



Straatsburg, 8.3.2016
COM(2016) 127 final

ANNEX 1

BIJLAGE

Eerste voorlopige schets van een Europese pijler van sociale rechten

bij

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITE EN HET COMITE
VAN DE REGIO'S**

Lancering van een raadpleging over een Europese pijler van sociale rechten

{SWD(2016) 50 final}
{SWD(2016) 51 final}

Inhoud

HOOFDSTUK I: GELIJKE KANSSEN EN TOEGANG TOT DE ARBEIDSMARKT

1. *Vaardigheden, onderwijs en een leven lang leren*
2. *Flexibele en zekere arbeidsovereenkomsten*
3. *Zekerheid bij het veranderen van loopbaan*
4. *Actieve ondersteuning van werkgelegenheid*
5. *Gendergelijkheid en evenwicht tussen werk en privéleven*
6. *Gelijke kansen*

HOOFDSTUK II: BILLIJKE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

7. *Arbeidsvoorwaarden*
8. *Lonen*
9. *Gezondheid en veiligheid op het werk*
10. *Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers*

HOOFDSTUK III: ADEQUATE EN HOUDBARE SOCIALE BESCHERMING

11. *Geïntegreerde sociale uitkeringen en diensten*
12. *Gezondheidszorg en ziekte-uitkeringen*
13. *Pensioenen*
14. *Werkloosheidsuitkeringen*
15. *Minimuminkomen*
16. *Personen met een handicap*
17. *Langdurige zorg*
18. *Kinderopvang*
19. *Huisvesting*
20. *Toegang tot essentiële diensten*

Toelichting

Deze bijlage omvat een eerste voorlopige schets van de Europese pijler van sociale rechten met het oog op een raadpleging van het brede publiek. De pijler is ontworpen om binnen de eurozone te worden opgericht maar ook andere lidstaten zouden op vrijwillige basis kunnen deelnemen.

De pijler vertrekt vanuit de sociale doelstellingen en rechten die in het primair EU-recht zijn opgenomen, namelijk het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU), het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (VWEU) en het Handvest van de grondrechten, en vanuit de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Om de raadpleging zo breed mogelijk te houden, behelst de pijler zowel gebieden waarin de EU wetgevende bevoegdheid heeft als gebieden waarin in de eerste plaats de lidstaten bevoegd zijn en de rol van de EU eerder ondersteunend en aanvullend is. Er is ook gekeken naar praktijken op nationaal niveau en naar internationale rechtsbronnen.

Het ontwerp van de pijler houdt geen herformulering of wijziging in van de bestaande rechten; deze blijven van toepassing. De pijler heeft tot doel de bestaande rechten aan te vullen aan de hand van een gedetailleerde uiteenzetting van een aantal essentiële beginselen die de deelnemende lidstaten bij het voeren van hun sociaal en werkgelegenheidsbeleid zouden moeten hanteren; daarbij wordt specifiek de klemtoon gelegd op de behoeften van de eurozone en de uitdagingen waar deze voor staat. Eens de pijler tot stand is gekomen, zou deze het referentiekader moeten worden om de sociale prestaties van de deelnemende lidstaten en hun prestaties op het vlak van werkgelegenheid te onderzoeken, hervormingen op nationaal niveau te stimuleren en, meer in het bijzonder, als kompas te dienen voor hernieuwde convergentie in de eurozone.

De beginselen die hier worden uiteengezet, zijn gegroepeerd volgens 20 beleidsdomeinen die van essentieel belang worden geacht voor goed werkende en billijke arbeidsmarkten en socialezekerheidsstelsels. In deze schets is rekening gehouden met economische en sociale overwegingen, de sterk uiteenlopende situaties in Europa en de veranderende realiteit in de praktijk. Zij handelen over de belangrijkste aandachtspunten om tot een diepere en eerlijkere economische en monetaire unie te komen, zoals de noodzaak het concurrentievermogen te stimuleren, de participatie op de arbeidsmarkt te verhogen, adequate minimale sociale bescherming te ontwikkelen, het potentieel van mensen ten volle te benutten, de houdbaarheid van de overheidsfinanciën te waarborgen en het aanpassingsvermogen en de veerkracht van de economische structuren te vergroten.

De beginselen die hier worden uiteengezet, gelden voor EU-burgers en onderdanen van derde landen die legaal in een lidstaat verblijven en al dan niet actief zijn, overeenkomstig de formulering van elk beginsel. In het kader van de raadpleging wordt onder de term "werknemer" voorlopig elke persoon verstaan die, gedurende een bepaalde tijd, voor een ander prestaties verricht tegen beloning en daarbij onder het gezag van die ander handelt met betrekking tot de bepaling van de tijd, de plaats en de inhoud van zijn werk.

Onder "zelfstandige" wordt eenieder verstaan die voor eigen rekening een winstgevende activiteit uitoefent. "Werkzame personen" verwijst naar zowel werknemers als zelfstandigen. Het toepassingsgebied van deze termen moet tijdens het raadplegingsproces mogelijk verder worden verfijnd.

De keuze en de formulering van de beginselen zijn onder andere gebaseerd op bestaande richtsnoeren van het Europees semester voor coördinatie van het economisch beleid, op afgeleide EU-wetgeving en, indien beschikbaar, op "soft law"-richtsnoeren. Om elk beginsel beter in zijn context te kunnen plaatsen, wordt in de schets een indicatie gegeven van de voornaamste bestaande uitdagingen, wordt de mogelijke meerwaarde van elk beginsel verduidelijkt en worden, aan de hand van kaders en indien van toepassing, de overeenkomstige rechten in het primair recht aangehaald. Het is de bedoeling dat de beginselen het onderwerp uitmaken van een breed debat en in het kader van het raadplegingsproces worden verfijnd met het oog op een definitief voorstel voor de Europese pijler van sociale rechten in 2017.

HOOFDSTUK I: GELIJKE KANSEN EN TOEGANG TOT DE ARBEIDSMARKT

1. Vaardigheden, onderwijs en een leven lang leren

De basisvaardigheden op het gebied van taal, lezen en schrijven, rekenen en informatie- en communicatietechnologie (ICT), essentiële bouwstenen voor het verdere leerproces, vormen voor een aanzienlijk deel van de bevolking, zowel kinderen als volwassenen, nog steeds een uitdaging. Om de kwaliteit en de relevantie van de onderwijsresultaten te verhogen, moeten de onderwijs- en opleidingsstelsels doeltreffender en billijker worden en beter afgestemd zijn op de behoeften van de arbeidsmarkt en de maatschappij. Gelijke toegang tot het verwerven van basisvaardigheden en sleutelcompetenties tijdens de initiële opleiding, ongeacht de economische middelen, moet worden aangevuld met een hoogwaardig aanbod aan mogelijkheden voor volwassenen om gedurende hun hele leven basisvaardigheden en sleutelcompetenties te verwerven. Door de vergrijzing van de bevolking, de verlenging van het beroepsleven en de toegenomen immigratie van onderdanen uit derde landen zijn aanvullende maatregelen nodig op het vlak van bijscholing en een leven lang leren, zodat eenieder zich met succes kan aanpassen aan de technologische veranderingen en snel evoluerende arbeidsmarkten.

- a. *Elke persoon moet gedurende zijn hele leven toegang hebben tot kwaliteitsvol onderwijs en kwaliteitsvolle opleiding zodat hij een adequaat niveau van basisvaardigheden en sleutelcompetenties kan verwerven die hem ertoe in staat stellen actief aan het maatschappelijke en beroepsleven deel te nemen. Laaggeschoolde jongeren en volwassenen in de werkende leeftijd moeten worden aangemoedigd zich bij te scholen.*

Artikel 14 van het Handvest van de grondrechten: *Eenieder heeft recht op onderwijs en op toegang tot beroepsopleiding en bijscholing. Dit recht houdt de mogelijkheid in, verplicht onderwijs kosteloos te volgen.*

De artikelen 165 en 166 VWEU bepalen dat de Unie een beleid inzake beroepsopleiding ten uitvoer legt en bijdraagt tot de ontwikkeling van onderwijs van hoog gehalte door samenwerking tussen de lidstaten aan te moedigen en hun activiteiten te ondersteunen en aan te vullen.

2. Flexibele en zekere arbeidsovereenkomsten

Flexibele overeenkomsten kunnen de toetreding tot de arbeidsmarkt vergemakkelijken en het veranderen van loopbaan bevorderen terwijl zij werkgevers in staat stellen in te spelen op verschuivingen in de vraag. Digitale economieën wijzigen de werkpatronen en leiden tot nieuwe vormen van werk zoals zelfstandig werk. Dit kan de toegang tot de arbeidsmarkt diversifiëren en er mede voor zorgen dat mensen actief blijven. Er

bestaan echter nog steeds grote verschillen tussen de arbeidsvoorwaarden van de verschillende arbeidsovereenkomsten.

Bovendien bestaan er grijze zones zoals economisch afhankelijke zelfstandige arbeid en schijnzelfstandigheid die aanleiding geven tot onduidelijke juridische situaties en de toegang tot sociale bescherming belemmeren. Dergelijke situaties kunnen leiden tot onzekere arbeidsverhoudingen en/of een tweedeling en segmentering van de arbeidsmarkten, die de productiviteit afremmen en personen dreigen uit te sluiten. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen het risico op onzekerheid nog vergroten aangezien zij minder goed beschermen tegen ontslag en aanleiding geven tot lagere lonen en beperktere toegang tot sociale bescherming en opleiding. Indien men evolueert naar vormen van arbeidsovereenkomsten die vergelijkbaar zijn op het vlak van garanties en kosten, kan tijdelijk werk een opstap worden naar stabiel en zeker werk en tegelijk ook de veerkracht van arbeidsmarkten bij schokken vergroten.

- a. *Gelijke behandeling moet worden gewaarborgd, ongeacht de arbeidsovereenkomst, behalve wanneer een verschil in behandeling op objectieve gronden gerechtvaardigd is. Een verkeerd gebruik of misbruik van onzekere en tijdelijke arbeidsrelaties moet worden voorkomen.*
- b. *Flexibele arbeidsvoorwaarden kunnen de toetreding tot de arbeidsmarkt vergemakkelijken en werkgevers blijvend in staat stellen snel op verschuivingen in de vraag in te spelen; wel moet de overgang naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd worden gewaarborgd.*

Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie minimumvoorschriften kan vaststellen, en het optreden van de lidstaten op het gebied van de arbeidsvoorwaarden ondersteunt en aanvult.

3. Zekerheid bij het veranderen van loopbaan

Het beroepsleven wordt steeds diverser, met onder andere combinaties van verschillende banen en vormen van werkgelegenheid, loopbaanonderbrekingen en meer mobiliteit en veranderingen gedurende de loopbaan. Om optimaal in te spelen op technologische veranderingen en snel evoluerende arbeidsmarkten moet er snellere en betere ondersteuning komen om van baan of loopbaan te veranderen, alsook steun voor regelmatige bijscholing gedurende het beroepsleven.

Bijscholing vereist investeringen door zowel individuele werknemers als bedrijven en de maatschappij. Bepaalde rechten op sociale bescherming, zoals bedrijfspensioenen, werkloosheidsuitkeringen, ziekteverzekeringen of rechten die op basis van opleidingen zijn opgebouwd, kunnen niet altijd makkelijk worden overgedragen wanneer iemand van werk verandert, noch kunnen zij worden benut of blijven zij verworven wanneer iemand voor eigen rekening een activiteit opstart. Omgekeerd mogen bepaalde rechten werkzoekenden of inactieven niet ontmoedigen om opnieuw te gaan werken of een eigen activiteit op te starten.

- a. *Alle personen in de werkende leeftijd moeten toegang hebben tot geïndividualiseerde hulp bij het zoeken naar een baan en zij moeten worden aangemoedigd om opleidingen en bijscholing te volgen zodat zij hun toekomstperspectieven op de arbeidsmarkt of als ondernemer kunnen verbeteren en sneller van baan of loopbaan kunnen veranderen.*
- b. *Het behoud en de overdraagbaarheid van sociale rechten en rechten op basis van opleidingen die tijdens de loopbaan zijn opgebouwd, moeten worden gewaarborgd, zodat mensen makkelijker van baan of loopbaan kunnen veranderen.*

Artikel 151 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich de bevordering van de werkgelegenheid ten doel stellen. Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie het optreden van de lidstaten op het gebied van de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers, de bestrijding van sociale uitsluiting, en de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming ondersteunt en aanvult.

4. Actieve ondersteuning van werkgelegenheid

Om aanhoudende, herhaalde en langdurige werkloosheid, in het bijzonder bij jongeren en mensen met weinig vaardigheden, te bestrijden, is adequate en gerichte ondersteuning nodig om personen in staat te stellen (opnieuw) te gaan werken; ook moeten maatregelen worden genomen voor de ontwikkeling van vaardigheden, kwalificaties en werkervaring die het mogelijk maken nieuwe beroepsbezigheden uit te voeren. Snelle en effectieve toegang tot dergelijke maatregelen kan sociale uitsluiting en uitsluiting van de arbeidsmarkt voorkomen.

- a. *Alle jongeren tot de leeftijd van 25 jaar moeten binnen vier maanden nadat zij werkloos zijn geworden of het formele onderwijs hebben verlaten, een deugdelijk aanbod krijgen voor een baan, voortgezet onderwijs, een plaats in het leerlingstelsel of een stage.*
- b. *Ook moet worden gegarandeerd dat personen die al lange tijd als werkzoekende geregistreerd zijn grondige individuele beoordelingen en richtsnoeren aangeboden krijgen alsook, na uiterlijk 18 maanden werkloosheid, een re-integratieovereenkomst die een individueel aanbod van diensten en de aanwijzing van één loket omvat.*

Artikel 151 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich de bevordering van de werkgelegenheid ten doel stellen. Artikel 153 bepaalt ook dat de Unie minimumvoorschriften kan vaststellen, en de inspanningen van de lidstaten om de integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten, te bevorderen, ondersteunt en aanvult.

5. Gendergelijkheid en evenwicht tussen werk en privéleven

Hoewel vrouwen mannen op het gebied van opleidingsniveau zijn voorbijgestreefd, zijn zij nog steeds ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt en oververtegenwoordigd in deeltijdwerk en slechter betaalde sectoren, en verdienen zij minder per uur. De ondersteuning van de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is van fundamenteel belang om te garanderen dat zij gelijke kansen krijgen, en wordt een economische noodzaak in de context van een vergrijzend arbeidspotentieel.

Een gebrek aan adequate verlofregelingen en zorgregelingen voor kinderen en andere gezinsleden ten laste kunnen mensen met zorgtaken, voornamelijk vrouwen, ontmoedigen hun baan verder uit te oefenen of opnieuw aan het werk te gaan. Factoren die de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt belemmeren, zijn onder andere het gebrek aan beleidsmaatregelen om werk en privéleven beter te combineren, negatieve fiscale prikkels voor tweede verdieners of de buitensporige belasting op arbeid, en stereotypen op het vlak van studies en beroepsuitoefening.

De toegang tot betaald verlof om familiale redenen of verzekeringsstelsels voor zelfstandigen of werknemers die niet voltijds en met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd werken, blijft variabel. Bovendien zijn de mogelijkheden voor mannen om verlof te nemen ontoereikend en worden zij daartoe ook onvoldoende aangemoedigd, wat de rol van vrouwen versterkt als degenen die daadwerkelijk instaan voor het verlenen van zorg en een negatieve invloed heeft op hun participatie op de arbeidsmarkt.

Digitale omgevingen en de combinatie van verschillende beroepsbezigheden in de deeleconomie zorgen er mede voor dat er meer mogelijkheden bestaan om het werk flexibel te organiseren. Flexibele arbeidsregelingen kunnen bijdragen tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven aangezien zij zowel werknemers als bedrijven de mogelijkheid bieden de werkschema's en -patronen af te stemmen op hun behoeften.

- a. Gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en in het onderwijs moeten worden gestimuleerd, zodat een gelijke behandeling op alle vlakken, met inbegrip van loon, wordt gegarandeerd, de obstakels die de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen belemmeren, worden weggewerkt, en segregatie van de arbeidsmarkt wordt voorkomen.***
- b. Alle ouders en mensen met zorgtaken moeten toegang hebben tot adequate verlofregelingen ten behoeve van de zorg voor kinderen en andere familieleden ten laste en tot zorgdiensten¹. Een gelijk gebruik van verlofregelingen door mannen en vrouwen moet worden aangemoedigd aan de hand van maatregelen zoals betaalde verlofregelingen voor ouders, zowel mannen als vrouwen.***
- c. Flexibele arbeidsregelingen, onder andere wat de arbeidstijd betreft, in overeenstemming tussen werkgevers en werknemers, moeten mogelijk worden***

¹ In overeenstemming met de beginselen 17 en 18.

gemaakt en worden aangemoedigd; daarbij moet rekening worden gehouden met de behoeften van zowel werknemers als werkgevers.

Artikel 33 van het Handvest van de grondrechten: *Teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren, heeft eenieder recht op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met moederschap, alsmede recht op betaald moederschapsverlof en recht op ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind.*

Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie minimumvoorschriften kan vaststellen, en het optreden van de lidstaten op het gebied van het arbeidsmilieu, de arbeidsvoorwaarden en de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft, ondersteunt en aanvult.

Artikel 23 van het Handvest van de grondrechten bepaalt voorts het volgende: *De gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning. Het beginsel van gelijkheid belet niet dat maatregelen worden gehandhaafd of genomen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht.*

Artikel 3 VEU bepaalt dat de Unie sociale uitsluiting en discriminatie bestrijdt. Daarnaast bepaalt artikel 8 VWEU dat de Unie ernaar streeft de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. Artikel 19 VWEU bepaalt dat de Unie passende maatregelen kan nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden. Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie minimumvoorschriften kan vaststellen, en het optreden van de lidstaten op het gebied van de integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten en de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft, ondersteunt en aanvult.

6. Gelijke kansen

Discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid is in de gehele Unie illegaal. Toch ondervinden bepaalde groepen moeilijkheden om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Met name onderdanen van derde landen en etnische minderheden zijn ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt en lopen een groter risico op armoede en sociale uitsluiting. Het is belangrijk de factoren aan te pakken die hun participatie belemmeren; dit kunnen taalbarrières zijn of lacunes in de erkenning van vaardigheden en kwalificaties. Wat de discriminatie op grond van nationaliteit of etnische afstamming betreft, toont de ervaring in de praktijk aan dat werkgevers te weinig kennis hebben van niet-discriminerende aanwervingspraktijken en dat personen die het slachtoffer zijn van discriminatie, onvoldoende bewust zijn van hun rechten.

De ondersteuning van de participatie van deze groepen op de arbeidsmarkt is van fundamenteel belang om te garanderen dat zij gelijke kansen krijgen, en wordt een economische noodzaak in de context van een vergrijzend arbeidspotentieel.

a. De participatie van ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt moet worden verbeterd, met een gelijke behandeling op alle gebieden, onder andere door bewustmaking en de bestrijding van discriminatie.

Artikel 21 van het Handvest van de grondrechten: *Iedere discriminatie, met name op grond van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid, is verboden.*

Artikel 3 VEU bepaalt dat de Unie sociale uitsluiting en discriminatie bestrijdt. Daarnaast bepaalt artikel 8 VWEU dat de Unie ernaar streeft de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. Artikel 19 VWEU bepaalt dat de Unie passende maatregelen kan nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden. Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie minimumvoorschriften kan vaststellen, en het optreden van de lidstaten op het gebied van de integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten en de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft, ondersteunt en aanvult.

HOOFDSTUK II: BILLIJKE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

7. Arbeidsvoorwaarden

De nieuwe flexibele vormen van werk vereisen dat extra aandacht wordt besteed aan de vaststelling van de aard, de omvang en de duur van het werk, de identificatie van de werkgevers en het bijhorende niveau van sociale bescherming, en het vermijden van misbruiken in de proeftijd. Gedecentraliseerde vormen van werk op basis van zelforganisatie kunnen de autonomie van de werknemer doen toenemen en een stimulans vormen voor de ontwikkeling van ondernemingen; zij kunnen er echter ook toe leiden dat de geldende rechten minder bekend zijn en er onduidelijkheid bestaat over de door de werkgevers te verstrekken informatie. Bestaande wettelijke EU-bepalingen met betrekking tot informatie voor werknemers over de arbeidsvoorwaarden gelden niet vanaf het begin van het dienstverband en kunnen moeilijker worden toegepast in bedrijfsorganisatiemodellen die in toenemende mate transnationaal, mobiel en digitaal zijn en hun activiteiten verplaatsen. De complexe, dure en onduidelijke regelgeving die op de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd van toepassing is, doet bedrijven aarzelen om aan te werven en brengt verschillen met zich mee in de handhaving van de bestaande regels.

- a. Elke werknemer moet voor het begin van het dienstverband schriftelijk worden geïnformeerd over de rechten en plichten die uit het dienstverband voortvloeien.***
- b. Een eventuele proeftijd moet van redelijke duur zijn en voor het begin ervan moeten werknemers op de hoogte worden gebracht van de toepasselijke voorwaarden.***
- c. Het ontslag van een werknemer moet gemotiveerd zijn en worden voorafgegaan door een redelijke opzegtermijn; daarbij moet in een passende compensatie worden voorzien en moet toegang mogelijk zijn tot snel en effectief beroep bij een onpartijdig systeem van geschillenbeslechting.***

Artikel 30 van het Handvest van de grondrechten: *Iedere werknemer heeft overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken recht op bescherming tegen iedere vorm van kennelijk onredelijk ontslag.*

Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie door middel van richtlijnen minimumvoorschriften kan vaststellen, en het optreden van de lidstaten op het gebied van de arbeidsvoorwaarden en de bescherming van de werknemers bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ondersteunt en aanvult.

8. Lonen

Adequate minimumlonen garanderen een waardige levensstandaard voor werknemers en hun families en helpen armoede onder werkenden tegen te gaan. Indien dergelijke minimumlonen op grote schaal worden toegepast, worden verstoringen die leiden tot tweedeling op de arbeidsmarkt vermeden. Een voorspelbare ontwikkeling van de lonen is belangrijk voor een stabiel bedrijfsklimaat. Minimumlonen moeten op een niveau worden vastgesteld dat laaggeschoolden hun werkgelegenheidsvooruitzichten behouden en dat werk lonend wordt voor werklozen en inactieven. Het is bewezen dat het, in het bijzonder binnen de eurozone, cruciaal is voor het concurrentievermogen om de ontwikkeling van de minimumlonen aan de productiviteit te koppelen.

- a. *Alle vormen van werkgelegenheid moeten billijk worden vergoed, zodat zij een waardige levensstandaard mogelijk maken. Minimumlonen moeten aan de hand van een transparant en voorspelbaar mechanisme op zodanige wijze worden vastgesteld dat de toegang tot de arbeidsmarkt en de motivatie om te werken, intact blijven. De ontwikkeling van de lonen moet de ontwikkeling van de productiviteit volgen; dit moet gebeuren in overleg met de sociale partners en in overeenstemming met nationale gebruiken.*

9. Gezondheid en veiligheid op het werk

Minder stabiele arbeidsverhoudingen, nieuwe werkpatronen en een vergrijzend arbeidspotentieel vormen nieuwe uitdagingen voor de gezondheid en veiligheid op het werk. Bescherming bieden tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten voor alle werknemers, ongeacht de vorm van de arbeidsverhouding, en grijze zones aanpakken zoals economisch afhankelijke zelfstandige arbeid en schijnzelfstandigheid die aanleiding geven tot onduidelijke juridische situaties, zijn een belangrijke manier om onzekerheid en maatschappelijke kosten te beperken en de productiviteit van bedrijven te doen toenemen. Voor meer inspanningen op het vlak van re-integratie en rehabilitatie moeten werkgevers meer worden betrokken bij omscholing en aanpassingen van de werkplek. Voor kleine ondernemingen blijft de handhaving van preventieve en corrigerende maatregelen belastend.

- a. *Een adequaat niveau van bescherming tegen alle risico's die zich op het werk kunnen voordoen, en afdoende ondersteuning voor de uitvoering ervan, met name in kleine en micro-ondernemingen, moeten worden gewaarborgd.*

Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten: *Iedere werknemer heeft recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden.*

Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie door middel van richtlijnen minimumvoorschriften kan vaststellen, en het optreden van de lidstaten op het gebied van de arbeidsvoorwaarden en de verbetering van het arbeidsmilieu, om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen, ondersteunt en aanvult.

10. Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers

Een goed werkende sociale dialoog vereist autonome en representatieve sociale partners die in staat zijn collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten. Aangezien de organisationele densiteit en representativiteit afnemen, moeten de sociale partners hun capaciteiten verder uitbouwen om bij een beter werkende en effectieve sociale dialoog betrokken te zijn. De betrokkenheid van de sociale partners op nationaal en EU-niveau is van cruciaal belang om de vormgeving en uitvoering van het economisch en sociaal beleid te doen slagen; dit houdt ook hun betrokkenheid in bij de inspanningen om de werkgelegenheid in stand te houden in perioden van economische neergang. Bovendien geven nieuwe vormen van arbeidsorganisatie, zoals in de dienstensector en in de digitale economie, aanleiding tot onevenwichtigheden in de betrokkenheid van werknemers en kunnen deze werknemers ook moeilijker worden geïnformeerd en geraadpleegd.

- a. *De sociale partners moeten worden geraadpleegd bij de vormgeving en uitvoering van het sociaal en werkgelegenheidsbeleid. Zij moeten worden aangemoedigd om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten op gebieden die voor hen relevant zijn, met inachtneming van de nationale tradities, de eigen autonomie en het recht op collectieve actie.***
- b. *De tijdige informatie en raadpleging van alle werknemers, met inbegrip van zij die digitaal werken en/of over de grenzen heen actief zijn, of van hun vertegenwoordigers, moet worden gewaarborgd, in het bijzonder in gevallen van collectief ontslag of van overdracht, herstructurering en fusie van ondernemingen.***

De artikelen 12 en 27 van het Handvest van de grondrechten bepalen respectievelijk: *Eenieder heeft op alle niveaus, met name op politiek, vakverenigings- en maatschappelijk gebied, het recht op vrijheid van vreedzame vergadering en op vrijheid van vereniging, hetgeen mede omvat eenieders recht, ter bescherming van zijn belangen samen met anderen vakverenigingen op te richten of zich daarbij aan te sluiten. Werknemers en hun vertegenwoordigers moeten in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien, de zekerheid hebben, dat zij op passende niveaus tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd.*

Artikel 28 van het Handvest van de grondrechten: *Werkgevers en werknemers of hun respectieve organisaties hebben overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken het recht, op passende niveaus collectief te onderhandelen en collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten, alsmede, in geval van belangenconflicten, collectieve actie te ondernemen ter verdediging van hun belangen, met inbegrip van staking.*

Artikel 151 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich de bevordering van de sociale dialoog ten doel stellen. Artikel 152 VWEU bepaalt dat de Unie de rol van de sociale partners erkent en bevordert en hun onderlinge dialoog bevordert. Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie door middel van richtlijnen minimumvoorschriften kan vaststellen, en dat zij het optreden van de lidstaten op het gebied van de informatie en de raadpleging van de werknemers en de vertegenwoordiging en collectieve verdediging van de belangen van werknemers en werkgevers, ondersteunt en aanvult. Bij de artikelen 154 en 155 VWEU is voor de sociale partners een rol in het wetgevingsproces vastgesteld.

HOOFDSTUK III: ADEQUATE EN HOUDBARE SOCIALE BESCHERMING

11. Geïntegreerde sociale uitkeringen en diensten

Soms krijgen personen door de veelheid van uitkeringen en diensten, instanties en aanvraagprocedures moeilijk toegang tot alle steun die zij nodig hebben. Een gebrek aan geïntegreerde uitkeringen en diensten gaat ten koste van de doeltreffendheid ervan in de strijd tegen armoede en de ondersteuning van sociale en arbeidsintegratie. Het op elkaar afstemmen van sociale uitkeringen, actieve steun en sociale diensten is essentieel voor de doeltreffendheid van de steun. Een dergelijke afstemming zou betrekking moeten hebben op de voorwaarden voor het recht op en de mate waarin steun wordt verleend, een gecoördineerd steunaanbod en het behoud van bepaalde rechten wanneer iemand weer gaat werken of opnieuw een eigen activiteit opstart. Een betere integratie van uitkeringen en diensten kan de kosteneffectiviteit van de sociale bescherming verbeteren.

- a. Uitkeringen en diensten voor sociale bescherming moeten voor zover mogelijk worden geïntegreerd teneinde de samenhang en doeltreffendheid van deze maatregelen te versterken en sociale en arbeidsintegratie te ondersteunen.***

Artikel 34 van het Handvest van de grondrechten: *De Unie erkent en eerbiedigt het recht op toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen en sociale diensten.*

Artikel 151 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich een adequate sociale bescherming en de bestrijding van uitsluiting ten doel stellen. Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie het optreden van de lidstaten op het gebied van de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers, de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming en de integratie van personen op de arbeidsmarkt ondersteunt en aanvult.

12. Gezondheidszorg en ziekte-uitkeringen

De vergrijzing van de bevolking en de hoge kosten voor behandelingen zetten de financiële houdbaarheid van de gezondheidszorgstelsels en het vermogen om aan iedereen degelijke gezondheidszorg te verstrekken, steeds meer onder druk. Hoge inkomensgerelateerde kosten voor behandelingen of te lange wachtperiodes zijn bepalende factoren gebleken voor de ontoegankelijkheid van medische zorg. Om universele toegang tot kwaliteitszorg te waarborgen en tegelijkertijd de financiële houdbaarheid van de gezondheidszorgstelsels te garanderen, een kosteneffectieve zorgverstrekking aan te moedigen en een gezonde levensstijl en ziektepreventie te bevorderen, zijn grotere inspanningen nodig voor veerkrachtigere, efficiëntere en effectievere gezondheidszorgstelsels; dit kan de gezondheidszorgstelsels beter in staat stellen op de uitdagingen in te spelen. Door te zorgen voor universele toegang tot

gezondheidszorg en door ongelijkheden op het gebied van gezondheid aan te pakken, wordt de sociale samenhang versterkt en worden de economische resultaten verbeterd.

Regelingen voor ziekte-uitkeringen en/of betaald ziekteverlof lopen sterk uiteen op het vlak van carendagen, duur, vervangingsniveaus en controlemechanismen. Het blijft een hele uitdaging om een adequaat minimaal vervangingsniveau van de ziekte-uitkeringen te garanderen en rehabilitatie en re-integratie aan te moedigen, maar tegelijk ook de financiële houdbaarheid van dergelijke stelsels te behouden.

- a. ***Eenieder moet tijdig toegang hebben tot hoogwaardige preventieve en curatieve gezondheidszorg, en de behoefte aan gezondheidszorg mag niet leiden tot armoede of financiële belasting.***
- b. ***Het beleid van gezondheidszorgstelsels moet kosteneffectieve zorgverstrekking aanmoedigen, maar ook een gezonde levensstijl en ziektepreventie bevorderen, zodat de stelsels veerkrachtiger en financieel houdbarder worden.***
- c. ***Alle werknemers, ongeacht het type overeenkomst, moeten tijdens perioden van ziekte recht hebben op behoorlijk betaald ziekteverlof en zelfstandigen moeten worden aangemoedigd in te stappen in verzekeringsregelingen. Effectieve re-integratie en rehabilitatie om snel terug aan het werk te kunnen gaan, moeten worden aangemoedigd.***

Artikel 35 van het Handvest van de grondrechten: *Eenieder heeft recht op toegang tot preventieve gezondheidszorg en op medische verzorging onder de door de nationale wetgevingen en praktijken gestelde voorwaarden. Bij de bepaling en de uitvoering van het beleid en het optreden van de Unie wordt een hoog niveau van bescherming van de menselijke gezondheid verzekerd.* Artikel 34 van het Handvest van de grondrechten: *De Unie erkent en eerbiedigt het recht op toegang tot de sociale zekerheid [...] in omstandigheden zoals ziekte.*

Artikel 151 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich een adequate sociale bescherming ten doel stellen. Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie het optreden van de lidstaten op het gebied van de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers en de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming ondersteunt en aanvult.

Artikel 168 VWEU bepaalt dat bij de bepaling en de uitvoering van elk beleid en elk optreden van de Unie een hoog niveau van bescherming van de menselijke gezondheid wordt verzekerd.

13. Pensioenen

Door de stijgende levensduur en de krimpende bevolking in de werkende leeftijd ontstaan twee uitdagingen: de financiële houdbaarheid van de pensioenen waarborgen en in staat zijn toereikende pensioeninkomens te verstrekken. Om de houdbaarheid van de overheidsfinanciën op lange termijn te combineren met een rechtvaardige lastenverdeling tussen de generaties is het belangrijk de wettelijke pensioenleeftijd te koppelen aan de levensverwachting en de kloof tussen de werkelijke en de wettelijke

pensioenleeftijd te verkleinen door vroegtijdige pensionering van de beroepsbevolking tegen te gaan.

In verschillende lidstaten vormt de ontoereikendheid van de pensioenen een extra uitdaging. In de meeste landen bestaat bovendien een grote genderkloof op het gebied van pensioenen, aangezien de lagere inkomsten en de frequentere loopbaanonderbrekingen van vrouwen tot gevolg hebben dat hun pensioenbijdragen, en bijgevolg ook hun pensioenrechten, lager liggen.

Ook zelfstandigen en werknemers in flexibele arbeid lopen meer risico op een ontoereikend pensioen en kunnen minder aanspraak maken op bedrijfspensioenen.

- a. *Pensioenen moeten eenieder een waardige levensstandaard garanderen eens de pensioenleeftijd is bereikt. Er moeten maatregelen worden genomen om de genderkloof op het gebied van pensioenen aan te pakken, bijvoorbeeld door zorgperiodes adequaat in rekening te brengen. Zelfstandigen moeten worden aangemoedigd in te stappen in verzekeringsregelingen.***
- b. *Pensioenregelingen moeten ernaar streven de houdbaarheid en toekomstige toereikendheid van de pensioenen te waarborgen, door ervoor te zorgen dat de bijdragen door een brede basis worden gedragen, de wettelijke pensioenleeftijd wordt gekoppeld aan de levensverwachting en de kloof tussen de werkelijke en wettelijke pensioenleeftijd wordt gedicht door vroegtijdige pensionering van de beroepsbevolking tegen te gaan.***

Artikel 34 van het Handvest van de grondrechten: *De Unie erkent en eerbiedigt het recht op toegang tot de sociale zekerheid [...] in omstandigheden zoals ouderdom [...] [en] [...] het recht op sociale bijstand voor eenieder die niet over voldoende middelen beschikt.*

Artikel 151 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich een adequate sociale bescherming en de bestrijding van uitsluiting ten doel stellen. Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie het optreden van de lidstaten op het gebied van de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers, de bestrijding van sociale uitsluiting, en de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming ondersteunt en aanvult.

14. Werkloosheidsuitkeringen

Effectieve werkloosheidsuitkeringen zijn een succesvolle manier om werkzoekenden de mogelijkheid te bieden een job te zoeken en hun vaardigheden beter af te stemmen op de arbeidsmarkt, economische zekerheid te bieden tijdens perioden van werkloosheid en armoede te voorkomen; ook zorgen zij voor automatische stabilisatie bij economische neergang. In sommige gevallen ontvangt slechts een zeer klein deel van de werklozen een werkloosheidsuitkering door de strenge voorwaarden om ervoor in aanmerking te komen. De duur van de uitkeringen en de handhaving van de voorwaarden voor het vinden van een baan en voor deelname aan actieve steunmaatregelen zijn in sommige lidstaten een punt van zorg.

- a. ***Acties om werklozen te ondersteunen moeten de verplichting inhouden actief op zoek te gaan naar een baan en deel te nemen aan actieve steunmaatregelen, in combinatie met adequate werkloosheidsuitkeringen. De duur van de uitkeringen moet lang genoeg zijn om naar een baan te kunnen zoeken maar mag een snelle terugkeer naar de arbeidsmarkt niet minder aantrekkelijk maken².***

Artikel 34 van het Handvest van de grondrechten: *De Unie erkent en eerbiedigt het recht op toegang tot sociale zekerheidsvoorzieningen [...] bij verlies van arbeid [...].*

Artikel 151 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich een adequate sociale bescherming en de bestrijding van uitsluiting ten doel stellen. Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie het optreden van de lidstaten op het gebied van de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers, de bestrijding van sociale uitsluiting, en de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming ondersteunt en aanvult.

15. Minimuminkomen

In de meeste, maar niet alle, lidstaten wordt in een minimuminkomen voorzien voor personen die in armoede leven of het risico daarop lopen en die geen andere middelen van bestaan hebben. Toch bestaan er momenteel uitdagingen op dit vlak zoals ontoereikende uitkeringen die niet volstaan om aan de armoede te ontsnappen, een lage dekkingsgraad, en gevallen waarin de steun onder de vorm van een minimuminkomen niet wordt benut wegens de complexiteit om toegang te krijgen tot deze regelingen. Voor personen in de werkende leeftijd kunnen een zwakke band met actieve steunmaatregelen en sociale diensten, en uitkeringen die bij het opnieuw toetreden tot de arbeidsmarkt niet geleidelijk maar meteen volledig wegvallen, leiden tot uitkeringsvallen en negatieve prikkels om te werken. Door gebrekkige coördinatie tussen de uitkeringen voor werkloosheid enerzijds en de voorzieningen voor een minimuminkomen anderzijds is er onvoldoende inkomenszekerheid voor personen voor wie het recht op werkloosheidsuitkeringen is uitgeput. Wat ouderen betreft, voldoen de voorzieningen voor het minimuminkomen in de meeste lidstaten niet om personen die geen andere inkomsten hebben uit de armoede te halen.

- a. ***Adequate voorzieningen voor een minimuminkomen moeten worden gewaarborgd voor personen die over onvoldoende middelen beschikken om volgens een waardige levensstandaard te leven. Voor personen in de werkende leeftijd moeten deze uitkeringen de verplichting inhouden deel te nemen aan actieve steunmaatregelen ter bevordering van hun (re-)integratie op de arbeidsmarkt.***

Artikel 34 van het Handvest van de grondrechten: *Om sociale uitsluiting en armoede te bestrijden, erkent en eerbiedigt de Unie het recht op sociale bijstand en op bijstand voor huisvesting, teneinde eenieder die niet over voldoende middelen beschikt, een waardig bestaan te verzekeren.*

Artikel 151 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich de bestrijding van uitsluiting ten doel stellen.

² Zoals beschreven in beginsel 3.

Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie het optreden van de lidstaten op het gebied van de bestrijding van sociale uitsluiting en de integratie van personen op de arbeidsmarkt ondersteunt en aanvult.

16. Personen met een handicap

Personen met een handicap lopen een veel groter risico dan de rest van de bevolking om het slachtoffer te worden van armoede en sociale uitsluiting. Zij krijgen te maken met inadequate toegankelijkheid van de werkplek, discriminatie en negatieve belastingprikkelers. De manier waarop de toekenning van invaliditeitsuitkeringen is georganiseerd, kan leiden tot uitkeringsvallen, bijvoorbeeld in gevallen waar de uitkeringen volledig worden opgeschort wanneer de persoon (opnieuw) aan het werk gaat. De beschikbaarheid van ondersteunende diensten kan ook een invloed hebben op het vermogen om deel te nemen aan het maatschappelijke en beroepsleven.

- a. *Personen met een handicap moeten toegang hebben tot ondersteunende diensten en een minimale inkomenszekerheid waardoor zij waardig kunnen leven. De voorwaarden om recht te hebben op een uitkering mogen geen obstakel vormen voor arbeidsparticipatie.***

Artikel 26 van het Handvest van de grondrechten: *De Unie erkent en eerbiedigt het recht van personen met een handicap op maatregelen die beogen hun zelfstandigheid, hun maatschappelijke en beroepsintegratie en hun deelname aan het gemeenschapsleven te bewerkstelligen.*

Artikel 151 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich een adequate sociale bescherming en de bestrijding van uitsluiting ten doel stellen. Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie het optreden van de lidstaten op het gebied van de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers, de bestrijding van sociale uitsluiting, en de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming ondersteunt en aanvult.

17. Langdurige zorg

De vergrijzing van de bevolking, veranderende familiestructuren en de grotere arbeidsparticipatie van vrouwen dragen er stuk voor stuk toe bij dat de vraag naar diensten voor langdurige zorg toeneemt. Personen met familiale zorgtaken, meestal vrouwen, vullen vaak de lacune in die ontstaat door de ontoereikendheid of de kosten van de institutionele zorgverlening. Hoewel vele begunstigden en hun familieleden een voorkeur hebben voor formele thuiszorg, is deze nog steeds onderontwikkeld zodat mantelzorg voor vele families vaak de enige optie is, wat een grote financiële last betekent voor wie ermee te maken krijgt. Om de toegang tot adequate diensten voor langdurige zorg te garanderen en tegelijk de financiële houdbaarheid van de stelsels voor langdurige zorg te waarborgen, zijn extra inspanningen nodig ter verbetering van het aanbod en de financiering van langdurige zorg.

- a. *De toegang tot hoogwaardige en betaalbare diensten voor langdurige zorg, met inbegrip van thuiszorg, die door voldoende gekwalificeerd personeel wordt verstrekt, moet worden gegarandeerd.*
- b. *Het aanbod en de financiering van diensten voor langdurige zorg moeten worden versterkt en verbeterd zodat de toegang tot adequate en financieel houdbare zorg wordt gegarandeerd.*

Artikel 34 van het Handvest van de grondrechten: *De Unie erkent en eerbiedigt het recht op toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen en sociale diensten die bescherming bieden in omstandigheden zoals [...] afhankelijkheid.*

Artikel 151 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich een adequate sociale bescherming ten doel stellen. Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie het optreden van de lidstaten op het gebied van de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers en de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming ondersteunt en aanvult.

18. Kinderopvang

Kinderopvang verbetert de cognitieve en sociale ontwikkeling van kinderen, in het bijzonder van kinderen die opgroeien in minderbedeelde gezinnen, en verbeteren hun perspectieven in het onderwijs en op de arbeidsmarkt in het latere leven. Formele kinderopvang is een essentieel instrument in het evenwicht tussen werk en privéleven dat de arbeidsparticipatie van ouders, in het bijzonder vrouwen, positief beïnvloedt. De beperkte beschikbaarheid, toegang, betaalbaarheid en kwaliteit ervan blijven echter de grootste obstakels en belemmeren de ontwikkeling van kinderen. Ook de toegang van kinderen uit kansarme milieus tot deze diensten vormt nog steeds een uitdaging.

- a. *De toegang tot hoogwaardige en betaalbare kinderopvang die door voldoende gekwalificeerd personeel wordt verstrekt, moet voor alle kinderen worden gegarandeerd.*
- b. *Er moeten in een vroeg stadium maatregelen worden genomen en preventief worden opgetreden tegen kinderarmoede; dit omvat specifieke maatregelen die gebruikmaking van kinderopvang door kinderen uit kansarme milieus aanmoedigen.*

Artikel 24 van het Handvest van de grondrechten: *Kinderen hebben recht op de bescherming en de zorg die nodig zijn voor hun welzijn.*

Artikel 151 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich een adequate sociale bescherming ten doel stellen. Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie het optreden van de lidstaten op het gebied van de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers, de bestrijding van sociale uitsluiting, en de modernisering van de stelsels voor sociale bescherming ondersteunt en aanvult.

19. Huisvesting

Het tekort aan passende woningen en de onzekerheid omtrent huisvesting blijven in de hele EU een punt van zorg; zij leiden tot situaties waarin steeds grotere financiële risico's worden genomen, tot uitzettingen, achterstallige betalingen van huur en aflossingen van hypotheekleningen en, in sommige extreme gevallen, dakloosheid. Beperkingen op het aanbod in de woningsector en huurmarktverstoringen dragen bij tot dat tekort. Verder belemmert een tekort aan passende woningen nog steeds de arbeidsmobiliteit, de deelname van jongeren aan de arbeidsmarkt en de realisatie van levensplannen en een zelfstandig leven.

- a. ***Er moet worden gezorgd voor toegang tot sociale huisvesting of bijstand bij huisvesting voor behoevende personen. Kwetsbare personen moeten worden beschermd tegen uitzetting, en gezinnen met lage en middelhoge inkomens moeten worden gesteund om een eigen woning te kunnen bezitten.***
- b. ***Er moet onderdak worden verstrekt aan daklozen; dit moet worden gekoppeld aan andere sociale diensten ter bevordering van hun sociale integratie.***

Artikel 34 van het Handvest van de grondrechten: *Om sociale uitsluiting en armoede te bestrijden, erkent en eerbiedigt de Unie het recht op bijstand voor huisvesting, teneinde eenieder die niet over voldoende middelen beschikt, een waardig bestaan te verzekeren.*

Artikel 151 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich de bestrijding van uitsluiting ten doel stellen. Artikel 153 VWEU bepaalt dat de Unie het optreden van de lidstaten op het gebied van de bestrijding van sociale uitsluiting ondersteunt en aanvult.

20. Toegang tot essentiële diensten

Essentiële diensten, zoals elektronische communicatie, vervoer, energie (zoals elektriciteit en verwarming) en financiële diensten (zoals bankrekeningen) die ervoor zorgen dat mensen volledig sociaal geïntegreerd zijn in de maatschappij en gelijke kansen hebben bij het vinden van een baan, zijn niet altijd beschikbaar of toegankelijk voor wie deze nodig heeft. Tot de obstakels voor de toegang tot deze diensten behoren de betaalbaarheid, gebrekkige infrastructuur of de niet-naleving van de toegankelijkheidsvereisten voor mensen met een handicap.

- a. *Eenieder moet betaalbare toegang hebben tot essentiële diensten waaronder elektronische communicatie, energie, vervoer en financiële diensten. Er moeten maatregelen worden genomen om deze diensten toegankelijk te maken voor behoevende personen.*

Artikel 151 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich een adequate sociale bescherming en de bestrijding van uitsluiting ten doel stellen.