

Nr.

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld ... 2026

In de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid bestond bij enkele fracties de behoefte een aantal vragen en opmerkingen voor te leggen aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de op 25 februari 2026 ontvangen Geannoteerde agenda Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid (WSB) d.d. 9 maart 2026 (Kamerstuk 21501-31, nr. 814).

Bij brief van ... 2026 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deze beantwoord. De vragen en opmerkingen van de fracties en de antwoorden van de minister zijn hieronder afgedrukt.

De fungerend voorzitter van de commissie,
Stultiens

Adjunct-griffier van de commissie,
Van den Broek

Inhoudsopgave

- I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties**
 - Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie**
 - Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie**
 - Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie**
 - Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie**
 - Vragen en opmerkingen van de leden van de BBB-fractie**
- II Antwoord/Reactie van de minister**

I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie
De leden van de D66-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de Geannoteerde agenda Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid (WSB) d.d. 9 maart 2026. Naar aanleiding hiervan hadden deze leden enkele vragen.

In de paragraaf over de Coördinatieverordening Sociale Zekerheid lezen de leden van de D66-fractie dat de minister schrijft dat op het moment van schrijven van de Geannoteerde agenda een eerste concept-wettekst voor de herziening van de verordening is verspreid door het Cypriotische voorzitterschap en dat deze tekst nader bestudeerd moet worden. Kan de minister inmiddels meer zeggen over de inhoud van het voorstel? In antwoorden op het schriftelijke overleg naar aanleiding van de

Informele Raad WSB d.d. 12–13 februari 2026 te Cyprus lezen de leden van de D66-fractie dat de minister vindt dat de voorgestelde verruiming van de export van werkloosheidsuitkeringen niet aansluit bij het doel van werkloosheidsuitkeringen als tijdelijke loondervingsuitkeringen en dat de minister graag ziet dat het voorstel voldoende waarborgen bevat. Bevat de concept-wetstekst zoals verspreid voldoende waarborgen? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Het Cypriotische EU-Voorzitterschap heeft afgelopen week een concept-wetstekst gedeeld met lidstaten. Deze niet openbare tekst vormt de basis voor bilaterale gesprekken. Gezien het karakter en de beslotenheid van deze fase van de onderhandelingen, kan ik de exacte inhoud niet in detail toelichten. De teksten zijn voor Kamerleden beschikbaar op *Delegates Portal* op het moment dat deze geagendeerd worden in Coreper. Nederland zal in bilaterale gesprekken het belang benadrukken van modernisering van de verordening en dat het WW-hoofdstuk in balans moet zijn. Een werkloosheidskering is bedoeld als tijdelijke loondervingsuitkering. Daarbij is het belangrijk om te faciliteren dat mensen nieuw werk vinden, ook in een grensoverschrijdende situatie. Daarbij zet Nederland in op waarborgen voor controle en activering. Op deze punten zie ik graag meer ambitie. Bij verdere relevante ontwikkelingen informeer ik uw Kamer.

Voorts waren de leden van de D66-fractie benieuwd welke effecten de voorgenomen aanscherping van de referte-eis en de vertraagde opbouw van de Werkloosheidswet (WW) hebben op de verlenging van de exporttermijn van de WW-uitkering van drie naar zes maanden. Leiden de maatregelen uit het coalitieakkoord er op termijn toe dat nog minder dan de genoemde 21% de uitkering zes maanden had kunnen importeren?

De Algemene Rekenkamer heeft inderdaad eerder berekend dat 21% van de mensen die in de periode 2018-2020 een werkloosheidsuitkering exporteerden, deze uitkering 6 maanden had kunnen exporteren, als het recht daartoe bestond.¹ Het CBS heeft voor de WW-instroom in 2022 en 2023 onderzocht welke groepen niet langer in aanmerking komen voor een WW-uitkering wanneer de referte-eis wordt verlengd naar 42 uit 52 weken.² Hieruit blijkt dat met name werkenden met contracten voor bepaalde tijd minder vaak recht zouden hebben op een WW-uitkering. Daarnaast betekent een vertraagde opbouw van de uitkeringsduur dat iemand voortaan twaalf jaar moet hebben gewerkt om recht te hebben op zes maanden WW. Op dit moment is daarvoor een arbeidsverleden van zes jaar voldoende.

Als we deze maatregelen vertalen naar de impact op verlenging van de exporttermijn van drie naar zes maanden, is het goed in acht te nemen dat een groot deel van de EU-arbeidsmigranten relatief jong is wanneer zij in Nederland komen werken.³ Zo stelt het IBO Arbeidsmigratie dat in 2022 meer dan 40% van de lager betaalde arbeidsmigranten van binnen de EU/EFTA tussen de 18 en 25 jaar was bij aankomst in Nederland. Slechts een klein deel is ouder dan 45 jaar wanneer zij in Nederland aankomen. Ook blijkt uit hetzelfde rapport dat EU-arbeidsmigranten gemiddeld genomen vaker een flexibele arbeidsrelatie hebben. Door deze omstandigheden zal het aantal WW-uitkeringen dat gedurende zes maanden kan worden geëxporteerd naar verwachting afnemen na aanpassing van de referte-eis en de opbouwsystematiek.

¹ Algemene Rekenkamer (2022), Een Nederlandse uitkering in het buitenland

² CBS (2024), Instroom werkloosheidsuitkeringen naar aantal weken gewerkt, 2022 en 2023

³ Wat werkt voor de toekomst – Interdepartementaal Beleidsonderzoek Arbeidsmigratie, 11 juli 2025

Voorts hebben de leden van de D66-fractie met interesse kennisgenomen van het agendapunt over innovatie en kwaliteitsbanen. Onder dit punt wordt ook gesproken over de *Quality Jobs Roadmap*. Deze leden zijn benieuwd of de minister nader kan toelichten wat volgens hem de kernambitie van de Routekaart is. Welke concrete beleidsveranderingen verwacht het kabinet op basis van deze mededeling?

Het kabinet heeft uw Kamer op 6 februari jl. via een BNC-fiche⁴ geïnformeerd over de kabinetsappreciatie van de Routekaart Kwaliteitsbanen. Met de Routekaart beoogt de Commissie de kwaliteit van banen te bevorderen en randvoorwaarden voor kwalitatieve en toekomstbestendige banen in alle lidstaten te scheppen. Volgens de Commissie, en zoals ook benadrukt door het Draghi-rapport, zijn kwaliteitsbanen nodig om productiviteit en arbeidsmarktparticipatie te verhogen. Het bevorderen van kwaliteitsbanen en het versterken van het EU-concurrentievermogen gaan daarom volgens de Commissie hand in hand.

De Routekaart richt zich op de gebieden waar optreden op EU-niveau volgens de Commissie toegevoegde waarde kan leveren: (1) het creëren en behouden van kwaliteitsbanen in de hele EU, (2) het waarborgen van eerlijk werk en modernisering in de wereld van werk, (3) het ondersteunen van werknemers en werkgevers bij de groene, digitale en demografische transitie, (4) het versterken van de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen en (5) het waarborgen van effectieve toegang tot rechten, kwalitatieve openbare diensten en adequate investeringen. De Routekaart Kwaliteitsbanen is een mededeling die niet-wetgevend van aard is, en bevat als zodanig geen nieuwe wet- en regelgeving. Het kabinet zal na publicatie van de aangekondigde initiatieven uit de Routekaart uw Kamer daarover informeren middels de gebruikelijke route van een BNC-fiche.

De leden van de D66-fractie lezen in de achterliggende stukken dat de definitie van kwaliteitsbanen multidimensionaal is, van beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden tot gendergelijkheid en welzijn. Kan de minister nader toelichten welke handvaten het begrip kwaliteitsbanen biedt voor beleid, zo vragen deze leden. Wordt uiteindelijk ingezet op een meetbare definitie, eventueel op Europese Unie (EU-)niveau, en zo ja, op basis van welke indicatoren? In dit kader lezen de leden van de D66-fractie met interesse dat een wetgevend initiatief is aangekondigd ter bevordering van kwaliteitsbanen en mogelijk een kwaliteitsbanendoelstelling. Kan de minister hier al meer over zeggen? Zo nee, wanneer kan de minister hier meer over zeggen?

Het kabinet onderschrijft dat kwaliteitsbanen kunnen bijdragen aan het versterken van het concurrentievermogen door het verhogen van de productiviteit en de arbeidsmarktparticipatie. In aanloop naar de Routekaart Kwaliteitsbanen heeft de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid een opinie van het Werkgelegenheidscomité over de diverse dimensies van kwaliteitsbanen aangenomen.⁵ Het kabinet herkent de verschillende dimensies van kwaliteitsbanen die zijn opgenomen in de opinie, die lidstaten kunnen helpen bij het maken van integraal beleid om het concurrentievermogen te versterken.

Als onderdeel van de Routekaart onderzoekt de Commissie de mogelijkheid om een doelstelling met betrekking tot kwaliteitsbanen voor te stellen om de voortgang op dit thema in de EU te kunnen monitoren, in aanvulling op de reeds bestaande Porto 2030-doelstellingen.⁶ Het kabinet beschikt op dit moment nog over onvoldoende informatie om een

⁴ Kamerstukken II, 2025-26, 22 112, nr. 4263

⁵ <https://open.overheid.nl/documenten/0d1c74f8-f7d2-4833-8afb-5e1caf1a2398/file>

⁶ <https://www.consilium.europa.eu/nl/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

positie in te nemen en zal te zijner tijd een eventueel voorstel beoordelen. Naar verwachting publiceert de Commissie de Quality Jobs Act, en mogelijk een voorstel voor een kwaliteitsbanendoelstelling, in het vierde kwartaal van 2026. Ik informeer uw Kamer via een BNC-fiche over de kabinetsappreciatie van deze voorstellen.

De leden van de D66-fractie nemen kennis van de passage waarin de Commissie aangeeft digitale technologie en algoritmisch management op de werkvloer te willen ondersteunen én reguleren om eerlijk werk te waarborgen. Deze leden zijn benieuwd hoe de minister deze ambitie beoordeelt. Voorts zijn zij benieuwd hoe de minister aankijkt tegen mogelijke aanvullende EU-regels rond algoritmisch management en het gebruik van AI op de werkvloer.

Het kabinet zet in lijn met het Coalitieakkoord in op het versterken van de AI-adoptie en AI-geletterdheid in Nederland. Digitalisering en AI zijn belangrijk voor innovatie, economische groei, de krappe arbeidsmarkt en onze toekomstige welvaart. De inzet van digitale technologie en algoritmisch management op de werkvloer kan een bijdrage leveren aan het bevorderen van eerlijk werk en het verhogen van de productiviteit, maar kan ook risico's met zich meebrengen voor werkenden – denk aan zorgen rondom privacy, dalende autonomie of discriminatie. Daarom is het van belang dat de inzet van AI te allen tijde op een veilige en mensgerichte wijze plaatsvindt. AI dient uiteindelijk bij te dragen aan het vergroten van ons welzijn en onze welvaart. De inzet van AI moet daarom op een verantwoorde manier plaatsvinden, met aandacht voor de risico's van AI en voor wat mensen nodig hebben om ontwikkelingen bij te benen.

De verantwoordelijkheid voor de borging van de veiligheid en gezondheid op de werkvloer ligt ook bij de inzet van AI bij de werkgever. Daarnaast is het in algemene zin belangrijk dat werkgevers en werknemers de inzet en de gevolgen van AI op de werkvloer onderling bespreken. In dit kader zijn o.a. de Europese AI-verordening en de Platformwerkrichtlijn leidend. Het kabinet zal eventuele Europese voorstellen op dit terrein op haar merites beoordelen en hierbij aandacht hebben voor het borgen van de balans tussen innovatie en bescherming van werknemers.

De leden van de D66-fractie nemen kennis van het voornemen van de Commissie om te komen tot een initiatief gericht op het aantrekken van topstudenten, onderzoekers en geschoolde werknemers. Kan de minister aangeven hoe deze inzet zich verhoudt tot het recent gesloten coalitieakkoord?

Het kabinet heeft kennisgenomen van de publicatie van de Commissieaanbeveling over het aantrekken van talent. Zoals toegelicht in het Coalitieakkoord, wil het kabinet serieus grip krijgen op arbeidsmigratie, door onszelf de vraag te stellen wat ons land aankan en nodig heeft, en daar ook naar te handelen. Door te gaan sturen op arbeidsmigratie die we écht nodig hebben en uitbuiting aan te pakken, mede door de adviezen van de Commissie Roemer en het SER-advies 'Arbeidsmigratie naar waarde' uit te voeren. Het kabinet wil waar nodig gericht internationaal talent aantrekken, en stelt daartoe een talentstrategie op om ervoor te zorgen dat we het juiste talent gericht selecteren en voor Nederland behouden. Ook wil het kabinet een pilot van drie jaar starten voor een programma dat gericht is op het, onder strenge voorwaarden, actief en gericht naar Nederland halen van goed geschoolde krachten die hier toegevoegde waarde in vooraf afgebakende sectoren hebben. Onderdeel van deze voorwaarden zijn een salariseis en huisvestingseis en een maximale termijn van drie jaar. Voor deze pilot komen in ieder geval kandidaat EU-lidstaten in aanmerking. Uw Kamer zal

middels een BNC-fiche worden geïnformeerd over de kabinetsappreciatie van de specifieke aanbevelingen die de Commissie in haar aanbeveling doet.

Ten slotte lezen de leden van de D66-fractie dat Nederland overweegt tezamen met enkele andere lidstaten het Cypriotisch voorzitterschap te verzoeken om onder het agendapunt ‘overige onderwerpen’ kort stil te staan bij de onrechtmatige detachering van derdelanderwerknemers. Kan de minister hier inmiddels meer over zeggen?

Dit agendapunt is inmiddels op verzoek van Nederland door het Cypriotisch voorzitterschap toegevoegd aan de agenda van de Raad. Ik zal, samen met een aantal andere lidstaten, de Europese Commissie oproepen om in het aangekondigde *Fair Labour Mobility* pakket, dat naar verwachting in september van dit jaar verschijnt, een initiatief aan te kondigen waarmee het juridisch kader rond detachering van derdelanderwerknemers wordt verduidelijkt.

Naast verduidelijking van het juridisch kader pleit Nederland samen met gelijkgestemde lidstaten voor versterking van de Europese Arbeidsautoriteit, Dit sluit aan bij het SER-advies ‘Arbeidsmigratie naar waarde’, dat het kabinet gaat uitvoeren.

Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie
De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de stukken. Deze leden hebben op enkele onderwerpen vragen.

De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie hebben meerdere vragen over de EU-Routekaart kwaliteitsbanen en het bijbehorende BNC-fiche. Deze leden constateren dat wordt ingezet op vermindering van administratieve lasten voor bedrijven, met behoud van sociale standaarden. Zij vragen hoe het kabinet concreet zal voorkomen dat het terugdringen van regeldruk in de praktijk leidt tot afzwakking van arbeidsbescherming, toezicht of handhaving.

De Commissie wordt geacht van elk nieuw initiatief dat zij publiceert een effectbeoordeling op te stellen. Door de gevolgen van een specifiek Commissievoorstel goed in kaart te brengen kan worden bepaald welke maatregelen nodig zijn om de bescherming van werknemers te kunnen waarborgen. Ook bij herziening van Europese wet- en regelgeving zet het kabinet er op in dat deze geen afbreuk doen aan de onderliggende beleidsdoelstellingen.

Het kabinet acht het dan ook van belang dat alle voorstellen van de Commissie worden voorzien van een effectbeoordeling waarin de gevolgen voor alle relevante stakeholders, waaronder bedrijven, werknemers en nationale autoriteiten, worden meegewogen. Wanneer een dergelijke effectbeoordeling ontbreekt zal het kabinet erop aandringen bij de Commissie dat zij deze beoordeling alsnog uitvoert, en indien dit uitblijft zelf de impact van de voorstellen in kaart brengen.

De leden van GroenLinks-PvdA-fractie vragen om in kaart te brengen welke concrete regels die afgeschaft worden de arbeidsbescherming raken. Deze leden zouden graag een overzicht willen ontvangen van deze regels en daarbij per regel inzicht krijgen hoe de afzwakking van arbeidsbescherming voorkomen wordt.

De Europese Commissie heeft meerdere vereenvoudigingspakketten (‘omnibussen’) gepresenteerd om de regeldruk en administratieve lasten voor bedrijven te verlagen. Uw Kamer is en wordt via de geëigende wegen over de kabinetsappreciatie van deze voorstellen

geïnformeerd, ook over de elementen die eventueel raken aan arbeidsbescherming. De Commissie heeft op dit moment geen voorstel aangekondigd voor een specifieke omnibus in het sociale domein. Wel is bekend dat de Commissie verschillende richtlijnen binnen het sociale domein zal evalueren. Daarbij zal de Commissie specifiek aandacht hebben voor de impact van deze regels op het bedrijfsleven en de proportionaliteit van de ervaren regeldruk. Als de Commissie besluit om naar aanleiding hiervan bepaalde richtlijnen te herzien zal het kabinet deze voorstellen op hun merites beoordelen. Daarbij zal het uitgangspunt van het kabinet zijn dat het verminderen van regeldruk en administratieve lasten geen afbreuk mag doen aan de bescherming van werknemers.

De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie lezen dat mogelijk een kwaliteitsbanendoelstelling wordt voorgesteld. Deze leden vragen welke indicatoren het kabinet passend acht om kwaliteit van werk te meten.

Het kabinet heeft uw Kamer op 6 februari jl. via het BNC-fiche⁷ geïnformeerd over de appreciatie van de Routekaart Kwaliteitsbanen. In aanloop naar de Routekaart Kwaliteitsbanen heeft de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid een opinie van het Werkgelegenheidscomité over de diverse dimensies van kwaliteitsbanen aangenomen.⁸ Het kabinet herkent de verschillende dimensies van kwaliteitsbanen die zijn opgenomen in de opinie, die lidstaten kunnen helpen bij het maken van integraal beleid om het concurrentievermogen te versterken.

Het kabinet beschikt op dit moment over onvoldoende informatie om een positie in te nemen over een mogelijke kwaliteitsbanendoelstelling en zal te zijner tijd een eventueel voorstel beoordelen.

De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie lezen dat minimaal 14% van de middelen uit Nationale en Regionale Partnerschapsplannen aan sociale doelstellingen moet worden besteed. Deze leden vragen naar een appreciatie van het kabinet op dit voorstel, specifiek als het gaat om het gekozen percentage. Deze leden missen dat in de huidige appreciatie.

De totale omvang van de Nationale en Regionale Partnerschapsplannen (NRPP) en de verdeling tussen de verschillende thematische deelterreinen is integraal onderdeel van de onderhandelingen over het Meerjarig Financieel Kader (MFK) 2028-2034. De kabinetsinzet ten aanzien van de omvang van het MFK is opgenomen in de overkoepelende Kamerbrief⁹ over de MFK- en Eigen Middelenbesluit (EMB)-voorstellen.

Het kabinet kijkt kritisch naar het toevoegen van doelstellingen, minimumpercentages of geoormerkte bedragen binnen het NRPP. Dit komt de flexibiliteit en modernisering van de EU-begroting niet ten goede terwijl dit juist één van de kernpunten van de kabinetsinzet is. Waar sprake is van dergelijke doelstellingen, percentages of geoormerkte bedragen dienen deze voldoende bij te dragen aan de flexibilisering en modernisering van de EU-begroting.

Zoals toegelicht in het BNC-fiche over het NRPP¹⁰, heeft het kabinet in aanloop naar de publicatie van de voorstellen op het terrein van sociaal beleid en werkgelegenheid met name

⁷ Kamerstukken II, 2025-26, 22 12, nr. 4263

⁸ Kamerstukken II, 2024-25m 21 501-31, nr. 789

⁹ Kamerstukken II, 2024-25, 21 501-20, nr. 2268

¹⁰ Kamerstukken II, 2024-25, 22 112, nr. 4144

aandacht gevraagd voor het belang van vaardigheden en sociale inclusie. Om als Unie concurrerend te blijven, arbeidsmarkttekortten aan te pakken en om de grote transitie waar te kunnen maken, zijn vaardigheden en de sociale inclusie van mensen immers van belang. Het kabinet vindt het positief dat deze inzet wordt gereflecteerd in het NRPP, met een sterkere focus op vaardigheden en een goed functionerende arbeidsmarkt. Het kabinet zal er gedurende de onderhandelingen op inzetten dat de versterkte focus op vaardigheden niet verwatert en waar mogelijk verder versterkt wordt. Bovendien benadrukt het kabinet het belang van het investeren in mensen, om de transitie te kunnen maken en het concurrentievermogen van de EU te versterken.

De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie lezen dat de Commissie verschillende initiatieven aankondigt op het gebied van eerlijk en veilig werk, waaronder de evaluatie van de arbeidsplaatsen- en beeldschermrichtlijn en het aanpakken van misstanden in onderaannemingsketens en herziening van de aanbestedingsrichtlijn. Deze leden vragen wanneer deze voorstellen concreet worden verwacht. Deze leden vragen daarnaast welke inhoudelijke voorstellen het kabinet op deze onderdelen voorziet, in het bijzonder waar het gaat om aanpak van misstanden in onderaannemingsketens.

De Europese Commissie heeft nog geen datum vastgesteld voor de evaluatie van de arbeidsplaatsenrichtlijn en de beeldschermrichtlijn. In de Routekaart voor Kwaliteitsbanen geeft de Commissie aan dat de evaluatie van deze richtlijnen onderdeel is van het bredere traject om de EU-regelgeving voor veiligheid en gezondheid op het werk te moderniseren. De Commissie heeft aangegeven rond medio 2026 meer duidelijkheid te kunnen geven over de uitkomsten van deze evaluatie en eventuele vervolgstappen. De herziening van de aanbestedingsrichtlijnen wordt verwacht in het derde kwartaal van 2026. Het doel van deze herziening is volgens de Commissie om procedures te vereenvoudigen, kwaliteit, duurzaamheid en innovatie sterker mee te wegen in aanbestedingen, en kleinere ondernemingen (zoals startups) beter toegang te geven tot publieke contracten.

De specifieke inhoud van deze voorstellen en in hoeverre deze raken aan onderaannemingsketens is nog niet bekend. Wel benoemt de Commissie in de Mededeling over de Routekaart voor Kwaliteitsbanen dat misstanden in onderaannemingsketens moeten worden aangepakt. Bij de herziening van de aanbestedingsrichtlijnen zal daarom aandacht worden besteed aan onderaanneming, waarbij de nadruk zal liggen op de verantwoordelijkheden en kwalificaties van opdrachtnemers en op meer transparantie in de toeleveringsketens. Op dit moment is nog niet helder of andere publicaties, zoals de *Quality Jobs Act* (voorzien voor het vierde kwartaal van 2026) en het *Fair Labour Mobility Package* (voorzien voor het derde kwartaal van 2026), voorstellen zullen bevatten om misstanden in onderaannemingsketens te adresseren.

Ook hebben de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie nadere vragen over de manier waarop kabinet toekomstige voorstellen gaat beoordelen. Deze leden missen dat expliciet wordt benoemd dat het voor dit kabinet primair gaat om het verbeteren van de kwaliteit van werk vanuit het perspectief van werknemers. Deze leden vragen het kabinet dit mee te nemen in de overleggen in Brussel.

Het kabinet onderstreept het belang van kwalitatief werk, fatsoenlijke lonen en goede arbeidsvoorwaarden. Mensen die in Nederland en de EU werken, verdienen een eerlijk loon en goede arbeidsomstandigheden, met zekerheid over hun toekomst. Het kabinet zet zich hier ook in EU-verband voor in.

De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie hebben kennisgenomen van de Geannoteerde agenda Formele Raad Werkgelegenheid. Deze leden vragen wat de aanname van de Raadsaanbeveling menselijk kapitaal voor impact gaat hebben op de arbeidsmobiliteit binnen de EU. Zal dit naar inschatting van de minister het aantal arbeidsmigranten doen toenemen?

De Europese Commissie heeft op 25 november 2025 een aanbeveling gepubliceerd over menselijk kapitaal, gericht op het aanpakken van structurele uitdagingen voor de arbeidsmarkt en het concurrentievermogen in de EU¹¹. Gelet op het niet-bindende karakter van de Raadsaanbeveling, zal deze naar verwachting geen significant effect hebben op arbeidsmobiliteit in de EU.

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de agenda en hebben daarbij enkele vragen.

De leden van de CDA-fractie lezen dat de Commissie als onderdeel van de Routekaart Kwaliteitsbanen een wetgevend initiatief, de Quality Jobs Act, aankondigt. Deze leden vragen welke verwachtingen het kabinet heeft van dit aangekondigde initiatief en welke onderwerpen een dergelijke wet in de visie van het kabinet wel en niet zou moeten bestrijken.

Als onderdeel van de Routekaart Kwaliteitsbanen¹² wordt door de Commissie een wetgevend initiatief aangekondigd ter bevordering van kwaliteitsbanen. Het kabinet beschikt op dit moment over onvoldoende informatie om een positie in te nemen over het aangekondigde initiatief.

Het kabinet onderschrijft dat kwaliteitsbanen kunnen bijdragen aan het versterken van het concurrentievermogen, door het verhogen van de productiviteit en de arbeidsmarktparticipatie. Het kabinet wil de kwaliteit van werk verhogen en onderstreept het belang van kwalitatief werk, fatsoenlijke lonen en goede arbeidsvoorwaarden. Mensen die in Nederland en de EU werken, verdienen een eerlijk loon en goede arbeidsomstandigheden, met zekerheid over hun toekomst. Het kabinet zet zich hier ook in Brussel voor in.

Het kabinet zal te zijner tijd het Commissievoorstel beoordelen op de toegevoegde waarde ervan op Europees niveau, de bijdrage aan opwaartse sociaaleconomische convergentie tussen de lidstaten en de bijdrage aan een gelijk speelveld op de interne markt. Daarbij zal het kabinet ook oog hebben voor het beperkt houden van administratieve lasten en regeldruk.

Vragen en opmerkingen van de leden van de BBB-fractie

De leden van de BBB-fractie hebben kennisgenomen van de agenda voor de Raad voor Werkgelegenheid en Sociaal beleid. Deze leden zijn van mening dat de transformatie door kunstmatige intelligentie op de arbeidsmarkt een ingrijpende ontwikkeling is die aandacht verdient bij de Raad.

De leden van de BBB-fractie hebben een aantal vragen aan het kabinet. Heeft het kabinet kennisgenomen van de recente ontslaggolven bij grotere bedrijven als Amazon

¹¹ Kamerstukken II, 2025/26, 21501-34, nr. 450.

¹² <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-22112-4263.pdf>

en ASML, alsmede van de tegenvallende werkgelegenheidcijfers onlangs gepresenteerd door het CBS? Klopt het beeld dat meerdere bedrijven reorganiseren door toedoen van automatisering, met name door AI? Heeft de minister deze ontwikkeling in beeld? Zo ja, kan zij relevante onderzoeksdata delen?

Het kabinet heeft een aantal signalen ontvangen van bedrijven die reorganiseren, waarbij de inzet van AI een factor is, naast andere (internationale) economische en geopolitieke ontwikkelingen. Daar staat overigens tegenover dat AI ook leidt tot nieuwe werkgelegenheid. Denk aan *start ups* die zich hierin specialiseren. Het kabinet houdt deze ontwikkelingen nauwlettend in de gaten, onder andere door het monitoren van de instroom in WW-uitkeringen en de nauwe contacten die het kabinet onderhoudt met werknemers- en werkgeversorganisaties¹³.

Hoe wordt er aandacht gegeven aan deze ontwikkeling bij de Raad voor Werkgelegenheid en Sociaal Beleid?

De Raad voor Werkgelegenheid en Sociaal Beleid zal een gedachtewisseling houden over de toepassing van AI en algoritmisch management op de werkvloer en de bijdrage die daardoor geleverd kan worden aan de kwaliteit van werk en productiviteit.

Verwacht het kabinet massa ontslagen en/of grootschalige frictiewerkeloosheid door toedoen van automatisering? Op basis van welke data verwacht zij dat wel/niet?

Op dit moment is het aantal faillissementen in Nederland relatief laag. Sinds het najaar van 2024 laat het aantal faillissementen per maand bovendien een dalende trend zien. Ook de werkloosheid, en het aantal WW-uitkeringen, is historisch gezien nog steeds laag. Hierbij is relevant dat de arbeidsmarkt nog steeds relatief krap is en er nog veel vraag is naar personeel in vrijwel alle sectoren. Daardoor vinden veel werkzoekenden relatief snel nieuw werk. Uiteraard laten grote economische schokken en ontwikkelingen zich zeer lastig voorspellen. Vooralsnog verwacht het kabinet geen massaal werkgelegenheidsverlies op landelijk niveau als gevolg van AI, zoals ook het UWV concludeert in het onderzoeksrapport 'Op weg naar AI die werkt voor Iedereen'¹⁴. Wel zal de impact naar verwachting verschillen tussen beroepsgroepen. Het kabinet blijft de ontwikkelingen rondom reorganisaties en werkloosheid nauwgezet volgen.

Er is verschuiving gaande, naar andere functies. Is de minister daarover al in gesprek met de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap omdat dit ook effect heeft op waar mensen hoe voor opgeleid moeten worden?

AI biedt Nederland grote kansen om productiever te worden. Mensen moeten dan wel in staat worden gesteld om mee te bewegen met de veranderingen in hun werk door AI, of dat nu gaat om een verandering binnen hun functie, of een overstap naar een andere.

Werknemers en werkgevers dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid om zich voor te bereiden op veranderingen in het werk. Dat geldt zowel voor het leren werken met AI binnen de huidige functie als om omscholing naar ander werk. Daarbij kunnen werkgevers en

¹³ Zie bijvoorbeeld UWV (2025). Op weg naar AI die werkt voor iedereen. Hoe de opkomst van AI doorwerkt in beroepen, sectoren en skills. En SER (2025). AI en werk. Samen naar een werkende toekomst met AI.

¹⁴ UWV (2025). Op weg naar AI die werkt voor iedereen. Hoe de opkomst van AI doorwerkt in beroepen, sectoren en skills.

werknemers gebruikmaken van sectorale opleidings- en ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen). Ook bestaat een publiek instrumentarium om werkenden en werkzoekenden hierin te ondersteunen. Denk aan de regionale werkcentra, sectorale ontwikkelpaden, en de SLIM-scholingssubsidie.

Dit kabinet gaat investeren in Leven Lang Ontwikkelen. Op de korte termijn doet het kabinet dit door een nieuwe regeling op te richten die gericht wordt ingezet, door te kijken naar bijvoorbeeld tekortsectoren en kansrijke beroepen (zoals bijvoorbeeld het UWV in beeld brengt). Ondertussen werken we toe naar een stelsel van individuele leerrechten. Het doel van het kabinet is dat de mensen die het meest baat hebben bij om- en bijscholing (zoals mbo'ers en mkb'ers) daar ook het meest gebruik van kunnen maken. Daarover vindt doorlopend overleg plaats met OCW.