

Vergaderjaar 2021–2022

21 501-31

**Raad voor de Werkgelegenheid, Sociaal Beleid,
Volksgezondheid en Consumentenzaken**

Nr. 655

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 9 maart 2022

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 3 maart 2022 over de geannoteerde Agenda Formele Raad WSB op 14 maart 2022 (Kamerstuk 21 501-31, nr. 654)

De vragen en opmerkingen zijn op 7 maart 2022 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 9 maart 2022 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Kuzu

De adjunct-griffier van de commissie,
Blom

Vragen en opmerkingen vanuit de fracties en reactie van de bewindspersoon

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

Agendapunt 1. Geannoteerde agenda Formele Raad WSB van 14 maart 2022

De leden van de VVD-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de geannoteerde agenda Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 14 maart 2022 (Kamerstuk 21 501-31, nr. 654). De leden van de VVD-fractie hebben over de geannoteerde agenda enkele vragen aan de Minister.

De leden van de VVD-fractie hebben met interesse gelezen over het Women on Company Boards richtlijnvoorstel. Het is goed dat het belang van nationale initiatieven onderstreept wordt, en dat er ook voldoende ruimte moet zijn voor lidstaten om individueel (met eigen nationale wetgeving) aan de slag te gaan. Deze leden vragen zich af of het niet-permanente karakter van onze eigen wetgeving botst met de Europese regelgeving. Welk risico loopt Nederland, dat wanneer onze wetgeving tot een wettelijk einde komt, we alsnog gedwongen worden compliant te zijn met de Europese wet- en regelgeving op dit vlak? In Nederland is immers expliciet gekozen voor wetgeving met een einddatum.

De wet «Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen» is op 1 januari 2022 in werking getreden. De wet wordt na vijf jaar geëvalueerd en kent een horizonbepaling: acht jaar na inwerkingtreding vervallen het ingroeiquotum en de streefcijferregeling. Dit geeft vennootschappen tot 2030 de tijd om de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de top en subtop evenwichtiger te maken.

Inhoudelijk is de wens van het kabinet om een ongelijke situatie gelijk te trekken. Dit acht het kabinet gerechtvaardigd voor een tijdelijke periode, om een thans bestaande ongelijke uitgangspositie tussen mannen en vrouwen recht te trekken. De evaluatie kan nuttige informatie opleveren over de voortgang, mede in het licht van herbenoemingstermijnen, en andere factoren die een rol kunnen spelen. Mocht na de evaluatie het wenselijk worden geacht dat de wettelijke regeling (al dan niet in aangepaste vorm) wordt voortgezet, is er voldoende tijd om een wetstraject te doorlopen zonder onderbreking in de toepassing, zoals eerder is gebeurd met de voortzetting van de streefcijferregeling in de Wet bestuur en toezicht.

Het richtlijnvoorstel bevat eveneens een einddatum en geldt tot en met 31 december 2038, met een tweejarige evaluatie vanaf 31 december 2031. In het geval er, naar aanleiding van de evaluatie van de nationale wet niet voor wordt gekozen voor verlenging, zal Nederland tot de genoemde Europese einddatum van het richtlijnvoorstel moeten voldoen aan de Europese richtlijnvereisten, tenzij Nederland voldoet c.q. blijft voldoen aan de één van de uitzonderingsvoorwaarden in het richtlijnvoorstel waarmee het opschorten van de implementatie van het richtlijnvoorstel kan worden verlengd.

De leden van de VVD-fractie zijn verheugd om te lezen dat bij de Nederlandse inzet in het beleidsdebat «Bestrijding van discriminatie bij de indienstneming en bevordering van diversiteit in de wereld van werk: tools en ervaringen», onderstreept zal worden dat iedere persoon, onafhankelijk van etniciteit, geslacht, genderidentiteit, seksuele gerichtheid of op welke grond dan

ook, de mogelijkheid moet hebben om zich te kunnen ontwikkelen en zijn/haar/hen kwaliteiten in de samenleving waar te kunnen maken. De leden van de VVD-fractie hebben wel een vraag over de stereotiepe beeldvorming die benoemd wordt. De leden van de VVD-fractie zouden graag van de Minister een meer uitgebreide toelichting willen over wat de stereotiepe beeldvorming is waarop hier wordt gedoeld. Stereotyperingen kunnen namelijk in vele vormen voorkomen in de maatschappij, en kunnen in de respectievelijke domeinen veel schade aanrichten (bijvoorbeeld voor jonge LHBTI'ers). De leden van de VVD-fractie zijn het met de Minister eens dat stereotiepe beeldvorming geen rol meer mag spelen in de maatschappij, maar de leden van de VVD-fractie willen wel aan de Minister vragen hoe de Minister de uitwerking hiervan ziet.

Stereotiepe beeldvorming gaat om het geven van een overdreven beeld van kenmerken, eigenschappen en gedrag van een groep mensen dat vaak niet (volledig) overeenkomt met de werkelijkheid. In negatieve stereotypering en vooroordelen ligt vaak de oorzaak van discriminatie. Discriminatie en uitsluiting vormen een harde realiteit in onze samenleving en een groot onrecht in het leven van velen. Zowel in het kabinet als in uw Kamer en in de samenleving wordt de noodzaak gevoeld om de huidige aanpak van discriminatie en racisme te versterken. Interdepartementaal werken wij samen aan een brede en systematische aanpak van discriminatie en (institutioneel) racisme. Deze aanpak krijgt een plek in het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme, waarover u door de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties voor de zomer geïnformeerd wordt.

De leden van de VVD-fractie zijn het met de Minister eens dat elk mogelijk arbeidspotentieel benut moet worden, zeker met de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Senioren zijn hierin een belangrijke factor, en de leden van de VVD-fractie zijn blij dat de Minister seniorenkansengelijkheid zal benadrukken in de Nederlandse inbreng.

De leden van de VVD-fractie begrijpen dat het uitgangspunt van het weerlegbaar rechtsvermoeden een belangrijk onderdeel zal zijn van de Europese regelgeving inzake platformwerk. Kan de Minister aangeven hoe zij, indachtig deze wetgeving, de kans inschat dat met dit uitgangspunt de misstanden van platformwerk aangepakt kunnen worden, zonder de voordelen van de platformeconomie te verliezen?

Platformwerk biedt kansen voor bedrijven, werknemers en zelfstandigen, en voor consumenten. Platforms vervullen een nuttige matchingsfunctie en bieden flexibiliteit en innovatieve dienstverlening. Het kabinet onderschrijft derhalve dat de platformeconomie voordelen met zich meebrengt. Maar nieuwe manieren van werken brengen ook nieuwe uitdagingen met zich mee. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de betrokken werkenden, bijvoorbeeld als hun arbeidsrelatie daardoor niet helder is en zij ten onrechte als zelfstandige worden aangemerkt.

Zoals ook in het debat met uw Kamer aangegeven, ben ik positief gestemd over het richtlijnvoorstel om te komen tot een weerlegbaar rechtsvermoeden van werknemerschap. Europese inzet op dit dossier zal naar mijn verwachting de positie van werkenden in de platformsector kunnen versterken en schijnzelfstandigheid tegengaan. Te meer omdat er in het voorstel aandacht is voor de rol van publiekrechtelijke instanties om te komen tot effectieve maatregelen. De Europese Commissie heeft daarbij het doel om voorwaarden te scheppen voor een duurzame

ontwikkeling van de platformeconomie, en dit doel ondersteunt het kabinet uiteraard. Ook gedurende de fase van onderhandelingen over het richtlijnvoorstel, zal ik hier oog voor hebben.

Agendapunt 2. Verslag van de Raad WSB van 15 februari 2022 te Bordeaux

De leden van de VVD-fractie hebben met interesse kennisgenomen van het Verslag van de Raad WSBVC, onderdeel Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, 15 februari 2022 te Bordeaux (Kamerstuk 21 501-31, nr. 653). De leden van de VVD-fractie hebben over dit verslag een vraag.

In het verslag benoemt de Minister dat de regionale mobiliteits-teams als voorbeeld genoemd zijn om arbeidsparticipatie van arbeidsmarktkwetsbare mensen te verhogen. De leden van de VVD-fractie willen graag weten of er in andere lidstaten soortgelijke initiatieven zijn, en of het ook mogelijk is om te leren van de aanpak van regionale mobiliteitsteams over de grens.

Ik ben niet op de hoogte van soortgelijke initiatieven als regionale mobiliteitsteams in andere Europese lidstaten. Op deelaspecten zijn er vergelijkingen te maken met bijvoorbeeld België (Vlaanderen) voor wat betreft de preventieve inzet van publieke dienstverlening (van werk naar werk) en Zweden en Denemarken voor wat betreft de actieve rol van sociale partners. Tegelijkertijd blijft sprake van andere arbeidsmarktcontexten.

Ik sta open voor kennisuitwisseling over succesvolle initiatieven; dit gebeurt op regelmatige basis tijdens de multilaterale kennisuitwisseling en monitoring over sociaal beleid en arbeidsmarktthema's in het Europese Werkgelegenheidscomité (Employment Committee, EMCO) en het Sociaal Beschermingscomité (Social Protection Committee, SPC) waar Nederland aan deelneemt.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de geannoteerde agenda Formele Raad WSB op 14 maart. Zij hebben daarover nog enkele vragen.

Women on Company Boards

De leden van de D66-fractie zijn verheugd dat het Franse voorzitterschap het richtlijnvoorstel Women on Company Boards heeft geagendeerd. Deze leden zijn blij dat het kabinet een positieve grondhouding heeft ingenomen ten opzichte van het richtlijnvoorstel. Zij vragen daarbij wat deze positieve grondhouding precies inhoudt en of het kabinet daarmee de doelstellingen uit het richtlijnvoorstel ook omarmt. Deze leden vragen of het kabinet dan ook bereid is de quotumwet verder aan te scherpen om daarmee aan de doelstellingen uit het richtlijnvoorstel te voldoen. Deze leden vragen daarbij welke aanpassingen strikt noodzakelijk zijn in de Nederlandse wetgeving als het richtlijnvoorstel in de huidige vorm zou worden aangenomen, en welke aanvullende aanpassingen het kabinet bereid is te doen in de geest van het richtlijnvoorstel.

Het kabinet wenst een actief emancipatie- en antidiscriminatiebeleid te voeren. De positieve grondhouding betekent dat het kabinet achter de Europese ambities van dit voorstel staat en daarmee pal voor de

bescherming en de bevordering van de Europese waarden als gendergelijkheid.¹

De sociaaleconomische Raad bracht in 2019 het advies «Diversiteit in de top: tijd voor versnelling» uit.² Hiermee werd de basis gelegd voor de op 1 januari 2022 in werking getreden nationale wetgeving met betrekking tot een evenredige man-vrouwverhouding in de (sub-)top van bedrijven.³ Deze nationale wet schrijft voor dat raden van commissarissen van beursvennootschappen moeten bestaan uit ten minste een derde mannen en ten minste een derde vrouwen. Een benoeming die niet bijdraagt aan een evenwichtigere verhouding is nietig.

Het kabinet ziet op dit moment geen reden om de nationale wetgeving aan te passen. Het kabinet vindt het van belang dat nationale initiatieven, zoals de eigen nationale wetgeving, voldoende ruimte krijgen om tot resultaten te leiden. Mede vanwege de uitzonderingsclausule in het richtlijnvoorstel is dit mogelijk. Ik zet mij samen met andere lidstaten die reeds nationale wetgeving hebben in voor het behoud van de uitzonderingsclausule. Bovendien wordt de nationale wet vijf jaar na inwerking-treding geëvalueerd. Op basis daarvan kunnen eventuele aanpassingen worden gezien.

Raadsconclusies over het rapport van de Europese Rekenkamer over langdurige werkloosheid

De Europese Rekenkamer doet hierbij expliciet de aanbeveling om de Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+)-middelen specifiek in te zetten op waar de langdurige werkloosheid het hoogst is. De leden van de D66-fractie vragen naar de recente wijziging in de verdeling van de ESF+ middelen in Nederland, wat daar de achtergrond is geweest in het anders toebedelen van de middelen, en op welke manier deze wijze wel of niet aansluit bij regio's waar de langdurige werkloosheid het hoogst is. Deze leden vragen of de Minister voor en na de wijziging in beeld kan brengen welke regio's welke middelen ontvangen, en wat voor die regio's de langdurige werkloosheidscijfers zijn. De leden van de D66-fractie vragen daarbij welke projecten door de gewijzigde vorm van toebedelen niet langer gefinancierd kunnen worden en wat de effecten van deze projecten in de voorgaande jaren zijn geweest op de regio en de langdurige werkloosheid.

De leden van D66 vragen naar het rapport van de Europese Rekenkamer over langdurige werkloosheid. De Europese Rekenkamer doet enkele aanbevelingen aan de Commissie en lidstaten over o.a. de inzet van ESF+ middelen. Het is niet zo dat deze aanbevelingen leiden tot wijzigingen in de verdeling van ESF+ middelen in Nederland. De aanbevelingen van de Rekenkamer sluiten juist goed aan bij de wijze waarop Nederland de ESF+ middelen inzet. De doelgroep «langdurig werklozen» is niet nieuw voor het Nederlandse ESF programma. In de programmaperiode 2014–2020 hebben Nederlandse arbeidsmarktregio's hier ook middelen voor gekregen. Overigens kiest Nederland ervoor ook in te zetten op het voorkomen van werkloosheid door kwetsbare werkenden te ondersteunen. Beide lijnen lopen door in het nieuwe ESF+-programma voor de

¹ Coalitieakkoord 2021–2025 «Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst». (Kamerstuk 35 788, nr. 77).

² <https://www.ser.nl/Publicaties/diversiteit-in-de-top>.

³ Stb. 2021, nr. 495 Wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het evenwichtiger maken van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen.

periode 2021–2027, waardoor er geen gat ontstaat in de ondersteuning. Nederland houdt bij de verdeling van de middelen al rekening met waar de opgave (werkloosheid, mismatch) het grootst is door te kijken naar het aantal mensen dat in een arbeidsmarkregio een uitkering krijgt. Uw Kamer wordt in het tweede kwartaal geïnformeerd over de beleidsinzet van Nederland voor het ESF+ in de nieuwe periode en de verdeling van de middelen die daar bij hoort. Daarnaast wordt uw Kamer jaarlijks geïnformeerd over de voortgang van het lopende ESF-programma en de resultaten. Hierin wordt verwezen naar recente evaluaties van het nationale programma.

Beleidsdebat «Bestrijding van discriminatie bij de indienstneming en bevordering van diversiteit in de wereld van werk: tools en ervaringen»

De leden van de D66-fractie vragen of er in het verlengde van het wetsvoorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie (Kamerstuk 35 673) andere internationale voorbeelden van succesvol beleid zijn om het toezicht op discriminatie op de arbeidsmarkt te versterken. Deze leden vragen daarbij of het in andere landen gebruikelijk is dat sociale partners hierbij het toezicht houden of juist de Arbeidsinspectie.

De Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) is aangesloten bij het Europese Senior Labour Inspectors Committee (SLIC) en de Europese Arbeidsautoriteit, waarin de arbeidsinspecties van Europese landen bij elkaar komen. In 2018 is een uitvraag gedaan bij de bij het SLIC aangesloten landen over bevoegdheden op het terrein van het toezicht op discriminatie op de arbeidsmarkt. Daaruit volgde dat een meerderheid van de arbeidsinspecties geen rol speelt in het bestrijden van discriminatie bij werving en selectie. Een aantal landen voert inspecties uit naar aanleiding van een klacht. Het toezicht op discriminatie bij werving en selectie wordt in verschillende Europese landen ook belegd bij andere organisaties, zoals bij een ombudsman of een daartoe uitgeruste commissie.

Kwartaalrapportage t.a.v. EU-voorstel Richtlijn beloningstransparantie en handhavingsmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen

De leden van de D66-fractie hebben met grote belangstelling kennisgenomen van de kwartaalrapportage over het EU-voorstel Richtlijn beloningstransparantie en handhavingsmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen. Deze leden vragen of er al een nieuwe datum is voor de stemming.

Rapporteur Samira Rafaela (Renew) heeft op 4 maart jl. gemeld dat er een politiek akkoord is bereikt in het Europees Parlement (EP). Naar verwachting zal er op 17 maart a.s. worden gestemd in de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid en de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken van het EP. Na de stemmingen in het EP zouden de triloggen kunnen aanvangen.

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie maken graag gebruik van de mogelijkheid tot het stellen van vragen naar aanleiding van de agendastukken voor het schriftelijk overleg Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 14 maart 2022.

Vooraf vragen de leden van de CDA-fractie zich af of de verwachting is dat er ook gesproken zal worden over de effecten op economie en werkgelegenheid binnen de Europese Unie (EU) en lidstaten als gevolg van de oorlog in Oekraïne en de sancties opgelegd aan Rusland. Is Nederland voornemens hier iets over in te brengen? Zal er nader gesproken worden over werkmogelijkheden van Oekraïners in de EU-lidstaten (naast de afspraken die hier inmiddels over zijn gemaakt)?

De oorlog in de Oekraïne is niet geagendeerd, maar gezien de ernstige situatie is het wel mogelijk dat de voorzitterschap, de Commissie en lidstaten hieraan zullen refereren tijdens de Raad. Indien dit ter sprake komt zal Nederland de onacceptabele Russische agressie ten scherpste veroordelen. Mogelijke effecten op de economie en werkgelegenheid worden nauwgezet gevolgd.

Het is tevens mogelijk dat er in EU-verband gesproken zal worden over de werkmogelijkheden van Oekraïners in de EU-lidstaten. Oekraïners mogen 90 dagen visumvrij in de EU-lidstaten verblijven⁴. Gedurende deze visumvrije termijn mogen zij in Nederland werken, mits de werkgever een tewerkstellingsvergunning heeft aangevraagd en ontvangen.

Oekraïners die ontheemd zijn geraakt als gevolg van de militaire invasie door de Russische strijdkrachten kunnen daarnaast een beroep doen op de Europese Richtlijn tijdelijke bescherming die op 4 maart jl. is geactiveerd. Deze Richtlijn bestaat reeds sinds 2001 en is ook in Nederlandse wetgeving geïmplementeerd (in de Vreemdelingenwet 2000). Voor wat betreft werk hebben tijdelijk beschermden op grond van de Richtlijn direct toegang tot de arbeidsmarkt van de EU-lidstaten. Dit wijkt af van de asielprocedure in Nederland zoals die normaal gesproken van toepassing is, waarin pas na zes maanden in procedure gewerkt worden en slechts gedurende maximaal 24 weken per jaar. Bij de implementatie van de Richtlijn ruim twintig jaar geleden heeft Nederland gebruik gemaakt van de mogelijkheid die de Richtlijn biedt om vanwege arbeidsmarktbeleid voorrang te geven aan o.a. EU-burgers. Voor de Nederlandse arbeidsmarkt geldt daarom een twv-verplichting (inclusief een arbeidsmarkttoets op prioriteit genietend aanbod) voor de tijdelijk beschermden. Op dit punt verschilt de implementatie per lidstaat. Er zijn (buur)landen die geen twv-verplichting hebben opgenomen in hun nationale wetgeving, dan wel een lichter vergunningsregime zonder arbeidsmarkttoets. Deze ruimhartige toelating tot de arbeidsmarkt is een kwestie van solidariteit richting de gevluchte Oekraïners. Ik ben daarom voornemens snel ruimhartige toegang tot de arbeidsmarkt te regelen en ik onderzoek daarom op dit moment op welke manier dit het eenvoudigst geregeld kan worden. Ik zal uw Kamer hier spoedig over informeren.

De leden van de CDA-fractie zijn blij dat het kabinet op 11 februari jl. een positieve grondhouding heeft ingenomen ten opzichte van het richtlijnvoorstel Women on Company Boards.

De eerdergenoemde leden hebben een vraag over het agendapunt van Raadsconclusies Europees Semester: Annual Sustainable Growth Strategy (ASGS) en Joint Employment Report (JER). Worden er in de genoemde rapporten ook punten benoemd die

⁴ Deze termijn kan eenmalig verlengd worden tot 180 dagen. Verlenging is mogelijk in gevallen van zeer bijzondere en onverwachte situaties, zoals een oorlogssituatie.

Nederland moet oppakken en zo ja, kan de Minister dit nader toelichten?

De rapporten bevatten aanbevelingen die gericht zijn aan alle lidstaten, de Europese Commissie, en aan het Werkgelegenheidscomité (Employment Committee, EMCO) en het Sociaal Beschermingscomité (Social Protection Committee, SPC). De algemene aanbevelingen benadrukken het belang van een goede samenwerking tussen de lidstaten in het Europees Semester en het implementeren van de Europese pijler van sociale rechten. De Raadsconclusies beschrijven dat ondanks vele inspanningen van lidstaten en de Commissie structurele uitdagingen op de arbeidsmarkt zichtbaarder zijn geworden en verschillende groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie hard zijn geraakt door de COVID-19 crisis. Dit speelt ook in Nederland; onderzoek van o.a. het SCP laat zien dat met name kwetsbare groepen, ZZP'ers en werknemers met tijdelijke contracten zijn getroffen door de COVID-19 crisis⁵. De coronacrisis heeft daarmee zwakheden die al bestonden blootgelegd. Met o.a. de introductie van het aanvullend sociaal pakket heeft de overheid ondersteuning geboden aan deze groepen.

De leden van de CDA-fractie vragen naar aanleiding van de Voortgangsrapportage ten aanzien van de herziening Coördinatieverordening Sociale Zekerheid of de Minister een inschatting kan maken hoe er uit de impasse op dit voorstel gekomen kan worden. De eerdergenoemde leden zijn blij met de inzet van Nederland op dit dossier waaronder het voorstel tot een reflectieperiode. Wordt verwacht dat uiteindelijk ook aan de inzet van Nederland tegemoet gekomen wordt? Is de verwachting dat het onderdeel vooraf melden detacheringen (tegen social dumping) gerealiseerd zal kunnen worden (zonder de overige onderdelen van de herziening)?

De introductie van een reflectieperiode is één van de mogelijkheden om de impasse over het herzieningsvoorstel te doorbreken. Een reflectieperiode biedt de Commissie de mogelijkheid om te beoordelen of het herzieningsvoorstel zou moeten worden geactualiseerd. Ook zou op controversiële thema's kunnen worden gezocht naar compromissen die op bredere steun kunnen rekenen dan nu het geval is. Het is op dit moment onduidelijk of het voorstel tot introductie van een reflectieperiode op voldoende steun kan rekenen bij de overige lidstaten, het EP en de Commissie. Ik ben daarover in gesprek met verschillende partijen. Gezien het huidige krachtenveld verwacht ik niet dat het onderdeel vooraf melden van detacheringen gerealiseerd zal kunnen worden zonder gelijktijdige wijziging van de overige onderdelen van de Verordening, zoals het werkloosheidshoofdstuk.

De leden van de CDA-fractie hebben geen vragen over de Raadsconclusies over het rapport van de Europese Rekenkamer over langdurige werkloosheid, het beleidsdebat «Bestrijding van discriminatie bij de indienstneming en bevordering van diversiteit in de wereld van werk: tools en ervaringen», het beleidsdebat «bevordering van de volledige participatie van senioren op de arbeidsmarkt», de Voortgangsrapportage t.a.v. het EU-voorstel Richtlijn toereikende minimumlonen in de EU, de Voortgangsrapportage t.a.v. het Richtlijnvoorstel verbetering van arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, de Kwartaalrapportage t.a.v. het EU-voorstel Richtlijn carcinogenen op het werk, 4e batch en de Kwartaal-

⁵ <https://www.scp.nl/onderwerpen/corona/documenten/publicaties/2020/07/09/kwetsbare-groepen-op-de-arbeidsmarkt---beleidssignalement-maatschappelijke-gevolgen-coronamaatregelen>.

rapportage t.a.v. EU-voorstel Richtlijn beloningstransparantie en handhavingsmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen.

Verslag van de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid (WSB) van 15 februari 2022 te Bordeaux

De leden van de CDA-fractie bedanken de Minister voor het Verslag Informele Raad WSBVC, onderdeel Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, 15 februari 2022 te Bordeaux. De eerdergenoemde leden vragen welke initiatieven die in andere landen succesvol zijn op de thema's «de impact van de klimaat en digitale transitie op de arbeidsmarkt» en «investeren in vaardigheden, het ondersteunen van professionele transitie en het versterken van sociale dialoog» ook in Nederland mogelijk opvolging kunnen krijgen.

Lidstaten delen veelal de uitdagingen die voortkomen uit de digitale en groene transitie en noemden bijna allemaal dat investeringen in vaardigheden essentieel zijn om deze transitie te vergemakkelijken. Nederland doet dat ook, onder andere via het STAP-budget. Ten aanzien van investeren in vaardigheden kijkt Nederland ook met interesse naar enigszins vergelijkbare initiatieven voor de ontwikkeling van publieke scholingsbudgetten in andere lidstaten. Verder benadrukken veel lidstaten dat de transitie eerlijk en inclusief moeten zijn, met aandacht voor kwetsbare groepen. Vanuit Nederland heb ik het poldermodel als goede praktijk voor de sociale dialoog ingebracht. Veel lidstaten zijn nog aan het kijken op welke wijze vorm gegeven moet worden aan de uitdagingen, maar ook aan de kansen, van de digitale en groene transitie. De verwachting is dat hier in de komende periode nog vaker over gesproken zal worden in de Raad WSB en het Werkgelegenheidscomité. Indien hier initiatieven uit naar voren komen die ook in Nederland opvolging kunnen krijgen wordt u hier middels de verslagen van de Raad over geïnformeerd.

In het verslag lezen de leden van de CDA-fractie dat alle partijen het belang erkennen van een goede sociale dialoog zodat de arbeidsmarkt zich op een goede manier aan alle veranderingen kan aanpassen. Hoe wordt deze dialoog vormgegeven?

Het is belangrijk om op tijd met alle partijen het gesprek aan te gaan over wat er op de arbeidsmarkt afkomt. Zowel werkenden, als werkgevers als overheden moeten zich voorbereiden op veranderingen. Op Europees niveau is de sociale dialoog vastgelegd in artikelen 151 tot en met 156 van het Werkingsverdrag, en wordt bevordering van de dialoog tussen de sociale partners erkend als een gemeenschappelijk doel van de EU en de lidstaten. De sociale dialoog heeft middels dit artikel tot doel de Europese beleidsvorming te verbeteren door de sociale partners bij de besluitvorming en uitvoering te betrekken. Daarnaast vindt dialoog plaats in bijvoorbeeld het Europese Werkgelegenheidscomité (Employment Committee, EMCO), de beleidsadviescommissie die de Ministers in de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid adviseren op de coördinatie van werkgelegenheid- en arbeidsmarktbeleid. Op nationaal niveau wordt bijvoorbeeld in de Stichting van de Arbeid, maar ook in SER-verband gesproken over veranderingen in de wereld van werk en de impact van de digitale en groene transitie.

Fiche: Mededeling Actieplan Sociale Economie

De leden van de CDA-fractie hebben een vraag over het fiche: Mededeling Actieplan Sociale Economie (Kamerstuk 22 112, nr. 3294). In het fiche wordt (zijdelijks) ook aanbestedingen

benoemd. Is ook onderdeel van het actieplan dat bezien wordt hoe er breder in aanbestedingen rekening kan worden gehouden met maatschappelijke/sociale investeringen door bedrijven? Nu is het aanbestedingsrechtelijke kader veelal voor social return beperkt tot eenmalige inzet op de opdrachten of het voorhouden van opdrachten tot sociale ondernemingen. Wordt overwogen om binnen aanbestedingsregels mogelijk te maken dat indien bedrijven geen sociale onderneming zijn, maar wel duurzaam (willen) investeren binnen bedrijfsvoering in sociale activiteiten, dat ook in aanbestedingen gewaardeerd kan worden?

Het Actieplan sociale economie zoals door de Europese Commissie gepresenteerd, richt zich specifiek op sociale ondernemingen. De Commissie hanteert hierbij een brede definitie waardoor ook ondernemende maatschappelijke organisaties – die naast subsidies inkomsten genereren uit bedrijfsactiviteiten – onder de reikwijdte van het actieplan vallen.

Een belangrijk onderdeel van het actieplan is de aankondiging van een aanbeveling (2023) over het ontwikkelen van een kader voor de sociale economie. Dat kader moet ervoor zorgen dat beleid en (juridische) kaders beter worden afgestemd op de behoeften van sociale ondernemingen en ondernemende maatschappelijke organisaties. Het zullen aanbevelingen zijn die zich specifiek richten op onder meer werkgelegenheidsbeleid, staatssteun, openbare aanbestedingen, belastingen en onderzoek. Hoe de aanbeveling voor dit raamwerk en voor specifieke onderdelen er precies uit komt te zien, is nog niet duidelijk.

Het actieplan bevat meer dan veertig acties, de belangrijkste acties zijn benoemd in het BNC-fiche. Specifiek op het gebied van aanbestedingen heeft de Commissie aangegeven haar inspanningen te willen opvoeren om de concrete voordelen en manieren van het gebruik van openbare aanbestedingen en concessieprocedures voor het bereiken van doelstellingen op het gebied van arbeids- en sociaal beleid, betere arbeidsomstandigheden en het leveren van hoogwaardige sociale diensten te benadrukken.

Fiche: Raadsaanbeveling individuele leerrekeningen

De leden van de CDA-fractie zijn blij met de inzet en de ambities van het kabinet met betrekking tot leven lang ontwikkelen (LLO). In het fiche (Kamerstuk 22 112, nr. 3295) schrijft het kabinet dat zij verder positief is over de aanbeveling van de Commissie ten aanzien van een nationaal scholingsregister. Het voorstel Nationaal Platform Leren en Ontwikkelen en Skills (NPLO & Skills) dat is ingediend bij het Nationaal Groeifonds is ook in lijn met de doelen van de voorgestelde aanbeveling. Kan de Minister aangeven wanneer dit platform operationeel is? De eerdergenoemde leden zijn benieuwd of het individueel digitaal scholingsportaal waar de Commissie over spreekt toegankelijk en gekoppeld is aan alle lidstaten. Met andere woorden, kunnen medewerkers (bijvoorbeeld die wonen in de grensregio) dit portaal ook gebruiken voor werk- en of studieactiviteiten die zij in een ander land uitvoeren dan waar ze wonen? Krijgt elk Europees land een apart portaal en zo ja, zijn de gegevens wel vanuit andere lidstaten in te zien en aan te passen? Wie krijgt toegang tot dit portaal en wie kan gegevens toevoegen? Wordt er ook gecontroleerd of de ingevoerde gegevens juist zijn? Tot slot vragen de leden van de CDA-fractie of er ook gekeken wordt naar

de diversiteit in opleidingen en niveaus. Is een studie/diploma gevolgd in land A even waardevol als een studie gevolgd in land B?

Het Nationaal Platform Leren en Ontwikkelen (NPLO), dat onder de verantwoordelijkheid valt van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), is een platform met een zo volledig mogelijk en betrouwbaar overzicht geeft van het publieke en private opleidings- en scholingsaanbod en van de beschikbare publieke en private scholingsmiddelen/-subsidies in Nederland. Het NPLO in NL is primair bedoeld voor werkenden en werkzoekenden in Nederland, maar het is een publieke en voor iedereen – binnen en buiten Nederland – vrij toegankelijke voorziening. Met de ontwikkeling van het NPLO geeft Nederland feitelijk al uitvoering aan de Raadsaanbeveling om een opleidingsregister op te zetten. Het NPLO zal naar verwachting op 1 juni 2022 operationeel zijn, afhankelijk van definitieve besluitvorming door betrokken bestuurlijke partijen (OCW, SZW, sociale partners, onderwijskoepels). Vanaf dit platform zal onder meer worden doorverwezen naar het STAP-budget. Na definitieve goedkeuring van het voorstel NPLO & Skills door het Nationaal Groeifonds (NGF) worden de NGF-middelen ingezet voor de doorontwikkeling van het NPLO naar het NPLO & Skills, waarbij informatie over skills wordt toegevoegd aan het NPLO.

Het toevoegen, verwijderen of veranderen van de informatie op het portaal is aan OCW als eigenaar van het NPLO en wordt in opdracht van OCW door de beheerorganisatie uitgevoerd. Daarbij wordt afgestemd met de andere bij het NPLO betrokken partijen, afhankelijk van aard en omvang van de wijzigingen. De juistheid van de gegevens wordt gecontroleerd. De opleidingsgegevens op het NPLO zijn afkomstig van twee registers (Registratie Instellingen en Opleidingen (RIO) van DUO en het register van de Stichting EDU-DEX) en worden door de opleidingsaanbieders in deze registers gezet. De gegevens zelf worden steekproefsgewijs door OCW en/of de beheerorganisatie gecontroleerd. Aangezien het NPLO een nationaal register betreft is onderwijs- en diplomavergelijking niet aan de orde.

Fiche: Raadsaanbeveling rechtvaardige klimaattransitie

De leden van de CDA-fractie hebben nog enkele vragen over de fiche: Raadsaanbeveling rechtvaardige klimaattransitie. Het kabinet geeft aan dat er meer aandacht zou moeten zijn of verwacht had mogen worden in de raadsaanbeveling ten aanzien van gezond en veilig uitvoeren van werkzaamheden; gaat kabinet zich hiervoor alsnog inzetten? Zo ja, op welke wijze? Welke concrete acties of maatregelen heeft het kabinet daarbij voor ogen? De opgave ter zake energiearmoede wordt benoemd en het Social Climate Fund: is hier nog een versnelling te verwachten als gevolg van de oorlog in Oekraïne en de sancties in Rusland?

De leden van het CDA vragen naar de Raadsaanbeveling rechtvaardige klimaattransitie. Zoals in het BNC-fiche is opgemerkt heeft deze Raadsaanbeveling een heel breed karakter en gaat deze in op allerlei mogelijke beleidsmaatregelen. Nederland steunt dit brede karakter gezien de verschillen tussen lidstaten. Wel valt op dat er in de Raadsaanbeveling relatief weinig aandacht uitgaat naar arbeidsomstandigheden en gezond en veilig werken. Bijvoorbeeld voor mensen die op hoogte werken bij het installeren van zonnepanelen of mensen die asbestdaken moeten vervangen. Nederland heeft dit ingebracht in de Raadswerkgroepen die tot dusver hebben plaatsgevonden.

Er is momenteel ook binnen de EU veel aandacht voor de hoge energieprijzen en de mogelijke gevolgen voor onder andere huishoudens. Het kabinet is voorstander van ruimte voor lidstaten om op nationaal niveau maatregelen te nemen om de gevolgen van de gestegen energieprijzen tegen te gaan. Ten aanzien van het Social Climate Fund wordt benadrukt dat dit onderdeel uitmaakt van het Fit-for-55 pakket. Het kabinet is van mening dat steunmaatregelen binnen het Ff55-pakket integraal bezien moeten worden, afgezet tegen de bredere klimaatambities, kostenefficiëntie en evenwichtige kostenverdeling van maatregelen. Snelle behandeling van het pakket met behoud van ambitie is belangrijk om afhankelijkheid van fossiele brandstoffen, en de afhankelijkheid van fossiele toeleveranciers, af te bouwen.

Op 8 maart publiceerde de Europese Commissie de mededeling *Joint European Action for more affordable, secure and sustainable energy*. Uw Kamer ontvangt een appreciatie van deze mededeling.

Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van de agenda van de Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 14 maart 2022. Deze leden hebben hier op dit moment geen vragen over.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie hebben kennisgenomen van de agenda van de Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 14 maart 2022 en hebben daar enkele vragen over.

Beleidsdebat «bevordering van de volledige participatie van senioren op de arbeidsmarkt»

De leden van PvdA-fractie onderschrijven het belang dat senioren volwaardig mee moeten kunnen doen op de arbeidsmarkt. Echter is er nog regelmatig sprake van leeftijdsdiscriminatie. Om die reden horen deze leden graag van de Minister wat zij van plan is om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan. Aanvullend hierop zijn deze leden benieuwd wat de Minister van de Rooney-rule, waarbij bij iedere sollicitatieronde minimaal één oudere werkzoekende wordt uitgenodigd, vindt.

Een ieder die wil deelnemen aan de arbeidsmarkt, zou daartoe gelijke kansen moeten krijgen; ook ongeacht de leeftijd. Met het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie zet ik integraal in op het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie en bevorderen van gelijke kansen. Dit plan richt zich op bewustwording, onderzoek en handhaving. Zo is in dit kader het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie aan de Kamer aangeboden. Het wetsvoorstel is een uitwerking van het vorige Regeerakkoord (Kamerstuk 34 700, nr. 34) en verplicht werkgevers en intermediairs voor arbeidsbemiddeling en ter beschikking stelling van arbeidskrachten, om een werkwijze voor werving en selectie op te stellen met voldoende waarborgen om discriminatie tegen te gaan en gelijke kansen te realiseren. Hieraan zal ook een meldplicht worden toegevoegd voor uitzendbureaus die discriminerende verzoeken krijgen. Als handreiking voor werkgevers wordt er ingezet op onderzoek naar effectieve interventies en hulpmiddelen. Een voorbeeld is de Vacaturecheck van het College voor de Rechten van de Mens waarin is aangegeven hoe het risico van o.a. leeftijdsdiscriminatie kan worden voorkomen. Hoewel er geen harde uitspraken gedaan kunnen worden over de effectiviteit van de Rooney rule, komt deze in de reeds uitgevoerde studies niet voor als effectief instrument. Bovendien zou er goed gekeken moeten worden naar de

mogelijke gevolgen van (positieve) discriminatie van de Rooney rule. Voorkeursbeleid is enkel mogelijk onder strikte eisen.

Voortgangsrapportage t.a.v. het Richtlijnvoorstel verbetering van arbeidsvoorwaarden bij platformwerk

De leden van de PvdA-fractie horen graag hoe de Minister denkt dat het hoofdstuk over algoritmisch management de Nederlandse arbeidsmarkt, ook buiten de huidige platformeconomie, zou kunnen beïnvloeden. Kan de Minister daar een uitgebreide visie over geven?

Is de Minister bijvoorbeeld niet bevreesd dat als dit niet goed geregeld wordt, we het risico nemen dat andere bedrijven, bijvoorbeeld uitzendbureaus, zich omvormen tot platform om zodoende sociale zekerheidswetgeving te ontlopen? Is de Minister bereid om maatregelen te nemen om dit te voorkomen?

Digitale arbeidsplatformen maken gebruik van geautomatiseerde systemen om bijvoorbeeld vraag en aanbod van werk op elkaar af te stemmen. Deze vorm van werken heeft echter verdergaande gevolgen dan het zorgen voor een efficiënte afstemming van vraag en aanbod. Het kan bijvoorbeeld ook invloed hebben op arbeidsomstandigheden. Algoritmisch management kan de gezagsverhouding van het platform ten opzichte van werkenden verhullen, waardoor de arbeidsrelatie onjuist gekwalificeerd wordt. Daarnaast brengt de inzet van algoritmes risico's op discriminatie en ongelijkheid met zich mee. Kortom: als het gaat om regels over algoritmisch management in de platformsector is er het een en ander te reguleren.

Het richtlijnvoorstel omvat dan ook de nodige regels over de toepassing van algoritmen. Deze zien op transparantie over en het gebruik van geautomatiseerde controle en besluitvorming, de verplichting van menselijk toezicht op geautomatiseerde controle en besluitvorming en de effecten op de fysieke en mentale gezondheid en veiligheid van platformwerkers, het recht van platformwerkers om binnen een week een onderbouwing te krijgen van geautomatiseerde beslissingen en het recht om te kunnen verzoeken deze te laten herzien, de verplichting voor platformbedrijven om platformwerkers of hun vertegenwoordigers te informeren en consulteren over beslissingen ten aanzien van de inzet van algoritmen, bijvoorbeeld als er nieuwe vormen van geautomatiseerde controle of besluitvorming worden geïntroduceerd of belangrijke wijzigingen worden aangebracht. Het voorstel bevat daarnaast de verplichting voor arbeidsplatformen om de werkzaamheden die worden verricht door platformwerkers aan te melden bij de bevoegde autoriteiten van de lidstaat waarin de werkzaamheden worden verricht. Ook zijn zij verplicht om relevante gegevens met deze autoriteiten te delen inclusief informatie over het aantal personen dat werkt voor de betreffende platformbedrijven, hun arbeidsrelatie en de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, als deze eenzijdig worden vastgesteld door het arbeidsplatform en van toepassing zijn op een groot aantal contractuele verhoudingen. De maatregelen om het gebruik van algoritmes aan voorwaarden te verbinden en het verplichten tot inzicht in de manier waarop algoritmes werken, zoals de Europese Commissie voorstelt, zijn een flinke stap en de inschatting is dat deze regels zeer behulpzaam zijn ook bij het toezicht op deze platformbedrijven.

Tegelijkertijd begrijp ik de vraag van de PvdA-fractie zo dat ook buiten de platformeconomie veel gewerkt wordt met algoritmes en kunstmatige intelligentie en hoe de dynamiek tussen de regels specifiek voor

platformwerk en andere sectoren gezien moet worden. Inderdaad geldt ook in andere sectoren dan de platformsector dat goed gekeken moet worden hoe algoritmisch management en kunstmatige intelligentie zo aangewend worden dat het duurzaam ten goede komt aan de samenleving als geheel. De regulering waar het in de platformrichtlijn over gaat strekt zich echter alleen uit tot de platformsector. Dat betekent dat het onderwerp regulering van algoritmisch management en kunstmatige intelligentie niet uitputtend geregeld is met deze richtlijn. Op andere onderwerpen en voor andere sectoren zal verdere regulering (mogelijk) volgen. Daarbij blijft het dan van belang dat in de gaten gehouden wordt dat regels die specifiek voor platforms zijn bedoeld niet worden misbruikt door andere entiteiten vanwege het feit dat deze regels eventueel gunstiger zijn. Ik ben het dan ook met de PvdA eens dat de platformrichtlijn niet kan dienen om de regels te ontwijken. Het omschakelen naar platformwerk moet geen route worden om onder de geldende verplichtingen als werkgever uit te komen. Ik zal dit nauwgezet blijven volgen.

Voortgangsrapportage t.a.v. het EU-voorstel Richtlijn toereikende minimumlonen in de EU

De leden van de PvdA-fractie zijn groot voorstander van de Richtlijn toereikende minimumlonen in de Europese Unie. Deze leden zijn van mening dat de Nederlandse regering dit voorstel zou moeten steunen. Om die reden willen deze leden weten of de Minister bereid is om het Franse voornemen het onderhandelingsmandaat van de Raad aan te passen, te steunen. Ook willen deze leden weten hoe de Minister aankijkt tegen de uitzondering van de zeevarenden van minimumloonbescherming, zoals die in het huidige onderhandelingsmandaat van de Raad is opgenomen. Is de Minister het eens dat als hier een uitzondering voor wordt gemaakt dit ervoor kan zorgen dat hier misbruik van kan worden gemaakt?

De Raadspositie is een op de inhoud gebalanceerd compromis, dat nu goed aansluit bij de Nederlandse systematiek. Als het Franse Voorzitterschap op enig moment een nieuw onderhandelingsmandaat voor de Richtlijn toereikende minimumlonen in de EU aan de Raad voorlegt, dan zal ik deze op zijn merites beoordelen. Ik zal hierbij het BNC-fiche als beoordelingskader hanteren. Gedurende de triloog blijf ik de Tweede Kamer informeren over de vorderingen van de onderhandelingen.

Enkele lidstaten hadden voorgesteld om zeevarenden buiten de reikwijdte van de richtlijn te plaatsen. In het voortgangsrapport dat het Portugees Voorzitterschap openbaar heeft gemaakt (juni 2021) was dit voorstel nog opgenomen. Nederland heeft zich met andere lidstaten ervoor ingezet om te borgen dat geen enkele groep werkenden een uitzonderingspositie krijgt op basis van de richtlijn. Dit is gelukt. In de Raadspositie waar de Raad begin december 2021 mee heeft ingestemd, is geen uitzondering opgenomen voor enige groep, dus ook niet voor zeevarenden.