

## **GEANNOTEEERDE AGENDA INFORMELE RAAD WERKGELEGENHEID EN SOCIAAL BELEID (WSB) 14-15 april 2025**

In deze Geannoteerde Agenda treft u aan:

- Informatie over de Informele Raad WSBVC van 14-15 april 2025

### **Informatie over de Informele Raad WSB, onderdeel Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, van 14-15 april 2025**

In het nu volgende informeer ik u over de Informele Raad WSB, onderdeel Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, van 14-15 april. De Informele Raad vindt plaats in Warschau. Ik ben voornemens deel te nemen aan de Informele Raad. Aansluitend zal ik in Warschau een aantal bilaterale gesprekken voeren in het kader van de doorlopende uitvoering van de motie Palland, de motie Bikker en motie Van Kent/Ceder<sup>1</sup>.

In het verslag van de Formele Raad van 10 maart jl. heb ik u geïnformeerd over de laatste ontwikkelingen met betrekking tot de onderhandelingen over de Coördinatieverordening Sociale Zekerheid (883/2004). In aanvulling daarop kan ik melden dat het Poolse voorzitterschap dit onderwerp heeft geagendeerd voor bespreking in het Coreper-overleg van 11 april ter voorbereiding op een triloog. Bij verdere ontwikkelingen wordt u nader geïnformeerd.

### **Agendapunt: digitale veranderingen en algoritmen in de wereld van het werk – ontwikkeling van de sociale dialoog, recht op informatie van werknemers**

#### Doel Raadsbehandeling

Het Pools Voorzitterschap beoogt een gedachtewisseling te houden over digitale veranderingen en algoritmen in de wereld van het werk, met een focus op de ontwikkeling van de sociale dialoog en het recht op informatie van werknemers.

#### Inhoud/achtergrond

Een discussiedocument ten behoeve van de gedachtewisseling is ten tijde van het opstellen van deze Geannoteerde Agenda nog niet beschikbaar.

#### Inzet Nederland

We zien in de wereld van werk dat onder meer platformbedrijven intensief gebruik maken van algoritmisch management. Algoritmisch management is een diverse set van technologische hulpmiddelen en technieken om werkenden op afstand te managen, daarbij gebruikmakend van datacollectie en surveillance van werkenden, met (semi-) automatische besluitvorming als doel. Door middel van algoritmisch management kunnen bepaalde taken die gewoonlijk door mensen worden uitgevoerd, zoals het monitoren, beoordelen, vergelijken en aansturen van werknemers, worden geautomatiseerd. Algoritmisch management kan verschillende voordelen met zich meebrengen, zoals het aanjagen van innovatie, verhogen van productiviteit of het versnellen van dienstverlening. Tegelijkertijd kan het gebruik van technologieën, zoals algoritmisch management, de klassieke relatie tussen werkgevers aan de ene kant en werknemers of zelfstandigen aan de andere kant, onder druk zetten.

Met de totstandkoming van de EU-richtlijn betere arbeidsvoorwaarden bij platformwerk in 2024 is regelgeving voor werkenden voor digitale platforms tot stand gekomen. Zo moeten platformwerkers en hun vertegenwoordigers worden geïnformeerd over de inzet en het gebruik van automatische monitoring- en besluitvormingssystemen en welke data worden verzameld door deze systemen. In gevallen waarin door het gebruik van automatische monitoring- en besluitvormingssystemen een hoog risico bestaat op een inbreuk op rechten en vrijheden van platformwerkers, moet een impactanalyse worden uitgevoerd waarover platformwerkers en hun vertegenwoordigers moeten worden geconsulteerd. Besluiten die tot gevolg hebben dat het

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 36200 XV, nr. 57, Kamerstukken II, 2024/25, 36410, nr. 118, en Kamerstukken II, 2024/25, 26448, nr. 805.

contract van een platformwerker wordt beperkt, geschorst of beëindigd, mogen enkel genomen worden door een mens.

Het gebruik van algoritmen speelt echter breder dan de platformeconomie. Algoritmes en automatisering raken vele vormen en soorten van werk in alle lidstaten, waarbij werk zich ook regelmatig over de landsgrenzen heen beweegt. Tijdens de gedachtewisseling zal ik daarom inbrengen dat het goed is over dit thema in EU-verband te spreken. Ik zal toelichten dat het van belang is dat werknemers en werkgevers samen het gebruik van algoritmen bespreken, in het bijzonder wanneer dit invloed heeft op hun werk en arbeidsomstandigheden. Het is van belang dat het recht op informatie van werknemers over het gebruik van algoritmen wordt geborgd. Sociale partners kunnen hierbij een belangrijke rol spelen. Juist gezien de snelle ontwikkelingen op dit terrein hoop ik ook van ervaringen van andere lidstaten te leren.

### **Agendapunt: actief integratiebeleid van EU-lidstaten**

#### Doel Raadsbehandeling

Het Pools Voorzitterschap beoogt een gedachtewisseling te houden over actief integratiebeleid van EU-lidstaten.

#### Inhoud/achtergrond

Een discussiedocument ten behoeve van de gedachtewisseling is ten tijde van het opstellen van deze Geannoteerde Agenda nog niet beschikbaar.

#### Inzet Nederland

Het kabinet hecht groot belang aan een actief integratiebeleid dat zowel bijdraagt aan een open en vrije samenleving als aan de arbeidsmarktparticipatie van nieuwkomers en mensen met een migratieachtergrond. Mijn inzet voor de gedachtewisseling zal dan ook gericht zijn op deze twee pijlers, zoals uiteengezet in de Actieagenda Integratie en Open en Vrije Samenleving<sup>2</sup>.

Ik zal tijdens de gedachtewisseling benadrukken dat meedoen in de Nederlandse samenleving hand in hand gaat met het onderschrijven van fundamentele normen en waarden, die verankerd zijn in de Grondwet en de democratische rechtsstaat. Hierbij hoort het bewaken en bevorderen van individuele vrijheden, zoals zelfbeschikking en de vrijheid om eigen keuzes te maken, ook in gesloten gemeenschappen. Ik zal onderstrepen dat het noodzakelijk is om intolerante en onverdraagzaam gedrag tegen te gaan, de sociale cohesie te versterken en dat polarisatie bestreden moet worden. Ook het tegengaan van schadelijke praktijken en het vergroten van de bewustwording van buitenlandse beïnvloeding zijn hierbij cruciaal.

Daarnaast zal ik aandacht vragen voor het bevorderen van snelle arbeidsmarktparticipatie van nieuwkomers, asielzoekers en statushouders, waarbij het kabinet taal en werk als basis van integratie ziet. Dit draagt tevens bij aan het verminderen van de krapte op de arbeidsmarkt. Het kabinet zet in op het versterken van de Nederlandse taalvaardigheid, zowel via inburgeringstrajecten als door werkgevers een grotere verantwoordelijkheid te geven. Andere actiepunten zijn het wegnemen van belemmeringen voor de toegang tot werk, het erkennen van diploma's en het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Tot slot zal ik aangeven dat het werken aan integratie een integrale aanpak vereist, waarbij verschillende beleidsterreinen elkaar versterken. Het kabinet zoekt hierbij nadrukkelijk de samenwerking met gemeenten en maatschappelijke organisaties.

### **Agendapunt: gelijkheid op de arbeidsmarkt: innovatief beleid ter ondersteuning van zorgverantwoordelijkheden**

#### Doel Raadsbehandeling

Het Pools Voorzitterschap beoogt een gedachtewisseling te houden over gelijkheid op de

---

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2024/25, 23824, nr. 448.

arbeidsmarkt, met een focus op innovatief beleid ter ondersteuning van zorgverantwoordelijkheden.

#### Inhoud/achtergrond

Een discussiedocument ten behoeve van de gedachtewisseling is ten tijde van het opstellen van deze Geannoteerde Agenda nog niet beschikbaar.

#### Inzet Nederland

Tijdens de gedachtewisseling zal ik benadrukken dat het faciliteren van een goede balans tussen werk en privé en het ondersteunen van zorgverantwoordelijkheden, van essentieel belang is voor het realiseren van gelijkheid op de arbeidsmarkt. Ik zal noemen dat dit niet alleen bijdraagt aan de arbeidsparticipatie, met name van vrouwen, maar ook bijdraagt aan een gelijkwaardige verdeling van zorgtaken tussen partners en de ontwikkeling van de band tussen ouder en kind.

Ik zal in de gedachtewisseling het traject voor de vereenvoudiging van het verlofstelsel uit de Wet arbeid en zorg onder de aandacht brengen. Dit traject is mede ingegeven door de inzichten uit recente onderzoeken naar de toegankelijkheid en doeltreffendheid van diverse verlofregelingen<sup>3</sup>. Daaruit kwam naar voren dat het huidige verlofstelsel als complex wordt ervaren door de vele verschillende regelingen en administratieve vereisten. Dit gebrek aan overzicht samen met de kans op inkomensverlies kan een belemmering vormen voor het daadwerkelijk opnemen van verlof. Deze inzichten worden meegenomen in het traject voor de vereenvoudiging van het verlofstelsel.

Verder zal ik noemen dat het kabinet de doeltreffendheid en doelmatigheid van het arbeid en zorgbeleid onderzocht heeft middels een periodieke rapportage. Ook deze rapportage laat zien dat de bestaande regelingen een positief effect hebben op het faciliteren van de werk-privébalans. Wel wordt gesignaleerd dat het gebruik van verlofregelingen voor mantelzorg relatief laag is. Ik zal benoemen dat het voornemen is de regelingen voor mantelzorg te vereenvoudigen. Het kabinet heeft advies gevraagd aan de SER over de combinatie van werk en mantelzorg. Daarbij is gevraagd om ook aandacht te besteden aan het genderspect en het bevorderen van een evenwichtige verdeling van mantelzorg en werk tussen mannen en vrouwen. Het advies wordt einde dit jaar verwacht en zal een nieuwe impuls geven aan dit thema. Verder zet het kabinet in op het versterken van de toegankelijkheid en kwaliteit van kinderopvang. Met investeringen in de kwaliteit van de opvang wordt het voor ouders makkelijker om werk en zorg te combineren.

Het kabinet hecht belang aan goede afspraken op de werkvloer tussen werkgever en werknemer. In veel bedrijven zijn flexibele werktijden en de mogelijkheid om thuis te werken, voor zover het werk dat mogelijk maakt, al gemeengoed. Ook andere vormen van ondersteuning van werkenden met zorgtaken vanuit het werk kunnen bijdragen aan het op peil houden van de arbeidsparticipatie.

Tot slot zal ik de dialoog met burgers en werkgevers aanhalen, waarin is gesproken over gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt en de uitdagingen rondom zorgverantwoordelijkheden. De uitkomsten uit deze gesprekken, zoals het aanmoedigen van gesprekken tussen partners over zorgverantwoordelijkheden en het bieden van flexibele arbeidstijden, worden meegenomen in lopende trajecten, waaronder de vereenvoudiging van het verlofstelsel en ook bij de uitwerking van het SER-advies. Ik zal benadrukken dat een integrale aanpak en voortdurende dialoog met de samenleving essentieel zijn om te komen tot innovatief beleid dat gelijkheid op de arbeidsmarkt bevordert en zorgverantwoordelijkheden adequaat kan ondersteunen.

---

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2024/25, 26447, nr. 60.