

## POSITION PAPER

# Socle européen des droits sociaux

Notre référence / 20201127ah

Date de publication / 27 novembre 2020

Annick Hellebuyck  
Senior adviser

Centre de compétence  
Emploi & sécurité sociale  
T +32 2 515 08 58  
ah@vbo-feb.be

*(Nederlandse versie onderaan)*

*En réponse à la consultation publique de la Commission Européenne sur le « Socle européen des droits sociaux », la FEB souhaite introduire une contribution propre, dont le texte figure ci-dessous. Celle-ci est complémentaire par rapport à la position commune des partenaires sociaux au sein du CNT (voir [Avis du 24/11/2020](#)), étant donné que de nombreuses préoccupations essentielles des employeurs en matière sociale n'y sont pas suffisamment prises en compte.*

### Contribution de la Fédération des Entreprises de Belgique :

- A. Le Socle EU est une **déclaration politique** du Conseil UE en novembre 2017, qui contient 20 principes sociaux. Nous estimons que ces “droits” sont à réaliser **progressivement** au sein de l’UE, en particulier par la voie de **réformes structurelles** dans la cadre du processus du Semestre Européen (Recommandations spécifiques par pays en vue d’une convergence sociale ascendante). Ce processus a constitué jusqu’à présent une réelle opportunité de **maximiser le dialogue social et, ainsi, de développer des réponses communes** aux Recommandations européennes annuelles dans chaque pays.
- B. Le Socle EU ne peut **pas** être considéré comme un **catalogue de nouvelles initiatives européennes**, et encore moins contraignantes. En plus de l’application correcte du principe de subsidiarité, les compétences sociales qui sont réservées aux Etats membres ainsi qu’aux partenaires sociaux européens et nationaux doivent être entièrement respectées.
- C. La période actuelle est caractérisée par la **lutte contre le COVID** et, désormais, par la **nécessaire relance économique**. Nous ne comprenons pas que la CE puisse considérer la crise du COVID comme un accélérateur pour introduire de nouveaux droits sociaux, alors que les priorités doivent être sanitaires et économiques. Si l’économie régresse ou stagne, cela aura des conséquences négatives, voire dramatiques, sur le plan social. Il ne sera déjà pas évident de conserver l’emploi ni l’ensemble des avantages sociaux.
- D. Par le Socle EU, la Commission européenne se concentre **exclusivement sur de nouveaux droits pour les travailleurs, sans envisager leurs obligations**. Ceci s’explique probablement par la volonté de rassurer la population, mais malheureusement cette méthode entretient un état d’esprit inadéquat, voire simpliste, qui conforte certains dans l’illusion que tout serait réalisable sans conditions. Au contraire, la voie à suivre impérativement est d’**axer tous les**

**efforts vers la résilience des individus et des entreprises** face aux changements et surtout face à l'imprévisibilité, ce qui nécessite d'adopter une autre approche.

- E. Nous déplorons que **les nécessités et les besoins de l'entreprise** soient presque totalement absents du Socle EU.
- F. Quant à la **Belgique**, elle a **déjà réalisé en très grande partie les principes** contenus dans le Socle EU, au travers de ses multiples structures de concertation et de négociation sociales (CNT, CCE, Comités de gestion dans la sécurité sociale, Commissions paritaires, organes de participation dans les entreprises, ...). La **qualité du travail** connaît un indice très élevé dans notre pays : la Belgique se situe dans le **top 6 au sein de l'UE en matière de qualité des emplois** (top 5 selon ETUI) et dans le top 7 en matière d'équilibre vie privée/vie professionnelle. Pour autant, cela ne met pas les employeurs belges à l'abri de nouvelles obligations résultant des Directives européennes (comme expliqué ci-après).
- G. D'un point de vue général, on ne comprend pas la méthode de la Commission Européenne qui souhaite toujours introduire de nouveaux instruments législatifs, alors que les « manques de protections sociales » sont concentrés dans seulement quelques Etats membres. **L'application effective en droit et en pratique** par tous les gouvernements de l'arsenal juridique social européen (*enforcement*) devrait être la **priorité** de l'UE plutôt que de légiférer constamment. En outre, nous déplorons que les **Directives** en matière sociale soient **de plus en plus détaillées**, ce qui a des **conséquences invasives sur les systèmes sociaux nationaux**, même très protecteurs comme en Belgique.
- H. En pratique, la FEB et ses fédérations membres **restent ouvertes au dialogue** avec les autorités et avec les syndicats, afin d'identifier les stratégies appropriées **pour développer la résilience de notre modèle sociétal et pour protéger les populations de manière adéquate**. Nous pensons en particulier à :
- la formation continue : responsabilité partagée entre autorités, individus et employeurs,
  - l'activation de la population, y compris des inactifs, en vue d'atteindre un taux d'emploi de 80%,
  - le soutien à la résilience économique et au dialogue social
- I. La [Déclaration du Groupe des 10 "COVID & Relance" du 7/09/2020](#) peut constituer un point de départ pour des actions des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, en veillant aux équilibres socio-économiques. Plus particulièrement, **la numérisation de l'économie et l'intensification des investissements productifs** constituent deux éléments-clés de la relance de l'économie belge.
- J. Concernant la **gouvernance du Socle et de son plan d'action** :
- Au niveau européen, nous soutenons les orientations suivantes, déjà proposées par *BusinessEurope* :
    - La présidence allemande et la Commission européenne devraient organiser un processus de concertation tripartite sur le contenu du plan d'action sur le pilier européen des droits sociaux avant sa publication par la Commission européenne au début de 2021.
    - Lors de la mise en œuvre des actions prioritaires dans le cadre de la « Facilité de relance et de résilience » (RRF) dans chaque pays, la Commission européenne et les États

membres devraient canaliser les ressources mises en commun dans la RRF pour stimuler l'emploi global, l'employabilité globale et soutenir le développement d'un véritable dialogue social à tous les niveaux

- b. Au niveau national : les organisations représentatives doivent être renforcées dans leurs capacités (*capacity building*) pour jouer un rôle moteur face aux multiples défis globaux, tandis que leur autonomie doit également être encouragée et respectée, en particulier lorsque des accords sociaux sont conclus.

-----

*Naar aanleiding van de openbare raadpleging van de Europese Commissie over de “Europese pijler van sociale rechten” wil het VBO zijn eigen bijdrage introduceren, waarvan de tekst hieronder wordt weergegeven. Dit is complementair aan het gemeenschappelijk standpunt van de sociale partners binnen de NAR (zie [advies van 24/11/2020](#)), aangezien onvoldoende rekening wordt gehouden met een aantal zeer belangrijke bekommernissen van werkgevers op sociaal gebied.*

### Bijdrage van het Verbond van de Belgische Ondernemingen

- A. De EU-pijler is een **beleidsverklaring** van de EU-Raad in november 2017, die twintig sociale beginselen bevat. Wij zijn van mening dat die 'rechten' **geleidelijk** aan moeten worden verwezenlijkt in de EU, in het bijzonder d.m.v. **structurele hervormingen** in het kader van het proces van het Europees Semester (landenspecifieke aanbevelingen voor een opwaartse sociale convergentie). Tot nu toe biedt dit proces een echte kans om de **sociale dialoog te maximaliseren en zo gemeenschappelijke antwoorden te formuleren** op de jaarlijkse Europese aanbevelingen in ieder land.
- B. De EU-pijler mag **niet** worden beschouwd als een **pakket nieuwe Europese initiatieven**, en al helemaal niet als bindend. Naast de correcte toepassing van het subsidiariteitsbeginsel moeten de sociale bevoegdheden die aan de lidstaten en de Europese en nationale sociale partners zijn voorbehouden, ten volle worden geëerbiedigd.
- C. In de periode die we nu doormaken, staat de **strijd tegen COVID** en het **noodzakelijke economisch herstel** centraal. We begrijpen niet dat de EC de COVID-crisis ziet als versnellende factor om nieuwe sociale rechten in te voeren, terwijl net prioriteit moet worden gegeven aan gezondheid en economie. Als de economie stagneert of achteruitgaat, zal dat negatieve of ronduit dramatische gevolgen hebben op sociaal vlak. Het zal nu al geen sinecure zijn om de werkgelegenheid en de bestaande sociale voordelen te vrijwaren.
- D. Met de EU-pijler concentreert de Europese Commissie zich **uitsluitend op nieuwe rechten voor de werknemers, zonder stil te staan bij hun verplichtingen**. Dit wordt waarschijnlijk verklaard door de wens om de bevolking gerust te stellen, maar die methode houdt een ongepaste of zelfs simplistische mindset in stand, die sommigen versterkt in de illusie dat alles mogelijk is zonder dat er voorwaarden aan worden gekoppeld. Het is echter absoluut noodzakelijk om **alle inspanningen te richten op de veerkracht van individuen en bedrijven** t.a.v. veranderingen en vooral t.a.v. de onvoorspelbaarheid, wat een andere aanpak vereist.

- E. We betreuren dat in de EU-pijler vrijwel niet wordt gerept over **de noden en behoeften van de ondernemingen**.
- F. Wat **België** betreft, zijn de beginselen van de EU-pijler **al in heel ruime mate geïmplementeerd** via de vele sociale overleg- en onderhandelingsstructuren die ons land telt (NAR, CRB, beheerscomités in de sociale zekerheid, paritaire comités, participatieorganen in de ondernemingen ...). De index van de **werkkwaliteit** is heel hoog in ons land: België staat in de **Europese top zes wat de kwaliteit van banen betreft** (top vijf volgens het ETUI) en in de top zeven wat evenwicht tussen werk en privéleven betreft. Dit betekent echter niet dat Belgische werkgevers ontsnappen aan nieuwe verplichtingen die voortvloeien uit de Europese richtlijnen (zoals hierna uitgelegd).
- G. In het algemeen valt niet te begrijpen dat de Europese Commissie altijd nieuwe wetgevingsinstrumenten wil invoeren, terwijl het 'gebrek aan sociale bescherming' slechts in enkele lidstaten is geconcentreerd. In plaats van voortdurend met nieuwe wetgeving te komen, zou het voor de EU **prioritair** moeten zijn dat alle regeringen het Europese juridische arsenaal op sociaal domein **daadwerkelijk toepassen in theorie en in de praktijk** (handhaving). Bovendien betreuren we dat de **richtlijnen op sociaal vlak steeds meer in detail treden**, wat **ingrijpende gevolgen heeft voor de nationale sociale stelsels**, zelfs voor stelsels met een hoge beschermingsgraad zoals in België.
- H. In de praktijk blijven het VBO en de aangesloten federaties **openstaan voor dialoog** met de overheden en de vakbonden om geschikte strategieën te vinden met als doel om **de veerkracht van ons maatschappelijk model te vergroten en de mensen op passende wijze te beschermen**. We denken met name aan:
- permanente opleiding: een gedeelde verantwoordelijkheid van overheden, individuen en werkgevers,
  - activering van de bevolking, met inbegrip van de niet-actieve beroepsbevolking, om een werkgelegenheidsgraad van 80% te bereiken,
  - ondersteuning van de economische veerkracht en de sociale dialoog
- I. De [verklaring van de Groep van Tien "COVID & relance" van 7/09/2020](#) kan een uitgangspunt vormen voor acties van de sociale partners en de overheid, rekening houdend met het sociaal-economisch evenwicht. In het bijzonder **de digitalisering van de economie en de intensivering van de productieve investeringen** zijn twee kernelementen van de relance van de Belgische economie.
- J. Wat betreft de **governance van de Pijler en het actieplan dat daarmee verband houdt**:
- Op Europees niveau staan we achter de volgende krijtlijnen, die *BusinessEurope* al heeft voorgesteld:
    - Het Duitse voorzitterschap en de Europese Commissie zouden een tripartiet overleg moeten organiseren over de inhoud van het actieplan m.b.t. de Europese pijler van de sociale rechten vóór de publicatie ervan door de Europese Commissie begin 2021.
    - Bij de uitvoering van de prioritaire acties in het kader van de 'faciliteit voor herstel en veerkracht' (RRF) in elk land zouden de Europese Commissie en de lidstaten de gebundelde middelen in de RRF moeten kanaliseren om de werkgelegenheid en de

inzetbaarheid te bevorderen en om de ontwikkeling van een echte sociale dialoog op alle niveaus te ondersteunen.

- b. Op nationaal niveau: de representatieve organisaties moeten worden versterkt in hun vermogen (*capacity building*) om een stuwende kracht te zijn bij de vele globale uitdagingen, terwijl hun autonomie ook moet worden aangemoedigd en gerespecteerd, met name bij het sluiten van sociale akkoorden.

-----