

21501-31

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

Nr. ....

**VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld ... 2022

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 3 juni 2022 ontvangen Geannoteerde Agenda Formele Raad WSB op 16 juni 2022 (documentnummer 2022D22972).

Bij brief van .....2022 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 voorzitter van de commissie,  
Kuzu

Adjunct-griffier van de commissie,  
Van den Broek

**Inhoudsopgave**

- I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties**
  - Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie**
  - Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie**
  - Vragen en opmerkingen van de leden van de PVV-fractie**
  - Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie**
  - Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie**

**II Antwoord/Reactie van de minister**

**I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties**

**Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie**

*Geannoteerde Agenda Formele Raad WSB 16 juni 2022*

De leden van de VVD-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de geannoteerde agenda Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 16 juni 2022. De leden van de VVD-fractie hebben over de geannoteerde agenda enkele vragen aan de minister.

**De leden van de VVD-fractie onderschrijven de inschatting van het kabinet dat onvoldoende duidelijk is wat de toegevoegde waarde van een Social Imbalance Procedure (SIP) in het Europees Semester is. Deze leden vragen of er naast de bezwaren**

**omtrent integraliteit en werkdruk bij de kabinetsinzet overwegingen rondom proportionaliteit en bevoegdheden spelen en of, indien dit het geval is, de minister hierop in kan gaan.**

Omtrent de bezwaren over integraliteit en werkdruk speelt voor het kabinet het volgende. Op grond van artikel 148 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie heeft de Commissie het recht om aanbevelingen te doen voor te stellen aan de lidstaten om werkgelegenheids- en sociale uitdagingen aan te pakken op EU-niveau. Een voorbeeld van aanbevelingen op deze terreinen zijn de landspecifieke aanbevelingen in het kader van het Europees Semester. Aangezien deze aanbevelingen veelal ook ingaan op sociaal- economisch en arbeidsmarktbeleid is het voor het kabinet vooralsnog onvoldoende duidelijk wat de toegevoegde waarde van een Sociale Onevenwichtigheids Procedure binnen het Europees Semester zou zijn. Het kabinet is altijd alert op overwegingen rondom proportionaliteit en bevoegdheid, maar deze spelen in dit dossier op dit moment voor het kabinet geen rol.

*Kwartaalrapportage: EU-voorstel Richtlijn Women on Company Boards*

**De leden van de VVD hebben kennisgenomen van de beschouwingen van de minister over de kwartaalrapportage over het EU-voorstel Women on Company Boards. De leden van de VVD-fractie lezen in de brief van 11 februari jl.<sup>1</sup> en de beantwoording van de vragen dat het richtlijnvoorstel geldt tot 2038, waar de Nederlandse wet een einddatum heeft in 2030. Deze leden zijn van mening dat deze brief niet volledig de gevolgen heeft weergegeven van het instemmen met dit voorstel. Deze leden waren zeer tevreden over het tijdelijke karakter van de Nederlandse wet, en over het feit dat de eigen wetgeving in stand kan houden door te voldoen aan de uitzonderingsclausule van de Europese richtlijn. De leden van de VVD-fractie zien graag dat de uitzonderingsclausule behouden wordt. Deze leden vragen zich af of het een optie is om de eigen wet te verlengen en een beroep te blijven doen op de uitzonderingsclausule in de Europese wetgeving. Kan de minister reflecteren op deze vragen?**

Vijf jaar na inwerkingtreding van de Nederlandse wet zal deze worden geëvalueerd. Dan zal opnieuw gekeken moeten worden welke maatregelen nodig zijn om in te spelen op de situatie op dat moment. Het kabinet kan nu nog niet vooruit lopen op hoe de situatie over vijf jaar zal zijn en wat dit betekent voor de implementatie van de EU-richtlijn *Women on Company Boards*. Op dit moment is 33% van de raden van commissarissen een vrouw, op basis van de Female Board Index 2021.<sup>2</sup> Dit percentage zou in principe voldoende zijn om een beroep te doen op de uitzonderingsclausule in de EU-richtlijn, ook als de Nederlandse wetgeving ten einde loopt. Zoals gezegd is het echter niet met zekerheid te voorspellen hoe de situatie er over vijf jaar uit zal zien en wat dit betekent voor de uitzonderingsclausule in het Europese voorstel.

*EU-voorstel Richtlijn beloningstransparantie en handhavingsmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen*

**De leden van de VVD-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de kwartaalrapportage over het Europese Unie (EU)-voorstel Richtlijn beloningstransparantie en handhavingsmechanismen voor gelijke beloning bij mannen en vrouwen. Deze leden lezen ook over de uitbreiding die het Europees Parlement (EP) doet met het richtlijnvoorstel door ook te kijken naar gender, intersectionele**

<sup>1</sup> Kamerstuknummer 22112-3287/Zaaknummer 2022Z02652.

<sup>2</sup> Female Board Index 2021:

<https://www.tias.edu/docs/default-source/kennisartikelen/femaleboardindex2021.pdf>

**discriminatie en de positie van non-binaire personen. Zou de minister verder kunnen toelichten wat de uitbreiding van de reikwijdte van dit richtlijnvoorstel inhoudt? Wat kunnen de potentiële materiële consequenties van deze uitbreiding van de scope van de richtlijn zijn?**

Door het aannemen van bepaalde amendementen op het richtlijnvoorstel, heeft het Europees Parlement bij haar eigen standpuntbepaling de reikwijdte van het voorstel met een aantal bepalingen ten aanzien van gender, intersectionele discriminatie en de positie van non-binaire personen verbreedt. Het is niet aannemelijk dat de lidstaten hier in de triloof fase (volledig) mee zullen instemmen, gezien de bereikte Raadspositie afgelopen december.

De leden van de VVD-fractie vragen wat de consequenties zouden zijn als deze bepalingen ongewijzigd zouden worden opgenomen in een uiteindelijk tripartiet akkoord. Op vrijwel alle plekken waar in het richtlijnvoorstel naar man/vrouw wordt verwezen (of 'seks'), stelt het EP voor dit aan te passen in 'gender'. Per artikel verschillende de concrete consequenties, zo lijkt de toevoeging gender in de definities geen materiele wijziging te behelzen. Op andere plaatsen zijn hier wel concrete consequenties zichtbaar, bijvoorbeeld dat werkgevers gebruik moeten maken van genderneutrale functiewaarderings- of classificatiesystemen (gebaseerd op genderneutrale criteria waarin genderidentiteit ook moet worden meegenomen), desgevraagd informatie moeten verstrekken over loon, het individuele loonniveau en het gemiddelde loonniveau, uitgesplitst naar gender (in plaats van seks). Werkgevers moeten, als onderdeel van hun beloningsrapportageverplichting, werknemers die zich niet identificeren als vrouwelijk of mannelijk, als een aparte categorie onderscheiden. Bij het berekenen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen moet het loon van die werknemers apart worden vergeleken met het hoogste loonniveau van mannelijke werknemers die gelijk werk of gelijkwaardig werk verrichten. Overigens stelt het EP wel dat werkgevers werknemers die niet als man of vrouw identificeren, alleen mogen vermelden als zij wettelijk geregistreerd staan als niet-identificeerbaar als vrouwelijk of mannelijk of als die informatie proactief en vrijwillig aan de werkgever is bekendgemaakt.

Aanvullend op de gezamenlijke loonbeoordeling stelt het EP een 'gender actieplan' voor. Op het gebied van intersectionaliteit stelt het EP voor dat alle betrokken partijen rekening moeten houden met het bestaan van intersectionele vormen van discriminatie en onbewuste vooringenomenheid. Als intersectionele discriminatie is geconstateerd, wordt de (schade)vergoeding dienovereenkomstig aangepast. Daarnaast moet het monitoringsorgaan de opgehaalde data van werkgevers zo analyseren dat deze rekening houdt met intersectionele vormen van discriminatie.

*Voortgangsrapportage t.a.v. het EU-voorstel Richtlijn toereikende minimumlonen in de EU (COM, 2020, 682)*

**De leden van de VVD-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de beschouwingen van de minister ten aanzien van de Richtlijn toereikende minimumlonen (EU-minimumloon). Deze leden hechten er waarde aan om te onderstrepen dat zij het eens zijn met de Nederlandse inzet op dit punt met betrekking tot het respecteren van de bevoegdheidsverdeling en het in stand houden van de huidige, Nederlandse systematiek van het vaststellen van het minimumloon.**

**Deze leden merken op dat er in de reactie op de Richtlijn verwarring is ontstaan over de impact van de Richtlijn op het Nederlandse minimumloon en vragen de minister dan ook om daar helderheid over te verschaffen. Kan de minister bevestigen dat de huidige systematiek van vaststelling automatische indexatie zoals deze door Nederland**

**gehanteerd wordt, gebruikt kan blijven worden en dat de richtlijn daarmee niet leidt tot veranderingen in de wijze van vaststelling, indexatie of hoogte van het Nederlandse minimumloon? Hoe beoordeelt de minister de uitspraak dat deze richtlijn ertoe leidt dat het minimumloon in Nederland ‘naar 14 euro per uur’ gaat? Voorts onderschrijven deze leden de inzet van de minister ten aanzien van de inzet van referentiewaarden.**

Na de bekendmaking van het voorlopig akkoord is de indruk ontstaan dat deze richtlijn de hoogte van het Nederlands minimumloon voorschrijft. Dat is niet zo. Zoals toegelicht in het BNC-fiche<sup>3</sup>, hecht het kabinet aan de bestaande bevoegdheidsverdeling waarbij alleen de lidstaten bevoegd zijn om de hoogte van het minimumloon vast te stellen. Het voorlopig bereikte compromis verduidelijkt dit punt in artikel 1 van de richtlijn. Uw Kamer ontvangt een separate brief over het voorlopig akkoord met een appreciatie van het bereikte resultaat.

*Voortgangsrapportage t.a.v. het EU-voorstel Richtlijn verbetering van arbeidsvoorwaarden bij platformwerk*

**De leden van de VVD-fractie hebben met interesse kennisgenomen van het voorgangsrappport over de richtlijn verbetering van arbeidsvoorwaarden bij platformwerk. Deze leden zijn blij dat er in het bijzonder is gekeken naar de andere lidstaten en de bijlage die hierover is meegestuurd.**

**De leden van de VVD-fractie lezen over het rapport dat opgesteld is door de rapporteur met amendementen op het richtlijnvoorstel. Het is begrijpelijk dat dit nog niet inzichtelijk is voor de Eerste en Tweede Kamer in verband met Coreper, toch hebben deze leden hierover een vraag. Het genoemde amendement stelt voor de criteria voor het vaststellen van een weerlegbaar rechtsvermoeden te schrappen. Zou de minister kunnen toelichten waarom dit is voorgesteld en wat hiervan de mogelijke consequenties kunnen zijn?**

Het voorlopige rapport, opgesteld door de rapporteur van het Europees Parlement, Elisabetta Gualmini (S&D), met amendementen op het richtlijnvoorstel is openbaar toegankelijk.<sup>4</sup> De rapporteur stelt een ‘werknemer, tenzij’ benadering voor (weerlegbaar rechtsvermoeden van werknemerschap). In het verlengde daarvan stelt zij voor de criteria voor het vaststellen van een weerlegbaar rechtsvermoeden te schrappen. Het Franse voorzitterschap blijft in het eerste voorstel voor een compromistekst dicht bij het oorspronkelijke Commissievoorstel. In het Commissievoorstel is pas sprake van een weerlegbaar rechtsvermoeden als aan twee van vijf criteria is voldaan.

Mocht het zo zijn dat het Europees Parlement (naar verwachting dit najaar) in plenaire zitting instemt met de op dit punt door de rapporteur voorgestelde amendementen en de Raad hier ook mee zou instemmen, dan betekent dat dat de reikwijdte van de richtlijn wordt uitgebreid. Het gevolg van het schrappen van de criteria leidt er dan toe dat iedereen die werkt voor een arbeidsplatform automatisch wordt geacht een werknemer te zijn, tenzij dit weerlegd wordt. Daarnaast is het gevolg dat de bepalingen over algoritmisch beheer niet alleen van toepassing zullen zijn op werkenden in de platformeconomie maar op alle werkenden op wie automatische of semiautomatische monitorings- en besluitvormingsstsystemen van toepassing zijn in relatie tot hun arbeidsvoorwaarden of de organisatie van hun werkzaamheden.

<sup>3</sup> Tweede Kamer, 2020-21, 22 112, nr. 2978

<sup>4</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-731497\\_NL.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-731497_NL.pdf)

In het “*explanatory memorandum*”<sup>5</sup> bij het voorlopige rapport licht de rapporteur haar voorstellen toe. Een belangrijke reden is volgens de rapporteur dat werkenden in de platformeconomie behoren tot de meest kwetsbare werkenden.

**De leden van de VVD-fractie hebben ook met interesse kennisgenomen van de bijlage bij de voortgangsrapportage platformwerk. De leden van de VVD-fractie zijn zeer geïnteresseerd in het Belgische model over sectoraal rechtsvermoeden, en vragen of de minister ook van plan is te acteren op de kortere termijn dan de richtlijn.**

Ik volg de ontwikkelingen in België rond zowel het sectoraal rechtsvermoeden als het rechtsvermoeden voor platformwerk met grote belangstelling. Ik ben voornemens daarover met België in gesprek te gaan. Ik ben thans niet voornemens om een rechtsvermoeden specifiek voor platformwerk in te voeren voordat de richtlijn definitief is vastgesteld en in werking is getreden. Pas dan is immers – ook voor toezichthouders en uitvoeringsorganisaties - duidelijk met welke vereisten bij de implementatie van de richtlijn rekening gehouden moet worden.

*Indienen nationale doelen 2030*

**De leden van de VVD-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de geformuleerde nationale doelen voor 2030. Zij onderschrijven het belang en de noodzaak van het verhogen van de arbeidsparticipatie en werkgelegenheidsgraad, zowel op kortere termijn gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt als op langere termijn gezien de demografische ontwikkelingen en de impact daarvan op de omvang van de beroepsbevolking.**

**Met betrekking tot de geformuleerde doelen ten aanzien van scholing en training vragen de leden van de VVD-fractie op welke termijn de minister verwacht om resultaten van de actuele stand van zaken te delen aan de hand van de nieuwe Adult Education Survey (AES-) methode. Tevens vragen zij of de minister kan aangeven in hoeverre de onderlinge samenhang tussen de verschillende doelen (bijvoorbeeld een toegenomen deelnemingsgraad van scholing en training door volwassenen met een toegenomen arbeidsparticipatie tot gevolg) in het monitoren van het behalen van de streefdoelen gevolgd wordt.**

**De leden van de VVD-fractie vragen de minister of zij kan toelichten of de definitie van At risk of poverty or social exclusion (AROPE) vastgesteld wordt door de Europese Commissie. Zij delen de moeilijkheden die het gebruik van een relatieve indicator oplevert in dit verband en vragen of de minister kan toelichten of deze zorgen ook met de Commissie gedeeld zijn.**

Momenteel wordt de Adult Education Survey (AES) methode gebruikt voor het meten van de deelname aan scholing en training door volwassenen. De Europese Commissie heeft aangegeven in 2023 gebruik te gaan maken van de nieuwe methode, de zogenaamde *Labour Force Survey* (LFS) methode. Dan worden naar verwachting ook de resultaten van de stand van zaken op basis van deze methode bekend. Nadere toelichting over de verschillende meetmethodes wordt geboden in de recent toegezonden Kamerbrief over de nationale doelen<sup>6</sup>. Ik ben het met de leden van de VVD-fractie eens dat de doelen onderling samenhangen: het stimuleren van arbeidsparticipatie en goed opgeleide mensen om deze

<sup>5</sup> Zie voetnoot 1, pagina's 103-105.

<sup>6</sup> [Kamerstukken II 2021/22, 21501-31-669.](#)

banen te vervullen leidt uiteindelijk tot minder armoede en sociale uitsluiting. De drie doelen worden echter separaat gemonitord via verschillende meetmethodes.

De AROPE methode is een methode die al langer gebruik wordt voor het meten van armoede en sociale uitsluiting binnen de EU. De definitie van deze methode staat dan ook vast en is uiteengezet in de brief over de nationale doelen die uw Kamer ontving. De kanttekeningen rondom het gebruik van een relatieve indicator zijn meerdere malen met de Commissie gedeeld, ook bij het officieel indienen van de Nederlandse nationale doelen voor 2030.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie**

*Geannoteerde Agenda Formele Raad WSB 16 juni 2022*

**De leden van de D66-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de geannoteerde agenda voor de formele raad WSB 16 juni 2022 op het punt van het EU-onderhandelaarsakkoord voor minimumlonen.**

**De leden van de D66-fractie herkennen in het onderhandelaarsakkoord veel punten die in lijn zijn met de Nederlandse inzet en die de Nederlandse situatie kunnen ondersteunen. Desondanks hebben deze leden nog enkele vragen.**

**De leden van de D66-fractie zien dat er in de conceptringlijn ook sprake is van referentiewaarden voor de minimumlonen in de lidstaten. Is de minister het met deze leden eens dat het expliciet opnemen van referentiewaarden in de richtlijn een sturend karakter heeft en daarom conflicteert met de bevoegdheid van lidstaten om de hoogte van het minimumloon vast te stellen?**

**De leden van de D66-fractie hebben vernomen dat de referentiewaarde voor Nederland zou kunnen uitkomen op 14 euro per uur, wat hoger is dan de plannen van dit kabinet. Wat is de status van deze referentiewaarden, zo vragen deze leden. Wat is de inzet van het kabinet voor de status van deze referentiewaarden? Wat is de verwachting van de minister over de uitkomsten van de onderhandelingen op dit punt?**

Het oorspronkelijk Commissievoorstel stelde voor om de toereikendheid van het minimumloon te beoordelen op basis van indicatieve referentiewaarden. Omdat de referentiewaarden indicatief zijn, volgt hieruit geen voorschrift over de hoogte van het minimumloon. Op basis van het voorlopig akkoord staat het lidstaten vrij om te kiezen welke referentiewaarden gebruikt worden. Daarbij kunnen lidstaten kiezen voor gebruikelijke referentiewaarden op internationaal en/of nationaal niveau. Als voorbeeld worden referentiewaarden genoemd in relatie tot het algemene niveau van bruto lonen. De overwegingen van het voorlopig akkoord bevatten tevens andere richtinggevende voorbeelden die zien op referentiewaarden die afgezet worden tegen armoedegrenzen of de koopkracht van het minimumloon. In de discussies over minimumlonen wordt vaak gekeken naar het bruto loon in verhouding tot het mediane of gemiddelde bruto inkomen. Om de toereikendheid van minimumlonen te beoordelen dient naar de mening van het kabinet echter niet enkel naar deze indicator gekeken te worden, aangezien deze geen volledig beeld geeft van de toereikendheid. Nederland heeft zich ervoor ingezet dat lidstaten voldoende ruimte houden om indicatoren te kiezen die een beter beeld geven over de toereikendheid van minimumlonen. Deze flexibiliteit was reeds opgenomen in de Algemene Oriëntatie en is behouden in het voorlopig akkoord. Ik ben tevreden met dit resultaat. Het biedt flexibiliteit in het kiezen van een referentiewaarden die iets zeggen over de toereikendheid in de nationale context.

**De leden van de D66-fractie staan wel positief tegenover de ontwikkeling om de sociale dialoog te versterken.**

**De leden van de D66-fractie kijken uit naar de terugkoppeling van de Coreper van 8 juni jl., zodat deze leden dit kunnen meenemen in de voorbereiding op het commissiedebat van 15 juni.**

**De leden van de D66-fractie vragen zich af of de minister verwacht dat het akkoord een (gekwalificeerde) meerderheid zal behalen in de Coreper van 15 juni?**

Het voorlopig akkoord is in de kern dicht bij de Algemene Oriëntatie gebleven, waar in december 2021 een ruime meerderheid van de Raad mee instemde. Mijn inschatting is daarom dat een gekwalificeerde meerderheid van de Raad instemt met het voorlopig akkoord.

*EU-richtlijn platformwerk*

**De leden van de D66-fractie hebben met tevredenheid kennisgenomen van de geannoteerde agenda voor de formele raad WSB 16 juni 2022 op het punt van de voortgangsrapportage t.a.v. het EU-voorstel Richtlijn verbetering van arbeidsvoorwaarden bij platformwerk. De leden van de D66-fractie zien dat het plan is om een rechtsvermoeden in te voeren van werknemerschap voor platformwerkers. Bij de eerdere discussie ter vervanging van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsverhoudingen (Wet DBA) is de optie om een rechtsvermoeden in te voeren ook verkend, maar afgefallen. Hoe wijkt het EU-voorstel hiervan af en is dit juridisch en uitvoeringstechnisch wel haalbaar?**

Er is in het kader van de vervanging van de Wet DBA inderdaad gekeken naar het invoeren van een meer generiek rechtsvermoeden van werken buiten dienstbetrekking, als één van de varianten voor de kwalificatie van een arbeidsrelatie. Dit voorstel was erop gericht om juist diegenen met een sterke economische/onderhandelingspositie meer zekerheid te bieden dat zij niet achteraf in dienstbetrekking zouden werken. In het richtlijnvoorstel van de Europese Commissie gaat het om een weerlegbaar rechtsvermoeden dat een andere insteek heeft. Het gaat hierbij om een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst specifiek voor platformwerk en gericht op het versterken van de rechtspositie van kwetsbare werkenden. Een specifiek kenmerk van platformwerk is de rol die algoritmen spelen in de relatie tussen de werkende en het platform. Deze “moderne” invulling van het gezagsbegrip speelt mee in de beoordeling of er sprake is van het weerlegbaar rechtsvermoeden. Volgens het richtlijnvoorstel is er een arbeidsverhouding als aan twee van vijf criteria zijn voldaan.

Ik ben met de betrokken toezichthouders en uitvoeringsorganisaties in overleg over de juridische en uitvoeringstechnische haalbaarheid van het voorstel. Ik heb daar nu nog niet voldoende zicht op. Daarbij merk ik op dat tekst van de richtlijn nog kan veranderen tijdens de onderhandelingen in de Raad en voorts in de triloog met het Europees Parlement en de Europese Commissie.

**Vragen en opmerkingen van de leden van de PVV-fractie**

**De leden van de PVV-fractie zijn van mening dat Brussel zich niet hoort te bemoeien met onze arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid. Dat is aan de lidstaten zelf. Deze leden zijn dus principieel tegen het implementeren van zaken die we zelf kunnen regelen. De leden van de PVV-fractie staan positief tegenover verhoging van het minimumloon en waarborgen ter bescherming van rechten van werknemers en**

**zelfstandigen. Daar pleiten deze leden al jaren voor. Maar daar hebben zij Brussel niet voor nodig. Wijzigingen in inkomensbeleid en arbeidsvoorwaarden moet op basis van eigen beleid en niet op basis van Europese bemoeienis. De leden van de PVV-fractie verzoeken het kabinet zelfstandig het minimumloon te verhogen, zelfstandig te komen met voorstellen om de positie van werknemers en zelfstandigen te beschermen en Brussel te laten weten dat het lidstaten op geen enkele wijze moet sturen rondom inkomensbeleid en arbeidsmarktbeleid. Deze leden verzoeken de minister tevens zich te verzetten tegen implementatie van de Europese Pijlersociale rechten. Sociale rechten is een nationale aangelegenheid. Daar is Europese regelgeving niet voor nodig. Deze leden verzoeken de minister tevens zich te verzetten tegen het EU-richtlijnvoorstel vrouwen in Raden van bestuur beursgenoteerde bedrijven. Dit is naar de mening van deze leden aan de bedrijven zelf en politiek gezien altijd een nationale aangelegenheid. Daar hoort Brussel zich niet mee te bemoeien. Als het gaat om de zogenaamd ‘rechtvaardige klimaattransitie’ roepen deze leden de minister op klimaatvoorstellen vanuit Brussel af te wijzen. De miljarden die daaraan naar de mening van de leden van de PVV-fractie worden stukgeslagen horen zeker gezien de gigantische prijsstijgingen en de verwachting dat 1,2 miljoen huishoudens daardoor verarmen en in grote financiële problemen raken (Centraal Bureau voor de Statistiek) (CBS)) onder andere naar inkomensondersteuning en verbetering van bestaanszekerheid van Nederlanders te gaan. Graag een reactie.**

Zoals eerder met uw Kamer gedeeld is het kabinet parallel aan implementatie van de richtlijn voornemens om het minimumloon te verhogen. Zo is in het Coalitieakkoord opgenomen dat het minimumloon stapsgewijs met 7,5% wordt verhoogd, los van de halfjaarlijkse indexatie. In de Voorjaarsnota 2022 is aangekondigd dat deze extra verhoging versneld wordt doorgevoerd. Beoogd wordt de eerste extra verhoging van 2,5% al in januari 2023 toe te passen.

Het kabinet staat pal voor de bescherming en de bevordering van de Europese waarden als gendergelijkheid. De Europese ambities uit het richtlijnvoorstel sluiten aan bij de wens van het kabinet om een actief emancipatiebeleid te voeren. Met het akkoord op de richtlijn ‘*Women on Company Boards*’ wordt er uitvoering gegeven aan dit emancipatiebeleid en worden alle lidstaten verplicht om genderdiversiteit in de top te bevorderen. De richtlijn kan ervoor zorgen dat een gelijk speelveld wordt gecreëerd voor alle Europese beursgenoteerde bedrijven én dat er meer balans tussen vrouwen en mannen op de hoogste bestuursniveaus in de EU komt. Het kabinet vindt het daarbij wel van belang dat nationale initiatieven, zoals de eigen nationale wetgeving, voldoende ruimte krijgen om tot resultaten te leiden. Mede vanwege de uitzonderingsclausule die is opgenomen in het richtlijnvoorstel is dit ook mogelijk.

Het kabinet heeft de Europese pijler van sociale rechten verwelkomd. De pijler vormt een leidraad voor effectief sociaal en arbeidsmarktbeleid en kan zo opwaartse sociaaleconomische convergentie stimuleren. Het kabinet heeft ook het feit verwelkomd dat de Commissie, een aantal jaar na afkondiging van de sociale pijler, heeft gekeken hoe het de verdere implementatie van de pijler kan ondersteunen. Het kabinet heeft hierbij het belang benadrukt dat wordt vastgehouden aan de bestaande bevoegdheidsverdeling.

Het kabinet is voorstander van een effectief en ambitieus Europees klimaatbeleid. Een Europese aanpak voor het klimaatbeleid is immers vaak (kosten)effectiever dan een nationale



aanpak, ook gezien het grensoverschrijdende effect van broeikasgasuitstoot. Het kabinet steunt dan ook de brede en ambitieuze klimaatinzet van de Commissie in het Fit-for-55-pakket. Het pakket vormt een belangrijke stap om de doelen die zijn vastgesteld in de Europese Klimaatwet te halen. Het kabinet zal bij de afwegingen over het pakket ook rekening houden met de uitvoerbaarheid, gevolgen voor koopkracht van huishoudens en de financiële gevolgen voor MKB, bedrijven en maatschappelijke organisaties. De financiële problemen van huishoudens hebben de aandacht van het kabinet. Het kabinet heeft voor dit jaar 6,2 miljard euro vrijgemaakt voor maatregelen ten gevolge van de hoge energieprijzen. Ook heeft het kabinet besloten om de verhoging van het WML in drie stappen te doen, waardoor het minimumloon volgend jaar al met 2,5% stijgt. Daar komt de reguliere indexatie bovenop. In augustus kijkt het kabinet verder naar de koopkracht.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie**

**De leden van de CDA-fractie maken graag van de gelegenheid gebruik tot het stellen van vragen over de geagendeerde stukken voor de Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 16 juni 2022.**

**De leden van de CDA-fractie hebben kennisgenomen van de berichtgeving op de richtlijn toereikende minimumlonen. De nieuwsberichten meldden dat in de eindonderhandelingen tussen Raad en Europees Parlement een onderhandelaarsakkoord is bereikt. Kan de minister meer informatie geven over dit akkoord? Wat betekent dit voor ons sociaalstelsel en wat betekent dit voor de sociale partners?**

Conform de informatieafspraken met uw Kamer informeer ik u over het voorlopig akkoord. Uw Kamer ontvangt daartoe een separate brief over het voorlopig akkoord met een appreciatie van het bereikte resultaat.

**Biedt het akkoord voor de lidstaten die automatische methoden kennen om het minimumloon te indexeren, de ruimte om in overeenstemming met nationale wetgeving of praktijken, die methode te kunnen blijven hanteren?**

Ja. Op aandringen van onder andere Nederland is in de richtlijn een nieuw artikel opgenomen dat verduidelijkt dat lidstaten die een automatische indexatieformule hebben, zoals Nederland, de formule in overeenstemming met de nationale wetgeving of praktijken mogen invullen. In het voorlopig akkoord is dit artikel overgenomen.

**Een onderhandelaarsakkoord is nog geen definitief akkoord: het nu bereikte compromis zal zowel aan de kant van de Raad als in het EP nog bekrachtigd moeten worden. Kan de minister aangegeven of zij denkt dat een eindakkoord gesloten kan worden op basis van de nu uit onderhandelde richtlijn? De leden van de CDA-fractie vragen hoe de andere landen dit akkoord beoordelen. Denkt de minister dat een meerderheid voor het voorstel is? Zo nee, kan aangegeven worden welke landen tegen zijn en met welke argumentatie?**

Het voorlopig akkoord is in de kern dicht bij de Algemene Oriëntatie gebleven, waar in december 2021 een ruime meerderheid van de Raad mee instemde. Mijn inschatting is daarom dat een gekwalificeerde meerderheid van de Raad instemt met het voorlopig akkoord.

**Hoe verhoudt deze richtlijn tot het EU-Verdrag dat niet toestaat dat EU-wetgeving zich over de hoogte van (minimum)lonen uitspreekt?**

De richtlijn respecteert de bevoegdheidsverdeling tussen de lidstaten en de EU, in lijn met het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Alleen de lidstaten zijn bevoegd om de hoogte van het minimumloon vast te stellen.

**De leden van de CDA-fractie lezen dat er ook een triloogakkoord bereikt is op het EU-richtlijnvoorstel vrouwen in Raden van Bestuur beursgenoteerde bedrijven. Deze leden zijn verheugd dat dit akkoord is bereikt.**

**De afgelopen maanden is het EU-richtlijnvoorstel Platformwerk in de Raad in detail besproken. Welk krachtenveld ziet de minister rond het voorstel zien ontstaan? Ziet de minister voor de Nederlandse onderhandelingsinzet (zoals geformuleerd in het Beoordeling van Nieuwe Commissievoorstellen (BNC)-fiche) op belangrijke punten steun bij andere lidstaten? Zijn er punten die belangrijk zijn voor Nederland waar de minister onder andere lidstaten (nog) weinig steun voor ziet? Deze leden vragen of er inmiddels iets meer duidelijkheid is over wie het rechtsvermoeden zou moeten of kunnen inroepen.**

Nog niet alle lidstaten hebben hun inzet bepaald of kenbaar gemaakt in de Raadswerkgroep. Ook het Europees Parlement heeft nog geen standpunt bepaald. Het is daarom thans nog niet goed mogelijk om het krachtenveld te schetsen. Zodra ik hiervan een beter beeld heb, zal ik uw Kamer informeren conform de overeengekomen informatieafspraken, uiteraard voor zover de inzet door lidstaten openbaar gemaakt is.

Zoals ik eerder heb aangegeven in de Geannoteerde Agenda van deze Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid<sup>7</sup> hadden Duitsland, Italië, Spanje, Portugal en België zich, voor bekendmaking van het Commissievoorstel, al publiekelijk uitgesproken voor de introductie van een rechtsvermoeden. Bij deze lidstaten lijkt sprake van gelijkgestemdheid met de Nederlandse onderhandelingsinzet. Samen met een aantal leden van het Europees Parlement en de *European Trade Union Confederation* (ETUC) hebben zij Commissievoorzitter Von der Leyen op 29 november 2021 per brief opgeroepen tot de introductie van een rechtsvermoeden.<sup>8</sup> In die brief refereren zij aan de tendens in de jurisprudentie die waarneembaar is in diverse lidstaten van de Europese Unie en keren zij zich tegen een derde categorie tussen werknemer en zelfstandige. Tegelijkertijd zijn er ook lidstaten die bedenkingen hebben bij een rechtsvermoeden van werknemerschap.

Voor wat betreft de inroepbaarheid van het vermoeden geldt dat in het huidige voorstel het rechtsvermoeden kan worden ingeroepen door zowel de werkende zelf als het arbeidsplatform, en ook kan worden toegepast door toezichthouders en uitvoeringsorganisaties. Met hen is nauw contact om goed in beeld te krijgen op welke manier dit later bij de implementatie vorm gegeven kan worden.

**De leden van de CDA-fractie hebben met instemming kennisgenomen van het feit dat de minister zich inzet om met buurlanden en/of in Europees verband een tussenoplossing**

---

<sup>7</sup> Kamerstuk 21501-31, nr. AV

<sup>8</sup> <https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2021-11/NL%20-20open%20letter%20platform%20work.pdf>

**en structurele oplossing te vinden voor grenswerkers en de mogelijkheid van thuiswerken. Kan de minister duiden bij welke landen hier draagvlak voor bestaat? Wat kan op korte termijn (voor 1 juli) hieromtrent geregeld worden?**

Het kabinet vindt het belangrijk dat hybride werken ook toegankelijk is voor grensarbeiders. Verordening (EG) nr. 883/2004 (hierna: de verordening) coördineert de sociale zekerheidsstelsels van de lidstaten om het vrij verkeer van personen te faciliteren. Deze Verordening wijst bijvoorbeeld het sociale zekerheidsstelsel aan dat van toepassing is bij grensoverschrijdend werken. Vanwege de Covid-19 crisis, geldt tot 1 juli 2022 een afwijkend beleid voor thuiswerkende grensarbeiders waardoor zij verzekerd blijven in hun werkland. Terugkeer naar de reguliere toepassing van de aanwijsregels betekent dat grensarbeiders die meer dan 25% van hun arbeidsduur thuiswerken, onderworpen worden aan de wetgeving van hun woonland. Het kabinet vindt dit niet wenselijk omdat een verschuiving van sociale verzekeringen naar het woonland niet alleen praktische implicaties heeft, maar ook gepaard gaat met administratieve lasten voor de werkgever wat de positie van thuiswerkende grensarbeiders zou kunnen verslechteren op de arbeidsmarkt.

Op termijn streeft het kabinet naar een modernisering van de verordening die past bij de nieuwe manier van werken. Er hebben namelijk fundamentele veranderingen op de arbeidsmarkt plaatsgevonden, zoals de toegenomen digitalisering en een toename in het thuis en op afstand werken. Aangezien een structurele oplossing naar verwachting de nodige tijd zal vergen, zet het kabinet zich ook in om op korte termijn een tussenoplossing te vinden om te faciliteren dat thuiswerkers toegang houden tot thuiswerken zonder verzekerd te raken in hun woonland.

Gezien de grensoverschrijdende context, is het namelijk van belang dat een tussenoplossing wordt ondersteund door meerdere landen. Aangezien de coördinatie van sociale zekerheidsstelsel is geregeld binnen de Europese Unie, ligt een Europese oplossing het meest voor de hand. De gevolgen van het toegenomen thuiswerk voor grensarbeiders en grensstreken lijkt door andere lidstaten echter als minder problematisch te worden ervaren. Dit is de reden geweest voor mij om een brief te schrijven aan Eurocommissaris Schmit om mijn zorgen te uiten over de positie van thuiswerkende grensarbeiders en hem op te roepen zich in te spannen om zowel een structurele- als een tussenoplossing te vinden. Deze brief is ook gedeeld met de lidstaten en kan gevonden worden op de website van de rijksoverheid.<sup>9</sup>

Het kabinet zet zich dan ook actief in om een Europese tussenoplossing te vinden voor thuiswerkende grensarbeiders. Zo heb ik contact gezocht met ambtsgenoten over dit onderwerp. Op hoogambtelijk niveau heeft Nederland contact gehad met de Europese Commissie en verschillende lidstaten, waaronder onze buurlanden, om aandacht te vragen voor dit onderwerp. Op 13 en 14 juni 2022 vindt er een overleg plaats tussen de experts van lidstaten binnen de Administratieve Commissie (AC)<sup>10</sup> waarin mogelijke tussenoplossingen worden besproken. Nederland zal zich hierbij constructief opstellen en nogmaals pleiten dat er een tussenoplossing gevonden moet worden. Op het moment van dit schrijven was het nog onduidelijk of, en voor welke mogelijke tussenoplossing er een gekwalificeerde meerderheid bestaat voor een mogelijke tussenoplossing. Indien er te weinig draagvlak is onder lidstaten voor een Europese oplossing, zal het kabinet bilaterale wegen intensiveren om thuiswerken

---

<sup>9</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brieven/2022/05/24/brief-grenswerkers>

<sup>10</sup> Een comité waarin ambtelijke experts de coördinatie van de sociale zekerheidsstelsels bepreken

door grensarbeiders te faciliteren. Het kabinet zal uw Kamer informeren wanneer er meer duidelijk is of er een tussenoplossing gevonden kan worden.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie**

*Voortgangsrapportage t.a.v. het EU-voorstel Richtlijn toereikende minimumlonen in de EU (COM, 2020, 682)*

**De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie zijn verheugd met het behaalde resultaat voor toereikende minimumlonen in de EU. Met deze richtlijn komt er een forse prikkel om het minimumloon te laten stijgen, zodat werknemers die nu het minimumloon verdienen een fatsoenlijk en leefbaar loon zullen ontvangen. Deze leden constateren dat Nederland eerder een minderheidspositie had bij dit onderwerp en als een van de weinig landen dwarslag bij het realiseren van een toets voor een toereikend minimumloon. De leden vragen de minister daarom of zij nu dit voorliggende onderhandelingsresultaat gaat steunen in de Raad.**

Ik ben tevreden met het voorlopig akkoord. Ik ben dus voornemens in te gaan stemmen. De mogelijkheid om een goede en eerlijke boterham te verdienen, is belangrijk voor alle Europeanen. Deze richtlijn kan lidstaten helpen om de sociale rechtvaardigheid in hun landen te verbeteren. Het kan ook bijdragen aan opwaartse sociaaleconomische convergentie en een gelijk speelveld.

De uitkomst van de onderhandelingen is in lijn met de Nederlandse inzet zoals deze is verwoord in het BNC-fiche.<sup>11</sup> Alles overziend ben ik van mening dat de Nederlandse inzet effectief is geweest. Het krachtenveld binnen de Raad is zeer complex gebleken. Een deel van de lidstaten, waaronder Nederland, heeft bij aanvang duidelijk gemaakt dat het voorstel meer manoeuvreerruimte aan de lidstaten moet overlaten. Andere lidstaten wilden juist een tekst die concrete regels oplegde en minder flexibiliteit bood. Toch is het gelukt om een gebalanceerd compromis binnen de Raad te bereiken. Deze Raadspositie en de positie van het Europees Parlement lagen aan het begin van de triloogonderhandelingen ver uit elkaar. Door goed samen te werken met gelijkgezinden en de vier voorzitterschappen die de onderhandelingen hebben begeleid, zijn de voor Nederland belangrijke punten opgenomen in het voorlopig akkoord. Zoals hierboven toegelicht, is in het voorlopig bereikte compromis in artikel 1 verduidelijkt dat alleen de lidstaten bevoegd zijn om de hoogte van het minimumloon vast te stellen.

**De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie vragen verder naar hoe het Nederlandse loon zich op dit moment verhoudt tot minimumloon van 60% van het bruto mediane loon en 50% van het bruto gemiddelde loon. Klopt het dat Nederland op dit moment daaronder zit? Wat zou de hoogte van het minimumloon dienen te zijn om te voldoen aan de referentiewaarden minimumloon van 60% van het bruto mediane loon dan wel 50% van het bruto gemiddelde loon?**

Volgens de meest recent beschikbare data van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) gold in 2020 dat het Nederlands minimumloon zich tot 47% van het mediane bruto loon verhiel. Hiermee zat Nederland op een vergelijkbaar niveau met landen als Ierland, België en Duitsland. Het brutominimumloon (exclusief vakantie-uitkering) was in 2020 € 20.002. Een brutoloon ter hoogte van 60% van het mediane brutoloon zou in dat jaar liggen op circa € 25.500.

<sup>11</sup> Kamerstukken II, 2020-21, 22 112, nr. 2978

In de discussies over minimumlonen wordt vaak gekeken naar het brutoloon in verhouding tot het mediane of gemiddelde bruto inkomen. Om de toereikendheid van minimumlonen te beoordelen dient naar de mening van het kabinet echter niet enkel naar deze indicator gekeken te worden, aangezien deze geen volledig beeld geeft van de toereikendheid. Zo benoemt de Commissie in haar Impact Assessment ook een indicator die kijkt naar netto minimumlonen.<sup>12</sup> In deze wordt het netto minimumloon afgezet tegen 60% van het mediane loon. Volgens deze indicator waren er in 2018 slechts zes EU-landen met een wettelijk minimumloon die hieraan voldeden, waar Nederland een van was (met ruim 70%).

Zoals eerder met uw Kamer gedeeld is het kabinet parallel aan implementatie van de richtlijn voornemens om het minimumloon te verhogen. Zo is in het Coalitieakkoord opgenomen dat het minimumloon stapsgewijs met 7,5% wordt verhoogd, los van de halfjaarlijkse indexatie. In de Voorjaarsnota 2022 is aangekondigd dat deze extra verhoging versneld wordt doorgevoerd. Beoogd wordt de eerste extra verhoging van 2,5% al in januari 2023 toe te passen.

**Hoofdonderdeel van de richtlijn, begrijpen de leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie, dat er een toets komt op de toereikendheid van het minimumloon. Klopt het dat Nederland op dit moment geen toets heeft om de toereikendheid van het minimumloon te kunnen meten?**

Nederland heeft in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag opgenomen dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid telkens na verloop van een termijn van ten hoogste vier jaar, nagaat of er omstandigheden aanwezig zijn die een bijzondere wijziging wenselijk maken van de bedragen.<sup>13</sup>

Het wettelijk minimumloon wordt periodiek geëvalueerd. Bij de meest recente evaluatie was de hoofdvraag of er omstandigheden waren ontstaan in de periode 2011-2018 die een bijzondere aanpassing van het wettelijk minimumloon en de daaraan gekoppelde uitkeringen wenselijk maakten. Om deze vraag te beantwoorden is gekeken naar vijf deelvragen over de relatie van de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon met 1) de gemiddelde contractloonstijging en de gemiddelde feitelijke loonontwikkeling, 2) de koopkracht van de voorbeeldhuishoudens op minimumloonniveau, 3) de inkomensongelijkheid in Nederland, 4) de invloed van de aanpassingen van het wettelijk minimumloon op de werkgelegenheid en 5) de verhouding tot minimumlonen in andere (Europese) landen.

**Hoe vaak is in Nederland de toereikend van het minimumloon onderzocht?**

De verplichte evaluatie bestaat sinds 1994. Sindsdien zijn er zes rapporten over uitgebracht (in 1994, 1996, 1999, 2003, 2011 en 2020).

**Aan welke onderdelen behoort de toereikendheid van het minimumloon, volgens deze richtlijn, te voldoen? Hoe gaat de minister de toereikendheid van het Nederlandse minimumloon onderzoeken?**

Op basis van het voorlopig akkoord staat het lidstaten vrij om te kiezen welke referentiewaarden gebruikt worden. Daarbij kunnen lidstaten kiezen voor gebruikelijke

<sup>12</sup> Bron: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2020:0245:FIN:EN:PDF>; Graph 2 op blz 5.

<sup>13</sup> Artikel 14, dertiende lid van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

referentiewaarden op internationaal en/of nationaal niveau. Als voorbeeld worden referentiewaarden genoemd in relatie tot het algemene niveau van bruto lonen. De overwegingen van het voorlopig akkoord bevatten tevens voorbeelden die zien op referentiewaarden die afgezet worden tegen armoedegrenzen of de koopkracht van het minimumloon. In de discussies over minimumlonen wordt vaak gekeken naar het bruto loon in verhouding tot het mediane of gemiddelde bruto inkomen. Hierbij moet worden opgemerkt dat de hoogte van het brutoloon niet per se iets zegt over de hoogte van de bestedingsmogelijkheden van het betreffende huishouden. Er is immers sprake van herverdeling via de fiscaliteit en het toeslagenstelsel. Daarnaast kan in het huishouden sprake zijn van andere mensen met een inkomen. Daarom wordt er in internationale discussies bijvoorbeeld ook naar het netto minimumloon en het mediane of gemiddelde netto inkomen gekeken.

Om de toereikendheid van minimumlonen te beoordelen dient naar de mening van het kabinet echter niet enkel naar deze indicator gekeken te worden, aangezien deze geen volledig beeld geeft van de toereikendheid. Nederland heeft zich ervoor ingezet dat lidstaten voldoende ruimte houden om indicatoren te kiezen die een beter beeld geven over de toereikendheid van minimumlonen. Deze flexibiliteit was reeds opgenomen in de Algemene Oriëntatie en is behouden in het voorlopig akkoord. Het biedt flexibiliteit in het kiezen van een referentiewaarden die iets zeggen over de toereikendheid in de nationale context.

Het kabinet heeft twee jaar de tijd om de richtlijn in nationale regelgeving te implementeren. In de tussentijd gaat het kabinet onderzoeken welke indicator het meest geschikt is om de toereikendheid van het minimumloon in de Nederlandse context te beoordelen.

**Tevens vraagt de richtlijn om deze toereikendheid van het minimumloon elke twee jaar bij te stellen. Deze leden begrijpen dat de minister gebruik wil maken van de uitzonderingspositie van vier jaar, die bestaat voor landen die automatische indexatie toepassen. Klopt dit? Is de minister het met deze leden eens dat een onderzoek van iedere twee jaar vele malen wenselijker is omdat op die manier getoetst kan worden of het minimumloon nog wel een leefbaar loon is?**

Er is geen enkel land in de EU dat het minimumloon zo vaak bijstelt als Nederland. Dit gebeurt juist om te borgen dat het minimumloon in verhouding blijft staan met de rest van het loonebouw. De richtlijn schrijft voor dat lidstaten met een automatische indexatieformule, zoals de Nederlandse, minstens om de vier jaar de toereikendheid evalueren. Bij lidstaten zonder automatische indexatieformule is de ontwikkeling van het minimumloon, en het meestijgen van het minimumloon met de rest van de lonen, veel minder zeker. Vandaar dat voor dergelijke lidstaten de Richtlijn een tweejaarlijkse evaluatie voorschrijft. In de Nederlandse situatie is het meestijgen van het minimumloon met de gemiddelde cao-loonontwikkeling echter een gegeven, zodat minder aanleiding is om elke twee jaar te evalueren. Een evaluatie om de twee jaar beperkt daarbij de te evalueren periode dusdanig dat het de vraag is of hier bruikbare conclusies uit kunnen worden getrokken. Een evaluatie om de vier jaar, zoals in Nederland gebruikelijk is, is mijn inziens een wenselijke evaluatietermijn. En dat staat ook zo in de richtlijn.

**De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie begrijpen verder dat afwijkingen van en inhoudingen minimumloon alleen zijn toegestaan zijn mits deze niet-discriminerend en proportioneel zijn, en een legitiem doel moeten dienen. Van inhoudingen voor huisvesting of voor uitrusting die nodig is om het werk uit te kunnen voeren worden aangemerkt dat zij riskeren disproportioneel te zijn. Deze leden vragen**

**de minister om een overzicht van de Nederlandse afwijkingen van en inhoudingen minimumloon die hier betrekking op hebben. Een van die afwijkingen is het jeugdloon voor volwassenen. Is de minister het met deze leden eens dat er hier sprake is van leeftijdsdiscriminatie en dat deze afwijking van het minimumloon volgens deze richtlijn niet meer houdbaar?**

Nederland kent momenteel de volgende inhoudingen en variaties. Een werkgever kan inhoudingen plegen op het wettelijk minimumloon als de werknemer daar uitdrukkelijk toestemming voor heeft gegeven om huisvesting of de zorgpremie voor de werknemer te bekostigen. Voor huisvesting mag voor maximaal 25% ingehouden worden op het wettelijk minimumloon. De huisvesting dient dan wel gecertificeerd te zijn. Ook voor de zorgpremie geldt een maximumbedrag<sup>14</sup> dat jaarlijks mag worden ingehouden op het wettelijk minimumloon. Bij variaties kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het minimumjeugdloon. In het geval van het minimumjeugdloon vinden we dit gerechtvaardigd om jongeren te stimuleren om een opleiding te volgen. Voor jongeren onder de 21 jaar hebben ouders bovendien een onderhoudsplicht.

**Wat gaat de minister doen om te controleren of inhoudingen die werkgevers van het loon achterhouden wel aan de voorwaarden in deze richtlijn voldoen?**

De Richtlijn noodzaakt naar mijn mening niet tot aanpassingen van de huidige praktijk ten aanzien van inhoudingen. De genoemde inhoudingen zoals die nu bestaan ten behoeve van huisvesting en de zorgpremie zijn ook onder de Richtlijn houdbaar. Net als nu het geval is, zijn werkgevers verplicht zich te houden aan de regelgeving rond het minimumloon. De Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) blijft hierop toezien.

**Deze Europese wet spoort de lidstaten ook aan om de handhaving door de arbeidsinspectie te verbeteren. Overweegt de minister om meer inspecteurs aan te nemen en welke andere plannen heeft zij voor de verbetering van de handhaving?**

De werkwijze van de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) sluit in mijn ogen goed aan bij de vereisten van de Richtlijn. Van belang daarbij is dat er sprake is van risicogericht en programmatisch toezicht. Op basis van een uitgebreide risicoanalyse stelt de NLA haar programmering vast. Op dit moment zie ik – ook in het licht van recente uitbreidingen van de capaciteit bij de NLA vanuit het vorige regeerakkoord – op basis van de Richtlijn geen aanleiding voor een verdere uitbreiding van die capaciteit.

**Ander belangrijk onderdeel van deze richtlijn is volgens de leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie het opkrikken van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao-) dekkingsgraad, zodat meer werknemers de bescherming van goede arbeidsvoorwaarden krijgen, en het versterken van de positie van vakbonden. Deze leden vragen de minister allereerst waarop de cao-dekking in Nederland van ruim 73% op is gebaseerd. Vallen hier ook afspraken tussen ondernemingsraden en werkgevers onder? Vallen hier ook cao-akkoorden met zogenaamde gele bonden, zoals de Landelijke Belangen Vereniging (LBV), onder? In hoeverre oordeelt de minister dat deze bonden ook echte vakbonden die voldoende afhankelijk van de werkgever zijn? Is de minister het eens dat deze gele bonden de positie van vakbonden ondergraven en zodoende de positie van werknemers verslechteren? Is de minister bereid om maatregelen te nemen om gele bonden aan te**

<sup>14</sup> Maximaal 1.522 euro over 2022.

**pakken? Hoe kijkt de minister bijvoorbeeld aan tegen het Duitse model waarbij onafhankelijke bonden de rechter vragen om te verklaren dat een vakbond niet onafhankelijk is en dat als gevolg daarvan de cao, die afgesloten is met niet-onafhankelijke bonden, nietig te verklaren? Is de minister bereid om te onderzoeken om aan art. 2 Wet CAO de uitleg in het Toetsingskader Algemeen verbindend verklaren (AVV) de volgende zin toe te voegen (toevoeging cursief): “Een vereniging van werkgevers of van werknemers is slechts bevoegd tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten, indien de statuten der vereniging deze bevoegdheid met name noemen. *De verenigingen moeten één of meer leden hebben in de werkingssfeer van de overeenkomst. De verenigingen van werkgevers en werknemers moeten onafhankelijk van elkaar zijn, dat wil zeggen dat ze vrij moeten zijn van inmenging van de één in de zaken van de ander bij de oprichting, de uitoefening van werkzaamheden en het beheer van hun organisaties.*” Deze leden vragen verder hoe en op welke termijn de minister komt met plannen om de cao-dekkingsgraad te verhogen?\_**

Bij de cao-dekkingsgraad wordt alleen gekeken naar het aantal werknemers waarop een cao van toepassing is. Arbeidsvoorwaardenregelingen die tot stand komen na overleg met een Ondernemingsraad tellen niet mee omdat deze regelingen juridisch gezien niet de status hebben van een cao.

Uitgangspunt is dat een cao wordt afgesloten tussen een of meer werkgevers (dan wel werkgeversorganisaties) en een of meer werknemersorganisaties. Dat die partijen onafhankelijk van elkaar opereren acht ik daarbij van groot belang.

Het is evident dat niet-onafhankelijke bonden de positie van onafhankelijke bonden zouden kunnen ondermijnen. In het besluit aanmelding van cao's en het verzoeken om algemeenverbindendverklaring is een bepaling opgenomen op grond waarvan de minister werknemersorganisaties kan verzoeken om een opgave te doen van het aantal leden dat is aangesloten bij werknemersorganisaties die partij zijn bij een cao en waarvoor avv wordt verzocht. In het Toetsingskader avv krijgt het aspect van de onafhankelijkheid ook expliciet aandacht, maar ik ben bereid om de mogelijkheid van de suggesties van deze Kamerleden, inclusief het “Duitse model” te onderzoeken en te bezien of die bijdraagt aan het waarborgen van de onafhankelijkheid van de werknemersorganisaties die cao's afsluiten.

De Richtlijn schrijft voor dat er een actieplan wordt opgesteld zolang de cao-dekkingsgraad onder de 80% ligt. In het geval de Raad en het Europees Parlement in het derde kwartaal van 2022 met het voorlopig akkoord instemmen, dan zouden kabinet en sociale partners uiterlijk in het derde kwartaal van 2024 moeten werken aan het opstellen van een actieplan. Over de mogelijke wegen om de dekkingsgraad te verhogen zal ik in overleg treden met de sociale partners. Een gezamenlijke aanpak past ook binnen de kader van de Richtlijn.

**De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie constateren dat de Europese richtlijn overheden ook een spiegel voorhoudt om via het aanbesteden van overheidsopdrachten de dekkingsgraad van cao's te verhogen. Deze leden vragen de minister of zij er werk van gaat maken dat aanbesteden in het vervolg niet enkel meer op de laagste prijs gebeurt, maar ook de arbeidsvoorwaarden van werknemers in de overweging meeneemt. Is de minister bereid om bij overheidsaanbestedingen al rekening te houden met een minimumloon dat op het niveau van 60% van het bruto mediane loon en 50% van het bruto gemiddelde loon ligt?**



In het algemeen dienen opdrachtnemers zich te houden aan de geldende wet- en regelgeving en in voorkomende gevallen aan een van toepassing zijn de cao. Het relevante (wettelijk) minimumloon is daarbij voor alle gevallen gelijk.

*Kwartaalrapportage: EU-voorstel Richtlijn Women on Company Boards*

**De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie zijn ook erg tevreden met het behaalde resultaat rondom het vrouwenquotum. Het is wat betreft volstrekt bizar en ouderwets dat er in Europa, en ook in Nederland, nog zo weinig vrouwen topposities bekleden. Deze leden zijn tevreden dat Nederland de inzet rond het vrouwenquotum steunen, wel vragen deze leden een duidelijk overzicht van de minister op welke vlakken Nederland nu wel en niet voldoet aan deze richtlijn. Is de minister het met deze leden eens dat Nederland zich niet achter uitzonderingsclausules moet verschuilen, maar echt werk gaan maken van een eerlijke verdeling aan de top van het bedrijfsleven?**

De Europese richtlijn en het huidige Nederlandse ingroeiquotum voor een betere man-vrouw verhouding in de top van het bedrijfsleven, verschillen van elkaar. Afhankelijk van het totaal aantal leden in de raad van commissarissen, is in sommige gevallen de Nederlandse wetgeving 'strenger' dan de Europese richtlijn. De Nederlandse wet kent een absoluut quotum, terwijl het Europese voorstel uitgaat van voorkeur bij gelijke geschiktheid. Daarnaast bevat de Nederlandse wet een verplichting voor grote vennootschappen om doelen te formuleren in de vorm van streefcijfers. Deze doelen zien niet alleen op de raden van bestuur en raden van commissarissen, maar op de managementlagen daaronder (subtop).

De Nederlandse wet die het ingroeiquotum en de streefcijfers en jaarrapportages wat betreft genderdiversiteit in de top van het bedrijfsleven verplicht is op 1 januari 2022 inwerking getreden. De uitzonderingsclausule van de EU-richtlijn zorgt ervoor dat het kabinet de ruimte krijgt om eerst te kijken of de eigen nationale wetgeving effect heeft in plaats van tot aanpassing van de op 1 januari 2022 inwerking getreden wetgeving over te gaan. Het is niet zinvol om aangepaste wetgeving te introduceren, alvorens de resultaten van de nieuwe Nederlandse wet zichtbaar zijn geworden en de werking van deze wet is geëvalueerd. Met de inwerkingtreding van de Nederlandse wet voor een betere man-vrouw verhouding maakt het kabinet werk van een betere genderverhouding in de top van het bedrijfsleven.

*Raadsbesluit IAO-Verdrag 190*

**De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie constateren dat Nederland voornemens is Internationale Arbeidsorganisatie (IAO-)verdrag 190, eindelijk, te gaan ratificeren. Deze leden vragen daarbij de minister welke wettelijke aanpassingen dit ratificatie vergt. Kan de minister een overzicht hiervan geven van Nederlandse wet- en regelgeving dat niet in lijn is met bepalingen uit het verdrag? En kan de minister aangeven of bij ratificatie van het verdrag ook rekening wordt gehouden met sollicitanten, zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en huishoudelijk werkers? Maar ook met andere plekken die werk gerelateerd zijn, zoals bijvoorbeeld borrels en woon-werkverkeer?**

Zoals ook aan uw Kamer gemeld in de brief over de inzet bij de Internationale Arbeidsconferentie 2022 van 25 mei 2022<sup>15</sup>, hecht het kabinet grote waarde aan de uitbanning van geweld en intimidatie op de werkvloer en ben ik voornemens het verdrag te ratificeren. Deze stap is in aanvulling op verdere maatregelen van het kabinet die worden genomen ter

<sup>15</sup> Kamerstuk 29427, nr. 123.

voorkoming van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, zoals de benoeming van de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld en het opstellen en uitvoeren van het Nationaal actieplan Aanpak Seksueel grensoverschrijdend gedrag en Seksueel geweld.

Op dit moment wordt gewerkt aan het ratificatieproces van IAO-verdrag 190. Het wetsvoorstel zal voor uitdrukkelijke goedkeuring aan het parlement worden aangeboden. Dat betekent dat een goedkeuringswet wordt gemaakt, waarin wordt opgenomen hoe met alle artikelen uit het verdrag wordt omgegaan. De analyse van alle artikelen van het verdrag wordt op dit moment uitgevoerd. Het kabinet verwacht dat het goedkeuringswetsvoorstel in de eerste helft van 2023 aan uw Kamer wordt aangeboden en zal dan tijdens de wetsbehandeling graag met u in gesprek gaan over de inhoud ervan.

#### *Aanpak misstanden arbeidsmigratie*

**De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie missen het onderwerp aanpak misstanden bij arbeidsmigratie op de agenda. Deze leden hebben eerder de minister opgeroepen om bij de aanpak van misstanden bij arbeidsmigranten het initiatief in Europa te nemen bij bijv. aanscherping uitzendrichtlijn, aanpak premieshopping, een Europees sociaal zekerheidsnummer en meer samenwerking tussen Europese Uitvoeringsinstituten Werknemersverzekeringen (UWV's). Is de minister bereid om dit tijdens, of en marge, van de top een start mee te maken?**

De afgelopen jaren zijn, mede dankzij Nederland, goede stappen gezet met onder meer de aanpassing van de Europese regels rond grensoverschrijdende arbeid, te weten de handhavingsrichtlijn, de herziene detacheringsrichtlijn, het mobiliteitspakket, de oprichting en uitrol van activiteiten van de Europese Arbeidsautoriteit en het Platform Zwartwerk.

Nationaal zet het kabinet in op de aanpak van misstanden (uitvoering aanbevelingen Roemer) rond arbeidsmigranten, waaronder een aanpak gericht op de uitzendsector via certificering, zoals ik ook heb aangegeven tijdens het Commissiedebat arbeidsmigratie van 19 mei en 1 juni jl. Dat betreft een grote stelselherziening die vraagt om een zorgvuldig proces. Ik heb uw Kamer toegezegd dat ik uw Kamer, voorafgaand aan het zomerreces, per brief zal informeren over de mogelijkheden om misstanden tegen te gaan in de aanloop naar de certificering van de uitzendsector.

Ik zet dus in op deze nationale aanpak, en ben thans niet voornemens om in Brussel te pleiten voor een aanscherping van de uitzendrichtlijn. De uitzendrichtlijn biedt voldoende ruimte om op nationaal niveau maatregelen te treffen, ook als het gaat om aanscherping van de huidige regels overeenkomstig de inzet van het kabinet.

De komende periode kijk ik wel, in overleg met de sociale partners, welke stappen er naar aanleiding van recente uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Unie gezet moeten worden.

In het actieplan voor de Europese Pijler voor Sociale Rechten is een pilot omtrent een sociale zekerheidspas aangekondigd. Er is nog geen sprake van een concreet voorstel. De Commissie denkt aan het opzetten van een pilot om dit idee te testen. Ik volg deze ontwikkelingen nauwgezet.

Om premieshoppen tegen te gaan zet het kabinet zich in voor een aanscherping van de Europese regels en een verbetering van de nationale en de internationale handhaving. Uw Kamer is hierover per brief van 7 juli 2020 geïnformeerd.<sup>16</sup>

Samenwerking tussen UWVs is momenteel al mogelijk en vindt ook plaats. Zo werkt UWV samen met andere ‘UWV’s ‘ in het PES-netwerk (*European Public Employment Services*).

---

<sup>16</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2019–2020, 35 358, nr. 24.