermijn en de kwesties die die pijler aanraakt, niet beter aan die gebeurtenissen waren afgetoetst.

Het is in deze context belangrijk dat het toekomstige actieplan nauw gelinkt zou worden aan het EU-pakket van relancemaatregelen in het raam van de coronapandemie.

De Raad wil er tot slot op wijzen dat het socio-economische systeem in België veerkrachtig blijkt te zijn in deze crisis door volop als vangnet te fungeren. Maar ondanks alles heeft deze crisis het sociale statuut van de kwetsbaarste groepen blootgelegd van wie de sociale bescherming één van de prioriteiten van die pijler zou moeten zijn.

**B. Algemene overwegingen - De rol van de Belgische sociale partners in de materies die de Europese pijler van sociale rechten aanraakt**

In een land met een jarenlange traditie van sociaal overleg snijden de twintig beginselen in de Europese pijler van sociale rechten in ruime mate de domeinen aan die de kern van de Belgische sociale dialoog uitmaken op nationaal, regionaal, interprofessioneel, sectoraal en ondernemingsvlak. Een groot aantal van de beginselen van de Europese pijler kregen al vorm door in de Nationale Arbeidsraad, sectoren en ondernemingen gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten en in wet- en regelgevende bepalingen, die vaak gestoeld zijn op eenparige adviezen van de Raad. De sociale partners trachten immers akkoorden uit te werken die rekening houden met zowel de behoeften van de werknemers als de noodwendigheden van de onderneming.

Als bevoorrechte getuigen van de evolutie van de sociale zekerheid in België hebben de sociale partners naar aanleiding van de 75<sup>ste</sup> verjaardag van de besluitwet die eraan ten grondslag ligt, een gezamenlijke verklaring “75 jaar Sociale Zekerheid voor Werknemers” geformuleerd.

In die verklaring hebben de sociale partners herhaald een toekomstgerichte, duurzame, sterke en doelmatige sociale zekerheid te wensen in het kader van een inclusieve arbeidsmarkt en een innovatieve economie. Ze hebben daarin ook aangedrongen op het belang van een permanente sociale dialoog en van een nauwe betrokkenheid van de sociale partners bij het opzetten, opvolgen en uitvoeren van economische en sociale beleidslijnen op alle niveaus.

Wat betreft de opvolging van de Europese activiteiten wijst de Raad erop dat de sociale partners eerst en vooral betrokken zijn bij het Europees semester door, aansluitend op de publicatie van het herfstpakket door de Europese Commissie, het opzetten van herhaaldelijke contacten en raadplegingen met de Belgische vertegenwoordigers bij het Comité voor de Werkgelegenheid en het Comité voor Sociale Bescherming. Er worden ook regelmatig contacten en raadplegingen georganiseerd met de Belgische vertegenwoordigers bij het COREPER, alsook met de vertegenwoordigers van de betrokken ministeriële kabinetten in het raam van de follow-up van de normatieve activiteiten van de Europese Unie.

Op nationaal niveau worden de prioriteiten van de sociale partners in ruime mate bepaald door het sluiten en de inhoud van de interprofessionele akkoorden waarover de hoogste vertegenwoordigers van de sociale partners uit de privésector om de twee jaar in de Groep van Tien onderhandelen.

Die permanent nagestreefde sociale dialoog tussen de sociale partners laat ook toe evenwichtige sociale collectieve akkoorden te sluiten, zoals de akkoorden van 1 april 2019 die binnen de Nationale Arbeidsraad zijn bereikt en die handelen over allerlei onderwerpen, zoals de mobiliteit van de werknemers, de flexibiliteit van de arbeidstijd, de problematiek van de oudere werknemers, de welvaartsaanpassing van de vervangingsinkomens en bijstandsuitkeringen, of nog het minimumloon ...

Meer recent, op 7 september 2020, hebben de in de Groep van Tien vertegenwoordigde sociale partners een verklaring "Covid en relance" uitgebracht die tweeledig is: enerzijds met het oog op onder meer evenwichtige oplossingen om de werknemers en ondernemingen te helpen de coronacrisis, die de wereld al maandenlang teistert, het hoofd te beiden, en anderzijds de wil om de economische herneming en de productiviteitsgroei te bevorderen door een bijzondere klemtoon te leggen op de digitalisering en de verhoging van de productieve investeringen.

Het sluiten van zulke akkoorden en de voortdurende zoektocht naar compromissen op maat van het terrein maken de sociale partners tot essentiële spelers in het sociale en economische beleid om een reeks pistes aan te reiken om de socio-economische gevolgen van die crisis aan te pakken, het economisch herstel en de productiviteitstoename te stimuleren en de transities in de arbeidswereld en maatschappij te begeleiden.

### C. Specifieke overwegingen

Deze bijdrage wil ingaan op de kernpunten van die akkoorden en de uitvoering ervan, alsook de binnen de Raad ontwikkelde instrumenten en de andere werkzaamheden die de sociale partners op interprofessioneel niveau verrichten en nauw samenhangen met de Europese pijler van sociale rechten.

1. Initiatieven om diversiteit en gelijke behandeling bij personeelswerving te bevorderen

De werkzaamheden tussen de sociale partners binnen de Raad hebben ertoe geleid dat op 28 april 2020 een brochure werd gepubliceerd die diversiteit en gelijke behandeling bij personeelswerving moet bevorderen. De bedoeling van de brochure is de sectoren en ondernemingen bepaalde informatie, analyse-roosters, tools en concrete voorbeelden aan te reiken om hen te helpen hun aanwervingsbeleid te laten kaderen binnen de anti-discriminatiewetgeving en daarnaast objectieve aanwervingspraktijken te hanteren die leiden tot meer diversiteit. Ze is ook gebaseerd op de collectieve arbeidsovereenkomsten die daaromtrent binnen de Raad gesloten zijn.

Deze brochure kadert in verschillende principes van de Europese pijler van sociale rechten, zoals de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, gelijkheid van kansen en de inclusie van personen met een handicap.

2. Burn-out en innovatieve arbeidsorganisatie

In samenhang met beginsel 10 “een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving en gegevensbescherming” en ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 hebben de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad een globale aanpak en een kader uitgewerkt voor het opzetten van pilootprojecten die bestemd zijn voor de primaire preventie van burn-out (advies nr. 2.080 van 27 februari 2018). Primaire preventie is bedoeld om burn-out te voorkomen en om met name gemotiveerde werknemers in goede gezondheid te hebben door werkeisen en hulpmiddelen in balans te brengen. De eerste projectcyclus is op 15 december 2018 van start gegaan. Na afloop van een uitvoeringsperiode van één jaar zitten de projecten van die eerste cyclus nu in het stadium van de eindbeoordeling. In de loop van het eerste kwartaal 2021 zou de Raad, bijgestaan door een college van experts, die eerste cyclus globaal moeten beoordelen. Aan de hand van die beoordeling zouden de sociale partners hun preventieaanpak van burn-out moeten kunnen verfijnen en zouden ze uit de eerste terugkoppelingen van het terrein een aantal conclusies en operationele aanbevelingen moeten halen die bedoeld zijn voor de sectoren en ondernemingen. Ze zullen in hun binnen de gepaste organen gecoördineerde analyses en aanbevelingen ook rekening houden met de gevolgen van de COVID-19-crisis en de implicaties ervan op de mentale gezondheid van de werknemers (intensief gebruik van telewerk enz.).

Op 1 juni 2019 is overigens een twee projectcyclus opgestart. Na een grondig onderzoek van de ingediende subsidieaanvragen heeft de minister van Werk in december 2019 37 projecten van ondernemingen en 3 projecten van sectoren geselecteerd op basis van het advies dat de Nationale Arbeidsraad met de hulp van een college van experts in september 2019 heeft uitgebracht. Door de Covid-19-pandemie hebben de sociale partners de wens uitgedrukt in 2020 geen nieuwe cyclus voor burn-outpreventie te voorzien en hebben ze eveneens een bijkomende termijn van 6 maanden toegekend zodat de doelstellingen van de lopende projecten bereikt kunnen worden. De uitvoering van de pilootprojecten van de tweede cyclus is bijgevolg verlengd tot 31 mei 2021 en de globale beoordeling van die cyclus door de Nationale Arbeidsraad met de hulp van een college van experts is uitgesteld tot 30 juni 2022 (advies nr. 2.165 van 26 mei 2020).

Bovenop de pilootprojecten voor burn-out hebben de sociale partners ook een globale aanpak en een kader uitgewerkt voor de uitvoering van pilootprojecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie om dat punt van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 te concretiseren. In hun advies nr. 2.170 van 30 juni 2020 hebben ze gevraagd om, naast het wettelijke kader voor de pilootprojecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie, te voorzien in een uitvoeringsbesluit voor de opstart en financiering van die pilootprojecten.

### 3. Vrijwillige terugkeer naar werk

De problematiek van de vrijwillige terugkeer naar werk van werknemers met een gezondheidsprobleem is één van de alsmaar groter wordende uitdagingen waar de arbeidsmarkt voor staat. Algemeen gesproken heeft die kwestie betrekking op meerdere kernbeginselen van de pijler, meer bepaald de beginselen 10 (recht op een werkomgeving die een langere deelname aan de arbeidsmarkt mogelijk maakt) en 17 (inclusie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt). De Nationale Arbeidsraad heeft over de re-integratie van langdurig zieken op het werk en de arbeidsmarkt een omstandig eenparig advies uitgebracht (advies nr. 2.099 van september 2018). De regeringsverklaring van 30 september 2020 verwijst uitdrukkelijk naar de uitvoering van dat advies.

Ter herinnering: de uitvoering van de wet- en regelgeving die de regering heeft ingevoerd, wordt op regelmatige basis opgevolgd in een platform dat alle institutionele spelers en veldspelers die met deze problematiek te maken hebben (federaal en regionaal), verenigt in de Raad.



Voor de verdere werkzaamheden van de sociale partners daaromtrent werden in de loop van februari 2020 hoorzittingen georganiseerd met als thema het voorkomen van ziektes op het werk. De hoorzittingen hadden tot doel oplossingen te vinden om de resterende capaciteiten van de betrokkenen te stimuleren en hebben geleid tot goede praktijken, initiatieven, tools en maatregelen om langdurig zieken aan het werk te houden (of ernaar terug te doen keren). De sociale partners streven ernaar om enerzijds binnenkort een aantal concrete maatregelen voor te stellen om de huidige regelgeving te verbeteren op basis van de aanpak die de Nationale Arbeidsraad voorstaat in zijn verschillende adviezen, en om anderzijds dat luik aan te vullen met een aspect rond het voorkomen van langdurige ziektes.

#### 4. Omzetting van de richtlijn afstemming privéleven-beroepsleven

De richtlijn over de balans tussen privé- en beroepsleven, één van de instrumenten voor de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten, werd op 1 augustus 2019 goedgekeurd. Bedoeling ervan is de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt te verbeteren en het gebruik van de familiale verloven en soepele arbeidsformules te stimuleren. De richtlijn moet ertoe leiden dat ouders en mantelzorgers hun beroeps- en privéleven beter kunnen verzoenen. Een omzetting op nationaal niveau wordt binnen een termijn van 3 jaar verwacht.

De interprofessionele sociale partners stellen alles in het werk om evenwichtige oplossingen uit te werken, die rekening houden met de behoeften van de werknemers en de noodwendigheden van de onderneming. Ze trachten de richtlijn om te zetten via collectieve arbeidsovereenkomsten voor de materies waarvoor ze bevoegd zijn.

Met het oog op een tijdige omzetting van die richtlijn verricht de Raad momenteel werkzaamheden, samen met de bevoegde diensten van de administratie. Ze buigen zich daarbij over de best mogelijke oplossingen om die omzetting te garanderen, rekening houdend met het regeerakkoord van 1 oktober 2020 waarin het volgende staat: “De regering start een overleg op met de sociale partners over de vereenvoudiging, harmonisering en optimalisering van de verschillende verlofstelsels, met specifieke aandacht voor de motieven zorg en combinatie van werk en gezin”. Dat regeerakkoord beoogt ook een hervorming van het ouderschapsverlof en de verschillende andere verlofregelingen zodat de opvang van en de zorg voor de kinderen evenwichtiger verdeeld kan worden tussen mannen en vrouwen. “Het geboorteverlof zal stapsgewijs uitgebreid worden van 10 naar 20 dagen. Daarbij zorgen we ervoor dat alle types werknemers in staat zijn het recht ook effectief op te nemen (bv. uitzendarbeid en korte tijdelijke contracten, ...)”.

## 5. Omzetting van de richtlijn transparante arbeidsvoorwaarden

In antwoord op beginsel 7 van de pijler “informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag” legt de Europese richtlijn 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie het recht van de werknemers vast om aan het begin van hun tewerkstellingsperiode schriftelijk in kennis te worden gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, waaronder die met betrekking tot de proeftijd. Ze omvat ook bepaalde minimumeisen die in acht moeten worden genomen in geval van proeftijd, meerdere banen, variabele tewerkstelling en oproepovereenkomst. Zo ook behelst ze een aantal garanties inzake de overgang naar een andere vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden en inzake verplichte opleiding.

Aangezien die richtlijn werd aangenomen op 31 juli 2019, verricht de Raad, samen met de diensten van de administratie van Werkgelegenheid, momenteel werkzaamheden om de Belgische wetgeving tegen 1 augustus 2022 af te stemmen op wat die richtlijn voorschrijft.

De interprofessionele sociale partners stellen alles in het werk om evenwichtige oplossingen uit te werken, die rekening houden met de behoeften van de werknemers en de noodwendigheden van de onderneming. Ze trachten de richtlijn om te zetten via collectieve arbeidsovereenkomsten voor de materies waarvoor ze bevoegd zijn.

## 6. Welvaartsvastheid

In het raam van hun tweejaarlijkse oefening over de welvaartsvastheid van de socialezekerheids- en socialebijstandsuitkeringen brengen de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, samen met het Algemeen Beheerscomité voor het Sociaal Statuut der Zelfstandigen (voor het gedeelte zelfstandigen), een advies uit waarin ze zich eenparig uitspreken over het bedrag en de verdeling van de financiële middelen die zijn voorbehouden voor de verhoging van de sociale uitkeringen naargelang de evolutie van de welvaart voor een periode van twee jaar.

In het laatste advies daarover (advies nr. 2.129 van 23 april 2019) hebben de Raden en het ABC getracht de welvaartsvastheid van de uitkeringen te garanderen, rekening houdend met het verzekerings- en solidariteitsprincipe. Ze wilden ook de armoedekloof verder dichten en oplossingen bieden voor specifieke situaties van behartenswaardige gevallen, in het bijzonder de situatie van alleenstaande ouders, zonder dat daarbij opnieuw werkloosheids- en inactiviteitsvallen ontstaan. De Raden en het ABC hebben er ook op gelet dat ze met hun maatregelen geen bijkomende verschillen creëren tussen het stelsel van de zelfstandigen en het stelsel van de werknemers.

De sociale partners buigen zich momenteel over de vaststelling en toewijzing van een nieuwe welvaartsenveloppe voor 2021-2022. Zoals aangekondigd in het regeerakkoord van 1 oktober 2020 moet die oefening steunen op een gezonde mix van solidariteit en verzekering. Er moet bijzondere aandacht uitgaan naar de geleidelijke optrekking van de laagste uitkeringen boven de armoededrempel en naar een gestage verhoging van het minimumpensioen.

Die terugkerende oefening sluit aan bij tal van kernbeginselen van de pijler, zoals gepaste werkloosheids- en pensioenuitkeringen of nog het recht op een gepaste sociale bescherming.

## 7. Digitalisering

De digitalisering stelt de werking van de arbeidsmarkt voor tal van uitdagingen en kansen voor nu en voor de toekomst. Die uitdagingen en kansen worden weerspiegeld in de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten en in het kaderakkoord van de Europese sociale partners betreffende digitalisering, die onder meer bedoeld zijn om daarop in te spelen door de burgers actiemiddelen aan te reiken via inclusief en kwaliteitsvol onderwijs, opleiding en levenslang leren om hun vaardigheden te ontwikkelen en in het bijzonder met succes de transities op de arbeidsmarkt te beheersen.

Uitgaande van de diagnose die de Raden gesteld hebben in hun rapport nr. 107 van 4 oktober 2017 over de uitdagingen en kansen van de digitalisering, onderschrijven de sociale partners ten volle die ambities, die onder meer herhaald worden in de verklaring van de Groep van 10 van 7 september 2020.

Daarin wordt geconstateerd dat de digitalisering verschillende aspecten aanraakt, zoals de omvang en de structuur van de werkgelegenheid, de aard en de inhoud van het werk, de competenties en de vaardigheden van werkenden, de arbeidsvormen en de arbeidsrelaties. De sociale partners geven erin aan naar adequate en toekomstgerichte antwoorden te zoeken via een globale, coherente, complementaire en harmonieuze aanpak. De bedoeling van de spelers moet zijn om opportuniteiten op te zoeken, te benutten en te versterken, door na te gaan hoe de digitale transitie kan worden gebruikt om tot vereenvoudiging te komen, ondernemerschap te bevorderen, de werking van onze arbeidsmarkt te verbeteren en een goede sociale bescherming te waarborgen, onder meer voor de platformwerknemers.

Die antwoorden betreffende verschillende domeinen, zoals de mismatch tussen arbeidsaanbod en arbeidsvraag, opleiding, ontwikkeling van levenslang leren. Het arbeidsmarktbeleid moet zowel inclusief zijn als een antwoord bieden op de krapte en op de spanningen op de arbeidsmarkt, rekening houdend met de digitale kloof. Dat houdt in dat men bijzondere aandacht heeft voor bepaalde kwetsbare doelgroepen.

Inzake opleiding heeft de Raad, in samenwerking met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, op 29 september 2020 het advies nr. 2.175 uitgebracht ter uitvoering van de duurzame ontwikkelingsdoelstelling nr. 4 betreffende onderwijs en opleiding, waarin hij bijkomende indicatoren heeft voorgesteld om zich in een tweede fase verder te kunnen buigen over de uitvoering van die doelstelling.

Ook het in acht nemen van een level playing field moet onderdeel zijn van de antwoorden op de digitalisering.

Wat dat laatste betreft heeft de Raad er in het raam van zijn werkzaamheden onlangs in zijn advies nr. 2.181 van 27 oktober 2020 over het verenigingswerk aan herinnerd dat elke economische speler, wat ook de achterliggende structuur is, de toepasselijke regels moet naleven. “De controle op de naleving van die regels moet een topprioriteit zijn van het beleid. Alleen op die manier wordt een gelijk speelveld gewaarborgd voor alle ondernemingen”.

In dat advies wordt er ook op gewezen dat er onder meer een gemeenschappelijke fraude-aanpak moet zijn om billijke concurrentievoorwaarden te garanderen.

## 8. Sociaal handhavingsrecht

Het is van groot belang dat sociaalrechtelijke bepalingen op een correcte wijze toegepast worden. De onderscheiden dimensies van sociale handhaving moeten op een evenwichtige wijze toegepast worden. De uitdagingen en opportuniteiten van de Europese en internationale context, alsook de digitalisering, moeten hierbij aan bod komen zoals onderlijnd in het advies nr. 2.182 van 27 oktober 2020 betreffende het operationeel actieplan Sociale Fraudebestrijding 2021.

In het raam van dat advies heeft de Raad vastgesteld dat het fenomeen van de digitale deelplatformen - en meer bepaald van de niet-erkende digitale platformen - nog niet prominent genoeg aanwezig was in de controleacties. De sociale partners binnen de Raad hebben er akte van genomen dat de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) en de inspectiediensten onderzoeken en testen welk type van controleacties het best geschikt is voor dit fenomeen. Verder hebben ze er akte van genomen dat het fenomeen de juiste aandacht krijgt en dat ze zodra de juiste controlesystematieken ontwikkeld zullen zijn, ze ook veelvuldiger zullen ingezet worden.

Naast het belang van de strijd tegen sociale fraude, benadrukt de Raad in datzelfde advies algemener gesproken het grote belang van een correcte financiering van de sociale zekerheid in het algemeen en in het bijzonder gelet op de huidige aanslepende gezondheids crisis. Ook mag de strategische doelstelling van administratieve vereenvoudiging niet ten koste gaan van de beschermingen en garanties die in het arbeids- en socialezekerheidsrecht werden verkregen.

In de strijd tegen grensoverschrijdende sociale fraude verzoekt de Raad tot slot dat maximaal wordt samengewerkt met de Europese Arbeidsautoriteit (ELA), waarbij de sociale partners effectief geïnformeerd en betrokken worden.

D. Eindbeschouwingen

Via deze bijdrage aan de openbare raadpleging waarmee de Europese Commissie van start is gegaan, wil de Raad met aandrang herinneren aan de centrale rol van het overleg op Belgisch niveau via de op interprofessioneel vlak representatieve instanties, alsook aan de bevoorrechte plaats van de gesloten akkoorden over de thema's en kernbeginselen van die pijler. Zo worden de lonen, met inbegrip van de minimumlonen, vastgelegd in collectieve overeenkomsten van de NAR en sectoren, die door koninklijke besluiten verbindend worden verklaard.

Aangezien de sociale en economische agenda van de komende maanden sterk afhangt van de evolutie van de gezondheidssituatie, zal de Raad met aandacht de discussie volgen over het toekomstige Europese actieplan om de Europese pijler van sociale rechten uit te voeren, alsook het pakket van de Europese Unie inzake herstel en veerkracht om de COVID-19-crisis te boven te komen. Hij behoudt zich ook de mogelijkheid voor later initiatieven te formuleren om de Europese pijler van sociale rechten op nationaal vlak ten uitvoer te leggen. De volgende interprofessionele onderhandelingen die de uitdagingen voor 2021 en 2022 bepalen, zullen ongetwijfeld een potentiële bron van inspiratie zijn voor zulke initiatieven.

-----