



Bijdrage van de FOD WASO aan de openbare raadpleging van de EU over het actieprogramma voor de Europese Pijler van sociale rechten; aangevuld voor principes 2, 3 en 20 door de Cel Gelijke Kansen (FOD Justitie) en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

(Bijdrage in het kader van de consultatie door de Europese Commissie :

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1487&langId=nl>)

Bronnen:

- **Memorandum FOD Waso aan de volgende regering.**
- **Visie FOD Waso op de prioriteiten van de Commissie Von Der Leyen.**
- **Memorandum Cel Gelijke Kansen aan de volgende regering.**

Aangevuld met:

- **Hiva – verschillende bijdragen en EMCO – discussie over de Richtsnoeren voor het Werkgelegenheidsbeleid 2020 (o.a. omwille van de coronacontext)**
- **OSE – Bilan social de l’Union européenne de l’union européenne 1999-2019 : une route longue et sinueuse.**

Inzet van de bijdrage

Hoe kan de Europese Pijler van Sociale Rechten bestendig worden als “kompas” voor het werkgelegenheids- en sociaal beleid? Welke bijkomende initiatieven zijn er nodig op basis van de lessen van de Covid 19-crisis? Welke actualisering dringt zich op in het kader van de Green Deal?

Opbouw van de bijdrage

Deze bijdrage volgt de opbouw van de Pijler en de verschillende principes die kaderen in het werkgelegenheidsbeleid (1-13)¹ en principe 20.

Hoofdstuk I: Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt

1.Onderwijs, opleiding en een leven lang leren

Voorstel:

De FOD Waso wenst een Europese regelgeving - bij voorkeur een aanbeveling - om een individueel recht op levenslang leren te creëren, bijvoorbeeld in de vorm van een loopbaanrekening. Best van al zou dit een individueel recht in de vorm van een bepaalde loonsom of een bepaald aantal dagen zijn

¹ Zie https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_nl

en niet een bedrijfsspecifiek recht. De overdraagbaarheid tussen Lidstaten moet ook geregeld worden.

2. Gelijkheid van mannen en vrouwen (op alle vlakken, waaronder dat van de participatie op de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling; gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid.)

De FOD Waso en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen staan nog steeds achter een wettelijk initiatief om meer vrouwen in bestuursraden van ondernemingen op te nemen en hoopt dat de onderhandelingen over de ontwerp EU-richtlijn ter zake kunnen worden heropgestart.

Het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen is voorstander van een wettelijk initiatief van de Europese Commissie om de loontransparantie binnen de lidstaten te verbeteren.

3. Gelijke kansen (ongeacht gender, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid; 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. Bevordering gelijke kansen voor ondervertegenwoordigde groepen).

De FOD Waso is nog steeds overtuigd van de meerwaarde van het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid "dat de bescherming tegen discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, leeftijd, handicap en seksuele geaardheid uitbreidt tot andere gebieden dan arbeid. België wil zich verder constructief inzetten om de aanslepende onderhandelingen in de Raad succesvol te kunnen afronden.

Wat de bevordering van gelijke kansen voor ondervertegenwoordigde groepen betreft, meent de Cel Gelijke Kansen dat monitoring aangewezen is om de situatie van de sectoren te onderzoeken en de ontwikkelingen te kunnen vaststellen. Het is belangrijk dat bedrijven, sectoren en overheden doelstellingen bepalen en hiervoor over de nodige cijfers kunnen beschikken met inachtneming van de regelgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

De Cel gelijke kansen acht het wenselijk dat de sociale partners aangemoedigd worden om programma's of gedragscodes ter voorkoming van discriminatie te ontwikkelen. Sociale partners maar ook bedrijven en organisaties worden aangemoedigd om diversiteitsplannen te ontwikkelen met concrete doelstellingen en positieve acties. De Commissie kan de steun aan de sectoren afhankelijk maken van de resultaten. Tegelijk kan de Commissie steun verlenen aan bedrijven die positieve acties wensen te ondernemen.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is voorstander van de erkenning van meervoudige discriminatie, dit wil zeggen discriminatie gebaseerd op verschillende gronden. In het Unierecht komt meervoudige discriminatie ten aanzien van vrouwen momenteel aan bod in de overwegenden 14 en 3 (respectievelijk) van de Richtlijnen 2000/43/EG houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep die bepalen dat : "de Gemeenschap, overeenkomstig artikel 3, lid 2, van het Verdrag, ernaar streeft, ongelijkheden op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen, met name omdat vrouwen vaak het slachtoffer zijn van meervoudige discriminatie".

Bovendien heeft de Europese Commissie twee verslagen uitgewerkt over meervoudige discriminatie², waaruit blijkt dat het Europees recht inzake antidiscriminatie, in zijn huidige vorm, dit type discriminatie niet doeltreffend kan bestrijden, omwille van de versplintering van de wetgevingen zowel naargelang de gronden als naargelang de sectoren (werkgelegenheid, goederen en diensten, enzovoort.), wat zou aanzetten tot het gebruik van een eendimensionale aanpak van discriminatie.

² Europese Commissie, *De aanpak van meervoudige discriminatie - praktijken, beleid en wetten, 2007*; S. BURRI, D. SCHIEK, *Multiple discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination? Publication commissioned by the European Commission, 2009.*

5. Veilige en flexibele werkgelegenheid

Voorstel 1

Telewerk: Europese regelgeving gewenst

Het is waarschijnlijk dat telewerk ook na de coronacrisis intensiever zal worden gebruikt dan voor de pandemie. Daarom zou er Europese regelgeving kunnen uitgewerkt worden, al dan niet door de sociale partners, aangezien telewerk ook een grensoverschrijdend karakter kan hebben.

Deze regelgeving of aanbeveling(en) zouden de volgende elementen kunnen bevatten:

- een gezond evenwicht tussen telewerk en het werken in het bedrijf waarbij werknemers regelmatig (bijvoorbeeld meerdere dagen per week) fysiek in de organisatie aanwezig zijn³; aandacht voor een coherent en afgerond takenpakket dat zelfstandig kan worden uitgevoerd om de afhankelijkheid van anderen voor het uitvoeren van de taken te verminderen; voldoende planningsautonomie waarbij mensen en niet de technologie het werk sturen.
- controle op resultaten in plaats van de inspanningen met duidelijke doelstellingen en zeggenschap over hoe die doelstellingen kunnen worden bereikt;
- het vermijden van of een verbod op bepaalde vormen van digitale monitoring van het werk (via bv. automatische screenshots of het meten van de toetsenbordactiviteit)
- het beperken van het gebruik van een allesomvattend platform om al te grote afhankelijkheid van technologie te vermijden.⁴

Eveneens belangrijk is een gelijke toekenning van de mogelijkheid tot telewerken met dezelfde carrièremogelijkheden voor telewerkers als werknemers die fysiek in de onderneming werken

De regelgeving i.v.m. arbeidsduur, inhaalrust... dient mogelijk worden aangepast, waarbij ook het recht op afschakelen moet worden geregeld. Ook moet er oog zijn voor beroepsrisico's en de arbeidsomstandigheden. Gezien de toename van telewerk zullen regelingen i.v.m. grensarbeid en andere grensoverschrijdende aspecten moeten worden herbekeken

Voorstel 2:

Arbeidsrecht – platformwerk:

De reflectie moet worden voortgezet of de bestaande Europese regelgeving aangepast is aan de nieuwe werkvormen, met name aan de ontwikkeling van de "platformeconomie" en dit om eventueel nieuwe regelgevende initiatieven hierrond te nemen.

³ Niemand is gebaat bij het wegvallen van sociaal contact en steun, niet de organisatie en niet de werknemers; Het is dus niet wenselijk dat bedrijven volledig zonder fysieke ruimte gaan werken – anderzijds zou het begrijpelijk zijn dat bedrijven op ruimte willen besparen.

⁴ Technologie dient om het telewerk te ondersteunen, niet om elke menselijke coördinatie en communicatie over te nemen.

Voorstel 3

Flexibilisering van de arbeidsmarkt.

De Europese Unie zou ook de mogelijkheden rond regelgeving kunnen onderzoeken voor oudere werknemers om de laatste jaren van de loopbaan te veranderen van baan, sector en statuut maar dan wel met oog voor de achterpoortjes qua lonen. België kent de praktijk van werkgeversgroeperingen die personeelsbehoeften poolen die in dit opzicht misschien nuttig kan zijn

Arbeidsmobiliteit

Nu de opstartfase van ELA ten einde loopt en ondanks de moeilijkheden veroorzaakt door corona, dient ervoor gezorgd te worden dat ELA zo snel mogelijk operationeel is en zich effectief op zijn kerntaken kan concentreren waaronder grensoverschrijdende inspecties en uitwisseling van informatie tussen inspectiediensten.

Indien nodig kunnen er in de komende jaren op basis van de opgedane ervaring nieuwe wetgevende initiatieven worden ontplooid -zoals de bevoegdheid van inspecteurs in andere landen regelen, bindende regels voor informatieverstrekking, ePVs (waarvoor inspiratie kan gehaald worden uit het Belgische systeem om ELA te ondersteunen. Ook zouden alle arbeidsrechtelijke sancties (ook administratieve geldboetes) afdwingbaar moeten zijn in alle EU-landen.

6. Loon

De FOD Waso blijft de Europese initiatieven ondersteunen om een kader te ontwikkelen dat elke Europese werknemer een minimumloon garandeert indien de huidige onderhandelingen tussen de Europese sociale partners de regelgeving aan de Raad laten. Dit minimumloon zou moeten worden vastgesteld op een relatieve basis (rekening houdend met het loonniveau en de levensstandaard in elk land). De evolutie zou moeten worden bepaald via een transparante procedure die rekening houdt met de evolutie van de levensstandaard, met ongelijkheid, werkgelegenheid en productiviteit. België zal zich hier tijdens de onderhandelingen onder Duits voorzitterschap actief voor inzetten.

8. Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers

Voorstel 1

De FOD Waso is voorstander van het ontwikkelen van een Europees regelgevend kader voor “internationale kaderakkoorden”, akkoorden afgesloten tussen een multinational en één of meer internationale federaties van vakbonden en die de hele productieketen bestrijken.

Voorstel 2

De onduidelijkheid moet worden weggewerkt rond de “algemeenverbindendverklaring” (omzetting in richtlijn) van akkoorden tussen de sectorale Europese sociale partners. Daarnaast moet blijven ingezet worden op de versterking van de sociale dialoog in de landen waar deze zwak staat, via het Europees Semester (landenspecifieke aanbevelingen rond sociale dialoog) en investeringen in de capaciteit van de sociale partners.

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

Voorstel 1

De FOD Waso wenst een strategisch kader “Veiligheid en Gezondheid 2021-2026,” dat de nationale strategieën omkadert en de band legt tussen die strategieën en het Europese en internationale (IAO) niveau. Het OSH Information System voor uitwisseling van informatie tussen Lidstaten dient verder te worden uitgebouwd. Met de ontwikkeling van tools, de actievere uitwisseling van goede praktijken, kan Europa het preventiebeleid in (zeer) kleine ondernemingen beter ondersteunen.

De Veiligheid en gezondheid garanderen voor al wie werkt in de EU, onafhankelijk van contractuele statuten e.d. met oog voor de specifieke situatie van grensarbeiders, seizoenarbeiders, gedetacheerde werknemers en rekening houdend met de nieuwe arbeidsvormen moet het uitgangspunt zijn voor de Europese Unie. Daarbij is het aangewezen om oog te hebben voor de verschuiving van beroepsrisico's inzake veiligheid en gezondheid door de voortschrijdende robotisering, de digitalisering, het gebruik van A.I., de diversiteit op de arbeidsplaats en de groene economie. Deze nieuwe arbeidsvormen kunnen ook risico's met zich meebrengen, die in kaart moeten worden gebracht en een actualisering van de Europese wetgeving nopen. De bescherming van de werknemers tegen de psychosociale risico's dient ook een versterkte aanpak te krijgen.

Voorstel 2

Naar analogie met de snelle erkenning van Covid 19 als beroepsziekte, moet er sneller worden ingespeeld op de erkenning van pandemieën als beroepsziekten voor bepaalde categorieën werknemers. Ook dient de interactie tussen de REACH-reglementering (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) en de reglementering rond veiligheid en gezondheid op het werk verduidelijkt te worden met bijzondere aandacht voor de interactie tussen het EU-batterijproject en de voorziene restricties op het gebruik van kobalt.

Voorstel 3:

Het Europees beleid rond de strijd tegen kanker op de werkplek dient te worden voortgezet en uitgebreid. Een richtlijn voor musculoskeletale aandoeningen, gefocust op de ergonomie en biomechanische belasting op de werkplek is een prioriteit voor de FOD Waso.

Hoofdstuk III: Sociale bescherming en inclusie

13. Werkloosheidsuitkeringen

Voorstel 1

De FOD Waso is voorstander om na afloop van SURE, een Europeeswerkloosheids(her)verzekeringstelsel uit te werken. Hierbij moet erover worden gewaakt dat er een evenwicht wordt gevonden tussen het respect voor nationale eigenheid (organisatie en uitgangspunten van uitkeringsbeleid, activeringsbeleid...) en het bieden van de nodige garanties dat de systemen in alle Lidstaten van voldoende kwaliteit zijn.

Voorstel 2

De herziening van de Verordening 883/2004 betreffende de coördinatie van de sociale zekerheidstelsels afwerken blijft een prioriteit voor de FOD Waso. België verwelkomt de modernisering van deze verordening, met name in de strijd tegen de sociale dumping, en wenst een eenvoudige en toepasbare hervorming (bijvoorbeeld op het vlak van de regeling voor grensarbeid). Er is echter een "een rode lijn" wat betreft de duur van de tewerkstelling in de bevoegde Lidstaat om het recht op samentelling van kwalificerende werkperiodes in andere Lidstaten te openen. België heeft als enig land uitkeringen die onbeperkt zijn in de tijd, en wenst daarom een minimale periode van 3 maanden tewerkstelling in ons land, zoals in het oorspronkelijk Commissievoorstel die op een overtuigend impactassessment gegrond is. Dat kan eventueel door de Lidstaten een marge te geven bij het bepalen van deze periode.

Voorstel 3

De Covid 19 pandemie heeft een aantal lacunes in de sociale bescherming duidelijk gemaakt. Zo moet er convergentie worden nagestreefd tussen tijdelijke werkloosheid en andere "short time work arrangements"; waarbij er voldoende aandacht aan de geleidelijke afbouw maar ook aan de grensoverschrijdende aspecten⁵ wordt besteed. Werknemers met een tijdelijk contract, seizoenarbeiders, jobstudenten zouden de mogelijkheid moeten krijgen voor tijdelijke werkloosheid.

Tot slot moet een combinatie van benchmarking, raadsaanbevelingen... er zorgen dat de systemen klaar staan tegen een volgende crisis zodat er dan niet terug van nul moeten worden opgebouwd.

20. Toegang tot essentiële diensten (water, sanitair, energie, transport, financiële diensten, digitale communicatie)

In hun brief van 8 april 2020 aan alle lidstaten verzochten de commissarissen Schmit, Kyriakides en Dalli om in deze crisistijd speciale aandacht te besteden aan de meest kwetsbare groepen. Dezelfde brief wees ook op de budgettaire antwoorden die de Commissie formuleerde op de crisis. Echter, na analyse van deze voorstellen bleek dat er vanuit de Commissie geen extra middelen vrijkwamen om gevolg te geven aan de oproep van de Commissarissen om de nodige maatregelen te nemen voor de meest kwetsbare groepen.

⁵ De grensoverschrijdende aspecten bleken nu soms problematisch

Niettemin heeft de interfederale Task Force Kwetsbare groepen zich bij de aanpak van de Covid 19 pandemie voornamelijk toegelegd op het voorstellen en uitvoeren van maatregelen ter ondersteuning van personen in armoede en werd in die zin tegemoet gekomen aan de oproep van de Commissarissen.

Naar volgende crisissen toe acht de Cel gelijke kansen het wenselijk dat enerzijds goede praktijken tussen lidstaten kunnen uitgewisseld worden om sneller en doeltreffender te kunnen optreden ten aanzien van kwetsbare groepen.

Anderzijds is het raadzaam dat de Commissie voor initiatieven ten aanzien van kwetsbare groepen specifieke bijkomende middelen vrijmaakt die hetzij door overheden, hetzij door NGO's aangewend kunnen worden op korte termijn.

Tot slot wensen de FOD Waso en de Cel Gelijke Kansen hun andere prioriteiten op Europees vlak benevens de Pijler aan te duiden:

Inzake ECONOMIC GOVERNANCE en het EUROPEES SEMESTER:

De FOD Waso dringt aan op een nieuwe strategie als opvolger van Europa 2020, die minstens het economisch en het werkgelegenheids- en sociaal beleid omvat, met cijfermatige doelstellingen, om te vermijden dat korte termijn (budgettaire) prioriteiten het Europees Semester gaan domineren.

Daarbij moet de gelijkwaardige positie tussen de ECOFIN- en EPSCO-raden in de governance (Semester) verder worden bestendigd door overlappingsen tussen de opvolgingssystemen (MIP Scoreboard en Social Scoreboard) weg te werken en beide instrumenten gelijkwaardig te maken.

COMITES en STATISTISCHE ONDERBOUWING

In de uitvoering en de opvolging van de Europese Pijler en het Europees werkgelegenheids- en sociaal beleid spelen de EPSCO-comités een cruciale rol. De afbouw van de ondersteuning van comités, raden en werkgroepen waarin met de Lidstaten wordt samengewerkt, moet worden gestopt. Er moet opnieuw worden geïnvesteerd in een betere ondersteuning.

Ook in het statistische apparaat moet blijvend worden geïnvesteerd. Zo dient de reactiesnelheid van EUROSTAT op nieuwe ontwikkelingen te worden verhoogd; bv. door het sneller invoeren van nieuwe variabelen wanneer gewenst. In de opbouw van administratieve gegevens die op Europees niveau vergelijkbaar zijn, moet verder worden geïnvesteerd.

De Cel Gelijke Kansen (FOD Justitie) wenst graag aan te dringen op het belang om enerzijds het maatschappelijk middenveld te betrekken bij de voorbereiding en monitoring van het beleid en anderzijds voldoende middelen vrij te maken zodat het middenveld haar beleidsvoorbereidende en – uitvoerende rol kan opnemen.

De Cel Gelijke Kansen roept de Commissie bovendien graag op om niet enkel diversiteit te omarmen maar verder te gaan en volop te gaan voor inclusie, bij alle beleidsinitiatieven die ze onderneemt. Niet in het minst is hierbij van belang zelf in te zetten op een aanwervingsbeleid die deze inclusie impliceert.

Verder bepleit de Cel Gelijke Kansen graag dat bij het crisisbeheer naar aanleiding van de covid-19 crisis, bij de Europese besluitvorming steeds mensenrechtenspecialisten betrokken worden opdat beslissingen rekening houden met de meest kwetsbare groepen uit de samenleving.

Tot slot geeft de Commissie aan dat data en artificiële intelligentie ingrediënten voor innovatie zijn maar dat menselijke en ethische implicaties ervan in rekening moeten worden gebracht. De Cel Gelijke Kansen pleit ervoor dat investeringen in artificiële intelligentie steeds gepaard gaan met een risicoanalyse omtrent mogelijke discriminerende gevolgen die algoritmes met zich kunnen meebrengen.

