

Vergaderjaar 2015–2016

22 112

Nieuwe Commissievoorstellen en initiatieven van de lidstaten van de Europese Unie

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 2141

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 mei 2016

De Europese Commissie heeft op 8 maart jl. een Mededeling uitgebracht over de oprichting van een «Europese pijler van sociale rechten». De Mededeling vormt de start van een breed consultatieproces over dit onderwerp. Conform het verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 maart jl.¹ bied ik u hierbij de reactie op de consultatie over de sociale pijler aan. Het kabinet is voornemens deze reactie in de week van 13 juni aan de Europese Commissie toe te sturen.

In deze brief vindt u een toelichting op het initiatief van de Europese Commissie voor oprichting van een Europese pijler van sociale rechten. Tevens treft u een kabinetsappreciatie op hoofdlijnen van het initiatief aan, inclusief een reactie op het voorstel van het lid Ulenbelt tijdens het AO van 13 april jl. om in te zetten op aansluiting van de Europese Unie bij het Europees Sociaal Handvest als alternatief voor de oprichting van een sociale pijler.²

Europese pijler van sociale rechten

Hoewel de eerste tekenen van economisch herstel zichtbaar zijn, staat Europa nog altijd voor grote uitdagingen. Als gevolg van de crisis is de werkloosheid nog steeds hoog, evenals het aantal personen dat in armoede of sociale exclusie leeft. Bovendien heeft Europa te maken met een aantal ingrijpende langere termijn trends zoals technologische ontwikkelingen, nieuwe vaardigheidsvereisten en de opkomst van nieuwe vormen van werk. Tegen deze achtergrond heeft de Commissie het initiatief voor een Europese pijler van sociale rechten gelanceerd.

¹ Brief van 17 maart 2016.

² Verslag Algemeen Overleg Informele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 19 en 20 april 2016 (Kamerstuk 21 501-31, nr. 404).

De sociale pijler zou volgens de Commissie moeten bestaan uit een aantal fundamentele principes, die bijdragen aan goed functionerende en eerlijke arbeidsmarkten en sociale zekerheidsstelsels. Het initiatief voor een sociale pijler is in eerste instantie gericht op de eurozone, maar ook niet-eurozone lidstaten kunnen zich erbij aansluiten. Het doel van de sociale pijler is het creëren van een referentiekader dat inzicht geeft in de prestaties van lidstaten op werkgelegenheid en sociaal terrein. Aan de hand hiervan zouden hervormingen gestimuleerd kunnen worden, wat uiteindelijk zou moeten leiden tot opwaartse convergentie tussen lidstaten op sociaal terrein.

Als bijlage bij de Mededeling heeft de Commissie een eerste opzet gemaakt van de pijler, bestaande uit een aantal principes voor werkgelegenheid en sociaal beleid binnen drie overkoepelende thema's:

- Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt: o.a. toegang tot onderwijs en levenslang leren, actieve ondersteuning bij arbeidsmarkt-(re)integratie, arbeidsmarktcontracten die flexibiliteit en bescherming van werknemers waarborgen, gelijke kansen en gender gelijkheid;
- Rechtvaardige arbeidsomstandigheden: o.a. rechten en plichten werkgever en werknemer, minimum lonen, gezond en veilig werken en sociale dialoog;
- Adequate en duurzame sociale bescherming: o.a. gezondheidszorg en langdurige zorg, uitkeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, minimum inkomen, kinderopvang en huisvesting.

De Mededeling vormt de start van een breed consultatieproces over de sociale pijler. De Commissie wil o.a. nationale, regionale en lokale overheden, sociale partners en het maatschappelijk middenveld consulteren. Het consultatieproces loopt tot 31 december 2016. Op basis van de consultatie zal de Commissie begin 2017 met een voorstel voor de sociale pijler komen.

Appreciatie sociale pijler

Goed functionerende arbeidsmarkten en sociale zekerheidsstelsels zijn van cruciaal belang om de uitdagingen op sociaal terrein het hoofd te bieden, armoede te bestrijden, banen te creëren en inclusieve groei te realiseren. Het kabinet staat daarom positief tegenover het initiatief van de Europese Commissie om hier een bijdrage aan te leveren door de ontwikkeling van een Europese pijler van sociale rechten. De pijler zou bijvoorbeeld uitwisseling van «best practices» tussen lidstaten kunnen stimuleren en zo kunnen bijdragen aan een proces van opwaartse convergentie tussen lidstaten. Hierbij is het wel van belang dat rekening wordt gehouden met de verschillen tussen lidstaten en het feit dat sociaal beleid in de eerste plaats een verantwoordelijkheid is van de lidstaten zelf. In lijn met de principes van subsidiariteit en proportionaliteit moet de pijler voldoende ruimte bieden voor lidstaten om hun beleid af te kunnen stemmen op de nationale of lokale situatie. Nederland is om die reden geen voorstander van «one-size-fits-all» benaderingen, noch van verschuiving van competenties van nationaal naar EU niveau of te gedetailleerde en voorschrijvende beleidsprincipes.

Ook is het van belang dat de pijler toegevoegde waarde heeft ten opzichte van reeds bestaande instrumenten zoals die in het kader van het Europees Semester en de Open Methode van Coördinatie. Aangezien effectief arbeidsmarkt- en sociaal beleid van belang is voor alle EU lidstaten, vindt het kabinet het bovendien van groot belang dat de sociale pijler open blijft staan voor alle 28 lidstaten.

Tijdens het AO van 13 april jl. heeft het lid Ulenbelt voorgesteld om in te zetten op aansluiting van de Europese Unie bij het Europees Sociaal Handvest als alternatief voor de oprichting van een sociale pijler. Waar relevant kan en moet zeker gebruik worden gemaakt van relevante instrumenten van andere internationale organen om sociaal beleid binnen de EU te versterken. Sinds 2014 loopt bij de Raad van Europa een proces om de impact van het Europees Sociaal Handvest (ESH) te versterken (het zogenoemde «Turijn-proces»). Ook de relatie tussen EU-recht en het ESH, met als onderdeel daarvan een eventuele toekomstige toetreding van de collectieve EU tot het ESH, is onderdeel van dit proces. Deze relatie is echter internationaalrechtelijk zeer complex. Ook politiek gezien zal een eventuele toetreding van de EU tot het ESH een proces van lange adem worden.

Een inzet op toetreding van de EU tot het Handvest als alternatief voor de ontwikkeling van een sociale pijler acht ik, mede gezien het stadium waarin het Turijn-proces zich bevindt, niet opportuun.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

Over de sociale situatie en het Europees sociaal acquis

1. Wat zijn voor u de dwingendste prioriteiten op sociaal en werkgelegenheidsvlak?

Hoewel in het afgelopen jaar de situatie op de arbeidsmarkt licht verbeterd is, staat Europa nog altijd voor grote uitdagingen op sociaal terrein. De werkloosheid is in veel lidstaten nog steeds zeer hoog en de verschillen tussen lidstaten zijn groot. Dit geldt met name voor jeugdwerkloosheid, langdurige werkloosheid en werkloosheid onder kwetsbare groepen. Als gevolg van de crisis is ook het aantal personen in of met een risico op armoede of sociale exclusie sterk toegenomen. Ook op dit gebied is er bovendien sprake van toenemende verschillen tussen lidstaten.

De huidige situatie vraagt om continue beleidsinspanningen en aanhoudende hervormingen teneinde de economische groei verder aan te jagen en baancreatie te ondersteunen. Binnen de veranderende realiteit van de Europese samenlevingen en arbeidsmarkten is modernisering van arbeidsmarktwetgeving van groot belang. Hierbij dient een balans te worden gevonden tussen flexibiliteit, bescherming van werknemers en investeringen in werknemers door middel van levenlang leren. Een verbeterde aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is bovendien essentieel om tot goedwerkende, dynamische en inclusieve arbeidsmarkten te komen. Om arbeidsmarktparticipatie zoveel mogelijk te stimuleren, is activerend sociaal zekerheidsbeleid van groot belang. Tegelijkertijd moeten sociale zekerheidsstelsels adequate bescherming bieden voor mensen die echt niet mee kunnen doen op de arbeidsmarkt.

Het kabinet is bovendien voorstander van een diepere en eerlijkere interne markt, waarbij verdere verdieping van de interne markt gepaard gaat met een versterking van de sociale dimensie van de EU. Hier kan een Europese pijler van sociale rechten een bijdrage aan leveren.

Daarnaast is het belangrijk om ook onze blik op de toekomst te richten. Robotisering, technologische ontwikkelingen en globalisering veranderen onze samenleving in rap tempo. Deze ontwikkelingen gaan gepaard met nieuwe vragen, nieuwe onzekerheden en nieuwe uitdagingen en vragen om flexibiliteit en responsiviteit van instituties en individuele burgers (zie ook de antwoorden op vraag 4 en 5).

2. Hoe kunnen we met de verschillende sociale en werkgelegenheidssituaties in Europa rekening houden?

Sociaal en werkgelegenheidsbeleid is binnen de EU goeddeels een nationale competentie en is sterk verweven met nationale culturele achtergrond, sociaaleconomische situatie en institutionele setting. Er bestaan dan ook grote verschillen tussen de EU-lidstaten als het gaat om de arbeidsmarktsituatie en de inrichting van sociale zekerheidsstelsels. Bovendien zijn de oorzaken die ten grondslag liggen aan de huidige uitdagingen op sociaal terrein niet in alle lidstaten hetzelfde. Bij nieuwe initiatieven op EU niveau moet rekening worden gehouden met deze verschillende prestaties en uitgangspunten van lidstaten. Nederland is om die reden geen voorstander van «one-size-fits-all» benaderingen, noch van verschuiving van competenties van nationaal naar EU niveau of te gedetailleerde en voorschrijvende beleidsprincipes.

Tegelijkertijd kunnen lidstaten wel van elkaar leren als het gaat om effectief sociaal- en arbeidsmarktbeleid. Uitwisseling van kennis en «best

practices» tussen lidstaten kan bijdragen aan het verbeteren van de kwaliteit van sociaal beleid en leiden tot een proces van opwaartse convergentie op sociaal terrein.

De crisis heeft laten zien dat goed functionerende arbeidsmarkten en sociale zekerheidsstelsels kunnen bijdragen aan het opvangen van negatieve schokken en een drijvende factor zijn bij het realiseren van duurzame groei en banen. Lidstaten die belangrijke hervormingen op arbeidsmarkt en sociaal zekerheidsterrein hebben doorgevoerd, zijn beter uit de crisis gekomen dan lidstaten waarin dit onvoldoende het geval was. Dit toont het belang aan van implementatie van landenspecifieke aanbevelingen die lidstaten in het kader van het Europees Semester ontvangen.

3. Is het EU-acquis actueel en ziet u ruimte voor verdere EU-actie?

Het bestaande EU acquis op sociaal en arbeidsmarktterrein bestaat uit een breed scala aan wetgeving en juridisch niet bindende politieke afspraken, goeddeels gerelateerd aan de interne markt, arbeidsmarkt, sociale zekerheid en onderwijs. Dit acquis is vaak reeds jaren geleden tot stand is gekomen en gebouwd op een Europese samenleving en arbeidsmarkt met significant andere kenmerken dan die van nu. Het is van groot belang dat het EU acquis goed aansluit bij zowel de hedendaagse als de toekomstige uitdagingen waar de EU voor staat (zie ook het antwoord onder vraag 1 en 4).

Evaluaties en herzieningen van bestaande EU wetgeving dienen voortvarend te worden opgepakt en uitgevoerd conform de principes van betere regelgeving. Het recente Commissievoorstel tot wijziging van de detacheringsrichtlijn (COM (2016) 128) is een goed voorbeeld in dit kader. De detacheringsrichtlijn 96/71/EG stamt uit 1996. Sindsdien zijn de economische situatie en de arbeidsmarkt in de EU aanzienlijk veranderd. De interne markt is gegroeid en loonverschillen zijn toegenomen. De richtlijn uit 1996 doet niet meer volledig recht aan deze nieuwe realiteit. Op een competitieve interne markt moet voornamelijk geconcentreerd worden op basis van de kwaliteit van dienstverlening, productiviteit en innovatie. Het voorstel van de Commissie is er op gericht het vrij verkeer van diensten te bevorderen door onduidelijkheid over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden weg te nemen en een gelijk speelveld te creëren. De Commissie heeft daarbij oog voor verschillende beleidsterreinen en regelgeving op maat zoals verwacht voor de transportsector. Ook het EU-arbo acquis en in het bijzonder de carcinogenenrichtlijn 2004/37/EC is in Nederlandse ogen aan een herziening toe. Om de problematiek van werkgerelateerde kanker aan te pakken en werknemers beter te beschermen tegen blootstelling aan kankerverwekkende stoffen (carcinogenen) op het werk, moet het aantal stoffen waarvoor grenswaarden worden gesteld uitgebreid worden in de Carcinogenenrichtlijn.

Het initiatief voor de oprichting van een sociale pijler biedt een goede gelegenheid om te onderzoeken welke onderdelen van het sociale EU acquis nog meer voor herziening in aanmerking zouden kunnen komen.

In aanvulling op de bestaande wetgeving op EU niveau heeft de EU in lijn met het subsidiariteitsbeginsel een coördinerende en ondersteunende rol op de terreinen van sociaal en werkgelegenheidsbeleid. In het kader van het Europees Semester en de Open Methode voor Coördinatie zijn waardevolle instrumenten ontwikkeld om de coördinatie van macro-economisch en sociaal beleid en de uitwisseling van «best practices» mogelijk te maken. Nederland is er voorstander van om te bekijken hoe deze bestaande instrumenten versterkt en nog beter gebruikt kunnen

worden, zonder de focus van het huidige Europees Semester te verliezen. Het verder bevorderen van convergentie naar best presteerders en het vergroten van «ownership» voor noodzakelijke structurele hervormingen door de lidstaten en betrokken stakeholders zijn belangrijke elementen in dit kader.

Over de toekomst van werk en van de socialezekerheidsstelsels

4. Wat zijn volgens u de meest vernieuwende tendensen?

De drie meest vernieuwende tendensen zijn aan elkaar gerelateerd: technologische veranderingen, nieuwe vaardigheidsvereisten en nieuwe vormen van werk.³

Technologische ontwikkelingen volgen elkaar snel op, en wellicht sneller dan in het verleden. De doordringing van technologie in de samenleving gaat tegenwoordig ook sneller dan in het verleden; het duurde bijna 50 jaar voordat elektriciteit door een kwart van de bevolking werd gebruikt, terwijl dit maar 7 jaar duurde met internet. Naar de toekomst is deze ontwikkeling onvoorspelbaar en onbekend, maar snellere technologische ontwikkeling kan een grote impact hebben op de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. Het kan bijvoorbeeld leiden tot een hogere dynamiek op de arbeidsmarkt. Ook kan de tijd die nodig is om grote aanpassingen door te voeren, bijvoorbeeld her/omscholen van werknemers in bepaalde snel krimpende sectoren, te kort worden om werkloosheid te beperken.

Een tweede vernieuwende trend die gerelateerd is aan technologische verandering is het ontstaan van nieuwe vaardigheidsvereisten. Kennis en vaardigheden zullen verouderen en daarom is blijven investeren in scholing belangrijk, zeker als het tempo van technologische ontwikkeling toeneemt. De kans dat iemand tijdens zijn of haar werkzame leven meerdere verschillende banen gaat uitvoeren is groter dan de kans dat deze persoon gedurende zijn of haar hele carrière hetzelfde werk zal doen. En zelfs als hij wel dezelfde baan houdt, is de kans groot dat door technologische ontwikkelingen de eisen die een baan stelt door de tijd heen veranderen. Dat is nu al zichtbaar. Er ligt hierdoor een taak voor het onderwijs om mensen te scholen in bredere, toekomstbestendige vaardigheden. Daarnaast is het als gevolg van deze trend ook ondenkbaar geworden dat leren stopt wanneer men de schoolbanken verlaat.

De derde vernieuwende tendens gaat over nieuwe vormen van werk.⁴ Technologische ontwikkelingen zijn niet alleen een aanleiding voor verschuivingen op de arbeidsmarkt, maar kunnen ook leiden tot verschuivingen in de organisatie van werk. Technologie kan kosten verlagen om taken, werk en diensten uit te besteden. Voor individuen kan technologie ervoor zorgen dat zij hun diensten eenvoudiger, bijvoorbeeld via internet, aan kunnen bieden en klanten kunnen vinden wanneer zij voor zichzelf werken. Voor bedrijven roept dit de vraag op of technologische ontwikkelingen leiden tot veranderingen in de bedrijfsstructuur en organisatie, bijvoorbeeld tot kleinere en meer specialistische bedrijven of juist grotere generalistische bedrijven zoals Google en Facebook. Momenteel hebben deze netwerken nog maar beperkt invloed op de arbeidsmarkt. Toch roepen ze nu al vragen op, bijvoorbeeld over hoe normen voor gezond en veilig werken kunnen worden gewaarborgd.

³ Zie ook de brief van het kabinet aan de Tweede Kamer over het «Effect van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt» van 19 december 2014 (Kamerstuk 29 544, nr. 581).

⁴ Zie ook de brief van het kabinet aan de Tweede Kamer over de SER-adviesaanvraag technologie en Arbeidsmarkt (Kamerstuk 29 544, nr. 676).

5. Wat zijn volgens u de belangrijkste risico's en kansen die verband houden met deze tendensen?

De kansen van nieuwe technologie zijn duidelijk. Technologische vooruitgang is belangrijk voor welvaart, economische groei en werkgelegenheid. Daarnaast is werk over het algemeen veiliger en minder belastend geworden, mede als gevolg van technologie. Er zijn echter ook risico's, die aan elkaar gerelateerd zijn. Veranderingen in de organisatie van werk zouden ervoor kunnen zorgen dat werk sneller wordt uitbesteed of werkenden flexibel worden ingezet. De relatie tussen de werkende en de werkgever of opdrachtgever kan hierdoor losser worden. Dit kan consequenties hebben voor stabiliteit in arbeidsverhoudingen, inkomen en baanzekerheid. Daarnaast is een risico dat technologie niet alle groepen op de arbeidsmarkt in gelijke mate raakt. De afgelopen twintig jaar is er in Nederland, en Europa sprake van een daling van de werkgelegenheid in het middensegment van de arbeidsmarkt doordat routinematige taken door technologie worden overgenomen.⁵ Door de daling van de vraag naar arbeid in het middensegment van de arbeidsmarkt, wijken middelbaar opgeleide werknemers naar verhouding vaker uit naar banen aan de onderkant. Dit zet de lonen en arbeidsvoorwaarden aan de onderkant onder druk, hetgeen in het bijzonder de laagopgeleiden treft. Deze trend doet zich in Nederland minder sterk voor dan in andere Europese landen. Hoger opgeleiden blijken ook meer te profiteren van de veranderende vaardigheidsvereisten door technologie: hun relatieve loon is gestegen, terwijl dat van midden- en lageropgeleiden gelijk is gebleven. Dit kan erop duiden dat de positie van het middelbaaropgeleide deel van de beroepsbevolking op de arbeidsmarkt kwetsbaarder is geworden. Als dit zich doorzet, zou het kunnen leiden tot grotere verschillen op de arbeidsmarkt en de samenleving. Een derde risico is een scheve verdeling van beloning tussen arbeid en kapitaal. Een indicator hiervoor is de arbeidsinkomensquote (AIQ), het relatieve aandeel van het inkomen uit arbeid in het nationaal inkomen in het land. In een aantal landen is het relatieve aandeel van arbeid in het inkomen afgenomen ten gunste van het kapitaalinkomen. In Nederland is de arbeidsinkomensquote echter vrij constant. Dit zou door technologische veranderingen kunnen veranderen.

6. Zijn er bestaande of opkomende beleidsmaatregelen, instellingen of bedrijfspraktijken die u als referentie zou aanbevelen?

Het is essentieel dat arbeidsmarktinstituties, het onderwijsstelsel en de sociale zekerheid adaptief en flexibel zijn en zich aanpassen aan ontwikkelingen in economie en arbeidsmarkt. De wetgeving die in Nederland de laatste jaren is geïntroduceerd op het gebied van arbeidsmarkt en sociale zekerheid is erop gericht om in te spelen op de genoemde ontwikkelingen.

In april 2013 hebben het kabinet en de sociale partners een Sociaal Akkoord gesloten, waarin afspraken zijn vastgelegd over maatregelen om de werkloosheid aan te pakken en de Nederlandse arbeidsmarkt bestendig te maken voor de uitdagingen van de toekomst. Hieruit zijn bijvoorbeeld de Wet werk en zekerheid en de hervormingen op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid voortgekomen, die als doel hebben om het verschil tussen vaste en tijdelijke werknemers te verkleinen om zo een doorstroom naar vaste arbeidsovereenkomsten te bevorderen. Ook zijn er maatregelen genomen om de arbeidsparticipatie te verhogen. Met werkgevers is bijvoorbeeld afgesproken dat zij extra banen zullen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.

Om arbeidsparticipatie te bevorderen, heeft het kabinet bovendien een aantal maatregelen genomen om werk lonender te maken, bijvoorbeeld door de verhoging van de arbeidskorting die deel was van het 5-miljard

⁵ Zie ook: <http://www.cpb.nl/publicatie/baanpolarisatie-in-nederland>.

pakket aan lastenverlichting. Ook maakt het kabinet het aantrekkelijker om werknemers in dienst te nemen. Een specifiek en recent voorbeeld hiervan is het Lage Inkomen Voordeel (LIV) dat per 1-1-2017 zal worden ingevoerd. Het betreft een automatisch uitgekeerde loonkostensubsidie aan werkgevers voor inkomens op of net boven het wettelijk minimumloon. Hierdoor wordt het aantrekkelijker voor werkgevers om mensen met een lager inkomen in dienst te nemen en nemen de arbeidsmarktkansen van deze groep toe.

Daarnaast worden specifieke beleidsuitdagingen die veroorzaakt worden door de beschreven trends opgepakt. Zo heeft het kabinet op het gebied van funderend onderwijs, beroepsonderwijs en hoger onderwijs initiatieven genomen om het onderwijs toekomstbestendig te maken. Bovendien heeft het kabinet de afgelopen jaren belangrijke hervormingen doorgevoerd om de houdbaarheid van het Nederlandse pensioenstelsel te vergroten. Zo is de wettelijke AOW-leeftijd verhoogd en is een nieuw financieel toetsingskader geïntroduceerd. Om de toekomstbestendigheid van het pensioenstelsel nog verder te verbeteren, heeft het kabinet een brede maatschappelijke Pensioendialoog georganiseerd. Op basis van de uitkomsten van de Pensioendialoog, worden momenteel mogelijkheden uitgewerkt om het pensioenstelsel nog beter aan te laten sluiten bij de manier waarop mensen nu leven en werken en bij de persoonlijke omstandigheden en voorkeuren van het diverse deelnemersbestand

Over de Europese pijler van sociale rechten

7. Bent u het eens met de hier beschreven aanpak voor de oprichting van een Europese pijler van sociale rechten?

Goed functionerende arbeidsmarkten en sociale zekerheidsstelsels zijn van cruciaal belang om de uitdagingen op sociaal terrein het hoofd te bieden, banen te creëren en inclusieve groei te realiseren. Nederland staat daarom in beginsel positief tegenover het initiatief van de Europese Commissie om hier een bijdrage aan te leveren door de ontwikkeling van een Europese pijler van sociale rechten. Nederland kan zich bovendien goed vinden in de integrale benadering die hierbij gehanteerd wordt. Deze benadering maakt het mogelijk met een brede blik te kijken naar de uitdagingen binnen de verschillende, maar tevens aan elkaar gerelateerde thema's. Ook maakt een dergelijke benadering het mogelijk om op een integrale manier te kijken naar mogelijkheden tot verbetering en stroomlijning van bestaande EU instrumenten en aanpassing hiervan aan hedendaagse en toekomstige uitdagingen.

Het is nog onduidelijk welke (juridische) vorm de pijler precies moet krijgen. Een volledige waardering van het initiatief is daarom op dit moment niet mogelijk. In de nadere ontwikkeling van de pijler acht Nederland een aantal zaken van belang. Zo dient de pijler geen inbreuk te maken op de bestaande competentieverdeling tussen de EU en lidstaten op sociaal en werkgelegenheidsterrein. Bij de ontwikkeling dient rekening te worden gehouden met het proportionaliteits- en subsidiariteitsbeginsel. Ook is het van belang om te verzekeren dat de pijler aansluit bij en toegevoegde waarde heeft ten opzichte van de reeds bestaande instrumenten zoals die in het kader van het Europees Semester en de Open Methode van Coördinatie. Daarnaast moet voorkomen worden dat eventuele nieuwe instrumenten in het kader van de sociale pijler leiden tot een onnodige toename van administratieve en uitvoeringslasten.

8. Bent u het eens met het bereik, de domeinen en de beginselen van de pijler, zoals ze hier zijn voorgesteld? Zijn er aspecten die in dit stadium niet duidelijk zijn of onvoldoende aan bod komen?

Nederland kan zich goed vinden in de integrale benadering die gehanteerd wordt en ook de geïdentificeerde beleidsuitdagingen worden door Nederland onderkend. Het borgen van gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, eerlijke arbeidsomstandigheden en adequate, activerende en financieel houdbare sociale zekerheidssystemen zijn essentiële elementen voor het creëren van banen en inclusieve groei in alle EU lidstaten.

Op hoofdlijnen kan Nederland bovendien instemmen met de beleids-terreinen waarop de pijler betrekking heeft en de geformuleerde beginselen op elk van deze terreinen. Nederland onderschrijft bijvoorbeeld het belang van toegang tot onderwijs en leven lang leren (thema 1). Ook het belang van een minimumloon als waarborg voor een fatsoenlijke levensstandaard voor werknemers wordt door Nederland ondersteund (thema 8). Dit geldt ook voor het belang van een adequate inkomenswaarborg gecombineerd met activeringsmaatregelen om arbeidsmarktintegratie te bevorderen voor mensen die (tijdelijk) niet kunnen werken (thema 15).

Tegelijkertijd toont bestudering van de specifieke voorgestelde beginselen wel reeds een aantal spanningspunten gerelateerd aan de grote culturele en institutionele verschillen tussen EU lidstaten en de nationale competenties op sociaal terrein. Zo lijken sommige beginselen een aantal beperkingen op te leggen aan nationaal beleid welke vanuit de optiek van goed functionerende arbeidsmarkten en sociale zekerheidssystemen niet noodzakelijk zijn of hier zelfs tegenin kunnen gaan. Een voorbeeld is het beginsel van de jeugdggarantie (thema 4). Hoewel het belang van een startkwalificatie en onderwijs voor jongeren uiteraard niet ter discussie staat, is Nederland terughoudend op dit specifieke instrument aangezien het niet aan de overheid is om banen te garanderen maar aan de arbeidsmarkt om deze aan te bieden. Op het terrein van gezondheidszorg (thema 12) is Nederland bovendien van mening dat de huidige formulering van het beginsel onvoldoende recht doet aan de grote verschillen die er bestaan tussen lidstaten als het gaat om de inrichting van gezondheidszorgstelsels.

Andere beginselen zouden in relevantie kunnen winnen indien deze op onderdelen zouden worden aangevuld. Voorbeeld hier is het gebied van pensioenen (thema 13). Hier zou toegevoegd kunnen worden dat stimulering van arbeidsparticipatie van groot belang is met het oog op (voldoende) pensioenopbouw en dat het wenselijk is om de uitgifte van pensioenrechten te koppelen aan de aanwezigheid van afdoende financiële dekking.

Voor weer andere beginselen is Nederland van mening dat de formulering nog wat evenwichtiger zou kunnen. Op het gebied van langdurige zorg (thema 17) wordt bijvoorbeeld sterk de nadruk gelegd op het versterken van formele zorg. In de Nederlandse visie is het van belang om een goede balans tussen formele en informele zorg te bewerkstelligen. Voor Nederland betekent dit dat juist ingezet wordt op het versterken van de informele zorg. Op het gebied van flexibele en zekere arbeidsovereenkomsten (thema 2) zou in het beginsel het belang van een goede balans tussen flexibiliteit en bescherming van werknemers beter tot uitdrukking kunnen komen.

9. Welke domeinen en beginselen zouden volgens u het meeste belang hebben als onderdeel van een hernieuwde convergentie in de eurozone?

Goed functionerende arbeidsmarkten en sociale zekerheidsstelsels zijn van belang voor alle EU lidstaten. Nederland hecht er daarom veel belang aan dat de pijler open blijft staan voor alle 28 lidstaten.

Daarnaast ziet Nederland juist de toegevoegde waarde van de pijler in de integrale benadering die gehanteerd wordt. Om goed functionerende arbeidsmarkten en sociale zekerheidsstelsels te realiseren, is het van groot belang om met een brede blik naar de (samenhang tussen) de verschillende relevante beleidsterreinen te kijken. Ook vanuit deze integrale benadering gezien is een focus op de EU 28 van belang, aangezien een groot deel van het bestaande EU acquis van toepassing is op alle EU lidstaten.

10. Hoe zouden deze moeten worden geformuleerd en in de praktijk worden omgezet? Geloof u met name in de werkingsfeer en de meerwaarde van minimumnormen of referentie-indicatoren op bepaalde gebieden, en zo ja, op welke gebieden?

Goedwerkende, dynamische en inclusieve arbeidsmarkten en activerende sociale zekerheidsstelsels met een minimum niveau van sociale bescherming in alle lidstaten zijn van groot belang om duurzame groei en banen te creëren en een gelijk speelveld te bevorderen binnen een diepe en eerlijke interne markt. Gedeelde beginselen op sociaal en werkgelegenheidsterrein kunnen hieraan bijdragen en zijn op bepaalde terreinen ook reeds van kracht (zie met name het antwoord onder vraag 4). Gezien de verschillen tussen lidstaten en in lijn met de principes van subsidiariteit en proportionaliteit, is het tegelijkertijd belangrijk dat deze beginselen voldoende ruimte bieden voor individuele lidstaten om hun beleid af te kunnen stemmen op de nationale of lokale situatie.

Additionele bindende minimumnormen op sociaal en werkgelegenheidsterrein liggen volgens Nederland niet voor de hand. Nederland ziet wel meerwaarde in de modernisering en stroomlijning van het bestaande EU acquis, en in versterkte uitwisseling van kennis en ervaringen tussen lidstaten. Ondanks de verschillen kunnen lidstaten van elkaar leren als het gaat om effectief en efficiënt arbeidsmarkt en sociaal beleid. De pijler zou in de Nederlandse visie daarom moeten bijdragen aan versterkte uitwisseling van kennis en ervaringen tussen lidstaten. «Benchmarking» kan in dit opzicht toegevoegde waarde hebben, doordat het prestaties inzichtelijk maakt en kan bijdragen aan het draagvlak voor structurele hervormingen.