

Vergaderjaar 2021–2022

**21 501-31**

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

**AP**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 november 2021

Op 6 december aanstaande vindt de Raad WSBVC plaats in Brussel. Hierbij zend ik u de Geannoteerde Agenda voor deze Raad toe. De Geannoteerde Agenda bevat onder andere uitgebreide informatie over het Richtlijnvoorstel beloningstransparantie en handhavingmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen.

Conform de vastgestelde afspraken<sup>1</sup> informeer ik uw Kamer middels de Geannoteerde Agenda tevens over de voortgang van de onderhandelingen inzake de herziening van de Coördinatie verordening Sociale Zekerheid en het EU-richtlijnvoorstel toereikende minimumlonen in de EU. Tevens bevat de geannoteerde agenda de kwartaalrapportage lopende EU-wetgevingsdossiers op het terrein van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A.D. Wiersma

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 655, nr. 2, van 13 februari 2017 & Kamerstuk II, 2020–21, 35 639, nr. 1

## **GEANNOTEEERDE AGENDA RAAD WERKGELEGENHEID EN SOCIAAL BELEID (WSBVC) 6 december 2021**

In deze Geannoteerde Agenda treft u aan:

- Voortgangsrapportage herziening Coördinatieverordening Sociale Zekerheid
- Voortgangsrapportage t.a.v. het EU-voorstel Richtlijn toereikende minimumlonen in de EU
- Agendapunt: Algemene oriëntatie EU-voorstel Richtlijn toereikende minimumlonen in de EU
- Agendapunt: (mogelijk) Algemene oriëntatie EU-voorstel Richtlijn beloningstransparantie en handhavingsmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen
- Agendapunt: EU-voorstel Richtlijn gelijke behandeling buiten arbeid (Artikel 19)
- Agendapunt: Europees Semester 2022
- Agendapunt: Beleidsdebat naar een Europa van gelijkheid
- Agendapunt: Conclusies over duurzame inzetbaarheid van werknemers
- Agendapunt: Conclusies over de impact van digitalisering/kunstmatige intelligentie op gendergelijkheid op de arbeidsmarkt
- Kwartaalrapportage: EU-voorstel Richtlijn carcinogenen op het werk, 4e batch
- Kwartaalrapportage: EU-voorstel Richtlijn Gendergelijkheid in Raden van Commissarissen

### **Voortgangsrapportage herziening Coördinatieverordening Sociale Zekerheid**

In het nu volgende geef ik u een overzicht van de stand van zaken van de onderhandelingen over de herziening van de Coördinatieverordening Sociale Zekerheid (883/2004).

#### Terugblik

In de WSBVC Raad van 21 juni 2018 is een algemene oriëntatie over de herziening van Verordening 883/2004 overeengekomen. Nederland heeft tegen deze algemene oriëntatie gestemd. Ook Oostenrijk, Duitsland, Malta en Denemarken stemden tegen. België, Luxemburg en Cyprus onthielden zich van stemming.

In januari 2019 zijn de trilogieën gestart tussen het voorzitterschap, het Europees parlement (EP) en de Europese Commissie, waarin onderhandeld wordt over de uiteindelijke tekst. Op 19 maart 2019 lieten de drie onderhandelende partijen, de Commissie, het voorzitterschap en het EP, weten dat zij een voorlopig akkoord bereikt hadden. Vervolgens zijn in het voorjaar van 2019 de onderhandelingen gestrand doordat een blokkerende minderheid van lidstaten tegen het in de trilogieën bereikte voorlopig akkoord stemde. Naast Nederland maakten een aantal gelijkgezinde lidstaten deel uit van deze blokkerende minderheid. Daarnaast stemden ook een aantal Oost-Europese landen tegen het voorlopig akkoord. Struikelblok vormden de hoofdstukken werkloosheid en toepasselijke wetgeving. Nederland en de gelijkgezinde lidstaten waren tegen de aanpassingen in het hoofdstuk werkloosheid. De Midden en Oost-Europese landen waren tegen de door het EP aangebrachte aanscherpingen in het hoofdstuk toepasselijke wetgeving, met name wat betreft detachering. In het najaar van 2019 zijn de trilogieën tussen Commissie, het huidige EP en het toenmalige Finse voorzitterschap hervat. De standpunten van de Raad en het EP bleken echter te zeer uit elkaar te liggen om tot overeenstemming te kunnen komen. Onder het

Kroatische voorzitterschap is er vervolgens geen voortgang geboekt in de onderhandelingen. Ook onder het Duitse voorzitterschap is het niet gelukt een akkoord over de herziening van de Verordening te bereiken. Het onder Portugees voorzitterschap verkregen mandaat voor verdere onderhandelingen namens de lidstaten met het EP en de Commissie zag op een beperkt aantal onderwerpen. Een aantal voor Nederland belangrijke onderwerpen uit het werkloosheidshoofdstuk maakte er geen onderdeel van uit. Belangrijkste onderwerp van gesprek in de trilogie was een onderdeel van het hoofdstuk toepasselijke wetgeving, namelijk de plicht tot voorafgaande notificatie bij detachering. Dit is een voorstel van het EP. Het voorstel houdt in dat detacheringen *vooraf* moeten worden gemeld. Dit moet bijdragen aan betere handhaving en het tegengaan van «social dumping». Deze verplichting zou niet gelden in – nog overeen te komen – uitzonderingssituaties. Het is onder het Portugese voorzitterschap niet gelukt om tot een akkoord te komen.

#### Stand van zaken

In vergelijking met de vorige voortgangsrapportage zijn er geen nieuwe ontwikkelingen te melden. Het Sloveense voorzitterschap heeft dit dossier vanaf 1 juli overgenomen. Op dit moment zijn geen nieuwe trilogie gepland onder Sloveens voorzitterschap. Er vindt wel technische uitwisseling plaats tussen voorzitterschap en de rapporteur van het Europees parlement. De blokkerende minderheid is kwetsbaar, omdat de lidstaten, die er onderdeel van uitmaken, uiteenlopende bezwaren hebben ten aanzien van het voorstel tot herziening. Het is onzeker of de blokkerende minderheid standhoudt. Vanaf 1 januari aanstaande zal het Franse voorzitterschap dit dossier overnemen.

#### Inzet Nederland

Ik blijf mij op verschillende fronten inzetten voor een beter resultaat voor Nederland. Uiteraard neemt Nederland stelling tijdens de formele onderhandelingsmomenten met het voorzitterschap. Daarnaast blijf ik met de gelijkgezinde lidstaten optrekken en voorstellen doen. Omdat het voorlopig akkoord eerder strandde door een blokkerende minderheid van lidstaten die dit voorlopig akkoord om heel uiteenlopende redenen niet konden steunen, beperk ik me voor steun en samenwerking niet tot de groep gebruikelijke gelijkgezinde lidstaten, maar werk ik met een zo ruim mogelijke groep samen, teneinde blokkerende minderheden te bewerkstelligen of gekwalificeerde meerderheden te bereiken.

Daarnaast zijn er uiteraard ook regelmatig contacten over de herziening van de Verordening met Nederlandse leden van het EP, met de Europese Commissie en andere belanghebbenden. Mijn inzet op het gebied van werkloosheid blijft gericht op het bereiken van een zo kort mogelijke exportduur van de uitkering, gecombineerd met maatregelen gericht op activering richting arbeid en verbetering van de handhaving. Mijn inzet op de toepasselijke wetgeving is gericht op het tegengaan van premie-shoppen.

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

Op 15 november jl. heb ik een brief aan de Tweede Kamer gestuurd<sup>2</sup> over de besluitvorming die voorligt in de Raad en onderliggende overlegfora, en de voorgenomen opstelling van het kabinet daarbij. Voor meer

<sup>2</sup> Kamerbrief over Nederlandse inzet bij Europees voorstel «Richtlijn toereikende minimumlonen in de EU» | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl (Tweede Kamer, 2020–2021, 21 501-31, nr. 639)

achtergronden verwijs ik naar deze brief en het vervolg van deze geannoteerde agenda.

## **Geannoteerde Agenda Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid (WSBVC) 6 december 2021**

In het nu volgende geef ik u een overzicht van de inbreng van Nederland bij de agendapunten van de Raad WSBVC van 6 december, waaraan ik voornemens ben deel te nemen. De Raad vindt plaats in Brussel.

### **Agendapunt: EU-voorstel Richtlijn toereikende minimumlonen in de EU (COM, 2020, 682)**

#### Doel Raadsbehandeling

Vaststelling algemene oriëntatie. Dat is een politiek akkoord dat de voorlopige Raadspositie vaststelt voor de onderhandelingen met het Europees parlement.

#### Inhoud/achtergrond/tijdpad onderhandelingen

Het oorspronkelijk voorstel van de Europese Commissie bestaat uit een reeks minimale vereisten die elke lidstaat moet helpen bij het borgen dat de nationaal bepaalde minimumlonen toereikend zijn en een brede dekking hebben. Het Sloveens voorzitterschap van de Raad heeft aanpassingen op het voorstel van de Commissie aangebracht gericht op het verkrijgen van brede steun van de Raad op de compromistekst. Het voorzitterschap vraagt in Coreper op 24 november steun voor het doorgeleiden van de teksten naar de WSBVC-raad, met het oog op het vaststellen van een Algemene Oriëntatie. De Raad stemt over dit Richtlijnvoorstel middels gekwalificeerde meerderheid. Bij instemming door de Raad zou het Frans voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie, dat in de eerste helft van 2022 plaatsvindt, kunnen starten met de onderhandelingen tussen de Raad en het EP, waarbij de Commissie een bemiddelende rol vervult.

#### Inzet NL

De Nederlandse inzet is effectief geweest. De verwachte Raadspositie is een op de inhoud gebalanceerd compromis, dat nu maximaal aansluit bij de Nederlandse systematiek<sup>3</sup>. Om die reden ben ik voornemens in te stemmen met het onderhandelingsresultaat dat het Sloveens voorzitterschap van de Raad in de WSBVC-raad voorlegt. Op deze wijze kunnen ook in het vervolg van de onderhandelingen de Nederlandse belangen optimaal worden behartigd. Als uw Kamer hier een ander signaal op wil geven, geef ik u graag in overweging hier op korte termijn schriftelijk dan wel mondeling met mij van gedachten over te wisselen. Gedurende de triloog blijft het kabinet de ontwikkelingen op de voet volgen met als inzet een zo goed mogelijk resultaat voor Nederland. De Tweede Kamer wordt periodiek geïnformeerd over de vorderingen van de triloog.

#### Indicatie krachtenveld Raad en Europees parlement

Een groot deel van de Raad, waaronder Nederland, heeft bij aanvang duidelijk gemaakt dat het voorstel meer manoeuvreerruimte aan de

<sup>3</sup> Voor meer achtergronden wordt verwezen naar de Kamerbrief welke op 15 november aan uw Kamer is gestuurd: Kamerbrief over Nederlandse inzet bij Europees voorstel «Richtlijn toereikende minimumlonen in de EU» | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl (Tweede Kamer, 2020–2021, 21 501-31, nr. 639)

lidstaten moet overlaten. Andere lidstaten wilden juist een ambitieuze tekst. Zij zouden graag zien dat het voorstel hogere eisen stelt, zoals een verbod op afwijkingen en inhoudingen op het minimumloon; of het opleggen van een uniforme indicator ter beoordeling van de toereikendheid van het minimumloon. Het ligt niet in de verwachting dat deze ambitieuze lidstaten een breed gedragen Raadspositie zullen blokkeren. Aan de andere kant zijn er ook enkele lidstaten die mogelijk een tegenstem uitbrengen. Dit zijn met name lidstaten waar het Richtlijnvoorstel niet goed aansluit bij de nationale praktijk.

De EP-commissie werkgerelateerde zaken (EMPL) heeft op 11 november jl. over een compromisrapport gestemd. Van de 54 aanwezige EMPL-leden, heeft 37 vóór het compromisrapport gestemd. Op het moment van het opstellen van deze geannoteerde agenda is nog onhelder of het compromisrapport ook plenair wordt behandeld.

### **Agendapunt: (mogelijk) Algemene oriëntatie EU-voorstel Richtlijn beloningstransparantie en handhavingsmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen**

#### Doel Raadsbehandeling

(mogelijk) Algemene oriëntatie vaststellen.

#### Inhoud/achtergrond/tijdpad onderhandelingen

Doel van het richtlijnvoorstel is om minimumvoorschriften vast te stellen om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te versterken, met name door middel van maatregelen op het gebied van beloningstransparantie en versterkte handhavingsmechanismen. Onder Portugees voorzitterschap zijn de eerste onderdelen van het voorstel en het Impact Assessment van de Commissie op ambtelijk niveau besproken aan de hand van (technische) vragen van de lidstaten. Onder Sloveens voorzitterschap is voor het eerst onderhandeld over de tekst en hebben tot op heden vijf Raadswerkgroepen plaatsgevonden. Het voorzitterschap is voornemens om tijdens de Raad te komen tot een algemene oriëntatie. Een groot aantal lidstaten heeft aangegeven dat de tekst de goede kant op gaat. Sommige lidstaten geven aan dat nog meer tijd nodig is. Of het voorzitterschap het voornemen tot agenderen van een algemene oriëntatie zal doorzetten hangt waarschijnlijk af van de laatste Raadswerkgroep voor de Coreper die gepland staat op 23 november.

#### Inzet NL

##### *Initiële inzet*

Op hoofdlijnen staat het kabinet positief tegenover dit richtlijnvoorstel.<sup>4</sup> Hoewel het loonverschil tussen vrouwen en mannen de afgelopen jaren in Nederland verder is afgenomen, gaat deze daling langzaam. Het is daarom van belang in te blijven zetten op een afname van beloningsverschillen. Loontransparantie kan daaraan bijdragen, onder andere door totstandbrenging van bewustwording bij organisaties en werknemers. Ook kan Europese regelgeving op dit gebied bijdragen aan een gelijk speelveld voor organisaties. Het kabinet heeft wel een aantal opmerkingen en kanttekeningen bij onderdelen van het voorstel, specifiek bij de (technische) uitvoerbaarheid en toepasbaarheid in de Nederlandse

<sup>4</sup> Fiche: Richtlijn beloningstransparantie en handhavingsmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen, Kamerstuk 22 112, nr. 3086.

situatie. Zo moet het uitgangspunt zijn dat de lidstaten voldoende ruimte krijgen om voor de lidstaat passende maatregelen te nemen, waaronder in ieder geval op het gebied van rechtshandhaving. Te gedetailleerde voorschriften hebben daarom in beginsel niet de voorkeur. Verder dienen de administratieve lasten voor werkgevers proportioneel en zo beperkt mogelijk te zijn.

#### *Tekstvoorstellen*

Nederland heeft in de onderhandelingen onder meer tekstvoorstellen ingebracht die zien op de flexibiliteit ten aanzien van de betrokkenheid en definities/invulling van actoren zoals werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie en het orgaan voor gelijke behandeling. Ook heeft Nederland tekstvoorstellen gedaan die zien op de autonomie van sociale partners met betrekking tot beloningsstructuren. Daarnaast vindt Nederland dat lidstaten meer ruimte moeten behouden om te bepalen welke sancties het meest effectief en coherent zijn binnen het nationale rechtsstelsel en welke taken en bevoegdheden een toezichthoudende instantie krijgt. Verder heeft Nederland tekstvoorstellen gedaan op diverse artikelen die toezien op de rechtshandhaving, zoals wie de proceskosten moet dragen, zodat dit beter aansluit bij de huidige Nederlandse praktijk. Ook heeft Nederland vragen gesteld bij de gevolgen van het voorstel voor werkgevers, met name met betrekking tot het MKB en met betrekking tot privacy van werknemers.

#### *Voorlopige uitkomst onderhandelingen*

De agendering van een Algemene Oriëntatie door het voorzitterschap komt sneller dan verwacht. Nederland heeft dat ook bij het Sloveense voorzitterschap aangegeven. Echter, de Slovenen hebben veel gewijzigd aan de teksten en de uitkomst van de onderhandelingen ligt in lijn met de wensen uit de Nederlandse inzet zoals deze is verwoord in het BNC fiche. Omdat de teksten zoals gepresenteerd door het Sloveense voorzitterschap op dit moment nog niet openbaar zijn en de definitieve teksten voor de Raad nog niet beschikbaar, is de duiding hieronder slechts op hoofdlijnen.

De meest recente versie van de tekst geeft meer flexibiliteit aan lidstaten dan het originele Commissievoorstel. Bij veel onderdelen wordt benadrukt dat lidstaten bij de implementatie rekening mogen houden met nationale omstandigheden, rechtspraak en/of praktijken. De lidstaten kunnen ervoor kiezen de ontwikkeling van specifieke instrumenten en methodologieën toe te vertrouwen aan de sociale partners of deze in samenwerking of na overleg met de sociale partners te ontwikkelen. Het artikel over de proceskosten is meer in lijn gebracht met de Nederlandse praktijk. Ook de wijze van handhaving, sanctionering en de wijze van toezicht/monitoring wordt meer ter nadere invulling aan de lidstaten gelaten en ligt daarmee in lijn met de Nederlandse inzet. De grenswaarden van 250 werknemers qua organisatiegrootte uit het originele voorstel voor de rapportagemaatregelen zijn niet aangepast en in lijn met de Nederlandse inzet. Ook is de mogelijkheid ingebouwd om op onderdelen de lasten voor kleine werkgevers te verlichten.

#### Indicatie krachtenveld Raad en Europees parlement

In de Raad lijkt brede steun te zijn voor het aanpakken van een aantal oorzaken van de loonkloof via het vergroten van de loontransparantie op de werkvloer. Meerdere lidstaten hebben laten doorschemeren agendering van een Algemene Oriëntatie sneller dan verwacht te vinden. Echter, er lijkt geen blokkerende minderheid te zijn, als het Sloveense

voorzitterschap het voorstel agendeert voor een Algemene Oriëntatie op 6 december.

Voor wat betreft de inhoud lijkt een groot aantal lidstaten blij met de vergrote flexibiliteit in het voorstel en de extra ruimte voor lidstaten om onderdelen beter in te kunnen passen in de nationale praktijk. Tegelijkertijd hebben meerdere lidstaten naar verwachting nog wensen en vragen op een divers aantal punten, zowel ten aanzien van de transparantieverplichtingen als bij de bepalingen rond rechtshandhaving. Sommige lidstaten zouden graag een verlaging van de grenswaarde van 250 werknemers zien voor de rapportageverplichtingen, al lijkt hier geen meerderheid voor te zijn.

Binnen het Europees parlement (EP) zijn de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid en de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken gezamenlijk verantwoordelijk voor de behandeling van het voorstel. Het EP heeft nog geen formeel standpunt ingenomen ten aanzien van het voorstel, maar het voorstel zal naar verwachting op steun kunnen rekenen. Samira Rafaela (Renew) en Kira Marie Peter-Hansen (Groenen/EVA) zijn de rapporteurs. Het conceptrapport van de rapporteurs is inmiddels verschenen.<sup>5</sup> De stemming over het EP rapport is uitgesteld naar februari 2022. Momenteel wordt binnen de comités nog onderhandeld over het rapport.

### Conclusie

Als aangegeven stond Nederland op hoofdlijnen positief tegenover het oorspronkelijke voorstel met enkele kanttekeningen en opmerkingen. De onderhandelingen zijn onder het Sloveense voorzitterschap sneller gegaan dan was voorzien. De tekst is opgeschoven in de richting van de Nederlandse inzet en komt tegemoet aan de belangrijkste Nederlandse wensen zoals opgeschreven in het BNC fiche. Tegelijkertijd lopen er nog discussies in de Raadswerkgroepen en wil Nederland zijn definitieve oordeel laten afhangen van de uiteindelijk voorgestelde tekst. Echter, zoals ook onder krachtenveld aangegeven lijkt een meerderheid van de lidstaten zich te kunnen vinden in een Algemene Oriëntatie op 6 december. Een groot deel van de inbreng van Nederland is meegenomen in de meest recente versie van de tekst en sluit daarmee dus aan bij de inzet van het BNC fiche. Indien het voorstel tijdens de Raad inderdaad als Algemene Oriëntatie wordt geagendeerd en er geen substantiële achteruitgang plaatsvindt ten opzichte van de in het BNC fiche geformuleerde Nederlands inzet, acht het kabinet het opportuun om tijdens de Raad in te stemmen met een Algemene Oriëntatie.

### **Agendapunt: EU-voorstel Richtlijn gelijke behandeling buiten arbeid (Artikel 19)**

#### Doel Raadsbehandeling

#### Voortgangsrapportage

#### Inhoud/achtergrond/tijdpad onderhandelingen

Het richtlijnvoorstel gelijke behandeling heeft betrekking op de terreinen buiten de arbeid en werd reeds in 2008 door de Europese Commissie gepubliceerd.<sup>6</sup> Besluitvorming over de richtlijn vindt plaats op basis van

<sup>5</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CJ21-PR-693798\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CJ21-PR-693798_EN.pdf)

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 2009/10, 31 544, nr. J; 10.

unanimiteit.<sup>7</sup> Het richtlijnvoorstel wordt beschouwd als het sluitstuk van de EU-richtlijnen op het gebied van gelijke behandeling. Sinds 2000 is er al een richtlijn die discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid verbiedt in arbeid, beroep en beroepsopleiding. Voor de gronden ras en geslacht bestaat het communautair rechtskader voor zowel binnen als buiten arbeid al sinds 2000, respectievelijk 2004. Onderhandelingen over het richtlijnvoorstel bevinden zich al geruime tijd in een impasse. Het Sloveens voorzitterschap heeft het richtlijnvoorstel eenmaal geagendeerd in een Raadswerkgroep, en stelde discussievragen over subsidiariteit, implementatiekosten en rechtszekerheid.

#### Inzet NL

Nederland heeft vrijwel alle onderwerpen die door de richtlijn worden bestreken al door middel van nationale wetgeving geregeld. Nederland heeft in 2016 het VN-verdrag handicap geratificeerd en tegelijk de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) uitgebreid. Voor de discriminatiegrond leeftijd geldt in Nederland de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl). Bij aanname van het richtlijnvoorstel moet deze wet mogelijk worden uitgebreid. De Nederlandse inzet bij de onderhandelingen is in verband hiermee overigens wel, dat de nationale wetgeving die tot stand is gebracht, ook in stand kan blijven. In de Raadswerkgroep onder het Sloveens voorzitterschap heeft Nederland aangegeven positief te staan tegenover de subsidiariteit en de rechtszekerheid. Ten aanzien van de implementatiekosten heeft Nederland aangegeven het onwenselijk te vinden om een tijdelijke vrijstelling aan te vragen van de eis om in redelijke aanpassingen te voorzien in de eventuele implementatie van de richtlijn.

#### Indicatie krachtenveld Raad en Europees parlement

Twee lidstaten hebben zich om redenen omtrent subsidiariteit principieel tegen het richtlijnvoorstel uitgesproken. Gezien het richtlijnvoorstel unanimiteit vereist, bevindt besluitvorming over het richtlijnvoorstel zich daarmee in een impasse.

Het Europees parlement heeft de Raad middels resoluties meermaals opgeroepen om de richtlijn aan te nemen.

### **Agendapunt: Europees Semester**

#### Doel Raadsbehandeling

Beleidsdebat, goedkeuring hoofdboodschappen, aanhoren presentaties.

#### Inhoud/achtergrond/tijdpad onderhandelingen

Tijdens dit agendapunt zal een beleidsdebat plaatsvinden over het Europees Semester. Op dit moment is nog geen discussiestuk gepubliceerd.

Daarnaast is een presentatie geagendeerd door de Commissie over het herfstpakket van het Semester. Dit herfstpakket bestaat uit de volgende onderdelen: de jaarlijkse strategie voor duurzame groei 2022 (*Annual Sustainable Growth Survey*, ASGS), het waarschuwingsmechanismeverslag (*Alert Mechanism Report*, AMR), het ontwerp voor het gezamenlijk

<sup>7</sup> Conform artikel 19 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie.



werkgelegenheidsverslag (*Joint Employment Report, JER*), en de ontwerpaanbeveling over het economisch beleid van de eurozone. Het herfstpakket wordt naar verwachting op 24 november door de Commissie uitgebracht. Hierover ontvangt u t.z.t. een appreciatie.

Verder is de goedkeuring van de hoofdboodschappen van de evaluatie van het Werkgelegenheidscomité over de implementatie van de jongerengarantie geagendeerd. De hoofdboodschappen beschrijven naar verwachting dat alle lidstaten in het licht van de gevolgen van de COVID-19 pandemie voor jongeren, stappen hebben gezet om jeugdwerkloosheid en inactiviteit tegen te gaan. N.a.v. de implementatie van de jongerengarantie staan de conclusies o.a. stil bij het in kaart brengen van de doelgroep, preventie, outreach en de kwaliteit van het baan- en traineeshipaanbod.

#### Inzet NL

Nederland kan instemmen met de hoofdboodschappen van de evaluatie van het Werkgelegenheidscomité over de implementatie van de jongerengarantie. Gezien er nog geen stuk beschikbaar is voor het beleidsdebat ten tijde van het opstellen van deze geannoteerde agenda, kan het kabinet hier nog niet op reflecteren.

Nederland zal de presentaties aanhoren.

#### Indicatie krachtenveld Raad en Europees parlement

Naar verwachting kunnen alle lidstaten instemmen met de hoofdboodschappen van de evaluatie van het Werkgelegenheidscomité over de implementatie van de jongerengarantie.

### **Agendapunt: Beleidsdebat naar een Europa van gelijkheid**

#### Doel Raadsbehandeling

Beleidsdebat, geen document beschikbaar ten tijde van het opstellen van deze geannoteerde agenda.

#### Inhoud/achtergrond/tijdpad onderhandelingen

Het discussiedocument is ten tijde van het opstellen van deze Geannoteerde Agenda nog niet gepubliceerd. Het Sloveens voorzitterschap heeft aangegeven dat het beleidsdebat zal gaan over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt.

#### Inzet NL

Het kabinet staat in algemene zin positief tegenover de blijvende aandacht voor gelijkheid in Europees verband. Het kabinet is van mening dat iedereen in Nederland recht heeft op gelijke kansen en een eerlijke behandeling op de arbeidsmarkt. Zo kunnen mensen zich ontwikkelen, hun talenten benutten en volwaardig participeren in onze samenleving.<sup>8</sup> In het beleidsdebat zal Nederland benadrukken dat ieder persoon, onafhankelijk van ras, geslacht, genderidentiteit, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, de mogelijkheid moet hebben om zich te kunnen ontwikkelen en zijn/haar kwaliteiten in de samenleving waar te kunnen maken. Het kabinet streeft ernaar dat iedereen de ruimte heeft om het

<sup>8</sup> Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021, Kamerstuk 29 544, nr. 1037.

eigen talent te ontwikkelen, naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeid en inkomen. Nederland zal in het beleidsdebat noemen dat het zich inzet voor een gelijkwaardige deelname van vrouwen op elk niveau, om beloningsdiscriminatie te voorkomen en om de economische zelfstandigheid van vrouwen te vergroten. Nederland zal in het beleidsdebat benoemen ernaar te blijven streven dat alle mensen vrij zijn om hun identiteit vorm te geven. Daarbij hoort een samenleving waarin persoonlijke kwaliteiten en drijfveren onze keuzes in het leven bepalen. Stereotiepe beeldvorming mag daarin geen rol meer spelen.

Het streven naar gelijkheid is evident verbonden aan het tegengaan van racisme en discriminatie. Nederland zal in het beleidsdebat aangeven dat racisme en discriminatie ontegenzeggelijk hardnekkige problemen zijn die op talloze manieren in meer of mindere mate zichtbaar zijn in onze samenleving.<sup>9</sup> Arbeidsmarktdiscriminatie ontzegt mensen deze kansen en verhindert een gelijke behandeling. Het kabinet vraagt van mensen om actief te participeren en om zoveel mogelijk duurzaam deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Dat vraagt het kabinet van iedereen, ongeacht leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap. Daar moeten gelijke kansen en een stevige aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie tegenover staan.<sup>10</sup> In lijn met deze gedachte heeft het kabinet het EU-actieplan antiracisme 2020–2025 en de EU-mededeling over de bestrijding van antisemitisme verwelkomd, en staat positief tegenover de actievere rol die de Commissie inneemt in de bestrijding van racisme, discriminatie en antisemitisme.<sup>11</sup>

#### Indicatie krachtenveld Raad en Europees parlement

N.v.t.

### **Agendapunt: Conclusies over duurzame inzetbaarheid van werknemers**

#### Doel Raadsbehandeling

Aanname van de Raadsconclusies

#### Inhoud/achtergrond/tijdpad onderhandelingen

De wereld van werk verandert als gevolg van technologische vooruitgang, globalisering, klimaatverandering en vergrijzing. De beroepsbevolking van de EU krimpt al tien jaar en deze trend zal zich naar verwachting voortzetten. Omdat de totale bevolking relatief constant blijft, neemt het risico op arbeidstekorten toe. Om de krimp van de beroepsbevolking te compenseren, is het noodzakelijk om meer mensen op de arbeidsmarkt te krijgen en te houden, door duurzame banen te bieden, een langer beroepsleven mogelijk te maken en de productiviteit te verbeteren.

De raadsconclusies roepen de lidstaten, met inachtneming van nationale omstandigheden, op tot versterking van het beleid om de arbeidsomstandigheden voor iedereen verder te verbeteren en mensen te ondersteunen bij de transitie waarmee ze tijdens hun werkzame leven te maken krijgen. De raadsconclusies roepen de Commissie, met ondersteuning van de

<sup>9</sup> Kamerstukken II, 2019–2020, 30 950, nr. 185

<sup>10</sup> Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021, Kamerstuk 29 544, nr. 1037.

<sup>11</sup> Kamerstukken II, 2019–2020, 22 112, nr. 2969 en Fiche 1 – Mededeling EU strategie aanpak antisemitisme | Publicatie | Rijksoverheid.nl

lidstaten, onder andere op tot versterking van de integrale aanpak van gezond- en veilig werken in relevante beleidslijnen.

#### Inzet NL

Nederland kan zich goed vinden in de inhoud van de Raadsconclusies. Het is positief dat er op EU-niveau aandacht is voor een integrale aanpak van gezond en veilig werken, waarbij naar samenwerking wordt gezocht met andere beleidsterreinen. Op verzoek van Nederland bevatten de conclusies een oproep aan de Europese Commissie om zorg te dragen voor een snelle implementatie van het strategische raamwerk voor gezond en veilig werken met een specifieke focus op de aanpak van werkgerelateerde kanker. Nederland is tevreden met deze toevoeging op het gebied van gevaarlijke stoffen.

#### Indicatie krachtenveld Raad en Europees parlement

Naar verwachting kunnen de Raadsconclusies op consensus rekenen onder de lidstaten.

### **Agendapunt: Conclusies over de impact van digitalisering/ kunstmatige intelligentie op gendergelijkheid op de arbeidsmarkt**

#### Doel Raadsbehandeling

Aanname van de Raadsconclusies

#### Inhoud/achtergrond/tijdpad onderhandelingen

De Commissie heeft in haar strategie voor gendergelijkheid 2020–2025 opgemerkt dat kunstmatige intelligentie (AI) een belangrijke motor van economische vooruitgang is geworden. Digitalisering en nieuwe technologieën, waaronder AI, kunnen een cruciale rol spelen bij het versnellen van de vooruitgang naar de volledige en gelijke participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. De veranderingen in werkpatronen als gevolg van de COVID-19-crisis en de daaruit voortvloeiende toename van gedigitaliseerde en op AI gebaseerde oplossingen hebben het belang benadrukt van het adresseren van uitdagingen die digitalisering, met name AI, kan vormen in de context van gendergelijkheid.

Het is belangrijk om de gevolgen van nieuwe vormen van werk te analyseren vanuit een genderperspectief en om ervoor te zorgen dat vrouwen en mannen in gelijke mate kunnen profiteren van de kansen die worden gecreëerd door het gebruik van AI in verschillende gebieden van de arbeidswereld, inclusief platformwerk. Tegelijkertijd dienen zowel vrouwen als mannen ook te worden beschermd tegen mogelijke risico's. De Raadsconclusies bieden lidstaten middels niet-bindende aanbevelingen aanknopingspunten voor het benutten van kansen en het voorkomen van risico's ten aanzien van gendergelijkheid als gevolg van digitalisering en kunstmatige intelligentie.

#### Inzet NL

Nederland kan zich goed vinden in de inhoud van de Raadsconclusies. Nederland vindt het positief dat er aandacht is voor de impact van AI op gendergelijkheid, en dat er aandacht is voor het aanpakken van ongelijkheden die ook reeds bestonden en mogelijk door AI versterkt kunnen worden.

Naar verwachting kunnen de Raadsconclusies op brede steun rekenen onder de lidstaten.

### **Kwartaalrapportages (niet geagendeerd tijdens de Raad)**

#### **Kwartaalrapportage t.a.v. het EU-voorstel Richtlijn carcinogenen op het werk, 4<sup>e</sup> batch**

De Europese Commissie heeft op 22 september 2020 een voorstel uitgebracht voor wijziging van de Richtlijn betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene of mutagene stoffen op het werk (Carcinogenenrichtlijn). In 2016, 2017 en 2018 zijn een eerste, tweede en derde uitbreidingsvoorstel uitgebracht met grenswaarden voor in totaal 22 nieuwe stoffen en aanscherping van 2 bestaande grenswaarden.

Deze 4<sup>e</sup> batch omvat voor de stof acrylonitril en voor de groep stoffen nikkelverbindingen nieuwe grenswaarden en voor de stof benzeen een aangescherpte grenswaarde. Doel van de richtlijn is tweeledig. In de eerste plaats beoogt het voorstel de bescherming van de gezondheid van werknemers te verbeteren door de blootstelling aan carcinogene en mutagene stoffen op de werkplek te verminderen. In de tweede plaats streeft de Commissie met het voorstel naar een gelijk Europees speelveld voor het bedrijfsleven door op Europees niveau uniforme grenswaarden vast te stellen en hierover meer duidelijkheid te verschaffen aan werkgevers en werknemers.

Er is in algemene zin brede steun bij lidstaten voor aanpassing van deze richtlijn en uitbreiding van het aantal grenswaarden, zoals bleek bij de behandeling van de eerste drie uitbreidingsvoorstellen. Het Europees parlement (EP) wil graag een extra stap zetten ten opzichte van het commissievoorstel en heeft voorgesteld om naast carcinogene en mutagene stoffen ook reprotoxische stoffen en gevaarlijke medische producten op te nemen in deze uitbreiding. Het EP stelt daarnaast een verlaging van de grenswaarde voor inadembaar siliciumdioxide voor. Nederland staat positief ten opzichte van deze door het EP gewenste aanscherpingen. Na een eerste triloog op 27 mei jl. is er geen overeenstemming bereikt. Een volgende triloog is voorzien op 17 november.

#### **Kwartaalrapportage t.a.v. het EU-voorstel Richtlijn Gendergelijkheid in Raden van Commissarissen**

De onderhandelingen over deze richtlijn zijn gestart in 2012. Het doel van de richtlijn is:

- Dat beursgenoteerde vennootschappen zich inspannen om te bereiken dat binnen een bepaalde termijn tenminste 40% van de leden van Raden van Commissarissen vrouw, dan wel man is (of tenminste 33% voor zowel Raden van Commissarissen als voor Raden van Bestuur);
- Dat lidstaten ervoor zorgen dat bedrijven jaarlijks openbaar rapporteren over de samenstelling van hun bestuursorganen, de kwantitatieve doelstellingen die zij zichzelf opleggen, en een beschrijving van de maatregelen die de onderneming voornemens is in de toekomst te nemen om de doelstellingen te verwezenlijken indien ze nog niet voldoet aan de doelstellingen;
- Dat lidstaten ervoor zorgen dat bedrijven voldoen aan de in het richtlijnvoorstel gestelde eisen voor de benoemingsprocedures voor Raden van Commissarissen; en

- Dat een objectieve toetsing plaatsvindt van kandidaten aan de gestelde functiecriteriën, waarbij geldt dat bij gelijke geschiktheid de voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht.

Wanneer bedrijven niet aan deze eisen voldoen, moeten ze volgens dit voorstel sancties opgelegd krijgen.

Het kabinet is het eens met het doel van het richtlijnvoorstel voor meer vrouwen aan de top, maar meent dat nationale instrumenten zoals de recent aangenomen wet hiervoor toereikend zijn. Het kabinet heeft zich daarom uitgesproken tegen regelgeving van de Europese Unie op dit gebied en houdt in demissionaire status aan dit standpunt vast.

Nederland maakt deel uit van de blokkerende minderheid. Door deze blokkerende minderheid ligt het dossier al enkele jaren stil. Mocht er verandering optreden in het krachtenveld, zal uw Kamer daar over geïnformeerd worden. Het voorstel is voor het laatst geagendeerd door het Maltese voorzitterschap in 2017.