



Brussel, 26.4.2017  
COM(2017) 251 final

Voorstel voor een  
**interinstitutionele afkondiging van de Europese pijler van sociale rechten**

**Het Europees Parlement, de Raad en de Commissie kondigen plechtig de navolgende Europese pijler van sociale rechten af.**

**EUROPESE PIJLER VAN SOCIALE RECHTEN**

*Aanhef*

Op grond van artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie onder meer tot doel het welzijn van haar volkeren te bevorderen en te werken aan een duurzame ontwikkeling van Europa, gebaseerd op een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen en gericht op volledige werkgelegenheid en sociale vooruitgang. De Unie bestrijdt sociale uitsluiting en discriminatie en bevordert sociale rechtvaardigheid en bescherming, de gelijkheid van vrouwen en mannen, de solidariteit tussen generaties en de bescherming van de rechten van het kind.

Op grond van artikel 9 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie houdt de Unie bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden rekening met de eisen in verband met de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid, de waarborging van een adequate sociale bescherming, de bestrijding van sociale uitsluiting alsmede een hoog niveau van onderwijs, opleiding en bescherming van de menselijke gezondheid.

Artikel 151 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich, indachtig sociale grondrechten zoals vastgelegd in het op 18 oktober 1961 te Turijn ondertekende Europees Sociaal Handvest en in het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 1989, op de volgende doelstellingen richten: de bevordering van de werkgelegenheid, de gestage verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang wordt mogelijk gemaakt, een adequate sociale bescherming, de sociale dialoog, de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen om een duurzaam hoog werkgelegenheidsniveau mogelijk te maken, en de bestrijding van uitsluiting.

Artikel 152 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie bepaalt dat de Unie de rol van de sociale partners op het niveau van de Unie erkent en bevordert, rekening houdend met de verschillen tussen de nationale stelsels. Zij bevordert hun onderlinge dialoog, met inachtneming van hun autonomie.

Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, dat voor het eerst is afgekondigd tijdens de Europese Raad van Nice op 7 december 2000, bevestigt en bevordert een aantal beginselen die essentieel zijn voor het Europees sociaal model. De bepalingen van dit Handvest zijn gericht tot de instellingen, organen en instanties

van de Unie, met inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel, en tot de lidstaten wanneer die het recht van de Unie ten uitvoer brengen.

Het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie bevat bepalingen tot vaststelling van de bevoegdheden van de Unie met betrekking tot onder meer de vrijheid van verkeer van werknemers (artikelen 45 tot en met 48), het recht van vestiging (artikelen 49 tot en met 55), sociale politiek (artikelen 151 tot en met 161), de bevordering van de dialoog tussen werkgevers en werknemers (artikel 154), met inbegrip van overeenkomsten die op het niveau van de Unie worden gesloten en uitgevoerd (artikel 155), gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijke arbeid (artikel 157), de bijdrage aan de ontwikkeling van onderwijs en beroepsopleiding van hoog gehalte (artikelen 165 en 166), het optreden van de Unie als aanvulling op het nationale beleid en tot bevordering van de samenwerking op het gebied van gezondheid (artikel 168), de economische, sociale en territoriale samenhang (artikelen 174 tot en met 178), het opstellen van en het toezicht op de uitvoering van de globale richtsnoeren voor het economisch beleid (artikel 121), het opstellen van de richtsnoeren inzake werkgelegenheid en het verrichten van onderzoek naar de uitvoering ervan (artikel 148) en, meer in het algemeen, de aanpassing van de wetgevingen (artikelen 114 tot en met 117).

Het Europees Parlement heeft aangedrongen op de vaststelling van een solide Europese pijler van sociale rechten om de sociale rechten te versterken, te zorgen voor een positieve impact op het leven van de burgers op korte en middellange termijn en steun mogelijk te maken voor de Europese eenmaking in de 21e eeuw<sup>1</sup>. De Europese Raad heeft benadrukt dat de economische en sociale onzekerheid als een prioriteit moet worden aangepakt, en riep op voor iedereen een veelbelovende toekomst te scheppen, onze levenswijze veilig te stellen en jongeren betere kansen te bieden<sup>2</sup>. De leiders van 27 lidstaten en die van de Europese Raad, het Europees Parlement, en de Europese Commissie hebben zich er in de agenda van Rome toe verplicht toe te werken naar een sociaal Europa. Die belofte is gebaseerd op de beginselen van duurzame groei en op de bevordering van economische en sociale vooruitgang, naast die van samenhang en convergentie, waarbij tegelijk de integriteit van de interne markt wordt gehandhaafd<sup>3</sup>. De sociale partners hebben toegezegd dat zij zullen blijven meewerken aan een Europa dat voordelen oplevert voor zijn werknemers en ondernemingen<sup>4</sup>.

De voltooiing van de Europese eengemaakte markt in de afgelopen decennia is gepaard gegaan met de ontwikkeling van een solide sociaal acquis, dat tot vooruitgang heeft geleid op het gebied van de vrijheid van verkeer, levens- en arbeidsomstandigheden, de gelijkheid van vrouwen en mannen, gezondheid en veiligheid op het werk, sociale bescherming en onderwijs en opleiding. Door de invoering van de euro kreeg de Unie een stabiele gemeenschappelijke munt, die door

---

<sup>1</sup> Resolutie van het Europees Parlement van 19 januari 2017 over de Europese pijler van sociale rechten (2016/2095(INI)).

<sup>2</sup> De verklaring van Bratislava van 16 september 2016.

<sup>3</sup> De verklaring van Rome van 25 maart 2017.

<sup>4</sup> Gemeenschappelijke verklaring van de sociale partners van 24 maart 2017.

340 miljoen burgers in negentien lidstaten wordt gedeeld en die hun dagelijks leven vergemakkelijkt en hen beschermt tegen financiële instabiliteit. De Unie is ook aanzienlijk uitgebreid, zodat meer economische kansen worden geboden en de sociale vooruitgang op het hele continent wordt bevorderd.

Arbeidsmarkten en samenlevingen ontwikkelen zich snel, met nieuwe kansen en nieuwe uitdagingen tot gevolg die voortkomen uit de mondialisering, de digitale revolutie, veranderende werkpatronen en maatschappelijke en demografische ontwikkelingen. De lidstaten staan vaak in meer of mindere mate voor dezelfde uitdagingen, zoals aanzienlijke ongelijkheid, langdurige werkloosheid, jeugdwerkloosheid en solidariteit tussen de generaties.

Europa heeft laten zien dat het vastbesloten was om een uitweg te vinden uit de financiële en economische crisis, en als gevolg van vastberaden optreden is de economie van de Unie nu stabiel, met ongekend hoge werkgelegenheidsniveaus en een gestaag dalende werkloosheid. De crisis heeft echter ingrijpende sociale gevolgen gehad — variërend van jeugdwerkloosheid en langdurige werkloosheid tot armoederisico — en het aanpakken van die gevolgen blijft een dringende prioriteit.

Voor een groot deel zijn de sociale uitdagingen en de uitdagingen op het vlak van de werkgelegenheid in Europa het gevolg van de relatief bescheiden groei, die te wijten is aan ongebruikt potentieel bij de arbeidsparticipatie en de productiviteit. Economische en sociale vooruitgang zijn met elkaar verweven, en de oprichting van een Europese pijler van sociale rechten zou onderdeel moeten zijn van een bredere inspanning om een inclusiever en duurzamer groeimodel te realiseren door het Europese concurrentievermogen te vergroten en Europa aantrekkelijker te maken om te investeren, banen te scheppen en de sociale cohesie te bevorderen.

De Europese pijler van sociale rechten is bedoeld om bij huidige en toekomstige uitdagingen als leidraad te fungeren voor de doelmatige verwezenlijking van resultaten op sociaal en werkgelegenheidsgebied, die zich rechtstreeks richten op de essentiële behoeften van mensen en een betere afbakening en uitvoering van sociale rechten bewerkstelligen.

Meer nadruk op werkgelegenheid en sociale prestaties is bijzonder belangrijk om de weerbaarheid te verhogen en de Economische en Monetaire Unie te verdiepen. De Europese pijler van sociale rechten is daarom in eerste instantie ontworpen voor de eurozone, maar is van toepassing op alle lidstaten die zich erbij wensen aan te sluiten.

De Europese pijler van sociale rechten vormt de uitdrukking van beginselen en rechten die essentieel zijn voor billijke en goed functionerende arbeidsmarkten en socialezekerheidsstelsels in het Europa van de 21e eeuw. In de pijler worden bepaalde rechten opnieuw bevestigd die al aanwezig zijn in het acquis van de Unie. Daarnaast omvat de pijler nieuwe beginselen, die betrekking hebben op de uitdagingen die voortkomen uit maatschappelijke, technologische en economische ontwikkelingen.

De in de Europese pijler van sociale rechten vervatte beginselen hebben betrekking op burgers van de Unie en onderdanen van derde landen met een verblijfsvergunning. Als in een beginsel wordt verwezen naar werknemers, worden hiermee alle werkenden bedoeld, ongeacht de aard, vorm en duur van hun dienstbetrekking.

De Europese pijler van sociale rechten verbiedt het lidstaten of hun sociale partners niet, ambitieuzere sociale normen vast te stellen. In het bijzonder is niets in de Europese pijler van sociale rechten te interpreteren als een beperking op, of als afbreuk doend aan, rechten en beginselen die zijn erkend, binnen hun respectieve werkingssfeer, in het recht van de Unie, het internationaal recht en internationale overeenkomsten waarbij de Unie of alle lidstaten partij zijn, waaronder het op 18 oktober 1961 te Turijn ondertekende Europees Sociaal Handvest en de relevante verdragen en aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie.

Het in de praktijk tot uitdrukking brengen van de Europese pijler van sociale rechten is een gedeelde inzet en een gedeelde verantwoordelijkheid van de Unie, haar lidstaten en de sociale partners. De beginselen en rechten van de Europese pijler van sociale rechten moeten zowel op het niveau van de Unie als op dat van haar lidstaten worden uitgevoerd, binnen hun respectieve bevoegdheden en met inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel.

Op het niveau van de Unie leidt de Europese pijler van sociale rechten niet tot een uitbreiding van haar bevoegdheden zoals vastgelegd in de Verdragen. Aan de pijler moet binnen de grenzen van die bevoegdheden invulling worden gegeven.

Op het niveau van de lidstaten eerbiedigt de pijler de verscheidenheid van culturen en tradities van de volkeren van Europa, evenals de nationale identiteit van de lidstaten en de manier waarop zij hun overheden op nationaal, regionaal en lokaal niveau hebben ingericht. De oprichting van de pijler laat met name het recht van de lidstaten om de beginselen van hun socialezekerheidsstelsels vast te stellen onverlet, en mag geen gevolgen hebben voor het financiële evenwicht van die stelsels.

De sociale dialoog speelt een centrale rol bij het versterken van sociale rechten en het bevorderen van duurzame en inclusieve groei. Een essentiële rol bij het nastreven en in praktijk brengen van de Europese pijler van sociale rechten is weggelegd voor de sociale partners op alle niveaus, met inachtneming van hun autonomie en het recht op collectieve actie.

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**

a. 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.

b. 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**

a. 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 er recht op dat opgebouwde sociale en opleidingsrechten worden overgedragen.

b. 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.

c. 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**

a. 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.

b. 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.

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

d. 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. Loon**

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

b. 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.

c. 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**

a. 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.

b. 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**

a. 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.

b. 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.

c. 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**

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

b. 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.

c. Werknemers hebben er recht op dat hun persoonlijke gegevens binnen het kader van hun werk worden beschermd.

## **Hoofdstuk III: Sociale bescherming en inclusie**

### **11. Kinderopvang en hulp aan kinderen**

a. Kinderen hebben recht op betaalbare en goede opvang en onderwijs voor jonge kinderen.

b. 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**

a. 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.

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

#### **16. Gezondheidszorg**

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**

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

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

c. 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.