



Brussel, 4.3.2021
COM(2021) 102 final

ANNEXES 1 to 3

BIJLAGEN

bij

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

Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten

{SWD(2021) 46 final}

BIJLAGE 1: BELANGRIJKSTE ACTIES VAN DE COMMISSIE











**BIJLAGE 2:
HET HERZIEN SOCIAAL SCOREBORD**

	<i>Kernindicatoren</i>	<i>Secundaire indicatoren</i>	<i>SDG</i>
Gelijke kansen	<p>Deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de laatste 12 maanden**</p> <p>Aandeel voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding</p> <p>Digitale vaardigheden van de bevolking</p> <p>Percentage NEET-jongeren (15-29 jaar)</p> <p>Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen</p> <p>Verhouding inkomenskwintielen (S80/S20)</p>	<p>Afgestudeerden met tertiair opleidingsniveau</p> <p>Achterblijvende onderwijsprestatie (waaronder voor digitale vaardigheden**)</p> <p>Deelname van laaggekwalificeerde volwassenen aan leren**</p> <p>Percentage werkloze volwassenen met een recente leerervaring**</p> <p>Verschil in ondermaatse prestaties tussen het onderste en bovenste kwart van de sociaal-economische index (PISA)**</p> <p>Genderkloof in deeltijdwerk</p> <p>Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (ongecorrigeerd)</p> <p>Inkomensaandeel van de 40 % laagste verdieners (SDG)**</p>	<p>4. Kwaliteits- onderwijs</p> <p>5. Gelijkheid van mannen en vrouwen</p> <p>10. Ongelijkheid verminderen</p>
Billijke arbeidsvoorwaarden	<p>Arbeidsparticipatie</p> <p>Percentage werklozen</p> <p>Langdurige werkloosheid</p> <p>Groei van het BBIH per hoofd</p>	<p>Bruto arbeidsparticipatie</p> <p>Jeugdwerkloosheid</p> <p>Werk in huidige baan, uitgesplitst naar duur</p> <p>Percentage overgang van tijdelijk naar vast contract</p> <p>Aandeel onvrijwillig tijdelijke werknemers**</p> <p>Dodelijke arbeidsongevallen per 100 000 werknemers (SDG)**</p> <p>Werkenden met risico op armoede</p>	<p>8. Waardig werk en economische groei</p>
Sociale bescherming en inclusie	<p>Percentage mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting (Arope)</p> <p>Percentage kinderen (0-17 jaar) met risico op armoede of sociale uitsluiting**</p> <p>Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op armoedebestrijding</p> <p>Arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap**</p> <p>Bovenmatige uitgaven voor huisvesting**</p> <p>Kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang</p> <p>Zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg</p>	<p>Armoederisicopercentage (AROP)</p> <p>Ernstige materiële en sociale deprivatie</p> <p>Personen die leven in een huishouden met zeer lage werkintensiteit</p> <p>Ernstige woningnood (eigenaar en huurder)</p> <p>Mediane lage-inkomenskloof**</p> <p>Percentage uitkeringsgerechtigden [aantal personen in de leeftijdsgroep van 18-59 jaar dat sociale uitkeringen, andere dan ouderdomsuitkeringen, ontvangt in de bevolkingsgroep die met armoede wordt bedreigd]**</p> <p>Totale sociale uitgaven naar functie (% van het bbp): Sociale bescherming, gezondheidszorg, onderwijs, langdurige zorg**</p> <p>Dekkingsgraad van werkloosheidsuitkeringen [voor kortstondig werklozen]**</p> <p>Dekking van de behoeften aan langdurige zorg**</p> <p>Geaggregeerde vervangingsratio voor pensioenen</p> <p>Aandeel van de bevolking dat niet in staat is zijn huis voldoende te verwarmen (SDG)**</p> <p>Dimensie connectiviteit van de index van de digitale economie en samenleving</p> <p>Kinderen vanaf 3 jaar tot de leerplichtige leeftijd in formele kinderopvang**</p> <p>Zelf te betalen uitgaven voor gezondheidszorg</p> <p>Gezonde levensjaren op de leeftijd van 65 jaar: Vrouwen en mannen</p> <p>Gestandaardiseerde vermijdbare en behandelbare mortaliteit (SDG)**</p>	<p>1. Geen armoede</p> <p>3. Goede gezondheid en welzijn</p>

** Nieuwe indicator in vergelijking met de huidige versie van het scorebord (tussen haakjes het kader waarin de indicator momenteel wordt gebruikt)

Opmerking — Uitsplitsingen naar de indicatoren van het sociaal scorebord per leeftijdsgroep, gender, geboorteland en gehandicaptenstatus zullen waar relevant worden gebruikt om de analyse aan te vullen.

BIJLAGE 3: DE BEGINSELEN VAN DE PIJLER DIE OP DE TOP VAN GÖTEBORG IN 2017 ZIJN AFGEKONDIGD

	<p>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.</p>
	<p>2. Gelijkheid van mannen en vrouwen 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.</p>
	<p>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 ondervetegenwoordigde groepen worden bevorderd.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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</p>

	<p>om gevallen van collectief ontslag.</p> <p>c. Het verlenen van steun, gericht op het vergroten van het vermogen van sociale partners om de sociale dialoog te bevorderen, wordt aangemoedigd.</p>
	<p>9. Evenwicht tussen werk en privéleven</p> <p>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.</p>
	<p>10. Een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving en gegevensbescherming</p> <p>a. Werknemers hebben recht op een hoog niveau van bescherming van hun gezondheid en veiligheid op het werk.</p> <p>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.</p> <p>c. Werknemers hebben er recht op dat hun persoonlijke gegevens binnen het kader van hun werk worden beschermd.</p>
	<p>11. Kinderopvang en hulp aan kinderen</p> <p>a. Kinderen hebben recht op betaalbare en goede opvang en onderwijs voor jonge kinderen.</p> <p>b. Kinderen hebben recht op bescherming tegen armoede. Kinderen uit kansarme milieus hebben recht op specifieke maatregelen die gelijke kansen versterken.</p>
	<p>12. Sociale bescherming</p> <p>Ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie hebben werknemers en, onder vergelijkbare voorwaarden, zelfstandigen recht op adequate sociale bescherming.</p>
	<p>13. Werkloosheidsuitkeringen</p> <p>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.</p>
	<p>14. Minimuminkomen</p> <p>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.</p>
	<p>15. Inkomen voor ouderen en pensioenen</p> <p>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.</p> <p>b. Iedereen heeft op oudere leeftijd recht op middelen die een waardig leven mogelijk maken.</p>
	<p>16. Gezondheidszorg</p> <p>Iedereen heeft recht op tijdige toegang tot betaalbare preventieve en curatieve gezondheidszorg van goede kwaliteit.</p>
	<p>17. Inclusie van personen met een handicap</p> <p>Personen met een handicap hebben recht op inkomenssteun om een waardig leven te leiden, op diensten die hen in staat stellen om op de arbeidsmarkt en in de samenleving actief te zijn en op een aan hun behoeften aangepaste werkomgeving.</p>
	<p>18. Langdurige zorg</p> <p>Iedereen heeft recht op betaalbare langdurige zorg van goede kwaliteit, en met name op thuiszorg en gemeenschapsgerichte diensten.</p>
	<p>19. Huisvesting en ondersteuning voor daklozen</p> <p>a. Wie er behoefte aan heeft, moet toegang hebben tot goede sociale huisvesting of goede bijstand voor huisvesting.</p> <p>b. Kwetsbare personen hebben recht op passende bijstand en bescherming tegen gedwongen uitzetting.</p> <p>c. Daklozen moeten over passend onderdak en een adequate dienstverlening kunnen beschikken om hun sociale inclusie te bevorderen.</p>
	<p>20. Toegang tot essentiële diensten</p> <p>Iedereen heeft recht op toegang tot essentiële diensten van goede kwaliteit, zoals water, sanitaire voorzieningen, energie, vervoer, financiële diensten en digitale communicatie. Wie er behoefte aan heeft, krijgt steun voor toegang tot deze diensten.</p>