

21 501-31 Raad voor de Werkgelegenheid, Sociaal Beleid,
Volksgezondheid en Consumentenzaken

Nr. 753 VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG
Vastgesteld 18 juni 2024

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 10 juni 2024 inzake de Geannoteerde Agenda Formele Raad WSB 20 juni 2024 (Kamerstuk 21 501-31, nr. 751).

De vragen en opmerkingen zijn op 13 juni 2024 aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 18 juni 2024 zijn de vragen beantwoord.

De fungerend voorzitter van de commissie,
De Jong

Adjunct-griffier van de commissie,
Van den Broek

Vragen en opmerkingen vanuit de fracties en antwoord/reactie van de minister

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

De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie hebben enkele vragen over het Europees Semester. Deze leden vragen of het klopt dat de aanbeveling om het aandeel flexwerk te verminderen in het Europees Semester staat, in verband met de negatieve gevolgen die daarmee worden geassocieerd, namelijk voor de kansengelijkheid en de economie (productiviteit, opleidingen). Deze leden vragen wat de consequenties zijn van het niet naleven van de aanbevelingen uit het Europees Semester.

Op 19 juni 2024 aanstaande publiceert de Europese Commissie het Lentepakket in het kader van het Europees Semester. Op het moment van opstellen van deze beantwoording is de inhoud van de (voorstellen voor) landspecifieke aanbevelingen (LSA's) van dit jaar nog niet bekend.

In voorgaande jaren heeft de Raad, op voorstel van de Commissie, aanbevolen de prikkels om gebruik te maken van flexibele of tijdelijke contracten te verminderen. Het kabinet heeft destijds aangegeven zich in de aanbeveling te herkennen.¹ Hoewel flexibele contracten een nuttige rol kunnen vervullen op de arbeidsmarkt en ook in de toekomst nodig zullen zijn, dient voorkomen te worden dat contractvormen worden gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Excessieve flexibilisering kan het Nederlandse verdienvermogen schaden, als werkenden en organisaties als gevolg van die excessieve flexibilisering minder investeren in elkaars menselijk en organisatiekapitaal. Bovendien zien we dat mensen met flexibele contracten minder baanzekerheid genieten. Daardoor hebben mensen met een flexibel contract minder perspectief, wat kan leiden tot verdere scheidslijnen in de samenleving tussen contractenvormen, wat druk kan zetten op de sociale cohesie. Uw Kamer is eerder geïnformeerd over welke maatregelen concreet worden genomen om flexwerkers meer zekerheid te bieden². Het wetsvoorstel Meer Zekerheid Flexwerkers ligt nu voor advies bij de Raad van State. Het voorstel wordt naar verwachting in de tweede helft van 2024 bij het parlement ingediend en zal naar verwachting in 2026 van kracht worden, onder voorbehoud van mogelijke wijzigingen door een volgend kabinet en de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel. Deze maatregel is

¹ Kamerstukken II, 2022/23, 21 501-20, nr. 1951.

² Kamerstukken II, 2022/23, 29544, nr. 1176

tevens opgenomen in het Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) 2024, waar uw Kamer op 26 april jl. over is geïnformeerd³.

De aanbevelingen uit het Europees Semester zijn in beginsel niet juridisch bindend. Als landen zich in de context van de herstel- en veerkrachtfaciliteit en het Stabiliteits- en Groeipact op basis van hun landspecifieke aanbevelingen verbinden aan specifieke investeringen en hervormingen dan kan het niet implementeren van deze investeringen en hervormingen wel consequenties hebben. In de herstel- en veerkrachtfaciliteit (HVF) wordt bij de beoordeling van de herstel- en veerkrachtplannen onder andere bezien of het plan naar verwachting bij zal dragen tot een doeltreffende aanpak van alle of een aanzienlijk deel van de uitdaging die zijn vastgesteld in de relevante landspecifieke aanbevelingen. Landen verbinden zich in hun herstel- en veerkrachtplan aan specifieke investeringen en hervormingen. In het Stabiliteits- en Groeipact⁴ nemen lidstaten in hun meerjarenplan naast een uitgavenpad ook investeringen en hervormingen op. Als een lidstaat aanspraak wil maken op een langere budgettaire aanpassingsperiode dan moet het plan een reeks investeringen en hervormingen bevatten die tezamen genomen in de regel aan een aantal criteria voldoen, en moet onder andere ingaan op relevante landspecifieke aanbevelingen (inclusief eventuele aanbevelingen die zijn gedaan in het kader van de macro-economische onevenwichtigheden procedure). In het NHP 2024 zijn ook arbeidsmarkthervormingen opgenomen die in lijn zijn met eerdere LSA's en het kabinet in het Herstel- en Veerkrachtplan (HVP) opgenomen heeft, namelijk het wetsvoorstel Verduidelijking Arbeidsrelaties en het wetsvoorstel Basisverzekering Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen. Deze wetsvoorstellen hebben als doel het aanpakken van schijnzelfstandigheid en het invoeren van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen. Indien deze maatregelen niet (volledig en tijdig) worden doorgevoerd, is het mogelijk dat de desbetreffende LSA niet adequaat gedekt wordt en het Nederlandse HVP niet meer aan de Europese vereisten zou voldoen. In dit geval zou Nederland binnen de looptijd van de Herstel- en Veerkrachtfaciliteit (tot en met augustus 2026) een alternatieve maatregel moeten aandragen die de desbetreffende LSA dekt. Het niet uitvoeren van hervormingen die in het Nederlandse HVP zitten, en waarmee de (arbeidsmarkt) LSA's worden geadresseerd kan leiden tot financiële kortingen voor Nederland, zoals ook toegelicht in de Kamerbrief over het NHP 2024⁵.

Ook vragen de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie naar de Strategic Agenda. Deze leden vragen of de minister verwacht

³ Kamerstukken II, 2023/24, 21 501-07, nr. 2034

⁴ Kamerstukken II, 2023/24, 21 501-07, nr. 2004

⁵ Kamerstukken II, 2023/24, 21 501-07, nr. 2034

welke delen van de Terhulpenverklaring in de Strategische Agenda landen. Ook vragen de leden in hoeverre de andere lidstaten de Europese Unie (EU)-prioriteiten van Nederland op Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)-terrein steunen. Daarnaast vragen zij of de minister een prominentere plaats kan geven aan het terugdringen van onzekerheid en flexwerk op de arbeidsmarkt in de Nederlandse prioriteiten.

Op dit moment is niet in te schatten welke delen van de Terhulpenverklaring in de Strategische Agenda van de Europese Raad van Regeringsleiders (ER) terecht komen. Het kabinet brengt actief de Nederlandse prioriteiten voor de volgende legislatuur op sociaal- en werkgelegenheidsterrein in tijdens besprekingen in Brussel over de EU-prioriteiten voor de komende periode.⁶ Eén van de Nederlandse prioriteiten is het bevorderen van eerlijke arbeidsmobiliteit (*fair labour mobility*) en grensoverschrijdende handhaving. Onderdeel van deze prioriteit is dat het kabinet het Europese debat voedt met de in Nederland gezette stappen in het verbeteren van de positie van arbeidsmigranten door uitvoering van de aanbevelingen uit het rapport van Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie Roemer).

De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie lezen in de Nederlandse standpuntbepaling t.a.v. de EU Talent Pool dat het demissionaire kabinet arbeidsmigratie van buiten de EU ziet als sluitstuk voor de aanpak van tekorten op de arbeidsmarkt. Deze leden vragen voor welke sectoren precies het kabinet deze vorm van arbeidsmigratie ziet als oplossing van krapte. Kunnen sectoren waarvoor de EU Talent Pool gebruikt mag worden geconcretiseerd worden indien wenselijk? Veel van de kraptesectoren zoals de bouw, voedselindustrie, landbouw, horeca en transport zijn arbeidsintensieve en fraudegevoelige sectoren waar uitbuiting geregeld voorkomt. Gaat het kabinet door de komst van deze Talent Pool meer handhaven in deze sectoren? Zo ja, hoe is de minister van plan dit te doen? Zo nee, waarom niet?

Het kabinet begrijpt de focus van het voorstel op knelpuntberoepen en beroepen die een directe bijdrage leveren aan de groene en digitale transitie. Dit sluit aan bij de visie van het kabinet om arbeidsmigratie van buiten de EU, met uitzondering van kennismigratie, te zien als sluitstuk voor de aanpak van tekorten op de arbeidsmarkt. De tekortberoepen die de Commissie noemt zijn niet allemaal relevant voor de Nederlandse context. Daarom ziet het kabinet er meerwaarde in dat de mogelijkheid bestaat voor de lidstaten om deze lijst desgewenst aan te passen.

⁶ Kamerstukken II, 2023/24, 21501-31, nr. 732.

In de algemene oriëntatie is toegang tot de EU-Talentenpool reeds beperkt tot vacatures voor knelpuntberoepen of beroepen die bijdragen aan de groene en digitale transitie. De Commissie heeft daartoe een lijst met 42 beroepen in de EU opgesteld.⁷ Om snel te kunnen inspelen op de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt, stelt de Commissie voor de lijst per gedelegeerde handeling elke zes maanden te kunnen wijzigen. De lidstaten kunnen bovendien zelf bepalen of ze op het platform specifieke knelpuntberoepen willen toevoegen of schrappen op basis van de eigen nationale en/of regionale arbeidsmarktbehoeften. Het kabinet verwelkomt deze flexibiliteit, aangezien de nationale arbeidsmarktbehoefte per lidstaat en soms zelfs per regio verschilt en bovendien niet statisch is.

Daarnaast is van belang dat de nationale wetgeving van lidstaten van toepassing blijft. In Nederland wordt bij toelating van arbeidsmigranten van buiten de EU op basis van de Wet Arbeid Vreemdelingen getoetst op prioriteitgenietend aanbod. Dat wil zeggen dat werkvergunning in beginsel alleen wordt afgegeven als er in Nederland of de EU geen arbeidsaanbod aanwezig is.

Voor zover bij deelname van Nederland een aanpassing van wet- en regelgeving nodig is, bijvoorbeeld waar het gaat om de technische aansluiting en uitvoering van Talentpool, geldt dat alle relevante uitvoerende en handhavende instanties in staat gesteld een uitvoerings- en handhavingstoets uit te voeren. Daarin worden de gevolgen voor de uitvoering en de handhaving geanalyseerd, inclusief de eventueel benodigde aanvullende capaciteit. De uiteindelijke deelname van lidstaten aan de Talentenpool is vrijwillig. Het kabinet laat een besluit over mogelijke deelname van Nederland aan de EU-Talentenpool, en de eventuele inrichting van het proces rond het vormgeven van de nationale en regionale lijst tekortberoepen, aan een volgend kabinet.

Ook vragen de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie, gezien de vele misstanden met arbeidsmigranten van buiten de EU, hoe de arbeidsvoorwaarden van deze mensen geborgd worden. Zijn er eisen gesteld aan arbeidsrechten en bescherming? Hoe gaat de minister de kwetsbaarheid van deze arbeidsmigranten mitigeren?

Het kabinet heeft tijdens de onderhandelingen ingezet op concrete waarborgen om misstanden te voorkomen. In de algemene oriëntatie is opgenomen dat alle activiteiten die in het kader van de EU-Talentenpool plaatsvinden in overeenstemming moeten zijn met het recht op een eerlijke en gelijke behandeling op het gebied van arbeidsvoorwaarden, minimumloon, toegang tot sociale bescherming, opleiding en bescherming van jongeren op het werk. Tevens moet de EU-

⁷ COM(2023) 716, Annex I.

Talentedpool, in overeenstemming met de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten, zorgen voor hoogwaardige werkgelegenheid en eerlijke concurrentie. Daarnaast heeft het kabinet ervoor gepleit dat op het platform verplicht specifieke informatie over de rechten en plichten van derdelanders wordt aangeboden. Dit is overgenomen in de Raadspositie. De informatievoorziening wordt verplicht (en niet enkel op verzoek zoals in het originele voorstel) gedeeld met werkzoekenden uit derde landen zodra er sprake is van een match. De informatie wordt waar mogelijk gebaseerd op bestaande bronnen en middels automatisering verstrekt om administratieve lasten te beperken.

De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie lezen dat het kabinet de vrijwilligheid van deelname van lidstaten aan de Talent Pool verwelkomt. Deze leden begrijpen dat vrijwilligheid wenselijk is, maar zijn van mening dat deze vrijwilligheid in de praktijk geen effect heeft gezien het vrije verkeer in de EU. Zijn er maatregelen getroffen om ervoor te zorgen dat deze arbeidsmigranten niet doorreizen naar andere landen? Zijn er eisen gesteld aan de vacatures die moeten bestaan alvorens de Talent Pool gebruikt kan worden? De leden lezen dat werving en plaatsing alleen gericht mag zijn op functies in de lidstaat waarin de werkgever gevestigd is. Wat zijn de eisen hiervan, gezien detachering niet is uitgesloten?

Het kabinet heeft zich er sterk voor gemaakt om oneigenlijke detachering van derdelanders die worden geworven via de EU Talentedpool tegen te gaan. Op voorpraak van Nederland zijn er in de Raadspositie verschillende waarborgen opgenomen om oneigenlijke detachering tegen te gaan. Zo is in de Raadspositie opgenomen dat werving en plaatsing alleen gericht mag zijn op functies in de lidstaat waarin de werkgever gevestigd is. Ook moet er sprake zijn van een concrete vacature alvorens een werkgever een werknemer uit een derde land kan werven. Daarnaast kunnen lidstaten malafide werkgevers uitsluiten van deelname aan het platform. Ook wordt expliciet genoemd dat de herziene Detacheringsrichtlijn en de relevante jurisprudentie nageleefd dienen te worden, waaronder de voorwaarde van legale en gewoonlijke tewerkstelling in de zendende lidstaat. Ten slotte is in de evaluatiebepaling opgenomen dat in de rapporten van de Commissie over de toepassing van de verordening specifiek aandacht besteed moet worden aan: de doeltreffendheid bij aanpakken van arbeidsmarkttekorten in deelnemende lidstaten, de doeltreffendheid van het aanwervingsproces, o.a. wat betreft het waarborgen van eerlijke aanwervingspraktijken, en het respecteren van eerlijke en rechtvaardige arbeidsvoorwaarden. Het kabinet is tevreden dat al deze bepalingen zijn opgenomen in de algemene oriëntatie.

Tegelijkertijd blijft het inderdaad mogelijk dat derdelanders die door werkgevers uit deelnemende lidstaten worden gerekruteerd via de EU-Talentedpool onmiddellijk na werving kunnen worden gedetacheerd naar een andere lidstaat. Het kabinet heeft tijdens de onderhandelingen meerdere voorstellen gedaan om extra waarborgen in te bouwen om dergelijke oneigenlijke detacheringen te voorkomen. Een belangrijk voorstel dat door Nederland in dit kader is ingebracht, is het aan de voorkant uitsluiten van uitzendbureaus en private intermediairs. Voor deze voorstellen bestond echter onvoldoende steun. Dit is mede de reden dat het kabinet zich heeft onthouden van stemming over de algemene oriëntatie. Het kabinet zal er in de trilog met het Europees Parlement voor blijven pleiten om oneigenlijke detachering van derdelanders in de specifieke context van de EU-Talentedpool te voorkomen.

De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie lezen dat het kabinet van mening is dat, omdat de mogelijkheid om onmiddellijk te detacheren naar een andere lidstaat al bestaat, dit voorstel niets zal veranderen. Is de minister het met deze leden eens dat er hierdoor veel breder toegang komt voor arbeidsmigranten van buiten de EU naar Nederland? Zijn er prognoses gemaakt over wat deze Talent Pool betekent voor demografische ontwikkelingen in Nederland? De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie lezen dat het kabinet het ook onwenselijk vindt dat intermediairs en uitzendbureaus ook gebruik kunnen maken van de EU Talent Pool.

Is het kabinet het met deze leden eens dat, omdat deze eis niet is ingewilligd, dit betekent dat een tegenstem meer op zijn plaats is dan een onthouding, ook als deze op vrijwillige basis wel kunnen worden uitgesloten gezien het vrije verkeer van personen en diensten?

Het blijft inderdaad mogelijk dat derdelanders die door werkgevers uit deelnemende lidstaten worden gerekruteerd via de EU-Talentedpool na werving onmiddellijk kunnen worden gedetacheerd naar een andere lidstaat. Het aantal derdelanders die op die manier naar Nederland komt, kan hierdoor stijgen. In welke mate is thans echter niet in te schatten.

Gelet op de weging van de Nederlandse belangen op het vlak van het voorkomen van misstanden en oneigenlijke detachering van derdelanders, migratiesamenwerking en partnerschappen met landen van buiten de Unie, het krachtenveld en het uiteindelijke doel en reikwijdte van de Verordening, heeft het kabinet ervoor gekozen zich te onthouden van stemming. Het kabinet zal na de trilog op basis van een eventueel voorlopig politiek akkoord opnieuw een weging maken en een standpunt bepalen.

Het kabinet geeft aan dat er ook oog moet zijn voor de effecten op huisvesting, zorg, onderwijs, openbare orde en veiligheid, (irreguliere) migratie, terugkeer en overname. De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie vragen op welke manier het kabinet hier niet alleen oog voor heeft, maar ook maatregelen neemt om de druk op voorzieningen te mitigeren?

Om uitbuiting van arbeidsmigranten tegen te gaan, slechte huisvesting aan te pakken, en oneerlijke concurrentie en verdringing op de arbeidsmarkt te voorkomen, voert het kabinet de aanbevelingen uit het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (commissie Roemer) onverkort en met urgentie uit en wordt onder andere de strafbaarstelling van mensenhandel gemoderniseerd en uitgebreid.⁸ Bij het aantrekken van nieuwe economische activiteiten is er weinig aandacht voor voldoende en kwalitatief goede huisvesting, toegang tot zorg en voor toegang tot onderwijs voor kinderen van arbeidsmigranten. Met als gevolg dat arbeidsmigranten te vaak in onfatsoenlijke huisvesting wonen en lang moeten reizen tussen hun woon- en werkplaats. Ik ben verheugd dat de VNG in afstemming met de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Economische Zaken en Klimaat een eerste versie van de effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid heeft ontwikkeld. De effectrapportage heeft tot doel om gemeenten te ondersteunen in het vroegtijdig verkrijgen van inzicht op welke wijze het huisvestingsvraagstuk van arbeidsmigranten verbonden is aan het gevoerde economisch en ruimtelijk beleid. Door middel van de effectrapportage worden zowel (lokale) overheden als bedrijfsleven aangespoord vroegtijdig na te denken over de effecten van het gevoerde beleid ten opzichte van de arbeids- en huisvestingsbehoefte in de gemeente en regio. En door de effecten inzichtelijk te maken, probeert de effectrapportage bewustwording te creëren bij bedrijven en overheden rondom de huisvesting van arbeidsmigranten en onnodige druk op voorzieningen te voorkomen. Zodat ook de lusten en de lasten van arbeidsmigratie eerlijker worden verdeeld.

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie zien in tijden van grote arbeidsmarktkrapte, waarin een internationale race voor talent is ontstaan, het nut in van een EU Talent Pool. Nederlandse participatie aan de EU Talent Pool

⁸ Kamerstukken II, 2022-23, 29861, nr. 99, en zie documenten van de internetconsultatie van het wetsvoorstel tot wijziging van het Wetboek van Strafrecht: Overheid.nl | Consultatie Wetsvoorstel modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel (internetconsultatie.nl).

faciliteert het vinden van gepaste arbeid voor Nederlandse bedrijven, zodat zij de opgaven en ontwikkelingen waar zij nu voor staan, zoals verduurzaming of de toepassing van artificiële intelligentie (AI), met geschikt personeel kunnen aangaan. Ook zijn deze leden verheugd om te lezen dat pogingen om misbruik via A1-achtige constructies te voorkomen worden ondernomen. Zij zijn benieuwd op welke termijn het kabinet verwacht dat de eerste stappen tegen misbruik via A1-constructies genomen kunnen worden. Daarnaast resten er nog enkele vragen.

Ik benut elke gelegenheid om mijn zorgen over de uitdagingen rond de detachering van derdelanders te uiten, ook gezien hun kwetsbare positie. Zo ook in mijn bilaterale contacten met collega-ministers, de Europese Commissie, en de Europese Arbeidsautoriteit (ELA). Nederland heeft ook tijdens de onderhandelingen over de EU-Talentenpool ingezet op concrete waarborgen om misstanden te voorkomen. De eerste stappen zijn dus al gezet.

De detachering van derdelanders is legaal, mits aan een aantal voorwaarden voldaan wordt. De betrokken derdelanders moeten bijvoorbeeld in de betreffende EU-lidstaat recht op werk en verblijf hebben gekregen en daar gewoonlijk werken. Zij mogen door hun in werkgever in het kader van het vrij verkeer van diensten tijdelijk tewerkgesteld worden in een andere EU-lidstaat. De exacte voorwaarden waaraan moet worden voldaan volgen deels uit jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie, die ruimte laat voor interpretatie. Een A1-verklaring is een bewijsstuk waarmee werknemers binnen de EU kunnen aantonen in welke lidstaat ze sociaal verzekerd zijn. In dat opzicht wordt er dus niet gesproken van een A1-constructie maar van een gedetacheerde werknemer die een A1-verklaring aan kan vragen om, voor zichzelf en voor toezichthoudende instanties, aan te tonen in welk land hij sociaal verzekerd is. In de praktijk blijkt echter dat niet altijd aan de voorwaarden voldaan wordt en er soms sprake is van oneigenlijke detachering of schijnconstructies. Dergelijke detacheringsconstructies zijn onwenselijk. Dit constateert ook de Adviesraad Migratie in haar rapport 'Geen derderangsburgers. De risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving'.⁹

Het doet mij dan ook deugd dat Enrico Letta in zijn recent verschenen rapport over de toekomst van de interne markt de aanbeveling doet om het juridisch kader rond de detachering van derdelanders te verduidelijken.¹⁰ Dit sluit aan bij de Nederlandse inzet. Nederland zet in

⁹ 'Geen derderangsburgers. De risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving', Adviesraad Migratie.

op het verduidelijken en concretiseren van concepten uit de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie ten aanzien van de detachering van derdelanders. Zoals aangegeven in mijn appreciatie van het advies van de Adviesraad Migratie kan dat bijvoorbeeld in een EU-richtlijn of richtsnoeren.¹¹ De verheldering van deze en andere concepten uit de jurisprudentie is van belang om eerlijke arbeidsmobiliteit binnen de EU te kunnen bevorderen.

Niet alle waarborgen die Nederland heeft voorgesteld om oneigenlijke detachering tegen te gaan kregen helaas voldoende steun in de Raadswerkgroep. Daarom blijft het met de algemene oriëntatie helaas mogelijk voor werkgevers uit deelnemende lidstaten om derdelanders die worden geworven via de EU-Talentenpool, onmiddellijk te detacheren naar een andere lidstaat. Oneigenlijke detachering van derdelanders is derhalve niet volledig uitgesloten in de Raadspositie. Het kabinet zal er in de trilog met het Europees Parlement voor blijven pleiten om oneigenlijke detachering van derdelanders in de specifieke context van de EU-Talentenpool te voorkomen.

Hoewel de leden van de VVD-fractie niet tegen de opname van uitzendondernemingen en intermediairs onder de definitie van ‘werkgever’ is, zien zij wel dat invoering van de EU Talent Pool situaties van uitbuiting en arbeidsmisstanden niet gaat voorkomen in Nederland, gezien het hoge aantal misstanden dat plaatsvindt onder malafide ondernemingen in deze sector. Deze leden betreuren echter dat het kabinet voornemens is om dus ook alle bonafide intermediairs en uitzendondernemingen uit te sluiten van de definitie. Het uitsluiten van deze branche beperkt de werking van de EU Talent Pool, omdat bedrijven die voordien afhankelijk waren van intermediairs of uitzendondernemingen dat bij het gebruik van deze pool ook zullen blijven. Kan het kabinet reflecteren op de effecten van het uitsluiten van de uitzendbranche voor de werking van de EU Talent Pool? In hoeverre verhoudt dit zich ook met de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten die is voorgesteld om malafide praktijken in de uitzendsector tegen te gaan? Straalt het kabinet hier eigenlijk mee uit dat hij geen vertrouwen heeft in zijn eigen wetsvoorstel om met deze nieuwe wet de problemen aan te pakken? Waarom is een aanvullende uitsluiting van een sector dan toch nodig?

Het kabinet heeft zorgen dat private intermediairs en uitzendbureaus die zijn gevestigd in andere EU-lidstaten die zullen besluiten tot deelname

¹⁰ <https://www.consilium.europa.eu/media/ny3j24sm/much-more-than-a-market-report-by-enrico-letta.pdf>, p. 104.

¹¹ Kamerstukken II, 2023/24, 29861, nr. 124.

aan de EU-Talentedpool, de EU-Talentedpool gaan gebruiken voor oneigenlijke detachingsconstructies. Het kabinet acht het onwenselijk dat derdelanders die zijn aangeworven in een andere EU-lidstaat direct gedetacheerd worden naar een andere lidstaat, ongeacht of deze lidstaat deelneemt aan de EU-Talentedpool of een tekort heeft in de sector waar de derdelander voor aangeworven is. In de praktijk is bovendien gebleken dat rekrutering door private intermediairs en uitzendbureaus regelmatig tot situaties van uitbuiting en andere misstanden van arbeidsmigranten heeft geleid. Het kabinet is daarom van mening dat het onwenselijk is dat onder de definitie van 'werkgever' in het voorstel ook intermediairs en uitzendbureaus vallen. Het doel van het voorstel is om tekorten op de arbeidsmarkt in de EU aan te pakken. Een werkgever weet het beste welk personeel nodig is voor zijn of haar eigen bedrijf. De EU-Talentedpool biedt werkgevers een praktisch instrument om zelf personeel te vinden.

In de algemene oriëntatie is de definitie van 'werkgever' opgesplitst in twee delen: enerzijds 'deelnemende werkgevers', en anderzijds 'andere deelnemende entiteiten', waaronder wordt verstaan een private intermediair, een uitzendbureau of arbeidsmarkt bemiddelaar. Op basis van dit onderscheid is in een aanvullende bepaling (uitsluitingsclausule) opgenomen dat lidstaten zelf kunnen bepalen of zij private intermediairs en uitzendbureaus toegang willen geven tot het platform.

Dit is in beginsel positief, maar laat onverlet dat de mogelijkheid blijft bestaan dat private intermediairs en uitzendbureaus de EU-Talentedpool kunnen benutten om derdelanders via detachering uit te zenden naar landen die deze uitsluitingsclausule gebruiken.

Het kabinet heeft er veel vertrouwen in dat de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) een belangrijke bijdrage zal leveren aan het bestrijden van misstanden met private intermediairs en uitzendbureaus op de Nederlandse arbeidsmarkt. Geen enkele maatregel kan echter alle risico's in deze sector, zeker bij grensoverschrijdende detachering, tot nul reduceren. Het kabinet ziet daarom ook in combinatie met de Wtta potentieel meerwaarde in de uitsluitingsclausule. De uiteindelijke deelname van lidstaten aan de Talentedpool is vrijwillig. De keuze of Nederland uiteindelijk wel of niet zal deelnemen aan de EU-talentedpool, en in dat scenario eventueel gebruik zou maken van de uitsluitingsclausule voor wat betreft deelname van private intermediairs en uitzendbureaus aan het platform, wordt overgelaten aan een nieuw kabinet.

De leden van de VVD-fractie constateren dat de Europese Commissie spreekt van een globale strijd om talent. Deze leden zijn bezorgd dat midden- en kleinbedrijf (mkb-) ondernemingen

niet de middelen hebben om te concurreren in een dergelijke globale strijd en daar mogelijk onder zullen lijden. Hoe weegt het kabinet deze zorgen? Kan het kabinet reflecteren op het volume van gebruik van de EU Talent Pool door mkb-bedrijven? Kan het kabinet beoordelen of de Talent Pool voldoende toegankelijk is voor het mkb?

Het kabinet merkt op dat een EU-Talentedepool interessant kan zijn voor het aantrekken van specifiek internationaal talent dat een bijdrage kan leveren aan de Nederlandse kenniseconomie. Met name voor het MKB is internationale werving soms een opgave: de EU-talentedepool kan deze groep werkgevers wegwijs maken bij zowel het vinden van talent uit derde landen, als ook de verdere te volgen (nationale) procedures, die onverkort van kracht blijven.

Het kabinet heeft echter ook verschillende serieuze bezwaren en vragen bij het voorstel voor een EU-Talentedepool, zoals uiteengezet in de Geannoteerde Agenda voor de Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 20 juni aanstaande.¹² Gelet op de weging van de Nederlandse belangen op het vlak van het voorkomen van misstanden en oneigenlijke detachering van met name derdelanders, migratiesamenwerking en partnerschappen met landen van buiten de Unie, het krachtenveld en het uiteindelijke doel en reikwijdte van de Verordening, heeft het kabinet zich onthouden van stemming. Het kabinet zal na de trilogie op basis van een eventueel voorlopig politiek akkoord opnieuw een weging maken en een standpunt bepalen. De uiteindelijke deelname van lidstaten aan de Talentedepool is vrijwillig. De keuze of Nederland uiteindelijk wel of niet zal deelnemen aan de EU-talentedepool wordt overgelaten aan een nieuw kabinet.

De leden van de VVD-fractie constateren dat verschillende EU-landen kampen met grote (jeugd)werkloosheid. Deze leden vragen of het kabinet zich inzet om de Talent Pool écht als sluitstuk van de Europese arbeidsmarkt te laten functioneren en daarbij de huidige middelen zoals European Employment Services (EURES) optimaal benut. De leden zijn benieuwd of het kabinet inzicht heeft in of EU-arbeidsmigranten vaker terugkeren naar hun herkomstland dan niet-EU arbeidsmigranten.

Het kabinet werkt op dit moment aan de verschillende mogelijkheden om de tekorten op de arbeidsmarkt aan te pakken via drie pijlers: het verminderen van de vraag naar arbeid, het vergroten van het binnenlandse arbeidsaanbod en het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod. Het kabinet zet daarbij in op zes gebieden om de

¹² Kamerstukken II, 2023/24, 21501-31, nr. 751.

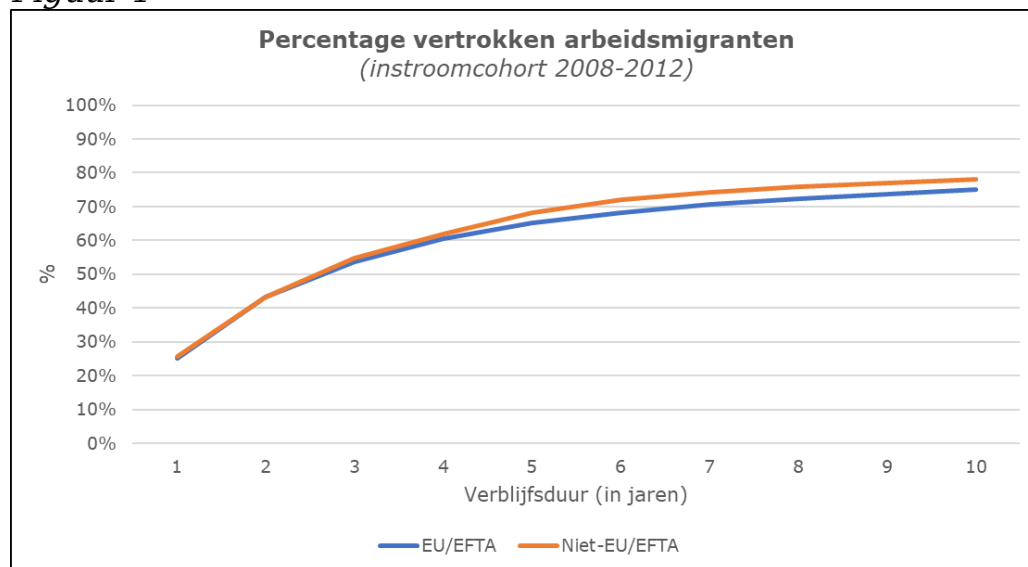
krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken: het stimuleren van technologie- en procesinnovatie, het vergroten van het arbeidsaanbod, het verbeteren van de match, mensen stimuleren om meer uren te werken, het stimuleren van een leven lang ontwikkelen, en het verbeteren van de aansluiting tussen initieel onderwijs en de arbeidsmarkt. Arbeidsmigratie heeft ook korte- en langetermijneffecten op tal van beleidsterreinen en publieke voorzieningen, zoals de effecten op huisvesting, zorg, onderwijs, openbare orde en veiligheid, en ook op sociale cohesie in wijken en buurten. verbeteren van de aansluiting tussen initieel onderwijs en de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn de afgelopen jaren ook de schaduwkanten van arbeidsmigratie duidelijk naar voren gekomen op brede schaal. Om uitbuiting van arbeidsmigranten tegen te gaan, slechte huisvesting aan te pakken, en oneerlijke concurrentie en verdringing op de arbeidsmarkt te voorkomen, voert het kabinet de aanbevelingen uit het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (commissie Roemer) onverkort en met urgentie uit en wordt onder andere de strafbaarstelling van mensenhandel gemoderniseerd en uitgebreid.

Op welke wijze arbeidsmigratie kan bijdragen aan het aanpakken van krapte op de arbeidsmarkt, is aan een nieuw kabinet. Schaarste zorgt voor een noodzaak tot fundamentele keuzes die moeilijke afwegingen vergen. Indien wordt ingezet op het bevorderen van arbeidsmobiliteit binnen de Unie, is het wenselijk dat een Europees netwerk van vacatures en voldoende voorlichting beschikbaar is. Het EURES-netwerk kan eraan bijdragen dat mobiliteit onder redelijke voorwaarden en volgens de geldende arbeidsnormen plaatsvindt en er dus sprake is van eerlijke arbeidsmobiliteit.

De cijfers die inzicht kunnen geven over de terugkeer van EU-arbeidsmigranten en niet- EU arbeidsmigranten liggen dicht bij elkaar. Er is niet voldoende informatie aanwezig om iets te zeggen over waar migranten naartoe gaan na vertrek uit Nederland. Dit kan het land van herkomst zijn, maar ook een ander land waar gewerkt wordt. Van de migranten die vanwege het migratiemotief arbeid met een nationaliteit van buiten de EU/EFTA (d.w.z. vanuit derde landen) naar Nederland kwamen in de periode 2008-2012 is na 10 jaar 78% niet meer in Nederland aanwezig. Voor arbeidsmigranten met een nationaliteit van andere EU/EFTA-landen ligt dit percentage op 75% (zie ook *Figuur 1*). Dit betreft enkel personen die zich hebben ingeschreven in de BRP als ingezetene. Een groot aandeel arbeidsmigranten, met name onder de groep EU-arbeidsmigranten, staat echter geregistreerd als niet-ingezetene in de BRP. Deze groep kent een korte verblijfsduur. Registratie als niet-ingezetene in de BRP is mogelijk bij een (verwacht) verblijf korter dan vier maanden.

Bij een (verwacht) verblijf van vier maanden of langer is registratie als ingezetene in de BRP verplicht.¹³ Daarbij is er ook een grote groep EU-migranten die wel in Nederland werkt maar in cijfers van het CBS niet zichtbaar zijn als arbeidsmigranten. Zij zijn hier bijvoorbeeld in eerste instantie met een ander motief gekomen, zoals studie of gezin. Deze groep komt niet terug in onderstaande figuur omdat het hier alleen gaat om migranten, EU en niet-EU, waarvan het migratiemotief arbeid is.

Figuur 1



Bron: CBS Statistiek Migratiemotieven

*Deze grafiek bevat enkel de vertrekcijfers van arbeidsmigranten die zich als ingezetene hebben ingeschreven in het bevolkingsregister.

** Tussen 2008-2012 kwamen 89.135 EU/EFTA arbeidsmigranten en 43.365 niet-EU/EFTA arbeidsmigranten naar Nederland.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe het kabinet de oprichting van een Talent Pool weegt ten opzichte van het belang voor sectoren die afhankelijk zijn van arbeidsmigranten die deze afhankelijkheid door middel van innovatie af kunnen bouwen. De leden vragen of het extra faciliteren van arbeidsmigratie investeringen in innovatie kan remmen.

¹³ De registratie van niet-ingezetenen geeft minder betrouwbare informatie over bijvoorbeeld de verblijfsduur dan bij personen die zijn ingeschreven als ingezetene. De verwachting is dat er een groep onterecht staat ingeschreven als niet-ingezetene. Zij verblijven langer dan 4 maanden in Nederland of zijn soms alweer vertrokken uit Nederland.

Het kabinet is het eens met de constatering van de VVD-fractie dat toegang tot arbeidsmigratie de prikkel voor werkgevers kan verkleinen om zich in te zetten voor het activeren van binnenlands potentieel, via verbetering van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, en om te investeren in innovatiekracht, waaronder robotisering. Het kabinet zet daarom in op zes gebieden om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken: het stimuleren van technologie- en procesinnovatie, het vergroten van het arbeidsaanbod, het verbeteren van de match, mensen stimuleren om meer uren te werken, het stimuleren van een leven lang ontwikkelen, en het verbeteren van de aansluiting tussen initieel onderwijs en de arbeidsmarkt. Het kabinet ziet arbeidsmigratie van buiten de EU, met uitzondering van kennismigratie, als sluitstuk voor de aanpak van tekorten op de arbeidsmarkt.

**Vragen en opmerkingen van de leden van de NSC-fractie
De leden van de NSC-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de Geannoteerde Agenda van de formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 20 juni. Deze leden hebben enkele vragen over de inzet van het kabinet gedurende deze Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid.**

De leden van de NSC-fractie onderschrijven de tekorten die er zijn op de arbeidsmarkt en dat de EU Talent Pool een instrument kan zijn om deze tekorten aan te pakken. Deze leden waarderen het oog dat het kabinet heeft voor het voorkomen van mistanden op de arbeidsmarkt en uitbuiting van arbeidsmigranten. Tegelijkertijd geeft het kabinet aan dat het wel mogelijk blijft voor derdelanders die via het online portaal worden gerekruteerd na werving op grond van het vrij verkeer van diensten onmiddellijk kunnen worden gedetacheerd naar een andere lidstaat, omdat oneigenlijke detachering van derdelanders niet is uitgesloten in de compromistekst. Het kabinet geeft aan dat er aan belangrijke onderdelen van de Nederlandse inzet niet (voldoende) is tegemoetgekomen en dat het nog geen definitieve positie heeft bepaald. De leden van de NSC-fractie vragen daarom waarom het kabinet voornemens is om zich te onthouden van stemming en niet tegen te stemmen. Wat deze leden betreft stemt het kabinet tegen zolang het voorkomen van ongewenste detachering en uitzendconstructies, en misbruik van A1-verklaringen, niet kan worden gewaarborgd.

Het kabinet heeft in de Geannoteerde Agenda van de Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 20 juni a.s. toegelicht hoe het kabinet tot het oordeel is gekomen zich te onthouden van stemming.¹⁴ Daarbij heeft het kabinet uiteengezet welke onderdelen van de Nederlandse inzet zijn opgenomen in de algemene oriëntatie en aan

¹⁴ Kamerstukken II, 2023/24, 21501-31, nr. 751.

welke onderdelen niet of onvoldoende tegemoet is gekomen. Gelet op de weging van de Nederlandse belangen op het vlak van het voorkomen van misstanden en oneigenlijke detachering van met name derdelanders, migratiesamenwerking en partnerschappen met landen van buiten de Unie, het krachtenveld en het uiteindelijke doel en reikwijdte van de Verordening, heeft het kabinet zich woensdag jl. in het Coreper-overleg onthouden van stemming. Het kabinet zal in de trilog met het Europees Parlement de Nederlandse wensen, in het bijzonder ten aanzien van oneigenlijke detachering van derdelanders, naar voren blijven brengen. Het kabinet zal na de trilog op basis van een eventueel voorlopig politiek akkoord opnieuw een wegging maken en een standpunt bepalen.

De leden van de NSC-fractie vragen hoeveel derdelanders er, volgens de verwachting van het kabinet, gebruik gaan maken van de EU Talent Pool om naar Nederland te komen. Welke invloed gaat deze groep hebben op de huizenmarkt (conform het rapport van de commissie Roemer)?

De EU-Talentedpool is een EU-breed IT-platform dat beoogt de match tussen werkgevers in de EU en (potentiële) werknemers van buiten de EU te verbeteren. Het voorstel vormt een aanvulling op bestaande instrumenten voor het aantrekken van talent op nationaal niveau en laat nationale wetgeving en procedures met betrekking tot toelating tot grondgebied en arbeidsmarkt intact. Het is op dit moment niet in te schatten hoeveel werkgevers die zullen deelnemen aan de EU Talentedpool derdelanders in het kader van het vrij verkeer van diensten zullen detacheren naar Nederland. De uiteindelijke deelname van lidstaten aan de Talentedpool is vrijwillig. De keuze of Nederland uiteindelijk wel of niet zal deelnemen aan de EU-talentedpool wordt overgelaten aan een nieuw kabinet.

De leden van de NSC-fractie vragen, indien er toch besloten wordt om te onthouden van stemming, hoe het kabinet ervoor gaat zorgen dat er niet toch via de EU Talent Pool derdelanders via detachering en uitzendconstructies naar Nederland komen en Nederland (zoals vaker) geconfronteerd wordt met EU-wetgeving waarbij Nederland geen autonome beslissingsvrijheid heeft om nationale belangen veilig te stellen.

Ik benut elke gelegenheid om mijn zorgen over de uitdagingen rond de detachering van derdelanders te uiten, mede gezien hun kwetsbare positie. Nederland heeft tijdens de onderhandelingen ingezet op concrete waarborgen om misstanden te voorkomen. Ondanks de waarborgen die op voorspraak van Nederland zijn opgenomen om oneigenlijke detachering tegen te gaan, blijft het met de algemene oriëntatie helaas mogelijk dat derdelanders die door werkgevers uit deelnemende lidstaten worden gerekruteerd via de EU-Talentedpool, na werving onmiddellijk door hun werkgevers worden gedetacheerd naar een andere lidstaat. Van deze mogelijkheid wordt in de huidige situatie ook al

gebruikt gemaakt, het voorliggende voorstel verandert hier niets aan. Het kabinet zal er in de trilog met het Europees Parlement voor blijven pleiten om oneigenlijke detachering van derdelanders in de specifieke context van de EU-Talentenpool te voorkomen.

Op dit moment ontbreekt een duidelijk juridisch kader voor de detachering van derdelanders. Het doet mij dan ook deugd dat Enrico Letta in zijn recent verschenen rapport over de toekomst van de interne markt de aanbeveling doet om het juridisch kader rond de detachering van derdelanders te verduidelijken.¹⁵ Dat is hard nodig. Mijn inzet is dan ook gericht op het verduidelijken en concretiseren van concepten uit de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie ten aanzien van de detachering van derdelanders. Zoals aangegeven in mijn appreciatie van het advies van de Adviesraad Migratie kan dat bijvoorbeeld in een EU-richtlijn of richtsnoeren.¹⁶ De verheldering van deze en andere concepten uit de jurisprudentie is van belang om eerlijke arbeidsmobiliteit binnen de EU te kunnen bevorderen.

Het doel van de EU Talent Pool is om het oplossen van de tekorten op de arbeidsmarkt bij knelpuntberoepen te vergemakkelijken. Bij deze leden bestaat de zorg dat via het platform ook derdelanders kunnen worden geworven voor beroepen die niet van essentieel belang zijn voor Nederland. De leden onderschrijven het standpunt van het kabinet dat er oog moet zijn voor de effecten van arbeidsmigranten op beleidsterreinen zoals huisvesting, zorg, onderwijs, openbare orde en veiligheid en op de druk op sociale voorzieningen. Daarom vragen zij welke waarborgen er zijn om te voorkomen dat er via de EU Talent Pool door werkgevers geworven wordt onder laagproductieve arbeidsmigranten die in Nederland niet door de arbeidsmarkttoets zouden komen, en die bijgevolg zwaarder zouden kunnen drukken op sociale voorzieningen. Zij vragen ook hoe de lijst van knelpuntberoepen vorm zou krijgen in Nederland.

In de algemene oriëntatie is toegang tot de EU-Talentenpool reeds beperkt tot vacatures voor knelpuntberoepen of beroepen die bijdragen aan de groene en digitale transitie. De Commissie heeft daartoe een lijst met 42 beroepen in de EU opgesteld. Om snel te kunnen inspelen op de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt, stelt de Commissie voor de lijst per gedelegeerde handeling elke zes maanden te kunnen wijzigen. De lidstaten kunnen bovendien zelf bepalen of ze op het platform specifieke knelpuntberoepen willen toevoegen of schrappen op basis van de eigen nationale en/of regionale arbeidsmarktbehoeften. Het kabinet verwelkomt deze flexibiliteit, aangezien de nationale

¹⁵ <https://www.consilium.europa.eu/media/ny3j24sm/much-more-than-a-market-report-by-enrico-letta.pdf>, p. 104.

¹⁶ Kamerstukken II, 2023/24, 29861, nr. 124.

arbeidsmarktbehoefte per lidstaat en zelfs per regio verschilt en bovendien niet statisch is. De uiteindelijke deelname van lidstaten aan de Talentenpool is vrijwillig. Het kabinet laat een besluit over mogelijke deelname van Nederland aan de EU-Talentenpool, en daarmee de eventuele inrichting van het proces rond het vormgeven van de nationale en regionale lijst tekortberoepen, aan een volgend kabinet.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de stukken ten behoeve van de Formele Raad van 20 juni. Deze leden hebben wel nog enkele vragen.

De leden van de D66-fractie zijn teleurgesteld door de afwachtende houding van het kabinet ten aanzien van de EU Talent Pool. Het kabinet beschrijft arbeidsmigratie van buiten de EU als sluitstuk. Deze leden hebben begrip voor deze lijn, maar vinden de afwachtende houding die hieraan verbonden wordt onbegrijpelijk. De arbeidsmarkt is extreem krap en door de vergrijzing zal dit alleen maar erger worden. Het is dus niet de vraag óf deze vorm van arbeidsmigratie nodig is, maar in welke mate en hoe. Kiezen voor afwachten zorgt ervoor dat we als Nederland beperkte invloed hebben op de vormgeving en ook mogelijk straks achteraan de rij staan waardoor we achter het net vissen. Terwijl het niet vervullen van cruciale banen een grote invloed heeft op bijvoorbeeld onze welvaart, de klimaattransitie, voldoende woningen en goede zorg. De leden zijn benieuwd of de minister deze zorgen deelt.

Het kabinet merkt op dat een EU-Talentenpool interessant kan zijn voor het aantrekken van specifiek internationaal talent dat een bijdrage kan leveren aan de Nederlandse kenniseconomie. Het kabinet heeft zich tijdens de onderhandelingen in de Raad ervoor ingezet om van de EU-Talentenpool een goed functionerend instrument te maken voor de lidstaten die besluiten deel te nemen, met uitgebreide aandacht voor het voorkomen van misstanden en uitbuiting van arbeidsmigranten. De uiteindelijke deelname van lidstaten aan de Talentenpool is vrijwillig. De keuze of Nederland uiteindelijk wel of niet zal deelnemen aan de EU-Talentenpool wordt overgelaten aan een nieuw kabinet.

Ook vanuit het perspectief van herkomstlanden is bekend dat de EU Talent Pool van grote waarde kan zijn. Van de herkomstlanden is namelijk bekend dat zij eigenlijk maar één ding willen in ruil voor terugkeerafspraken: veilige en legale migratieroutes, bijvoorbeeld om tijdelijk in Europa te werken of studeren. Dat is niet alleen verstandig om die afspraken te kunnen maken, maar

ook omdat het de enige manier is om te voorkomen dat mensen op een gammel bootje stappen. Want zolang het niet legaal kan, zullen mensen altijd andere routes zoeken én vinden. De EU Talent Pool creëert precies de veilige migratieroutes die nodig zijn om stappen te zetten op het migratiedossier. De leden zijn benieuwd of de minister deze mening deelt.

Het uitgangspunt in de beoordeling van het voorstel is dat het kabinet arbeidsmigratie van buiten de EU, met uitzondering van kennismigratie, ziet als sluitstuk voor de aanpak van tekorten op de arbeidsmarkt. Aanvullend erkent het kabinet het feit dat legale, tijdelijke en kleinschalige circulaire (arbeids-)migratie deel kan uitmaken van bredere (migratie)partnerschappen met landen van herkomst of transit, waar ook afspraken over het bevorderen van terugkeer en het tegengaan van irreguliere migratie onderdeel van kunnen zijn. Het kabinet erkent dat de EU-Talentenpool een positieve bijdrage kan leveren aan de dialoog met deze landen.

Gelet op de weging van de Nederlandse belangen op het vlak van het voorkomen van misstanden en oneigenlijke detachering van met name derdelanders, migratiesamenwerking en partnerschappen met landen van buiten de Unie, het krachtenveld en het uiteindelijke doel en reikwijdte van de Verordening, heeft het kabinet besloten zich te onthouden van stemming. Het kabinet zal na de trilogie op basis van een eventueel voorlopig politiek akkoord opnieuw een weging maken en een standpunt bepalen.

Tot slot zijn de leden van de D66-fractie benieuwd of de minister kan schetsen welke landen positief aankijken tegen de EU Talent Pool en welke argumenten zij hiervoor aandragen.

De meeste lidstaten hebben het voorstel positief ontvangen en de vrijwillige deelname eraan benadrukt. Naarmate meer in detail over het voorstel wordt gesproken, kwamen meer vragen en bezwaren over de werking van de tool boven tafel. Nederland stond daarmee niet alleen in de vragen en bezwaren die het op tafel heeft gelegd. Tijdens het Coreper-II van 12 juni jl. was er brede steun voor het voorstel onder de lidstaten. Eén lidstaat heeft zich, naast Nederland, onthouden van stemming over de algemene oriëntatie.

Vragen en opmerkingen van de leden van de SGP-fractie

De leden van de SGP-fractie hebben kennisgenomen van de Geannoteerde Agenda. Deze leden hebben daarover nog enkele vragen.

De leden van de SGP-fractie hebben vragen bij de mogelijke oprichting van de EU Talent Pool, aangezien zij vinden dat de

inzet rond arbeidsmigratie zoveel mogelijk moet worden bepaald door de lidstaten zelf. Hoe ziet het kabinet dit voorstel in het licht van de nationale bevoegdheid? Waarom zou een dergelijke EU Talent Pool noodzakelijk zijn, aangezien er op dit moment nog voldoende (potentiële) arbeidskrachten langs de kant staan en arbeidsmigratie van buiten de EU wordt gezien als sluitstuk? Welke problemen doen zich voor als de EU Talent Pool er niet komt? Zijn ook alternatieven overwogen, welke?

De EU-Talentedepool is een vrijwillig instrument dat kan bijdragen aan het oplossen van tekorten op de arbeidsmarkt voor de EU-lidstaten die daar gebruik van willen maken. De bestaande bevoegdheden van de lidstaten ten aanzien van toelating tot de arbeidsmarkt blijven derhalve ongewijzigd. Het kabinet erkent, evenals de Commissie, dat er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt, onder andere veroorzaakt door demografische ontwikkelingen (vergrijzing) en de noodzakelijke groene en digitale transitie. Er is sprake van een mismatch ten aanzien van kwalificaties en een minder snel groeiend en in sommige gevallen afnemend arbeidsaanbod. Volgens de Commissie is het mobiliseren van binnenlandse arbeidskrachten en inzet van intra-EU mobiliteit niet langer voldoende en dient daarom gekeken te worden naar het aantrekken van vaardigheden en talent van buiten de EU.

Het kabinet is, anders dan de Commissie, van mening dat er nog aanzienlijk binnenlands en EU-potentieel bestaat om aan te boren bij het oplossen van de arbeidsmarktkrapte. Het hoge aandeel deeltijdwerkers in tekortsectoren, zoals het onderwijs en de zorg, is hier een sterke indicatie van. Het kabinet ziet arbeidsmigratie van buiten de EU, met uitzondering van kennismigratie, als sluitstuk voor de aanpak van tekorten op de arbeidsmarkt. Daarnaast kan toegang tot arbeidsmigratie de prikkel voor werkgevers verkleinen om zich in te zetten voor het activeren van binnenlands potentieel, via verbetering van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, en om te investeren in innovatiekracht, waaronder robotisering.

Verder moet arbeidsmigratie, als inzet op demografische ontwikkelingen en arbeidsmarktkrapte, onderdeel zijn van een bredere visie op de Nederlandse economie, de samenleving en welke banen daarbij horen.

De leden van de SGP-fractie vragen naar het verloop van het debat over deze verordening in de Raadswerkgroep in de afgelopen maanden. Kan de minister daar inzicht in geven? Hoe heeft het speelveld zich ontwikkeld? Met welke argumenten kwamen andere lidstaten om hun steun of twijfel over het voorstel uit te spreken? Hoe lag de verhouding tussen lidstaten die relatief positief dan wel gereserveerd of negatief stonden tegenover het voorstel?

De meeste lidstaten hebben het voorstel positief ontvangen en de vrijwillige deelname eraan benadrukt. Naarmate meer in detail over het voorstel wordt gesproken, kwamen meer vragen en bezwaren over de werking van de tool boven tafel. Nederland stond daarmee niet alleen in de vragen en bezwaren die het op tafel heeft gelegd. Tijdens het Coreper-II van 12 juni jl. was er brede steun voor het voorstel onder de lidstaten. Eén lidstaat heeft zich, naast Nederland, onthouden van stemming over de algemene oriëntatie.

De leden van de SGP-fractie lezen dat het kabinet voornemens is zich te onthouden van de stemming op de algemene oriëntatie ten aanzien van de EU Talent Pool, mocht dat worden bereikt. Aan belangrijke onderdelen van de Nederlandse inzet is niet (voldoende) tegemoetgekomen. Waarom wil het kabinet zich onthouden in plaats van tegen te stemmen? Wat moet er gebeuren wil het kabinet tegen het voorstel stemmen?

Het kabinet heeft in de Geannoteerde Agenda van de Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 20 juni a.s. toegelicht hoe het kabinet tot het oordeel is gekomen zich te onthouden van stemming.¹⁷ Daarbij heeft het kabinet uiteengezet welke onderdelen van de Nederlandse inzet zijn opgenomen in de algemene oriëntatie en aan welke onderdelen niet of onvoldoende tegemoet is gekomen. Gelet op de weging van de Nederlandse belangen op het vlak van het voorkomen van misstanden en oneigenlijke detachering van met name derdelanders, migratiesamenwerking en partnerschappen met landen van buiten de Unie, het krachtenveld en het uiteindelijke doel en reikwijdte van de Verordening, heeft het kabinet zich woensdag jl. in het Coreper-overleg onthouden van stemming. Het kabinet zal in de trilog met het Europees Parlement de Nederlandse wensen, in het bijzonder ten aanzien van oneigenlijke detachering van derdelanders, naar voren blijven brengen. Het kabinet zal na de trilog op basis van een eventueel voorlopig politiek akkoord opnieuw een weging maken en een standpunt bepalen.

De leden van de SGP-fractie lezen dat het kabinet aanvankelijk vragen had bij het voorstel gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid buiten arbeid, maar lijkt inmiddels te kunnen instemmen. Hoe heeft het standpunt van de Nederlandse regering zich ontwikkeld in de achterliggende periode, en wat heeft de Nederlandse regering binnengehaald? Kan de minister aangeven wat de laatste stand is op dit dossier? Zijn de bezwaren van onder meer Duitsland en Italië in de ambtelijke gremia onder de Raad besproken? Kan aan deze bezwaren tegemoet worden gekomen?

¹⁷ Kamerstukken II, 2023/24, 21501-31, nr. 751.

Zoals destijds aangegeven in het BNC-fiche en de voortgangsrapportages in de Geannoteerde Agenda sindsdien staat het kabinet positief ten aanzien van de totstandkoming van een richtlijnvoorstel op dit gebied.¹⁸ Het kabinet hecht grote waarde aan de bescherming van fundamentele rechten, waaronder het recht op gelijke behandeling. Nederland heeft naar aanleiding van het oorspronkelijke richtlijnvoorstel ingezet op verbetering van de rechtszekerheid van het voorstel door onduidelijkheden ten aanzien van reikwijdte en terminologie weg te nemen. Uitgangspunt daarbij was het voorkomen van disproportionele financiële, praktische, juridische gevolgen. Een aantal lidstaten deelde deze zorgen van Nederland destijds. Na bespreking in de Raadswerkgroep zijn deze zorgen weggenomen in de compromisteksten die zijn gepubliceerd door de diverse EU-Voorzitterschappen.

De bedenkingen van enkele lidstaten spelen onder andere bij de discriminatiegronden leeftijd en handicap. Om deze zorgen te adresseren, heeft het Belgisch Voorzitterschap enkele tekstvoorstellen gedaan. Voor wat betreft de discriminatiegrond leeftijd is in de laatst gepubliceerde compromistekst opgenomen dat leeftijdsonderscheid is toegestaan indien het objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Daaraan is nog toegevoegd dat dit toegang kan omvatten tot specifieke sociale en gezondheidszorgdiensten of voordelen voor personen die tot specifieke leeftijdsgroepen behoren. Tevens biedt de compromistekst de lidstaten een ruime vrijheid voor het inrichten van hun socialezekerheidsstelsels, waarbij de mogelijkheid om leeftijdsgrenzen te stellen aan de toegang tot bepaalde regelingen expliciet is opgenomen. Verder biedt de compromistekst op het punt van financiële dienstverlening ruimte voor risicobeoordeling in verband met leeftijd en gezondheid van personen. Op het gebied van de discriminatiegrond handicap heeft het Voorzitterschap duidelijk gemaakt dat deze richtlijn lidstaten geen aanvullende verplichtingen bovenop de bestaande verplichtingen uit het VN-verdrag handicap oplegt. Het kabinet verwelkomt deze toevoegingen en verduidelijkingen in het richtlijnvoorstel en hoopt dat deze voldoende zijn om de nog twijfelende lidstaten over de streep te trekken.

Een aantal lidstaten heeft nog geen formele positie ingenomen, maar een substantiële groep lidstaten, waaronder Nederland, heeft aangegeven in te kunnen stemmen met tekst van het richtlijnvoorstel zoals ten laatste gepubliceerd door het Belgische EU-Voorzitterschap. Onduidelijk is of het doel van het Voorzitterschap om de vereiste unanimititeit te behalen haalbaar is, gezien het voorlopig ontbreken van steun van enkele lidstaten. Het Voorzitterschap beoogt met het agenderen van het

¹⁸ Kamerstukken I, 2008/9, 31544, nr. J;10, Kamerstukken II, 2022/23, 21501-31, nr. 709.

richtlijnvoorstel transparantie over de posities van de EU-lidstaten te bereiken en daarmee tot een akkoord te komen.