

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 september 2018

**DE RECENTE WETGEVENDE  
INITIATIEVEN VAN DE EUROPESE  
COMMISSIE OP SOCIAAL VLAK**

**Hoorzitting met mevrouw Marianne Thyssen,  
Europees commissaris voor  
Werkgelegenheid, Sociale zaken,  
Vaardigheden en Arbeidsmobiliteit**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE  
VOOR DE SOCIALE ZAKEN  
UITGEBRACHT DOOR  
DE HEER **Egbert LACHAERT**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting .....	3
A. Inleiding .....	3
B. Arbeidsmobiliteit .....	4
C. Werk in de toekomst: de Europese pijler .....	5
D. Toekomst van werk: wetgevende voorstellen .....	6
E. Conclusie .....	8
II. Gedachtewisseling .....	8
A. Vragen en opmerkingen van de leden .....	8
B. Antwoorden van de Europese commissaris .....	14

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

25 septembre 2018

**LES RÉCENTES INITIATIVES  
LÉGISLATIVES DE LA COMMISSION  
EUROPÉENNE SUR LE PLAN SOCIAL**

**Audition de Mme Marianne Thyssen,  
commissaire européenne pour l'Emploi,  
les Affaires sociales, les Compétences et la  
Mobilité des travailleurs**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION  
DES AFFAIRES SOCIALES  
PAR  
M. **Egbert LACHAERT**

SOMMAIRE

Pages

I. Exposé introductif .....	3
A. Introduction .....	3
B. Mobilité des travailleurs .....	4
C. Le futur de l'emploi: le socle européen .....	5
D. Le futur de l'emploi: propositions législatives .....	6
E. Conclusion .....	8
II. Échange de vues .....	8
A. Questions et observations des membres .....	8
B. Réponses de la commissaire européenne .....	14

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/  
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Vincent Van Quickenborne

**A. — Vaste leden / Titulaires:**

N-VA Daphné Dumery, Wouter Raskin, Jan Spooren, Wim Van der Donckt  
 PS Frédéric Daerden, Jean-Marc Delizée, Olivier Henry  
 MR Sybille de Coster-Bauchau, David Clarinval, Stéphanie Thoron  
 CD&V Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer  
 Open Vld Egbert Lachaert, Vincent Van Quickenborne  
 sp.a Meryame Kitir  
 Ecolo-Groen Evita Willaert  
 cdH Catherine Fonck

**B. — Plaatsvervangers / Suppléants:**

Peter De Roover, Rita Gantois, Werner Janssen, Goedele Uyttersprot, Valerie Van Peel  
 Emir Kir, Laurette Onkelinx, Daniel Senesael, Fabienne Winckel  
 Olivier Chastel, Isabelle Galant, Richard Miller, Damien Thiéry  
 Sonja Becq, Franky Demon, Jef Van den Bergh  
 Dirk Janssens, Sabien Lahaye-Battheu, Ine Somers  
 Karin Jiroflée, Karin Temmerman  
 Anne Dedry, Georges Gilkinet  
 Michel de Lamotte

**C. — Niet-stemgerechtigde leden / Membres sans voix délibérative:**

PTB-GO! Raoul Hedebouw  
 DéFI Véronique Caprasse  
 PP Aldo Carcaci

N-VA	:	<i>Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
PS	:	<i>Parti Socialiste</i>
MR	:	<i>Mouvement Réformateur</i>
CD&V	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
Open Vld	:	<i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
sp.a	:	<i>socialistische partij anders</i>
Ecolo-Groen	:	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
cdH	:	<i>centre démocrate Humaniste</i>
VB	:	<i>Vlaams Belang</i>
PTB-GO!	:	<i>Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture</i>
DéFI	:	<i>Démocrate Fédéraliste Indépendant</i>
PP	:	<i>Parti Populaire</i>
Vuye&Wouters	:	<i>Vuye&amp;Wouters</i>

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	
DOC 54 0000/000:	<i>Parlementair document van de 54<sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>	DOC 54 0000/000:	<i>Document parlementaire de la 54<sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
QRVA:	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	QRVA:	<i>Questions et Réponses écrites</i>
CRIV:	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag</i>	CRIV:	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral</i>
CRABV:	<i>Beknopt Verslag</i>	CRABV:	<i>Compte Rendu Analytique</i>
CRIV:	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>	CRIV:	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>
PLEN:	<i>Plenum</i>	PLEN:	<i>Séance plénière</i>
COM:	<i>Commissievergadering</i>	COM:	<i>Réunion de commission</i>
MOT:	<i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>	MOT:	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>		<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	
<i>Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be</i>		<i>Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publications@lachambre.be</i>	
<i>De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier</i>		<i>Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC</i>	

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft deze hoorzitting gehouden op 10 juli 2018.

## I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

*Mevrouw Marianne Thyssen, Europees commissaris voor Werkgelegenheid, Sociale zaken, Vaardigheden en Arbeidsmobiliteit*, behandelt in haar uiteenzetting de sociale dimensie van het beleid van de Europese Unie, die door de huidige Europese Commissie onder leiding van voorzitter Juncker op de kaart werd gezet.

### A. Inleiding

Toen in 2014 een nieuwe Europese Commissie aantrad, geraakte de financiële en economische crisis geleidelijk onder controle, waardoor ruimte ontstond voor nieuw beleid. Jobs, groei en sociale rechtvaardigheid waren en zijn de prioriteiten van de Commissie omdat economische groei en sociale vooruitgang hand in hand gaan. De spreekster zet zich in voor een interne markt, waarin competitiviteit en sociale bescherming elkaar versterken.

Op sociaal vlak staat de hele Europese Unie voor dezelfde fundamentele uitdagingen:

- de samenleving wordt diverser en ouder;
- globalisering levert economische groei op, maar zorgt ook voor onzekerheid;
- de digitalisering zet zich door: werk wordt op verschillende manieren flexibel en robots en algoritmes scheppen banen, maar vernietigen en transformeren ook jobs.

Die belangrijke uitdagingen halen niet altijd de krantenkoppen, maar houden de mensen wel bezig. Blijft hun job bestaan? Kunnen zij rekenen op sociale bescherming als zij ouder worden? Wat brengt de toekomst voor hun kinderen? De bevolking verwacht terecht dat politici op verschillende niveaus die uitdagingen gezamenlijk aanpakken.

De Europese Unie heeft geïnvesteerd in groei en banen door investeringen te stimuleren en door de interne markt te verdiepen. Tegelijkertijd heeft zij ook werk gemaakt van de verdieping van een sociaal Europa:

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a organisé cette audition le 10 juillet 2018.

## I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

Dans son exposé, *Mme Marianne Thyssen, commissaire européenne pour l'Emploi, les Affaires sociales, les Compétences et la Mobilité des travailleurs*, aborde la dimension sociale de la politique européenne initiée par l'actuelle Commission européenne sous la houlette du président Juncker.

### A. Introduction

En 2014, lorsque la nouvelle Commission européenne est entrée en fonction, la crise financière et économique était progressivement maîtrisée, ouvrant la voie à de nouvelles politiques. L'emploi, la croissance et la justice sociale étaient et sont toujours les priorités de la Commission, dès lors que croissance économique et progrès social vont de pair. L'oratrice s'engage en faveur d'un marché intérieur dans lequel la compétitivité et la protection sociale se renforcent mutuellement.

Sur le plan social, l'ensemble de l'Union européenne est confrontée aux mêmes défis fondamentaux:

- une société de plus en plus diversifiée et vieillissante;
- une mondialisation qui génère une croissance économique, mais aussi des incertitudes;
- une numérisation qui se poursuit: la flexibilité du travail revêt différentes formes, les robots et les algorithmes créent des emplois, mais ils en détruisent aussi, ou les transforment.

Ces défis majeurs ne font pas toujours la une des journaux, mais ils préoccupent les gens. Leur emploi existera-t-il encore demain? Pourront-ils encore compter sur une protection sociale en vieillissant? Que réserve l'avenir à leurs enfants? La population attend, à juste titre, des politiques des différents niveaux qu'ils s'attaquent à ces défis ensemble.

L'Union européenne a investi dans la croissance et l'emploi en stimulant les investissements et en approfondissant le marché intérieur. Dans le même temps, elle a également œuvré à l'approfondissement d'une Europe sociale:

— door het jeugdgarantieplan wordt de strijd tegen jeugdwerkloosheid opgevoerd. Die daalt overal in Europa, maar komt in bepaalde regio's nog steeds boven 30 % uit. Aan de lidstaten wordt gevraagd om in eerste instantie de langdurige en structurele werkloosheid aan te pakken;

— de sociale dialoog wordt bevorderd;

— er wordt ingezet op de ontwikkeling van de vaardigheden van werknemers, zodat werkgevers binnen en buiten Europa kunnen concurreren;

— er wordt werk gemaakt van bewustmaking over het belang van veiligheid op de werkplek. Zo moeten de investeringen in bescherming tegen kankerverwekkende stoffen op termijn honderduizenden levens redden;

— de Europese pijler van sociale rechten werd tot stand gebracht.

De Europese commissaris gaat verder in haar uiteenzetting dieper in op twee belangrijke domeinen: arbeidsmobiliteit en de aanpassing van onze arbeidsmarkt en onze sociale systemen aan de nieuwe wereld van het werk.

## B. Arbeidsmobiliteit

In tien jaar tijd is de arbeidsmobiliteit in de Europese Unie bijna verdubbeld. Tien jaar geleden werkten of woonden 9 miljoen mensen in een andere lidstaat, nu gaat het om 17 miljoen personen. In de Europese Unie zijn er 1,5 miljoen mensen die wonen in één lidstaat, maar werken in een andere; ook zijn er meer dan 2 miljoen grensoverschrijdende detacheringen. Omdat de groeiende arbeidsmobiliteit de nationale arbeidsmarkten onder druk zet, heeft de Europese Commissie initiatieven genomen voor een eerlijke Europese arbeidsmarkt.

Toen de commissaris het voornemen uitte om de detacheringsrichtlijn te herzien, verwachtten velen dat dit een onmogelijke opdracht zou blijken te zijn. Het wetgevingsvoorstel kreeg elf zogenaamde gele kaarten vanwege de nationale parlementen. De onderhandelingen werden op het scherpst van de snede gevoerd, maar uiteindelijk werd een goed resultaat bereikt met nieuwe regels die door een ruime meerderheid in zowel Oost- als West-Europa worden onderschreven.

Het principe "gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plaats" geldt vanaf nu in de hele Europese Unie. Een

— le plan de garantie pour la jeunesse a intensifié la lutte contre le chômage chez les jeunes. Celui-ci est en baisse dans toute l'Europe, mais reste supérieur à 30 % dans certaines régions. Il est demandé aux États membres de s'attaquer en premier lieu au chômage structurel et de longue durée;

— le dialogue social est encouragé;

— l'accent est mis sur le développement des compétences des travailleurs, afin que les employeurs puissent être compétitifs tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Europe;

— des campagnes de sensibilisation soulignent l'importance de la sécurité sur le lieu de travail. Par exemple, l'investissement dans la protection contre les carcinogènes devrait, à terme, sauver des centaines de milliers de vies;

— le pilier européen des droits sociaux a été créé.

Dans son exposé, la commissaire européenne développe deux domaines principaux: la mobilité des travailleurs et l'adaptation de notre marché du travail et de nos systèmes sociaux au nouveau monde du travail.

## B. Mobilité des travailleurs

En dix ans, la mobilité des travailleurs dans l'Union européenne a pratiquement doublé. Il y a dix ans, neuf millions de personnes travaillaient ou vivaient dans un autre État membre, contre dix-sept millions aujourd'hui. Dans l'Union européenne, 1,5 million de personnes vivent dans un État membre mais travaillent dans un autre; il y a également plus de 2 millions de détachements transfrontaliers. En raison de la pression qu'exerce la mobilité croissante de la main-d'œuvre sur les marchés de l'emploi nationaux, la Commission européenne a pris des initiatives pour un marché du travail européen équitable.

Lorsque la commissaire a annoncé son intention de réviser la directive sur le détachement des travailleurs, beaucoup s'attendaient à ce que cela s'avère une tâche impossible. La proposition législative a reçu onze cartons jaunes des parlements nationaux. Les négociations ont été menées sur le fil du rasoir, mais en fin de compte, un bon résultat a été obtenu, avec de nouvelles règles qui ont été approuvées à une large majorité tant en Europe orientale qu'en Europe occidentale.

Le principe "à travail égal au même endroit, salaire égal" s'applique désormais dans toute l'Union

Belgische, Franse en Poolse werknemer op een Brusselse werf hebben nu recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden. Ook buiten de bouwsector moeten buitenlandse werkgevers de bestaande cao's naleven. Voor de betrokken werkgevers werd verduidelijkt hoe zij aan de loonvoorwaarden moeten voldoen en welke premies in rekening moeten worden gebracht. Klare regels moeten misbruiken via uitzendbureaus tegengaan.

In het verlengde hiervan is de Europese Commissie momenteel bezig met de herziening van de regels voor de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels. Aangezien de Europese Unie de nationale stelsels niet kan harmoniseren, is het een grote opgave om ervoor te zorgen dat werknemers rechten die zij in één lidstaat opbouwen kunnen meenemen naar een andere lidstaat. Het voorliggende wetgevingsvoorstel beoogt daarom een vereenvoudiging. Tegelijkertijd wordt gestreefd naar een betere samenwerking van de nationale instanties, die sneller informatie uitwisselen en in staat moeten zijn om problemen op te lossen. Ook op dat vlak wordt werk gemaakt van instrumenten die misbruik tegengaan.

Behalve aan duidelijke en eerlijke regels is er ook nood aan een betere en effectievere handhaving. Daarom heeft de commissaris voorgesteld om een Europese Arbeidsautoriteit op te richten. Nationale instanties werken nu reeds op operationeel en administratief vlak samen, maar een efficiëntere werkwijze dringt zich op; het is niet immers niet wenselijk dat elke lidstaat een eigen netwerk van bilaterale akkoorden moet opbouwen. De Europese Arbeidsautoriteit zal die samenwerking operationaliseren op het Europese niveau; zij zal nationale verbindingsofficieren samenbrengen, die informatie kunnen uitwisselen en gezamenlijke controles kunnen organiseren. De Europese Arbeidsautoriteit zal geschillen helpen oplossen en nationale inspecteurs helpen, zowel op logistiek vlak, bijvoorbeeld met vertalingen, als door risicoanalyses te maken en opleidingen te organiseren. De instantie zal ook de nodige ondersteuning bieden aan netwerken en initiatieven die mobiele burgers en bedrijven informatie verschaffen over hun rechten en plichten op de Europese arbeidsmarkt.

### C. Werk in de toekomst: de Europese pijler

Het sociale Europa is niet langer beperkt tot de mobiliteit van de werknemers. Onze arbeidsmarkt en onze socialebeschermingsstelsels moeten worden afgestemd op de uitdagingen van de 21<sup>ste</sup> eeuw, zoals de mondialisering, de digitalisering van de economie en de vergrijzing. In een economische en monetaire Unie spreekt het vanzelf dat de problemen gezamenlijk

européenne. Un travailleur actif sur un chantier bruxellois, qu'il soit belge, français ou polonais, bénéficie désormais des mêmes conditions de travail. En dehors du secteur de la construction, les employeurs étrangers doivent également se conformer aux conventions collectives en vigueur. Pour les employeurs concernés, il a été précisé comment ils doivent remplir les conditions de rémunération et quelles primes doivent être portées en compte. Des règles claires doivent empêcher les abus commis par des agences de travail intérimaire.

Dans le prolongement, la Commission européenne procède actuellement à la révision des règles relatives à la coordination des régimes de sécurité sociale. Comme l'Union européenne ne peut pas harmoniser les régimes nationaux, c'est un défi majeur que de veiller à ce que les travailleurs puissent transférer les droits qu'ils ont acquis dans un État membre dans un autre. La proposition législative à l'examen vise donc à la simplification. Dans le même temps, l'objectif est d'améliorer la coopération entre les autorités nationales, qui devraient échanger des informations plus rapidement et être en mesure de résoudre les problèmes. Dans ce domaine également, des instruments sont en cours d'élaboration pour prévenir les abus.

Outre des règles claires et équitables, il est également nécessaire d'améliorer l'application de la législation et de la rendre plus efficace. C'est pourquoi la commissaire a proposé la création d'une Autorité européenne de l'emploi. Les autorités nationales coopèrent déjà sur le plan opérationnel et administratif, mais un mode de fonctionnement plus efficace s'impose, car il n'est pas souhaitable que chaque État membre doive développer son propre réseau d'accords bilatéraux. L'Autorité européenne de l'emploi rendra cette coopération opérationnelle au niveau européen; elle réunira des officiers de liaison nationaux, qui pourront échanger des informations et organiser des contrôles conjoints. L'Autorité européenne du travail participera à la résolution des litiges et aidera les inspecteurs nationaux tant dans le domaine de la logistique (les traductions p. ex.) que de l'analyse des risques et de la formation. Elle apportera également le soutien nécessaire aux réseaux et initiatives qui fournissent aux citoyens et aux entreprises mobiles des informations sur leurs droits et obligations sur le marché du travail européen.

### C. Le futur de l'emploi: le socle européen

L'Europe sociale ne se limite plus à la mobilité des travailleurs. Il y a une nécessité pour nos marchés de travail et nos systèmes de protection sociale de s'adapter aux défis du vingt-et-unième siècle, tels que la mondialisation, la numérisation de l'économie et le vieillissement démographique. Dans une Union économique et monétaire, il est logique que les problèmes soient abordés

worden aangepakt. Daartoe heeft de Europese Unie de Europese pijler van sociale rechten uitgewerkt, een degelijke leidraad die de EU-lidstaten, het Europees Parlement en de Europese Commissie in november jongstleden hebben afgekondigd.

Aan de basis van de Europese pijler liggen twintig rechten en beginselen, waarmee voornamelijk drie doelstellingen worden nagestreefd:

- gelijke kansen op het vlak van vorming, opleiding en toegang tot de arbeidsmarkt;
- billijke arbeidsvoorwaarden;
- sociale bescherming voor elke burger.

De in deze pijler vervatte rechten dienen als kompas voor een opwaartse convergentie van de sociale bescherming in de lidstaten, die moet helpen om zowel de nationale als de Europese wetgeving inzake de arbeidsmarkt voor te bereiden op de “nieuwe wereld van het werk”. Aangezien vooral de lidstaten bevoegd zijn voor sociale aangelegenheden, dragen zij de hoofdverantwoordelijkheid om de Europese pijler in de praktijk te brengen, samen met de sociale partners en het middenveld.

De Europese Commissie volgt de vooruitgang op die wordt geboekt in het kader van het Europees semester, de jaarlijkse cyclus van beleidscoördinatie in de EU. Dit jaar kwam de klemtoon van het semester nog sterker op het sociale aspect te liggen. De nieuwe boordtabel bevat een aantal sociale sleutelindicatoren. De rapporten en de specifieke aanbevelingen per land zullen voortaan zijn gebaseerd op de Europese pijler van sociale rechten.

Ter ondersteuning van de interne hervormingen kunnen de EU-lidstaten tevens rekenen op de Europese financiële middelen. In het volgende meerjarig financieel kader wordt voorgesteld de toegekende middelen sterker afhankelijk te maken van de tenuitvoerlegging van de in het kader van het Europees semester geformuleerde aanbevelingen.

#### **D. Toekomst van werk: wetgevende voorstellen**

Om de Europese pijler van sociale rechten concreet gestalte te geven, zet de Europese Commissie niet alleen in op beleidscoördinatie en fondsen; er wordt ook op wetgevend vlak opgetreden. Om de sociale wetgeving aan te passen aan de veranderende wereld, gaat de Commissie op een weloverwogen en evenwichtige manier aan de slag wanneer zij van oordeel is dat het noodzakelijk is om op Europees niveau te handelen.

ensemble. A cette fin, l'Union européenne s'est dotée d'un guide solide: le socle européen des droits sociaux proclamé en novembre dernier par les États membres, le Parlement européen et la Commission.

Le socle contient 20 droits et principes, regroupés autour de trois objectifs principaux:

- l'égalité des chances en matière d'éducation, de formation et d'accès au marché du travail;
- l'équité des conditions de travail;
- l'accès de chacun à une protection sociale.

Les droits inscrits dans le socle servent de guide de référence pour une convergence vers le haut de la protection sociale dans les États membres. Cela doit aider à préparer la législation, nationale comme européenne, au nouveau monde du travail. Comme la compétence en matière sociale revient principalement aux États membres, ce sont eux qui sont en première ligne responsables pour faire du socle européen une réalité, avec la collaboration des partenaires sociaux et de la société civile.

Au niveau de la Commission européenne, les progrès réalisés dans le cadre du Semestre européen, notre cycle annuel de coordination politique, sont suivis. Cette année, le Semestre est devenu encore plus social. Le nouveau tableau de bord social reprend un ensemble d'indicateurs sociaux clés. Désormais, les rapports et recommandations spécifiques par pays s'inspirent du socle européen des droits sociaux.

Les États membres peuvent aussi compter sur les fonds européens pour soutenir leurs réformes. Dans le prochain cadre financier pluriannuel, il est proposé de renforcer le lien entre les fonds alloués et les réformes recommandées dans le cadre du Semestre européen.

#### **D. Le futur de l'emploi: propositions législatives**

Afin de donner concrètement forme au pilier européen des droits sociaux, la Commission européenne ne mise pas seulement sur la coordination de la politique et sur des fonds; des actions sont également menées sur le plan législatif. Afin d'adapter la législation sociale à un monde en mutation, la Commission procède de manière réfléchie et équilibrée si elle estime qu'il est nécessaire d'agir au niveau européen.

### 1. *Work-Life balance*

Vooreerst moet de regelgeving aan de vergrijzing worden aangepast. Steeds meer mensen moeten een beroep doen op de sociale stelsels, terwijl steeds minder mensen bijdragen. Tegelijkertijd blijkt dat vrouwen nog altijd minder actief zijn op de arbeidsmarkt dan mannen; die kloof in arbeidsparticipatie kost Europa jaarlijks 2,8 % van het bruto binnenlands product.

Tussen mannen en vrouwen bestaat ook nog steeds een loonkloof, een pensioenkloof en ook een “zorgkloof”, de ongelijke verdeling van zorgtaken tussen man en vrouw. Daarom heeft de commissaris, ten behoeve van een beter evenwicht tussen werk en privéleven, een voorstel geformuleerd dat mannen en vrouwen helpt om de zorgtaken gelijkwaardiger te verdelen. Meer bepaald wordt vooropgesteld dat alle werknemers in de Europese Unie recht hebben op vaderschapsverlof, niet-overdraagbaar ouderschapsverlof en zorgverlof.

### 2. *Transparant werk*

Behalve vergrijzing is de verandering van de arbeidswereld ook een belangrijke factor. Flexibiliteit levert groei en banen op. Het is onmogelijk om die flexibiliteit aan banden te leggen, maar er moet wel naar worden gestreefd dat de werkomstandigheden voor iedereen op voorhand duidelijk zijn en worden gekenmerkt door een minimum aan voorspelbaarheid. Om dat te realiseren, heeft de Europese Commissie een voorstel voor transparante en voorspelbare werkomstandigheden uitgewerkt. Iedereen die werkt, moet informatie krijgen over de essentiële elementen van zijn arbeidsrelatie vanaf de eerste werkdag. Dat is niet alleen noodzakelijk om de zwakste werknemers te beschermen, maar ook om zwartwerk te bestrijden.

Sommige bedrijven maken zich zorgen over administratieve lasten. Het kan lastig zijn om alle informatie klaar te hebben op de eerste werkdag, maar in de huidige digitale tijd kan een persoon niet maandenlang in het ongewisse worden gelaten over de essentie van zijn arbeidsrelatie. Bovendien wordt vooropgesteld dat de overheid zelf zoveel mogelijk informatie op digitale wijze verstrekt, precies om de lasten voor de bedrijven te verlichten.

### 3. *Sociale bescherming*

Op de flexibele arbeidsmarkt maakt de “job voor het leven” meer en meer plaats voor “een leven lang jobs”.

### 1. *Équilibre vie privée/vie professionnelle*

Il faut tout d'abord adapter la réglementation au vieillissement. Un nombre croissant de personnes doivent recourir aux systèmes de protection sociale, alors que de moins en moins de personnes y contribuent. Dans le même temps, il apparaît que le taux d'activité des femmes demeure inférieur à celui des hommes sur le marché du travail; ce fossé dans la participation à l'emploi coûte annuellement 2,8 % du produit intérieur brut à l'Europe.

De même, les hommes et les femmes ne sont toujours pas égaux en ce qui concerne les salaires, les pensions et les obligations familiales (la répartition inégale des tâches au sein du ménage). Dès lors, la commissaire a élaboré une proposition visant à aider les hommes et les femmes à se répartir les obligations familiales de manière plus égale, dans l'optique d'améliorer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Plus précisément, il est préconisé que tous les travailleurs dans l'Union européenne aient droit au congé de paternité et aux congés parental et d'assistance non transférables.

### 2. *Conditions de travail transparentes*

Hormis le vieillissement, le changement du monde du travail constitue également un facteur important. La flexibilité génère de la croissance et des emplois. Il est impossible de limiter cette flexibilité, mais il faut toutefois s'atteler à ce que les conditions de travail soient claires pour tous et caractérisées par un minimum de prévisibilité. Pour ce faire, la Commission européenne a élaboré une proposition visant à accroître la transparence et la prévisibilité des conditions de travail. Quiconque travaille doit obtenir des informations sur les éléments essentiels de sa relation de travail dès le premier jour. Cela n'est pas seulement nécessaire pour protéger les travailleurs les plus vulnérables, mais aussi pour lutter contre le travail au noir.

Certaines entreprises s'inquiètent au sujet des charges administratives. Il peut être difficile de disposer de toutes les informations dès le premier jour de travail, mais, dans l'ère numérique actuelle, une personne ne peut être laissée dans l'incertitude durant des mois au sujet de l'essence de sa relation de travail. Il est en outre préconisé que les pouvoirs publics eux-mêmes fournissent un maximum d'informations par la voie numérique, précisément dans le but d'alléger les charges pour les entreprises.

### 3. *Protection sociale*

Eu égard à la flexibilité qui caractérise le marché du travail, le concept d'“emploi pour la vie” évolue de

Mensen wisselen tijdens hun loopbaan vele malen van baan en van statuut. Als er gaten in de loopbaan zijn, zijn er ook gaten in de bescherming door de sociale zekerheid. Dat is nadelig voor de werknemers, maar zet ook onze socialezekerheidsstelsels onder druk.

In maart 2018 heeft de Europese Commissie daarom de volgende aanbeveling uitgewerkt voor de lidstaten: maak voor iedereen toegang tot sociale bescherming mogelijk. Het staat de lidstaten vrij om zelf te bepalen hoe zij dat doen, maar er gelden wel twee vereisten:

- de dekking moet adequaat zijn;
- de dekking moet overdraagbaar zijn van het ene statuut naar het andere, wat in de nieuwe economie essentieel is.

### E. Conclusie

*Europees commissaris Marianne Thyssen* benadrukt dat alle lidstaten van de Europese Unie voor dezelfde sociale uitdagingen staan, wat een gezamenlijke aanpak logisch maakt. De huidige Europese Commissie heeft de richting aangegeven en de Europese pijler van sociale rechten vormt een kompas, dat de Unie en de lidstaten blijvend tot gids zal zijn. Ook werden concrete hervormingen doorgevoerd ten behoeve van een eerlijke interne markt en om Europa voor te bereiden op de toekomst. Zij besluit dat de Europese instellingen en alle betrokken instanties in de lidstaten moeten samenwerken aan een eerlijk en dynamisch Europa.

## II. — GEDACHTEWISSELING

### A. Vragen en opmerkingen van de leden

*De heer Wouter Raskin (N-VA)* onderschrijft de klemtonen die door de Europese commissaris worden gelegd. De taak waar zij voor staat, is niet eenvoudig: het vinden van een evenwicht tussen de opvattingen en belangen van de lidstaten op het vlak van sociaal beleid.

Wat het recht op een werkloosheidsuitkering betreft, werd in oktober 2016 een belangrijke en positieve hervorming voorgesteld, die tot een inperking van misbruiken moet leiden: voortaan zijn arbeidsprestaties van drie maanden in een land vereist, terwijl daarvoor één dag van arbeid volstond op voorwaarde dat de

plus en plus vers une situation dans laquelle différents emplois se succèdent au cours d'une même carrière. Les travailleurs changent plusieurs fois d'emploi et de statut. Mais les interruptions de carrière entraînent également l'interruption de la protection offerte par la sécurité sociale. Cette situation nuit aux travailleurs et elle pèse sur nos régimes de sécurité sociale.

En mars 2018, la Commission européenne a donc formulé la recommandation suivante à l'intention des États membres: permettre à tous d'avoir accès à la protection sociale. Les États membres sont libres de décider de la façon d'atteindre cet objectif, moyennant toutefois le respect de deux conditions:

- la couverture doit être adéquate;
- la couverture doit pouvoir être transférée d'un statut à l'autre, ce qui est essentiel dans le cadre de la nouvelle économie.

### E. Conclusion

*La commissaire européenne Marianne Thyssen* souligne que tous les États membres de l'Union européenne sont confrontés aux mêmes défis sociaux. Il est donc logique de mener une politique commune en la matière. L'actuelle Commission européenne a défini les orientations à suivre. Le socle européen des droits sociaux est une boussole qui continuera à guider l'Union et les États membres. Des réformes concrètes ont par ailleurs été réalisées pour garantir le caractère équitable du marché intérieur et préparer l'Europe à l'avenir. La commissaire européenne conclut son intervention en soulignant que les institutions européennes et tous les organes concernés des États membres doivent oeuvrer ensemble à l'avènement d'une Europe juste et dynamique.

## II. — ÉCHANGE DE VUES

### A. Questions et observations des membres

*M. Wouter Raskin (N-VA)* souscrit aux éléments mis en évidence par la commissaire européenne, qui a la difficile mission de trouver un équilibre entre les points de vue et les intérêts des différents États membres dans le domaine de la politique sociale.

En ce qui concerne le droit à une allocation de chômage, une réforme importante et positive a été proposée en octobre 2016. Elle doit permettre de limiter les abus: dorénavant, des prestations de travail de trois mois dans un pays sont requises, alors qu'auparavant, un seul jour de travail suffisait, à condition que l'intéressé



betrokkene daarvoor in een andere EU-lidstaat had gewerkt. Bevestigt de commissaris dat in de Europese Raad voorstellen figureren om de minimumduur opnieuw in te korten, terwijl die in de visie van de Belgische regering juist tot zes maanden zou moeten worden opgetrokken? Doordat de uitkeringen in België niet beperkt zijn in de tijd en langdurig op een hoog niveau blijven, vormen zij een aantrekkingspool voor sociaal toerisme.

De aanscherping van de detachingsregels was een terechte maatregel, die de situatie op het terrein heeft verbeterd zonder de arbeidsmobiliteit in het gedrang te brengen. Niettemin blijven er risico's omdat de socialezekerheidsbijdragen nog steeds langdurig in het land van herkomst kunnen worden betaald en omdat controles niet eenvoudig te organiseren zijn. Dat geldt zeker voor de bouw- en transportsector, die van het toepassingsgebied van de algemene regels werden uitgesloten.

De commissaris heeft voorgesteld om elke werknemer in de Europese Unie recht te geven op vijf dagen zorgverlof. Hoe verhoudt dat voorstel zich tot de bestaande thematische zorgverloven in België?

Duidelijke regels moeten sporen met adequate controles en uitwisseling van informatie tussen lidstaten, die tot nu toe vooral gebaseerd is op bilaterale afspraken en niet altijd efficiënt verloopt. Is het wenselijk om meer in te zetten op structurele en multilaterale overeenkomsten? Wanneer zal de aangekondigde EESSI-databank functioneel zijn? Zijn er garanties dat alle lidstaten daar tegen 2019 op zullen worden aangesloten? Is de oprichting van een Europese Arbeidsautoriteit bedoeld om die databank beter te doen werken?

*De heer Frédéric Daerden (PS)* erkent dat de Europese Commissie ernaar streeft om de sociale dimensie van de Europese Unie te versterken, maar vreest dat er in de praktijk ter zake weinig concrete realisaties zijn door de onwil van bepaalde lidstaten. De sociale bescherming behoort nog niet tot de harde kern van het beleid van de Europese Unie en er is vooralsnog geen uitzicht op beterschap.

De herziening van de detachingsrichtlijn is een stap in de goede richting, maar gaat niet ver genoeg en brengt wellicht geen duurzame veranderingen teweeg, mede doordat de regels voor sociale bijdragen niet werden aangepast. Daardoor blijft het risico op nivellering

ait précédemment travaillé dans un État membre de l'Union européenne. La commissaire confirme-t-elle que des propositions sont sur la table du Conseil européen en vue de réduire à nouveau la durée minimale, alors que, dans l'optique du gouvernement belge, elle devrait au contraire être portée à six mois? Étant donné qu'en Belgique, les allocations ne sont pas limitées dans le temps et qu'elles maintiennent longtemps un niveau élevé, elles constituent un pôle d'attraction pour le tourisme social.

Le durcissement des règles en matière de détachement était une règle légitime, qui a amélioré la situation sur le terrain, sans porter atteinte à la mobilité du travail. Certains risques subsistent néanmoins, dans la mesure où les cotisations de sécurité sociale peuvent toujours être payées à long terme dans le pays d'origine, et du fait que les contrôles ne sont pas simples à organiser. Cela s'applique certainement aux secteurs de la construction et du transport, qui échappent au champ d'application des règles générales.

La commissaire a proposé d'accorder à chaque travailleur de l'Union européenne le droit à cinq jours de congé d'assistance. Quel est le lien entre cette proposition et les congés thématiques pour soins existant actuellement en Belgique?

Des règles claires doivent être fixées, en parallèle avec des contrôles adéquats et l'échange d'informations entre États membres, autant d'aspects qui, à ce jour, se fondent essentiellement sur des accords bilatéraux et dont la mise en pratique n'est pas toujours optimale. Ne serait-il pas opportun de miser davantage sur des accords structurels et multilatéraux? Quand la banque de données EESSI sera-t-elle opérationnelle? La commissaire peut-elle garantir que tous les États membres y seront connectés d'ici à 2019? La création d'une Autorité européenne de l'emploi vise-t-elle à améliorer le fonctionnement de cette banque de données?

*M. Frédéric Daerden (PS)*, tout en reconnaissant l'intention de la Commission européenne de renforcer la dimension sociale de l'Union européenne, craint que dans la pratique, il y ait peu de réalisations concrètes dans ce domaine en raison du manque de volonté de certains États membres. La protection sociale ne figure pas parmi les priorités de la politique de l'Union européenne et il n'y a encore aucune perspective d'amélioration.

La révision de la directive sur le détachement des travailleurs est un pas dans la bonne direction, mais elle ne va pas assez loin et pourrait ne pas entraîner de changements durables, notamment parce que les règles relatives aux cotisations sociales n'ont pas été

naar beneden bestaan. Welke mogelijkheden zijn er om sociale dumping beter te bestrijden? Werd de aangekondigde Europese Arbeidsautoriteit reeds opgericht? Met welke nationale instanties zal zij samenwerken?

Het evenwicht tussen arbeid en privéleven is een terecht aandachtspunt. Hoe wordt het voorstel om bij ouderschapsverlof een vergoeding toe te kennen op ten minste het niveau van de ziekteverzekering door de lidstaten onthaald?

De flexibilisering van de arbeid door uiteenlopende internetplatformen is een bron van bezorgdheid. Welke initiatieven neemt de Europese Commissie om die precare jobs beter te omkaderen?

Door de onwil om de meerjarenbegroting van de Europese Unie te verhogen, dreigt de financiering van de Europese fondsen, zoals het Europees Sociaal Fonds en het Europees fonds voor aanpassing aan de globalisering, in het gedrang te komen. Hoe wordt omgegaan met het strikte budgettaire kader? De criteria om een beroep te kunnen doen op het Europees fonds voor aanpassing aan de globalisering worden aangepast, zowel inzake de minimumdrempel van het aantal werknemers als wat het type van herstructurering betreft. Wat zijn de concrete beleidsopties en wat is de stand van zaken? In welke zin zal de band tussen de fondsen en de beleidswijzigingen worden versterkt? Dreigt de sociale bescherming daardoor niet te worden beperkt?

*Mevrouw Stéphanie Thoron (MR)* vraagt naar de prioriteiten van de commissaris gedurende de rest van haar ambtstermijn.

Binnen welk kader zal de Europese Arbeidsautoriteit functioneren? Welke zullen haar opdrachten op korte en middellange termijn zijn? Zal zij over instrumenten beschikken om misbruik van detachering tegen te gaan?

*De heer Stefaan Vercamer (CD&V)* hecht veel belang aan de sociale dimensie van de Europese Unie. De uitvaardiging van een Europese pijler van sociale rechten is een belangrijke stap, die tot verdieping van de politieke samenwerking kan leiden en het draagvlak van de Europese Unie zal vergroten.

De commissaris heeft in de afgelopen jaren veel bakens in de goede richting verzet. Zo leidt de herziening van de regels voor detachering tot een evolutie naar gelijk loon voor gelijk werk en minder sociale dumping. In dat dossier blijven voornamelijk wel twee problemen overeind: de niet-toepassing van de detacheringsregels in de transportsector en het gebrek aan controle op de

adaptées. De ce fait, le risque d'un nivellement par le bas subsiste. Quelles sont les possibilités qui s'offrent afin de mieux lutter contre le dumping social? L'Autorité européenne de l'emploi annoncée a-t-elle déjà été mise en place? Avec quelles autorités nationales coopérera-t-elle?

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une préoccupation légitime. Comment la proposition d'accorder une indemnité pour le congé parental de même niveau au moins que celui de l'assurance maladie a-t-elle été accueillie par les États membres?

La flexibilisation du travail par le biais de diverses plates-formes Internet est une source de préoccupation. Quelles initiatives la Commission prend-elle pour mieux encadrer ces emplois précaires?

La réticence à augmenter le budget pluriannuel de l'Union européenne risque de compromettre le financement des fonds européens, tels que le Fonds social européen et le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation. Comment le cadre budgétaire strict est-il géré? Les critères d'intervention du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation vont être adaptés, tant en ce qui concerne le seuil minimal du nombre de travailleurs que le type de restructuration. Quelles sont les options politiques concrètes et quel est l'état d'avancement? De quelle manière le lien entre les fonds et les changements politiques sera-t-il renforcé? Cela ne risque-t-il pas de restreindre la protection sociale?

*Mme Stéphanie Thoron (MR)* s'enquiert des priorités de la commissaire d'ici à la fin de son mandat.

Dans quel cadre l'Autorité européenne de l'emploi fonctionnera-t-elle? Quelles seront ses missions à court et à moyen terme? Sera-t-elle armée pour lutter contre les abus en matière de détachement?

*M. Stefaan Vercamer (CD&V)* accorde une grande importance à la dimension sociale de l'Union européenne. L'adoption d'un socle européen des droits sociaux est une étape importante, qui peut conduire à un approfondissement de la coopération politique et renforcer l'assise de l'Union européenne.

Au cours des dernières années, la commissaire a fait amplement bouger les lignes. Ainsi, la révision des règles en matière de détachement permet d'évoluer vers un salaire égal à travail égal et de combattre le dumping social. Dans ce dossier, deux problèmes subsistent toutefois: la non-application des règles relatives au détachement dans le secteur des transports et le

naleving van de regels. Verwacht de commissaris dat op die vlakken spoedig vooruitgang zal kunnen worden geboekt? Bestaat er bij de lidstaten goede wil om met andere landen te communiceren met als doelstelling de bestrijding van misbruiken? Tegen wanneer zal de Europese Arbeidsautoriteit impact kunnen hebben?

Inzake de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels heeft de Europese Unie beperkte mogelijkheden, terwijl er ook daardoor risico's voor niet-loyale mededinging bestaan.

Wat transparante arbeidsomstandigheden betreft, moet een evenwicht worden nagestreefd tussen het recht op sociale bescherming van werknemers en de administratieve lasten van werkgevers. Is de keuze om alle informatie over de arbeidsovereenkomst vooraf via databanken mee te delen wel een efficiënte werkwijze? Zijn er waarborgen dat de arbeidsvoorwaarden zullen verbeteren door een betere terbeschikkingstelling van informatie alleen?

Het is billijk dat een persoon ten minste drie maanden in een bepaalde EU-lidstaat moet werken vooraleer hij recht heeft op een werkloosheidsuitkering in het betrokken land, in het bijzonder als die uitkering, zoals in België, niet beperkt is in de tijd. Wat is de stand van zaken op dit punt?

Op het vlak van het streven naar een evenwicht tussen werk en privéleven heeft ons land een voortrekkersrol gespeeld. De invoering van Europese regels voor zorgverlof met een uitkering bevordert ook de gelijkheid van vrouwen en mannen.

*De heer Egbert Lachaert (Open Vld)* gaat akkoord met strengere detachingsregels omdat zij tot een meer loyale mededinging leiden. Hoe zal de naleving van die regels worden gewaarborgd? Hoe zullen buitenlandse ondernemingen met gedetacheerde werknemers op de hoogte kunnen zijn van de regels die zij moeten volgen? Die regels kunnen complex zijn, onder meer door sectoraal bepaalde verplichtingen, zoals de toekenning van ecocheques voor een bepaald bedrag. Zeker bij korte detacheringen lijkt dat een moeilijke opgave. Komt er per sector een digitaal platform waar alle informatie ter beschikking wordt gesteld? Sommige onduidelijkheden moeten ook nog worden opgelost, bijvoorbeeld over de verplichting om extralegale voordelen toe te kennen bij tewerkstelling in een land waar de lonen veel hoger liggen dan dat van een gedetacheerde werknemer.

manque de contrôle du respect des règles. La commissaire s'attend-elle à des avancées rapides dans ce domaine? Perçoit-elle, de la part des États membres, la volonté de communiquer avec les autres pays en vue de lutter contre les abus? À quelle échéance les effets de l'Autorité européenne de l'emploi se feront-ils ressentir?

Concernant la coordination des régimes de sécurité sociale, les moyens de l'Union européenne sont limités, en dépit des risques de concurrence déloyale que cette situation engendre.

Pour ce qui est de la transparence des conditions de travail, un équilibre doit être visé entre le droit à la protection sociale des travailleurs et les charges administratives des employeurs. Le choix de communiquer préalablement, par le biais de banques de données, toutes les informations relatives au contrat de travail constitue-t-il réellement une méthode de travail efficace? Qu'est-ce qui garantit qu'une meilleure diffusion de l'information entraînera une amélioration des conditions de travail?

Il est juste de lier le droit de percevoir des allocations de chômage dans un État membre déterminé de l'UE à l'obligation d'y avoir travaillé au moins trois mois, en particulier si, comme en Belgique, ces allocations ne sont pas limitées dans le temps. Qu'en est-il à cet égard?

Notre pays a joué un rôle de pionnier dans la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'instauration de règles européennes concernant le congé d'assistance assorti d'une allocation favorise également l'égalité entre les femmes et les hommes.

*M. Egbert Lachaert (Open Vld)* souscrit à la volonté de durcir les règles de détachement, ce qui permettra de développer une concurrence plus loyale. Comment le respect de ces règles sera-t-il garanti? Comment les entreprises étrangères qui occupent des travailleurs détachés pourront-elles connaître les règles qui leur sont applicables? Ces règles peuvent être complexes, notamment en raison de l'existence d'obligations imposées au niveau sectoriel, telles que l'octroi d'écochèques pour un montant déterminé. Cela risque de rendre les choses difficiles, surtout dans le cas des détachements de courte durée. A-t-on l'intention de créer pour chaque secteur une plateforme numérique reprenant toutes les informations nécessaires? Certains points doivent par ailleurs encore être éclaircis, comme l'obligation d'accorder des avantages extralégaux lorsque la personne est occupée dans un pays où les salaires sont beaucoup plus élevés que ceux d'un travailleur détaché.

De spreker vraagt naar het standpunt van de Europese commissaris over een aantal bijzondere kenmerken van de Belgische arbeidsmarkt:

— is de combinatie van korte loopbanen en hoge lonen, die een zeer hoge productiviteit noodzakelijk maakt, houdbaar en normaal of verdient de optie van de federale regering om de loopbanen te verlengen, de lasten te verlagen en in alternatieve financiering voor de sociale zekerheid te voorzien de voorkeur?

— hoe kan de toegang tot de arbeidsmarkt worden verbeterd voor groepen die het nu slecht doen, zoals jongeren, ouderen, personen met een migratieachtergrond en inwoners van bepaalde regio's? Kan een grotere flexibilisering van de arbeidsmarkt een oplossing zijn?

*Mevrouw Monica De Coninck (sp.a)* benadrukt dat een aangepast en rechtvaardig sociaal beleid voor het draagvlak en de meerwaarde van de Europese Unie even essentieel is als de vrije markt. Vooral personen aan de onderkant van de arbeidsmarkt vrezen terecht voor een ondermijning van hun sociale bescherming.

De herziening van de detacheringsrichtlijn is positief, maar het is betreurenswaardig dat tegelijkertijd niet ook de verordening met betrekking tot de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels werd doorgevoerd. De impact van de nieuwe detacheringsregels was voor België reeds beperkt door de ruime invulling die ons land al sinds 2002 aan de regels geeft. Die benadering van ons land wordt overigens betwist: het Hof van Justitie zal zich binnenkort, naar aanleiding van een ingebrekestelling door de Europese Commissie, uitspreken over antimisbruikbepalingen in de Belgische wetgeving, meer bepaald over de controle op A1-verklaringen die door herkomstlanden wordt uitgereikt. Het Europees Parlement legt in dit dossier terecht de klemtoon op een loyale samenwerking tussen de overheden van verschillende lidstaten, wat in hoofde van de Europese Commissie kennelijk minder het geval is. Het streven naar transparantie moet ook in dit dossier centraal staan, wat de spreekster tot de volgende vragen brengt:

— Zal de Europese Commissie de amendementen van het Europees Parlement overnemen?

— Wat is de timing van de verdere procedure? Is een afronding tijdens de lopende legislatuur nog haalbaar?

L'intervenante demande ce que pense la commissaire européenne de certaines particularités du marché du travail belge:

— est-il tenable et normal de combiner carrières courtes et salaires élevés, ce qui suppose une très grande productivité, ou doit-on préférer à cette option celle retenue par le gouvernement fédéral, qui est de prolonger les carrières, de réduire les charges et de prévoir un financement alternatif pour la sécurité sociale?

— comment améliorer l'accès au marché du travail pour les groupes qui n'y sont pas suffisamment représentés, tels que les jeunes, les personnes âgées, les personnes issues de l'immigration ou celles qui habitent dans certaines régions? Pourrait-on remédier à cette situation par une plus grande flexibilisation du marché du travail?

*Mme Monica De Coninck (sp.a)* souligne qu'une politique sociale appropriée et juste est tout aussi essentielle pour l'adhésion envers l'Union européenne et sa plus-value que le libre marché. Ce sont surtout les personnes les moins bien loties sur le marché du travail qui craignent à juste titre une détérioration de leur protection sociale.

La révision de la directive sur le détachement des travailleurs est une bonne chose, mais il est regrettable que la réglementation portant sur la coordination des régimes de sécurité sociale n'ait pas également été mise en œuvre simultanément. L'impact des nouvelles règles relatives au détachement était limité pour la Belgique grâce à l'interprétation large que notre pays donne déjà à ces règles depuis 2002. Cette approche adoptée par notre pays est d'ailleurs contestée: la Cour de Justice se prononcera prochainement, à la suite d'une mise en demeure par la Commission européenne, au sujet des dispositions anti-abus prévues dans la législation belge, plus précisément sur le contrôle des déclarations A1 délivrées par les pays d'origine. Dans ce dossier, le Parlement européen met à juste titre l'accent sur une coopération loyale entre les pouvoirs publics des différents États membres, ce qui est manifestement moins le cas dans le chef de la Commission européenne. L'objectif de la transparence doit également être au cœur des préoccupations dans ce dossier, ce qui amène l'intervenante à poser les questions suivantes:

— La Commission européenne reprendra-t-elle les amendements du Parlement européen?

— Quel est le calendrier de la suite de la procédure? Est-il encore possible de la conclure au cours de la législature actuelle?

Hoe kan de transportsector worden opgenomen in het Europees sociaal dispositief? De meningsverschillen over dit onderwerp binnen de Europese Unie zijn groot, wat kan leiden tot zwakke regels, onder meer op het vlak van rij- en rusttijden. Onderschrijft de commissaris een betere controle op de toegang tot het beroep (probleem van cabotage), de detacheringsregels en de tachografen (waarmee de naleving van de rij- en rusttijden wordt nagegaan)? Engageert zij zich ertoe om een herziening van de toepasselijke regels binnen de Europese Commissie te bepleiten? Is zij op de hoogte van het voornemen van de Franse president om ter zake door bilaterale contacten overeenstemming binnen de Europese Unie te bereiken?

Op welke manier zal de oprichting van een Europese Arbeidsautoriteit een meer gecoördineerde aanpak mogelijk maken?

Wijst het hoge aantal personen die als zelfstandigen in België komen werken op een toename van het probleem van schijnzelfstandigheid? Hoe kan daarop worden gereageerd?

De Europese Unie zou nauwgezetter moeten toezien op de verbetering van de arbeidsmarktperspectieven voor groepen die in België met achterstelling kampen, zoals ouderen, jongeren en personen van allochtone herkomst. Het Europese jeugdgarantieplan werd nauwgezet geïmplementeerd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, maar niet in het Vlaams en Waals Gewest, wat hen tot actie zou moeten aanzetten.

Hoe groot acht de commissaris de kans op realisatie van haar voorstel met betrekking tot vijf dagen zorgverlof per jaar met een minimale vergoeding op het niveau van de ziekte-uitkering? De spreekster merkt op dat de meerderheidsfracties in de Kamer een motie ter ondersteuning van het voorstel niet hebben aangenomen.

Kan de steun uit fondsen van de Europese Unie voor landen uit Centraal- en Oost-Europa afhankelijk worden gemaakt van de loyale implementatie van het Europese beleid, zoals voor de spreiding van asielzoekers?

*De heer Vincent Van Quickenborne (Open Vld), voorzitter,* merkt op dat België tegen 2020 volgens de Europese doelstellingen een tewerkstellingsgraad van 73,2 % moet bereiken. Voor het eerst in twintig jaar stijgt dat cijfer voor ons land effectief, maar er is nog een grote achterstand voor bepaalde groepen, zoals ouderen, al blijkt uit een studie van Acerta ook voor die groep een positieve evolutie. Wat is de opvatting van

Comment le secteur des transports peut-il être inclus dans le dispositif social européen? Les divergences en la matière sont énormes au sein de l'Union européenne, ce qui peut conduire à des règles faibles, notamment dans le domaine des durées de conduite et des temps de repos. La commissaire souscrit-elle à un meilleur contrôle de l'accès à la profession (problème du cabotage), des règles relatives au détachement et des tachygraphes (à l'aide desquels le respect des durées de conduite et des temps de repos est contrôlé)? S'engage-t-elle à plaider en faveur d'une révision des règles applicables au sein de la Commission européenne? A-t-elle connaissance de l'intention du président français d'atteindre un accord en la matière au sein de l'Union européenne par le biais de contacts bilatéraux?

En quoi la création d'une Autorité européenne de l'emploi permettra-t-elle une approche plus coordonnée?

Le nombre élevé de personnes qui se rendent en Belgique pour travailler en tant qu'indépendant témoigne-t-il d'une recrudescence du problème des faux indépendants? Quelle réaction adopter face à ce problème?

L'Union européenne devrait veiller plus étroitement à l'amélioration des perspectives sur le marché du travail pour les groupes problématiques en Belgique tels que les seniors, les jeunes et les personnes d'origine étrangère. Le plan européen "Garantie pour la jeunesse" a été scrupuleusement mis en œuvre dans la Région de Bruxelles-Capitale, mais pas dans les Régions wallonne et flamande, ce qui devrait inciter celles-ci à agir.

Quelles sont, selon la commissaire, les chances de réussite de sa proposition relative aux cinq jours de congé d'assistance par an, avec une rémunération minimale au niveau de l'allocation maladie? L'intervenante souligne qu'à la Chambre, les partis de la majorité ont rejeté une motion soutenant la proposition.

L'aide provenant de fonds de l'Union européenne en faveur des pays d'Europe centrale et orientale peut-elle être subordonnée à la mise en œuvre loyale de la politique européenne, par exemple en ce qui concerne la répartition des demandeurs d'asile?

*M. Vincent Van Quickenborne (Open Vld), président,* fait remarquer que, d'ici à 2020, conformément aux objectifs européens, la Belgique devrait atteindre un taux d'emploi de 73,2 %. Pour la première fois depuis 20 ans, ce chiffre a effectivement augmenté dans notre pays, mais on note toujours un retard important dans certains groupes, comme les seniors, même si une étude d'Acerta met en évidence une évolution positive

de commissaris over ons stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, dat de activering van oudere personen volgens sommigen bemoeilijkt?

Wat personen met een migratieachtergrond betreft, doet ons land het heel slecht. Zouden meer flexibiliteit en lagere minimumlonen tot een verbetering kunnen leiden?

De werkloosheidsgraad in het Vlaams en het Waals Gewest vertoont grote verschillen. Hoe kunnen die verschillen alvast in de grensregio's, zoals de eurometropolen, worden verkleind? Het is opvallend dat de werkloosheidsgraad veel hoger ligt in Noord-Frankrijk en in West-Henegouwen dan in Zuidwest-Vlaanderen.

Sommige grenswerknemers worden geconfronteerd met een hiaat in hun sociale bescherming doordat de werkstaat instaat voor de pensioenen en de woonstaat verantwoordelijk is voor de werkloosheidsuitkering. Kan de Europese Unie een bijdrage leveren tot een oplossing voor de getroffen groep?

De Europese Commissie heeft terecht een initiatief genomen met betrekking tot de zorgverloven. Is de commissaris voorstander van de mogelijkheid om het facultatieve deel van het moederschapsverlof over te dragen aan de vader, zoals in een wetsvoorstel<sup>1</sup> van de spreker wordt beoogd?

### B. Antwoorden van de Europese commissaris

*Mevrouw Marianne Thyssen, Europees commissaris voor Werkgelegenheid, Sociale zaken, Vaardigheden en Arbeidsmobiliteit*, maakt duidelijk dat niet kan worden gesteld dat de sociale dimensie van de Europese Unie een lege doos is. Het is wel zo dat Europa nooit alleen handelt: het sociale beleid wordt door alle overheden samen ontwikkeld. Veel aspecten van de sociale bescherming worden in de lidstaten geregeld, maar die vaststelling impliceert geenszins dat Europa niet sociaal zou zijn.

De instrumenten voor het sociaal beleid van de Europese Unie functioneren zeer goed. De verschillende fondsen laten toe om bij te dragen tot belangrijke positieve hervormingen in de lidstaten waarvoor zij zelf

<sup>1</sup> Wetsvoorstel tot invoering van het recht om een deel van de moederschapsrust over te dragen aan de partner, en de mogelijkheid om de moederschapsrust flexibel op te nemen, nr. 2075/1.

pour ce groupe également. Que pense la commissaire de notre système de chômage avec complément d'entreprise qui, selon d'aucuns, entraverait l'activation des travailleurs âgés?

La Belgique affiche de très mauvais résultats en ce qui concerne le taux d'emploi des personnes issues de l'immigration. L'instauration d'une plus grande flexibilité et de salaires minimums plus bas pourrait-elle améliorer la situation?

Le taux de chômage varie fortement selon que l'on se situe en Région wallonne ou en Région flamande. Comment pourrait-on réduire ces écarts, à commencer par ceux observés dans les régions frontalières, comme les eurométropoles? Il est frappant de constater que le taux de chômage est beaucoup plus élevé dans le nord de la France et dans l'ouest du Hainaut que dans le sud-ouest de la Flandre.

Certains travailleurs frontaliers sont victimes d'une faille en termes de protection sociale. En effet, les pensions sont gérées par l'État dans lequel l'activité est exercée, mais c'est l'État de résidence qui s'occupe des allocations de chômage. L'Union européenne pourrait-elle contribuer à apporter une solution pour le groupe concerné?

C'est à juste titre que la Commission européenne a pris une initiative en matière de congés d'assistance. La commissaire est-elle favorable à la possibilité de céder la partie facultative du congé de maternité au père, ainsi que le prévoit une proposition de loi<sup>1</sup> déposée par l'intervenant?

### B. Réponses de la commissaire européenne

*Mme Marianne Thyssen, commissaire européenne pour l'Emploi, les Affaires sociales, les Compétences et la Mobilité des travailleurs*, estime que la dimension sociale de l'Union européenne n'est certainement pas une coquille vide. Elle précise que l'Europe n'agit jamais seule: la politique sociale est développée en concertation entre les différentes autorités. Ce n'est pas parce que beaucoup d'aspects de la protection sociale sont réglés au niveau des États membres qu'on ne peut pas parler d'Europe sociale.

Les instruments de la politique sociale de l'Union européenne fonctionnent très bien. Les différents fonds permettent de contribuer à d'importantes réformes positives dans les États membres qui ne disposent pas

<sup>1</sup> Proposition de loi instaurant le droit de céder une partie du repos de maternité au partenaire et la possibilité d'utiliser le repos de maternité avec souplesse, n° 2075/1.

onvoldoende middelen hebben. Voor het eerst beschikt het Europees Sociaal Fonds Plus in het nieuwe financiële kader over een vast bedrag van 101,2 miljard euro en een vast percentage van 27 % van de middelen. De fondsen zullen in de toekomst vooral worden gericht op de realisatie van de landspecifieke aanbevelingen. De open coördinatiemethode (samenwerking, *peer reviews*, benchmarks, ...) is geen wetgevingsproces, maar levert wel goede resultaten op en leidt geleidelijk tot meer convergentie tussen de lidstaten.

Het ontwerp van financieel meerjarenkader werd door de Europese Commissie in mei 2018 voorgesteld. In het kader van de medebeslissingsprocedure wordt het ontwerp vervolgens in behandeling genomen door de Raad van de Europese Unie en het Europees Parlement. Het voorstel met betrekking tot het Europees fonds voor aanpassing aan de globalisering voorziet in een hervorming om een beroep op het fonds in meer gevallen mogelijk te maken, met name bij ontslagen in bedrijven vanaf 250 werknemers, niet meer vanaf 500 werknemers.

De Europese Arbeidsautoriteit werd nog niet geïnstalleerd omdat het wetgevend proces nog lopend is. De Europese Commissie streeft ernaar dat de instelling nog tijdens haar legislatuur aan de slag gaat.

De commissaris corrigeert een misverstand met betrekking tot het recht op een werkloosheidsuitkering: de vraag is niet vanaf hoeveel dagen met arbeidsprestaties in België er een recht op werkloosheidsuitkering in België ontstaat, de vraag is vanaf hoeveel dagen met arbeidsprestaties in België er een plicht tot aggregatie (= optelling van alle arbeidsprestaties in verschillende landen, om te bepalen of een persoon in het laatste arbeidsland aanspraak maakt op een uitkering) bestaat. In de Europese regelgeving is er geen minimumdrempel voor de aggregatieverplichting, waardoor soms de interpretatie werd gevolgd dat één werkdag in het laatste land volstond om daar het recht op een uitkering te openen als er voldoende arbeidsprestaties in andere landen konden worden aangetoond; de administratieve commissie, die lidstaten begeleidt bij de interpretatie van Europese regels, aanvaardde dat lidstaten opteren voor een minimum van één arbeidsmaand in eigen land. De Europese Commissie formuleerde in oktober 2016 het voorstel dat de aggregatieplicht pas vanaf drie maanden arbeid in het laatste werkland zou gelden; over dat voorstel wordt nu onderhandeld. Het is overigens nog niet duidelijk of de opname van een minimumdrempel in de Belgische wetgeving in overeenstemming is met de Europese regels met betrekking tot de coördinatie van socialezekerheidsstelsels.

eux-mêmes de ressources suffisantes à cet effet. Dans le nouveau cadre financier, le Fonds social européen Plus dispose pour la première fois d'un montant fixe de 101,2 milliards d'euros et d'un pourcentage fixe de 27 % des ressources. À l'avenir, les fonds seront principalement consacrés à la mise en œuvre des recommandations spécifiques par pays. La méthode de coordination ouverte (coopération, examens par les pairs, *benchmarks*, etc.) n'est pas un processus législatif, mais elle produit de bons résultats et conduit progressivement à une plus grande convergence entre États membres.

Le projet de cadre financier pluriannuel a été proposé par la Commission européenne en mai 2018. Dans le cadre de la procédure de codécision, le projet est ensuite examiné par le Conseil de l'Union européenne et le Parlement européen. La proposition relative au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation prévoit une réforme pour permettre une mobilisation du fonds dans un plus grand nombre de cas, en particulier en cas de licenciements dans les entreprises à partir de 250 au lieu de 500 travailleurs.

L'Autorité européenne de l'emploi n'a pas encore été mise en place car le processus législatif est toujours en cours. La Commission européenne met tout en œuvre pour que l'institution soit opérationnelle avant la fin de son mandat.

La commissaire corrige un malentendu concernant le droit aux allocations de chômage: la question n'est pas de savoir combien de jours de travail en Belgique donnent droit aux allocations de chômage en Belgique, mais combien de jours de travail en Belgique donnent lieu à une obligation de totalisation (= addition de toutes les prestations de travail dans différents pays pour déterminer si une personne a droit à une allocation dans le dernier pays d'occupation). La législation européenne n'a pas fixé de seuil minimum pour l'obligation de totalisation, ce qui a parfois conduit à interpréter qu'un jour ouvrable dans le dernier pays était suffisant pour y ouvrir le droit à une allocation si un travail suffisant pouvait être démontré dans d'autres pays; la commission administrative, qui assiste les États membres dans l'interprétation des règles européennes, a accepté que les États membres optent pour un minimum d'un mois de travail dans leur propre pays. En octobre 2016, la Commission européenne a formulé une proposition selon laquelle l'obligation de totalisation ne s'appliquerait qu'à partir de trois mois de travail dans le dernier pays d'occupation; cette proposition fait maintenant l'objet de négociations. Il n'est d'ailleurs pas certain que l'insertion d'un seuil minimum dans la législation belge soit conforme aux règles européennes en matière de coordination des régimes de sécurité sociale.

De commissaris gelooft niet dat de onbeperkte duur of de beperkte degressiviteit van de Belgische werkloosheidsuitkeringen misbruiken faciliteert. De Europese regels die daarop betrekking hebben, zijn vooral bedoeld om te vermijden dat personen geen sociale bescherming zouden genieten omdat zij in verschillende lidstaten hebben gewerkt, wat de interne arbeidsmarkt immers zou kunnen ondermijnen. België heeft ook niet in alle opzichten het meest voordelige systeem; zo zijn de uitkeringen in sommige landen veel hoger, zeker bij de aanvang van de werkloosheid.

Ondanks de legitieme doelstelling van de strengere detachingsregels, de totstandbrenging van een *level playing field* op Europees niveau, bestaat er veel weerstand tegen bij de Europese werkgeversorganisaties. Hopelijk zal hun opvatting nog evolueren. De richtlijn met betrekking tot de handhaving van de detachingsregels is sinds dit jaar van kracht. De Europese Arbeidsautoriteit kan zorgen voor een betere toepassing van die richtlijn, met name door de samenwerking tussen de nationale controle instanties te faciliteren.

Wegens de korte gemiddelde duur van de detacheringen (vier maanden), om te veel administratieve complexiteit te vermijden en om de interne markt niet te veel te belemmeren, werd het niet wenselijk geacht om de regels met betrekking tot de sociale zekerheid op dezelfde manier te regelen als de arbeidsvoorwaarden. De commissaris verduidelijkt ook dat EESSI geen databank is, maar een systeem voor de uitwisseling tussen lidstaten van gegevens met betrekking tot de sociale zekerheid. Het systeem staat op punt en wordt vanaf 2019 voor alle lidstaten verplicht.

Werkgevers moeten correct worden geïnformeerd over de verplichtingen waaraan zij onderworpen zijn, zodat zij overeenkomstig de regels kunnen handelen zonder aan loodzware administratieve verplichtingen te worden onderworpen. Zij zullen met bijkomende regels rekening moeten houden (zo moeten alle elementen van de remuneratie in rekening worden gebracht, in plaats van het minimumloon alleen), maar kunnen daarvoor een website raadplegen die in elke lidstaat ter beschikking wordt gesteld. De complexiteit wordt beperkt doordat enkel de som van de verschillende onderdelen van de remuneratie in verschillende landen zal worden vergeleken; de vergelijking moet dus niet gebeuren voor elk afzonderlijk onderdeel van de remuneratie.

De transportsector ressorteert momenteel onder de detachingsrichtlijn in de versie van 1996, wat onder meer impliceert dat het minimumloon moet worden uitbetaald. Door de specifieke kenmerken van de sector werd besloten om te kiezen voor een onderscheiden

La commissaire ne pense pas que la durée illimitée ni la dégressivité limitée des allocations de chômage belges facilitent les abus. Les règles européennes en la matière visent surtout à éviter que des personnes se retrouvent privées de protection sociale pour avoir travaillé dans plusieurs États membres, ce qui pourrait en effet porter atteinte au marché du travail intérieur. Le système belge n'est pas non plus le plus avantageux à tous égards; ainsi, dans certains pays, les allocations sont beaucoup plus élevées, surtout au commencement de la période de chômage.

En dépit de l'objectif légitime du durcissement des règles en matière de détachement, à savoir la mise en œuvre de conditions équitables à l'échelle européenne, les organisations patronales européennes se montrent très réticentes. Espérons que leurs positions continueront à évoluer. La directive relative à l'exécution des règles relatives au détachement de travailleurs est en vigueur depuis cette année. L'Autorité européenne de l'emploi peut améliorer l'application de cette directive, notamment en facilitant la collaboration entre les instances de contrôle nationales.

Compte tenu de la brièveté de la durée moyenne des détachements (quatre mois), pour éviter une trop grande complexité administrative et ne pas trop entraver le marché intérieur, il n'a pas été jugé opportun de définir les règles relatives à la sécurité sociale de la même manière que les conditions de travail. La commissaire clarifie également que l'EESSI n'est pas une banque de données mais un système d'échange entre États membres de données relatives à la sécurité sociale. Le système est opérationnel et il deviendra obligatoire pour tous les États membres à compter de 2019.

Les employeurs doivent être correctement informés des obligations auxquelles ils sont soumis, de manière à pouvoir agir en conformité avec les règles, sans subir d'obligations administratives fastidieuses. Ils devront tenir compte de règles supplémentaires (ainsi, tous les éléments de la rémunération doivent être pris en compte, et non le seul salaire minimum), mais peuvent à cette fin consulter un site internet mis à leur disposition dans tous les États membres. La complexité est limitée par le fait que la comparaison portera uniquement sur la somme des différentes parties de la rémunération dans plusieurs pays; elle ne doit donc pas prendre en compte chaque élément distinct de la rémunération.

Le secteur des transports relève actuellement de la directive sur le détachement dans sa version de 1996, ce qui implique notamment que le salaire minimum doit être versé. En raison des spécificités du secteur, il a été décidé d'opter pour une réglementation distincte coulée



regeling in een afzonderlijke richtlijn, die tot de verantwoordelijkheid behoort van de commissaris bevoegd voor transport, mevrouw Violeta Bulc. Die sectorale richtlijn is nog niet goedgekeurd, waardoor de oude regels van 1996 tot nu toe blijven gelden. De Europese Commissie heeft voorgesteld om de volgende regels in de nieuwe transportrichtlijn op te nemen:

- voor cabotage gelden vanaf dag 1 de lokale regels;
- voor transitvervoer zijn de lokale regels niet van toepassing;
- voor internationaal vervoer zal een drempel worden bepaald boven dewelke de lokale regels van toepassing zijn.

De zogenaamde *written statement directive* met betrekking tot arbeidsovereenkomsten is al lang van kracht, maar heeft naast informatieverplichtingen geen normatief gedeelte. De Europese Commissie heeft voorgesteld om alle informatie die met een arbeidsovereenkomst samenhangt vanaf de eerste dag van het contract ter beschikking te stellen van de werknemer. Omdat de Raad van de Europese Unie dat niet haalbaar acht, wil de Raad een onderscheid maken tussen informatie die er van in het begin van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet zijn en andere informatie die later kan worden aangeleverd. Ook in het kader van de strijd tegen zwartwerk is het in elk geval belangrijk dat er vanaf de eerste dag bepaalde informatie over de contractgegevens wordt meegedeeld.

Het aantal flexibele jobs neemt in de huidige economie toe, wat jongeren met een laag opleidingsniveau kansen geeft, maar ook nieuwe uitdagingen voor beleidsmakers opwerpt: de nieuwe jobs moeten worden ingepast in het economische en sociale systeem. Werknemers in die nieuwe jobs hebben ook recht op redelijke arbeidsvoorwaarden en bescherming van de sociale zekerheid. De Belgische arbeidsmarkt is minder flexibel dan het gemiddelde van de Europese Unie, maar er is toch ook, mede door de digitalisering, een toename van minder vaste jobs, die vooral door jongeren worden ingevuld.

De Europese Commissie pleit al lang voor langere loopbanen en meer arbeidsprestaties. De hervormingsinspanningen moeten worden voortgezet om de houdbaarheid van de sociale bescherming te waarborgen en om openstaande vacatures te kunnen invullen. Uiteraard moeten daarbij gemaakte afspraken worden gehonoreerd. De stelsels van vervroegde uitreding die

dans une directive à part, qui relève de la responsabilité de la commissaire compétente pour le transport, à savoir Mme Violeta Bulc. Cette directive sectorielle n'a pas encore été adoptée, ce qui a pour effet que les anciennes règles de 1996 restent d'application jusqu'à présent. Selon la Commission européenne, les éléments suivants devraient figurer dans la nouvelle directive sur les transports:

- les règles locales s'appliqueront au cabotage à partir du 1<sup>er</sup> jour;
- les règles locales ne s'appliqueront pas aux transports de transit;
- en ce qui concerne les transports internationaux, un seuil sera déterminé au-delà duquel les règles locales seront d'application.

La directive relative à la déclaration écrite concernant les contrats de travail est déjà en vigueur depuis longtemps mais ne compte pas de partie normative au delà des obligations d'information. La Commission européenne a proposé que tous les éléments relatifs à un contrat de travail soient mis à la disposition des travailleurs dès le premier jour du contrat. Dès lors que le Conseil de l'Union européenne estime que cela n'est pas faisable, celui-ci veut qu'une distinction soit opérée entre les informations qui devront être disponibles dès le début de l'exécution du contrat de travail et les autres informations qui pourront être remises ultérieurement. Quoi qu'il en soit, en vue de combattre le travail non déclaré, il est important que, dès le premier jour, un certain nombre d'informations soient mises à la disposition.

Le nombre d'emplois flexibles est en hausse dans l'économie actuelle, ce qui offre des opportunités aux jeunes peu qualifiés mais lance également de nouveaux défis aux décideurs politiques: les nouveaux emplois doivent être intégrés dans le système économique et social. Les travailleurs occupés dans ces nouveaux emplois ont également le droit de bénéficier de conditions de travail raisonnables et de la protection de la sécurité sociale. Le marché du travail belge est moins flexible que la moyenne de l'Union européenne, mais les emplois moins stables, qui sont surtout pourvus par des jeunes, y sont également en augmentation, du fait de la numérisation notamment.

Cela fait longtemps que la Commission européenne plaide pour l'allongement des carrières et l'augmentation des prestations de travail. Il faut poursuivre les réformes afin que la durabilité de la protection sociale soit garantie et qu'il puisse être pourvu aux postes vacants. Evidemment, les promesses faites doivent être honorées. Les régimes de départ anticipé qui existent

in België bestaan, worden dan ook terecht afgebouwd volgens een duidelijk tijdpad. Dat is in het bijzonder noodzakelijk omdat de werkzaamheidsgraad in België onder het Europese gemiddelde ligt, zeker voor ouderen. Daar bestaan verschillende oorzaken van, die de aandacht van de overheden verdienen:

— België scoort slecht op het vlak van levenslang leren, waardoor ouderen soms te weinig vaardigheden opbouwen;

— door de bestaande regels, onder meer de manier waarop de lonen worden gevormd, is het voor bedrijven moeilijk om ouderen aan te werven;

— er is in de samenleving een mentaliteitsprobleem.

Personen met een migratieachtergrond hebben in alle lidstaten achterstand, enerzijds wegens hun beperktere vaardigheden, anderzijds doordat ze minder kansen krijgen. België scoort ter zake bij de zwakste landen van de hele Europese Unie, wat het land tot zelfonderzoek moet nopen. Het minimumloon is daarbij niet noodzakelijk een probleem: de Europese Commissie is voorstander van minimumlonen, die immers het recht op een menswaardig inkomen waarborgen, maar het komt aan de lidstaten toe om te beslissen op welk niveau ze moeten liggen, in functie van de realiteit van de arbeidsmarkt en de afspraken tussen sociale partners in een land. Om de aanwerving van werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt te faciliteren, kunnen de overheden ook een gedifferentieerd beleid implementeren voor het niveau van de sociale bijdragen en de belastingen.

Werkbaar werk is een belangrijke opdracht voor alle landen in de Europese Unie. Het voorstel van de Europese Commissie met betrekking tot zorgverloven wordt positief onthaald door de lidstaten, al lijken zij van oordeel te zijn dat het de lidstaten toekomt om te bepalen hoe hoog de eraan gekoppelde vergoeding moet zijn. Het voorstel heeft een vrij algemene strekking, waardoor het zeker compatibel is met een aantal meer specifieke hervormingen die in België worden beoogd.

en Belgique seront donc à juste titre supprimés progressivement selon un calendrier précis, ce qui est d'autant plus nécessaire que le taux d'emploi en Belgique est inférieur à la moyenne européenne, en particulier pour les personnes âgées. Cette situation s'explique par différents éléments dont les autorités devraient tenir compte:

— le concept d'apprentissage tout au long de la vie est peu appliqué en Belgique; il en résulte que les aînés développent parfois trop peu de compétences;

— eu égard aux règles existantes, y compris concernant la formation des salaires, il n'est pas facile pour une entreprise de recruter une personne âgée;

— il existe un problème de mentalité au sein de la société.

On constate que dans tous les États membres, les personnes issues de l'immigration enregistrent un retard dans ce domaine, d'une part parce que leurs compétences sont plus limitées et d'autre part parce qu'elles bénéficient de moins d'opportunités. La Belgique est parmi les plus mauvais élèves de l'Union européenne en la matière, ce qui devrait la conduire à faire un travail d'introspection. Le salaire minimum n'est pas nécessairement un problème: la Commission européenne est favorable aux salaires minimums, car ils garantissent le droit à un revenu décent, mais c'est aux États membres qu'il appartient d'en fixer le niveau en fonction de la réalité du marché du travail et des accords conclus entre les partenaires sociaux du pays en question. Pour faciliter le recrutement de travailleurs pour un emploi situé au bas de l'échelle professionnelle, les autorités peuvent également mettre en œuvre une politique qui soit différenciée au niveau du montant des cotisations de sécurité sociale et des impôts.

Veiller à garantir un travail faisable est un défi important pour tous les pays de l'Union européenne. Les États membres ont réservé un accueil positif à la proposition de la Commission européenne relative aux congés d'assistance, même s'ils semblent considérer que c'est aux États membres qu'il incombe de fixer le niveau de l'indemnité dont ces congés doivent être assortis. La proposition a une portée plutôt générale, ce qui la rend certainement compatible avec un certain nombre de réformes plus spécifiques envisagées en Belgique.

De spreekster is er voorstander van dat mannen meer zorgverlof opnemen. Als de wetgeving dat eenvoudiger maakt, kan het sociale stigma dat in sommige milieus nog rust op arbeidsduurvermindering voor mannen kleiner worden. De vermindering van het verlof voor moeders door de overdracht aan vaders mogelijk te maken lijkt de commissaris geen goed idee omdat het moederschapsverlof in België nu al korter is dan het Europese gemiddelde.

*De rapporteur,*

Egbert  
LACHAERT

*De voorzitter,*

Vincent  
VAN QUICKENBORNE

L'intervenante estime qu'il est important d'étendre le congé d'assistance accordé aux hommes. L'instauration d'une législation facilitant l'accès à ce congé permettra de lutter contre la stigmatisation qui, dans certains milieux, touche encore les hommes qui optent pour une réduction de leur temps de travail. La commissaire n'est pas favorable à l'idée de réduire le congé de maternité en permettant de le transférer aux pères car en Belgique, la durée de ce congé est déjà inférieure à la moyenne européenne.

*Le rapporteur,*

Egbert  
LACHAERT

*Le président,*

Vincent  
VAN QUICKENBORNE