

Beantwoording Schriftelijk Overleg Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, 25 november 2021

- 1. VVD: De leden van de VVD-fractie zien dat er voortgang is op het richtlijnvoorstel met betrekking tot toereikende minimumlonen¹ en dat het kabinet de Kamer daar zorgvuldig over informeert, zoals door de Kamer middels het behandelvoorbehoud is afgesproken. Deze leden ondersteunen de blijvende inzet op het omzetten van een richtlijn naar een raadsaanbeveling en vragen het kabinet om mogelijkheden te zoeken om dit in een later stadium alsnog te kunnen realiseren. Ook ondersteunen deze leden de blijvende inzet aan de onderhandelingstafels. Het kabinet gaf eerder aan dat zij zich gesteund ziet door de Juridische Dienst van de Raad in haar opvatting dat de hoogte van het minimumloon een nationale competentie is. Wat is er aanvullend aan juridische instrumenten nodig of beschikbaar om dit te kunnen blijven bevestigen en hoe zet het kabinet die in?**

Het kabinet ziet zich inderdaad gesteund door de opinie van de Juridische Dienst van de Raad in haar opvatting dat de hoogte van het minimumloon een nationale competentie is². Alleen de lidstaten zijn bevoegd om de hoogte van het minimumloon vast te stellen. Mede op voorspraak van Nederland is dit expliciet gemaakt in het onderhandelingsresultaat die de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid (WSB-Raad) op 6 december bespreekt³, hierdoor zet het kabinet dit punt extra kracht bij.

- 2. VVD: Hoe definieert het kabinet de nu beschikbare ruimte voor Nederland om zelf te bepalen welke indicatoren en welke waarden bepalen in hoeverre het wettelijke minimumloon toereikend is voor Nederland? Wat doet zij om te waarborgen dat deze ruimte zo blijft of wellicht groter wordt?**

Het voorstel van de Commissie stelde voor de toereikendheid van het minimumloon te beoordelen in relatie tot het algemene niveau van brutolonen. In de discussies over minimumlonen wordt vaak gekeken naar het brutoloon in verhouding tot het mediane of gemiddelde brutoloon. Om de toereikendheid van minimumlonen te beoordelen dient naar de mening van het kabinet echter niet enkel naar deze indicator gekeken te worden, aangezien deze geen volledig beeld geeft van de toereikendheid. Nederland heeft zich ervoor ingezet dat lidstaten voldoende ruimte houden om ook andere indicatoren te kiezen. Het onderhandelingsresultaat dat de WSB-raad op 6 december bespreekt geeft deze ruimte. Nederland zal zich inzetten om tijdens de onderhandelingen met het Europees Parlement deze ruimte te behouden.

- 3. VVD: Het kabinet geeft aan zich in te blijven zetten voor een zo goed mogelijk resultaat voor Nederland. Hoe ziet dat resultaat eruit? En wat is de te verwachten consequentie van dat resultaat voor de Nederlandse praktijk?**

De Nederlandse inzet is in detail uitgezet in het BNC-fiche⁴. In hoofdlijnen is de Nederlandse inzet gericht op het creëren van meer manoeuvreerruimte en minder gedetailleerde voorschriften, zodat het voorstel goed is in te passen in de huidige, goed werkende, Nederlandse systematiek. De huidige Raadspositie sluit goed aan bij de Nederlandse systematiek. Op basis van het huidige onderhandelingsresultaat hoeft het Nederlandse systeem van vaststelling van het minimumloon, waarbij het minimumloon twee keer per jaar wordt geïndexeerd op basis van de ontwikkeling van contractlonen, niet te worden aangepast. Wel vraagt het huidige onderhandelingsresultaat frequenter te rapporteren over data over het minimumloon en de CAO-dekkingsgraad. Lidstaten met een CAO-dekkingsgraad onder de 70% zullen op basis van het onderhandelingsresultaat tevens een actieplan moeten opstellen ter bevordering van collectieve onderhandelingen. De CAO-dekkingsgraad in Nederland zit momenteel boven deze grens. Op basis van het originele Commissievoorstel dienden vier elementen meegewogen te worden bij de vaststelling en aanpassing van het minimumloon. Het ging om de elementen koopkracht, loonverdeling,

¹ EU-voorstel Richtlijn toereikende minimumlonen in de EU (COM, 2020, 682).

² Tweede Kamer, 2020-21, 21 501-31, nr.610 (Voortgangsrapportage op de Geannoteerde Agenda van de WSBVC-raad van 14 juni 2021).

³ Het Sloveens voorzitterschap heeft het onderhandelingsresultaat inmiddels openbaar gemaakt (documentnummer 14366/21).

⁴ Tweede Kamer, 2020-21, 22 112, nr. 2978.

loongroei en productiviteit. Het kabinet heeft zich ingezet om deze elementen niet bindend, maar richtinggevend te maken. Het onderhandelingsresultaat creëert – in lijn met de Nederlandse inzet – meer manoeuvreerruimte zodat de lidstaten zelf de relevantie en het gewicht van deze vier elementen kunnen bepalen. In de Nederlandse situatie kunnen deze elementen bijvoorbeeld een plek krijgen in de vierjaarlijkse evaluatie van het minimumloon.

4. VVD: Daarnaast hebben de leden van de VVD-fractie vragen over het richtlijnvoorstel loontransparantie.⁵ Deze leden hebben eerder aangegeven dat zij een wat kritischer houding verwachten van het kabinet, met name als het gaat om de subsidiariteit. In het schriftelijk overleg van oktober jl. beargumenteert het kabinet de inzet van deze richtlijn met de constatering dat een 'aanzienlijke daling' van de loonkloof is uitgebleven. Wat vindt het kabinet een aanvaardbare daling, bij welk niveau vindt het kabinet het gerechtvaardigd dat de commissie zodanig in moet grijpen?

Het verkleinen van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen is en blijft een ingewikkeld proces. De afgelopen jaren is het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen afgenomen. Deze daling gaat echter langzaam. Uit de meest recente 'monitor loonverschillen mannen en vrouwen'⁶ van het Centraal Bureau voor de Statistiek (hierna: CBS) blijkt dat het ongecorrigeerde loonverschil tussen mannen en vrouwen in 2018 in het bedrijfsleven 19 procent bedroeg en bij de overheid 8 procent. Het gecorrigeerde loonverschil, waarbij gecorrigeerd wordt met verschillende achtergrondkenmerken waarvan bekend is dat deze van invloed zijn op beloning, bedraagt 7 procent in het bedrijfsleven en 4 procent bij de overheid. Het is moeilijk uitlegbaar dat er als het gaat om gelijkwaardig werk nog verschillen in beloning bestaan tussen mannen en vrouwen, ondanks de invoering van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen in 1980 en de Algemene wet gelijke behandeling in 1994. Het is dus van belang in te blijven zetten op een verdere afname van deze verschillen.

Ten aanzien van de subsidiariteit kan worden opgemerkt dat de rechtsbasis van het voorstel is gebaseerd op artikel 157 (3) van het VWEU. In dit artikel is bepaald dat iedere lidstaat zorgdraagt voor toepassing van het beginsel van gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijkwaardig werk. De Raad en het Europees Parlement kunnen maatregelen nemen om de toepassing te waarborgen van gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Het kabinet ziet een meerwaarde in optreden van de Europese Unie voor een gecoördineerde aanpak om zo een gelijk niveau van bescherming te waarborgen en daarmee tevens bij te dragen aan een gelijk spelveld tussen lidstaten.

Het kabinet heeft in het BNC-fiche wel aangegeven dat er voldoende ruimte voor lidstaten moet blijven om de maatregelen in te vullen in overeenstemming met de nationale praktijk. Daarnaast heeft het kabinet een kanttekening geplaatst bij de proportionaliteit ten aanzien van de bepalingen over sancties en boetes. Het kabinet is van mening dat dit vrijer gelaten kan worden. In de compromistekst is tegemoetgekomen aan deze kanttekening en is op meer plekken in het voorstel ruimte gelaten aan lidstaten. Het compromisvoorstel voldoet daarmee naar het oordeel van het kabinet aan de inzet uit het BNC-fiche.

5. VVD: En vindt het kabinet ook dat een dergelijke richtlijn niet voor onbepaalde tijd moet worden ingezet, maar ook afgeschaft moet kunnen worden voor landen waar de 'aanzienlijke daling' heeft plaatsgehad? Deze leden vinden dat een einddatum onderdeel moet zijn van de richtlijn en vragen het kabinet daarop aan te dringen.

⁵ EU-voorstel Richtlijn beloningstransparantie en handavingsmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouw (COM, 2021, 93).

⁶ Monitor loonverschillen 2018, CBS.

Er is in het richtlijnvoorstel geen einddatum opgenomen. Het voorstel bevat wel een evaluatiebepaling van acht jaar na de aanneming van het voorstel, op grond waarvan lidstaten gehouden zijn om de Commissie uiterlijk acht jaar na inwerkingtreding van de richtlijn (inclusief de implementatietermijn voor lidstaten) in kennis te stellen van alle informatie over de toepassing van de richtlijn, zodat zij de toepassing van de richtlijn kan evalueren. Daarmee kan inzichtelijk worden gemaakt wat de resultaten zijn van de diverse onderdelen uit de richtlijn. Het is wat het kabinet betreft een logisch moment om tijdens deze evaluatie te bezien in hoeverre de maatregelen effect hebben gehad en welke maatregelen van belang zijn om te behouden, te versterken, aan te passen of stop te zetten. De richtlijn bevat naast transparantiemaatregelen diverse maatregelen gericht op rechtsbescherming en rechtshandhaving voor werknemers. Ook wanneer de richtlijn tot effect heeft dat loonverschillen in brede zin zijn afgenomen, blijft dit voor individuele situaties van werknemers relevant en van belang. Een algemene eindbepaling voor een richtlijn lijkt daarmee minder passend dan een evaluatiebepaling.

6. VVD: Naast redenen van subsidiariteit, gaat het namelijk om grote administratieve lasten. Deze leden zijn kritisch over de bureaucratie en administratieve lasten voor, met name kleine, werkgevers. Kan het kabinet aangeven waarop de positieve grondhouding is gebaseerd. In hoeverre beargumenteert het kabinet de subsidiariteit van dit voorstel?

Zoals in het BNC-fiche is aangegeven staat het kabinet op hoofdlijnen positief tegenover het richtlijnvoorstel van de Europese Commissie dat als doel heeft gelijke beloning van mannen en vrouwen te bevorderen. Hoewel in Nederland het beloningsverschil de afgelopen jaren is afgenomen, gaat deze daling langzaam waardoor het van belang is hierop in te blijven zetten. Dit sluit ook aan bij de ambitie die het kabinet de afgelopen regeerperiode heeft gehad. In het BNC-fiche geeft het kabinet aan dat het de subsidiariteit als positief beoordeelt. Doel van het richtlijnvoorstel is te bewerkstelligen dat het grondrecht op gelijke beloning in de hele Europese Unie wordt gehandhaafd. Eerdere Europese (niet-bindende) maatregelen gericht op het versterken van het beginsel van gelijke beloning, o.a. door middel van transparantie, hebben niet geleid tot de gewenste aanpassingen in lidstaten. Het kabinet ziet meerwaarde in een gecoördineerde aanpak om een gelijk niveau van bescherming te waarborgen en daarmee tevens bij te dragen aan een gelijk speelveld tussen lidstaten.

Het kabinet deelt volledig dat het van belang is de administratieve lasten, zeker voor kleine werkgevers, te beperken. Daarom heeft het kabinet ook het standpunt ingenomen de grenswaarde voor werkgevers met meer dan 250 werknemers voor de rapportageverplichtingen passend te vinden. Dit beperkt de administratieve lasten voor kleinere werkgevers. In onderhandelingen heeft Nederland verder steeds benadrukt dat het uitgangspunt moet zijn dat lidstaten voldoende ruimte krijgen om passende maatregelen te nemen die goed passen binnen de nationale praktijk. Deze punten zijn ook door Nederland tijdens de onderhandelingen in gebracht. In de compromistekst vanuit het voorzitterschap is meer ruimte voor lidstaten bij de uitvoering gecreëerd, specifiek ten aanzien van de handhaving en monitoring. Het kabinet vindt het verder van belang om werkgevers te ondersteunen bij de uitvoering van de maatregelen. Bijvoorbeeld door tijdens de implementatie van deze richtlijn samen met sociale partners instrumenten en hulpmiddelen te ontwikkelen die (kleine) werkgevers kunnen helpen om gelijke beloning in de praktijk toe te kunnen passen.

- 7. VVD: De leden van de VVD-fractie merken op dat in het commissievoorstel wordt voorgesteld dat alleen bedrijven met minimaal 250 werknemers een jaarlijkse loonrapportage dienen op te stellen. Is de staatssecretaris het met deze leden eens dat het van belang is om de administratieve last te minimaliseren en dus voorkomen moet worden dat bedrijven, zeker kleine en middelgrote bedrijven met minder dan 250 werknemers, dergelijke grote administratieve lasten er extra bij krijgen? Kan het kabinet waarborgen dat een dergelijke rapportage wordt voorkomen, al helemaal voor bedrijven kleiner dan 250 werknemers?**

Het kabinet deelt volledig dat het van belang is de administratieve lasten, zeker voor kleine werkgevers, te beperken. Conform het bij uw Kamer aangeboden BNC-fiche heeft Nederland zich tijdens de onderhandelingen uitgesproken over en ingezet voor het behoud van deze minimumgrens. Een grens voor de rapportageverplichtingen voor organisaties met meer dan 250 werknemers wordt gezien als passend en beperkt de administratieve lasten voor kleine en middelgrote bedrijven. In de onderhandelingen zijn discussies gevoerd over deze grens van 250 werknemers en over de vraag of deze drempelwaarde zou moeten worden verlaagd. Ook in het Europees Parlement speelt deze discussie. De verwachting op dit moment is dat de drempelwaarde voor de loonrapportage-maatregelen in de compromistekst van de Raad niet zal wijzigen ten opzichte van het oorspronkelijke Commissievoorstel. Nederland blijft zich inzetten voor handhaving van deze drempelwaarde en zal dit ook tijdens de triloog-fase blijven inbrengen.

- 8. VVD: En op welke wijze wordt in het voorstel aandacht besteed aan de effectiviteit, doelmatigheid en doeltreffendheid van de maatregelen en de eerdergenoemde mogelijke einddatum van een dergelijke richtlijn?**

De Commissie heeft een impact assessment uitgevoerd. De maatregelen zoals opgenomen in het richtlijnvoorstel worden door de Commissie als meest evenredig en coherent beoordeeld, om de doelen uit het richtlijnvoorstel te kunnen realiseren. Er is gebruik gemaakt van voorbeelden uit andere landen waar transparantiemaatregelen gericht op de bevordering van gelijke beloning zijn doorgevoerd. In het BNC-fiche is aangegeven dat de impact die het voorstel heeft voor lidstaten afhankelijk is van meerdere factoren, waaronder de mate waarin nationale wetgeving aangepast moet worden en de bredere sociaaleconomische context. Volgens het kabinet heeft het huidige Raadscompromis een goede balans gevonden en is daarom effectief en doelmatig. Zo is op verzoek van onder meer Nederland op diverse onderdelen in het voorstel meer flexibiliteit voor lidstaten ingebouwd, zodat lidstaten bijvoorbeeld zelf kunnen bepalen wie als werknemersvertegenwoordiging wordt aangemerkt. Ook is er, mede op basis van Nederlandse inbreng, nadrukkelijker opgenomen dat instrumenten en methoden voor de vaststelling van werk van gelijke waarde door of in samenwerking met sociale partners kunnen worden ontwikkeld. Verder is op onderdelen de administratieve last voor klein- en microbedrijf beperkt en is er meer tijd voor de implementatie in de compromistekst van de Raad. Deze wijzigingen komen tegemoet aan de Nederlandse inbreng en geeft bij de implementatie meer ruimte om te komen tot effectieve maatregelen en tot de ontwikkeling van goede methoden en hulpmiddelen ter ondersteuning voor werkgevers.

Daadwerkelijke doeltreffendheid en effecten van de maatregelen in de praktijk zullen moeten blijken uit de evaluatie.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

9. D66: De leden van de D66-fractie vragen hoe de staatssecretaris verwacht hoe de behandeling van het richtlijnvoorstel minimumlonen verder zal verlopen, en of hij al een nieuw inzicht heeft in het krachtenveld binnen de WSB-Raad.

De verwachting is thans nog steeds dat een gekwalificeerde meerderheid van lidstaten kan instemmen met het huidige onderhandelingsresultaat. Als een gekwalificeerde meerderheid van de lidstaten met de Raadspositie instemt dan kan onder Frans voorzitterschap de triloog starten. Ook het Europees Parlement is immers een positie overeengekomen.

Momenteel wordt de positie van het EP nog geanalyseerd, maar na eerste lezing lijken de verschillen tussen de posities van de Raad en het EP fors. Ook gedurende de triloog zal ik vanzelfsprekend uw Kamer blijven informeren over de vorderingen in de onderhandelingen. Ik zal die op de voet volgen en mij blijven inzetten voor een zo goed mogelijk resultaat voor Nederland.

10. D66: Deze leden vragen of de verwachting is dat het compromisrapport in het EP ook nog plenair zal worden behandeld.

Inmiddels hebben de leden van Europees Parlement inderdaad op 25 november plenair over het compromisrapport van de rapporteurs gestemd. Een meerderheid stemde met het rapport in (443 stemmen vóór, 192 tegen en 58 onthoudingen).

11. D66: Deze leden vragen of de staatssecretaris nader kan aangeven of, als de tekst waarop de Raad aankoerst ook de tekst van het definitieve akkoord met het EP zou worden, het Nederlandse systeem van vaststelling van het minimumloon dient te worden aangepast.

Het onderhandelingsresultaat van de Raad sluit goed aan bij de huidige, goed werkende, Nederlandse systematiek. In het geval dat de tekst waarop de Raad aankoerst ook de tekst van het definitieve akkoord met het EP zou worden, hoeft het Nederlandse systeem van vaststelling van het minimumloon, waarbij het minimumloon twee keer per jaar wordt geïndexeerd op basis van de ontwikkeling van contractlonen, niet te worden aangepast. Wel vraagt het huidige onderhandelingsresultaat frequenter te rapporteren over data over het minimumloon en de CAO-dekkingsgraad. Lidstaten met een CAO-dekkingsgraad onder de 70% zullen op basis van het onderhandelingsresultaat tevens een actieplan moeten opstellen ter bevordering van collectieve onderhandelingen. De CAO-dekkingsgraad in Nederland zit momenteel boven deze grens. Op basis van het originele Commissievoorstel dienden vier elementen meegewogen te worden bij de vaststelling en aanpassing van het minimumloon. Het ging om de elementen koopkracht, loonverdeling, loongroei en productiviteit. Het kabinet heeft zich ingezet om deze elementen niet bindend, maar richtinggevend te maken. Het onderhandelingsresultaat creëert – in lijn met de Nederlandse inzet – meer manoeuvreerruimte zodat de lidstaten zelf de relevantie en het gewicht van deze vier elementen kunnen bepalen. In de Nederlandse situatie kunnen deze elementen bijvoorbeeld een plek krijgen in de vierjaarlijkse evaluatie van het minimumloon.

12. D66: De leden van de D66-fractie vragen of de staatssecretaris nader kan toelichten wat de conclusies over de impact van digitalisering kunstmatige intelligentie op gendergelijkheid op de arbeidsmarkt kunnen betekenen voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

De Raadsconclusies bieden lidstaten middels niet-bindende aanbevelingen aanknopingspunten voor het benutten van kansen en het voorkomen van risico's ten aanzien van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt als gevolg van digitalisering en kunstmatige intelligentie. Het kabinet onderschrijft de aandacht hiervoor in Europees verband en betreft de aanknopingspunten reeds in het kabinetsbeleid.

In algemene zin geldt voor de Nederlandse en Europese arbeidsmarkt dat levenslang ontwikkelen (LLO) van groot belang is om mensen inzetbaar te houden en mee te laten bewegen met de steeds veranderende arbeidsmarkt. Trends zoals digitalisering, waaronder automatisering en het toenemende gebruik van kunstmatige intelligentie, benadrukken de noodzaak om te blijven leren en ontwikkelen. Mede vanwege deze uitdagingen blijft het kabinet inzetten op het creëren van een sterke en positieve leercultuur en het stimuleren van meer eigen regie bij mensen, zodat zij zelf keuzes kunnen maken.

Ten aanzien van een mogelijk risico geldt dat het werving- en selectieproces door werkgevers en door hen ingeschakelde intermediairs meer en meer wordt geautomatiseerd en (deels) door algoritmen uitgevoerd. Dit biedt kansen voor objectieve besluitvorming, maar er bestaan ook risico's op discriminatie wanneer een systeem een *bias* heeft. Het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie is bij de Tweede Kamer ingediend en na het aftreden van het kabinet controversieel verklaard. Het wetsvoorstel verplicht werkgevers en intermediairs om een werkwijze te hebben die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie van werknemers. Daaronder valt ook een vergewisplicht voor werkgevers en intermediairs ten aanzien van de inzet van algoritmes voor werving en selectie. Dit om werkgevers bewust te maken van mogelijke risico's ten aanzien van *bias* bij werving en selectie en om deze te voorkomen. Totdat het wetsvoorstel is aangenomen, richt ook de Inspectie SZW zich op verkennen en bewustwording.

13. D66: Deze leden vragen in dat kader ook in hoeverre mannen en vrouwen gebruik maken van de mogelijkheden om hybride te werken nu tijdens de coronacrisis, en wat dit mogelijk kan betekenen voor de gendergelijkheid. Zij vragen of het hybride werken effect heeft op de verdeling van werk en zorg en op loopbanen, en of de staatssecretaris bij de WSB Raad zou willen vragen naar de ervaringen en mogelijke beleidsaanbevelingen van andere lidstaten op dit punt.

Onderzoek laat zien dat het percentage ouders dat thuiswerkt tijdens de coronacrisis wisselt.⁷ Aan het begin van de coronacrisis steeg het deel ouders dat thuiswerkte sterk, van 5% voor de coronacrisis naar 54% in april 2020. Vanaf deze periode tot aan november 2020 schommelden de cijfers tussen de 35% en 45%. Bijna een kwart (22%) werkte volledig vanuit huis. Vaders werkten vaker dan moeders volledig thuis (26% tegenover 18%) en deels thuis (14% tegenover 10% van de moeders). Dat vaders meer thuiswerkten dan moeders kan volgens de onderzoekers deels verklaard worden doordat moeders vaker in cruciale beroepen werkten, waarbij thuiswerken niet tot de mogelijkheden behoort.

De onderzoeksresultaten tonen aan dat de manier waarop ouders werden getroffen door de COVID-19-pandemie verschilt.⁸ De verdeling van zorg voor kinderen werd in de loop van de coronacrisis iets minder ongelijk tussen moeders en vaders. Moeders nemen nog altijd meer zorgtaken op zich dan vaders. Ouders blijven hoe dan ook over het algemeen tevreden over de verdeling van zorgtaken.

Het is nog vroeg om te zeggen wat het effect van de coronacrisis en hybride werken op loopbanen is. De emancipatiemonitor 2020 toonde dat één op de drie vrouwen, voorafgaand aan de coronacrisis, aangaven dat zij weer zouden willen werken, of hun uren zouden willen uitbreiden, als zij dit werk beter zouden kunnen inpassen in hun privéleven, door beter op hun privéleven aangepaste werktijden, thuiswerken en/of een kortere reistijd⁹.

Het Sloveens voorzitterschap heeft voor de WSB-Raad van 6 december een beleidsdebat geagendeerd over gelijkheid op de arbeidsmarkt. Ten tijde van de beantwoording van de schriftelijke vraag van de D66-fractie was nog geen verdere informatie over het

⁷ Yerkes et al., november 2020, <https://www.uu.nl/sites/default/files/COGIS%20NL%20Policy%20brief%20nr3.pdf>

⁸ Yerkes et al., november 2020, <https://www.uu.nl/sites/default/files/COGIS%20NL%20Policy%20brief%20nr3.pdf>

⁹ Emancipatiemonitor 2020, SCP en CBS, <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020>

beleidsdebat beschikbaar. Ik zal tijdens het beleidsdebat benadrukken dat de effecten van COVID-19 op gelijkheid op de arbeidsmarkt onverminderd de aandacht heeft van het kabinet. Ik zal met interesse aanhoren wat de ervaringen van andere lidstaten zijn op dit punt.

14. D66: De leden van de D66-fractie ondersteunen van harte de inzet om voor de algemene oriëntatie te stemmen in de Raad op het EU-voorstel richtlijn beloningstransparantie en handhavingsmechanismen. De leden van de D66-fractie vragen op welke punten het voorstel precies is aangepast in lijn met de inbreng in de Raad eerder, en op welke punten nog niet.

Zoals in het BNC-fiche is opgenomen staat het kabinet op hoofdlijnen positief tegenover het richtlijnvoorstel. De aandachtspunten en kanttekeningen die in het fiche zijn opgenomen zijn tijdens de onderhandelingen in de Raadswerkgroepen ingebracht. Het huidige voorstel is op meerdere punten aangepast en daarmee meer in lijn gebracht met de Nederlandse inzet. Zo is op verzoek van onder meer Nederland op diverse onderdelen in het voorstel meer flexibiliteit voor lidstaten ingebouwd, zodat lidstaten bijvoorbeeld zelf kunnen bepalen wie als werknemersvertegenwoordiging wordt aangemerkt. Ook is er, mede op basis van Nederlandse inbreng, nadrukkelijker opgenomen dat instrumenten en methoden voor de vaststelling van werk van gelijke waarde door of in samenwerking met sociale partners kunnen worden ontwikkeld. Verder is op onderdelen de administratieve last voor klein- en microbedrijf beperkt en is er meer tijd voor de implementatie in de compromistekst van de Raad. Deze wijzigingen komen tegemoet aan de Nederlandse inbreng en geeft bij de implementatie meer ruimte om te komen tot de ontwikkeling van goede methoden en hulpmiddelen ter ondersteuning voor werkgevers.

Verder heeft Nederland vragen gesteld over en het belang benadrukt van de privacybescherming binnen het voorstel. In reactie daarop heeft de Commissie aangegeven dat de voorgestelde maatregelen al in meerdere lidstaten worden toegepast, waar is gebleken dat deze kunnen bijdragen aan de borging van de privacy. Het richtlijnvoorstel vereist overigens dat iedere verwerking van persoonsgegevens in lijn is met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Ten aanzien van de artikelen die toezien op de rechtsbescherming en rechtshandhaving kan het volgende worden opgemerkt. Diverse artikelen, zoals de proceskostenvergoeding, zijn meer in lijn gebracht met de Nederlandse praktijk. De wijze van handhaving en sanctionering wordt meer ter nadere invulling aan de lidstaten gelaten en ligt daarmee in lijn met de Nederlandse inzet. Zo is er geen verplichting meer opgenomen voor het opleggen van (minimum)boetes. Daarmee houden lidstaten de ruimte om de handhaving zodanig in te richten dat dit goed past bij de nationale context. Dit sluit aan bij de Nederlandse inzet zoals verwoord in het BNC-fiche en daarmee is een belangrijk aandachtspunt aangaande de proportionaliteit van het voorstel voor Nederland weggenomen. De inrichting van toezicht en monitoring is in de meest recente tekst vrijer gelaten en sluit daarmee eveneens beter aan bij de Nederlandse inzet. Zo is er nu de ruimte gecreëerd om deze taken te verdelen over meerdere organen, zoals ook door Nederland voorgesteld.

Indien een akkoord wordt bereikt tussen de Raad en het Europees Parlement over het voorstel en overgegaan zal worden tot implementatie dan zal bezien worden hoe zo goed mogelijk invulling gegeven kan worden aan het verder beperken van de administratieve lasten. Het gaat bijvoorbeeld over de diverse transparantiemaatregelen die (ook) gelden voor het mkb. Daarom is het van belang bij de implementatie voldoende tools en hulpmiddelen (samen met sociale partners) te ontwikkelen en mkb werkgevers hierbij te ondersteunen. Een ander aandachtspunt bij de implementatie van de richtlijn blijft het zorgen dat de privacy steeds voldoende geborgd is.

15. D66: Deze leden vragen of de verwachting van de staatssecretaris is dat de drempelwaarde in het voorstel voor de jaarlijkse loonrapportage nog verder zal zakken, en welke drempelwaarde volgens de staatssecretaris nog acceptabel kan zijn.

De grenswaarden qua organisatiegrootte uit het originele voorstel voor de rapportagemaatregelen (vanaf 250 werknemers) zijn niet verlaagd en daarmee in lijn met de Nederlandse inzet uit het BNC-fiche. De verwachting is niet dat de drempelwaarde voor de jaarlijkse loonrapportage in de compromistekst van de Raad nog zal wijzigen. Nederland zet zich in om deze drempelwaarde op organisaties met meer dan 250 werknemers te houden.

16. D66: Tot slot vragen deze leden of de staatssecretaris een indruk kan geven van hoe de sociale partners op dit moment tegenover het gewijzigde voorstel staan.

Werkgeversorganisaties hebben aangegeven voorstander te zijn van het terugdringen van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. De maatregelen in het voorstel moeten tot dat doel leiden. Zij gaan ervan uit, dat een rapportageverplichting eerst vanaf 250 werknemers werkbaar is. Sociale partners spelen een belangrijke rol bij het vaststellen van genderneutrale criteria voor gelijk of gelijkwaardig werk, het realiseren van die maatregelen en de handhaving daarvan. De werknemersorganisaties hebben aangegeven positief tegenover het voorstel en maatregelen gericht op loontransparantie te staan. Wel hebben zij onder andere aangegeven de grenswaarde van 250 medewerkers voor rapportageverplichtingen te betreuren, aangezien daarmee een groot deel van de werkgevers niet onder de reikwijdte van de rapportageverplichtingen zal vallen. Ook hebben zij aandacht gevraagd voor de verankering van de positie van vakbonden in de richtlijn.

In de onderhandelingen is, met het oog op de autonomie van de sociale partners, door Nederland onder meer ingezet op het creëren van voldoende tijd en ruimte voor sociale partners in de uitwerking en uitvoering van diverse maatregelen. In de compromistekst is hieraan tegemoetgekomen. Uiteraard is het van belang ook bij de implementatie in overleg met de sociale partners te komen tot maatregelen die zo goed mogelijk aansluiten bij de Nederlandse praktijk.

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

Geannoteerde agenda raad werkgelegenheid en sociaal beleid (WSBVC) 6 december 2021

17. CDA: De leden van de CDA-fractie vragen wat de verwachting van de staatssecretaris is op de voortgang van de herziening van de Coördinatieverordening Sociale Zekerheid?¹⁰ Wordt hier spoedig voortgang op verwacht en zo ja, in welke richting moet dan gedacht worden?

Het voorstel Coördinatieverordening Sociale Zekerheid 883/2004 bevindt zich op dit moment in de triloof fase. Het Sloveens voorzitterschap voert daartoe overleg met de rapporteur van het EP en de lidstaten om te bezien of een compromis mogelijk is op de nog openstaande punten in de hoofdstukken toepasselijke wetgeving en werkloosheid. Dit zijn dezelfde openstaande punten als onder het Portugese voorzitterschap. Belangrijk onderwerp zijn de te hanteren uitzonderingen op de verplichting tot voorafgaande notificatie bij detachering. Of het Sloveens voorzitterschap erin zal slagen een compromis met voldoende draagvlak in EP en Raad te bereiken is op dit moment onduidelijk.

18. CDA: De leden van de CDA-fractie hebben kennisgenomen van het voorstel van de Europese Commissie voor Europese Minimumlonen. Deze leden zijn van mening dat werk moet lonen en dat iedere werknemer in Europa een fatsoenlijk loon hoort te hebben waarmee de normale vaste lasten kunnen worden betaald. Wat deze leden betreft gaan lidstaten zelf over de hoogte van de lonen en het vaststellen van minimumlonen. Op nationaal niveau kan er namelijk veel beter gekeken worden of minimumlonen voldoende koopkracht bieden in combinatie met bijvoorbeeld nationale systemen van belastingen en toeslagen. Het eerste conceptvoorstel hield te weinig rekening met de nationale situatie en het totaalpakket aan nationale regelgeving. Dat schiet het doel voorbij. De

¹⁰ Verordening (EG) nr. 883/2004.

eerdergenoemde leden zijn dan ook blij dat het plan op een aantal cruciale punten is gewijzigd: er komen geen verplichte Europees minimumpercentages voor minimumlonen, maar wel regels om te zorgen dat iedere lidstaat zorgt voor adequate en fatsoenlijke minimumlonen door wettelijke minimumlonen of collectieve onderhandelingen. Daarbij is er een belangrijke taak weggelegd voor de sociale partners. Het is goed dat we met dit voorstel armoede onder werkenden in heel Europa te lijf kunnen gaan, zonder dat er onnodig met een botte bijl door nationale 'best practices' wordt gegaan. Wel vragen deze leden of de staatssecretaris kan aangeven of, als de tekst waarop de Raad aankoerst ook de tekst van het definitieve akkoord met het Europees Parlement (EP) zou worden, het Nederlandse systeem van vaststelling van het minimumloon dient te worden aangepast. En zo ja op welke punten?

Het onderhandelingsresultaat van de Raad sluit goed aan bij de huidige, goed werkende, Nederlandse systematiek. In het geval dat de tekst waarop de Raad aankoerst ook de tekst van het definitieve akkoord met het EP zou worden, hoeft het Nederlandse systeem van vaststelling van het minimumloon, waarbij het minimumloon twee keer per jaar wordt geïndexeerd op basis van de ontwikkeling van contractlonen, niet te worden aangepast. Wel vraagt het huidige onderhandelingsresultaat frequenter te rapporteren over data over het minimumloon en de CAO-dekkingsgraad. Lidstaten met een CAO-dekkingsgraad onder de 70% zullen op basis van het onderhandelingsresultaat tevens een actieplan moeten opstellen ter bevordering van collectieve onderhandelingen. De CAO-dekkingsgraad in Nederland zit momenteel boven deze grens. Op basis van het originele Commissievoorstel dienden vier elementen meegewogen te worden bij de vaststelling en aanpassing van het minimumloon. Het ging om de elementen koopkracht, loonverdeling, loongroei en productiviteit. Het kabinet heeft zich ingezet om deze elementen niet bindend, maar richtinggevend te maken. Het onderhandelingsresultaat creëert – in lijn met de Nederlandse inzet – meer manoeuvreerruimte zodat de lidstaten zelf de relevantie en het gewicht van deze vier elementen kunnen bepalen. In de Nederlandse situatie kunnen deze elementen bijvoorbeeld een plek krijgen in de vierjaarlijkse evaluatie van het minimumloon.

19. CDA: De leden van de CDA-fractie hebben kennisgenomen van de geannoteerde agenda op het onderwerp 'richtlijnvoorstel gelijke lonen man/vrouw'. De minister geeft aan dat de onderhandelingen onder het Sloveense voorzitterschap sneller gegaan zijn dan was voorzien. Wat is hiervan de oorzaak?

De onderhandelingen over het richtlijnvoorstel zijn gestart in mei 2021. De eerste Raadswerkgroepen vonden plaats onder het Portugese voorzitterschap. Daarin zijn de eerste onderdelen van het richtlijnvoorstel en het Impact Assessment van de Commissie op ambtelijk niveau besproken aan de hand van (technische) vragen van de lidstaten aan de Commissie. Onder het Sloveense voorzitterschap is gestart met de onderhandeling over de tekst. In een betrekkelijk korte periode hebben vijf Raadswerkgroepen plaatsgevonden en is het voorzitterschap erin geslaagd op veel onderwerpen een compromis te vinden. Daardoor zijn de onderhandelingen sneller gegaan dan was voorzien.

20. CDA: Heeft het kabinet contact gehad met de werknemers- en werkgeversorganisaties over het initiële richtlijnvoorstel en over de ontwikkelingen in de tekst sindsdien? Zo ja, wat is de uitkomst van deze gesprekken?

Er is op verschillende momenten met sociale partners contact geweest over het voorstel, zowel na publicatie van het initiële richtlijnvoorstel als gedurende de onderhandelingen. Voorafgaand aan de onderhandelingen is input opgehaald ten aanzien van hun positie op het richtlijnvoorstel. De daaruit naar voren gekomen aandachtspunten zijn waar mogelijk meegenomen in de bepaling van het standpunt van het kabinet. Ook zijn deze punten ingebracht tijdens de onderhandelingen in de verschillende Raadswerkgroepen. Zie voor verdere toelichting ook het antwoord op de vraag van de leden van de D66 fractie.

21. CDA; De tekst is opgeschoven in de richting van de Nederlandse inzet en komt tegemoet aan de belangrijkste Nederlandse wensen zoals opgeschreven in het Beoordeling Nieuwe Commissie (BNC)-fiche. Tegelijkertijd lopen er nog discussies in de Raadswerkgroepen en wil Nederland zijn definitieve oordeel laten hangen van de uiteindelijk voorgestelde tekst. Welke discussies zijn er gaande en tot welke (positieve of negatieve) gevolgen voor Nederland kan dit leiden?

Op diverse onderdelen in de tekst is tijdens de laatste Raadswerkgroepen door lidstaten nog inbreng geleverd en zijn tekstvoorstellen door lidstaten ingediend. Daarmee kan de uiteindelijke compromistekst op plekken nog wijzigen. Dit ziet met name op de toepasbaarheid in de nationale context, bijvoorbeeld ten aanzien van diverse artikelen rondom rechtshandhaving zoals de verjaringstermijnen, toegang tot bewijs en de bewijslast. Op dit moment lijken er echter geen grote discussiepunten voorzien die voor het Nederlandse standpunt nog bepalend zijn.

22. CDA: Bedrijven met 250 of meer werknemers dienen in het Commissievoorstel een jaarlijkse loonrapportage op te stellen over de beloningen binnen het bedrijf. De Raad koerst erop aan deze drempelwaarde te handhaven, in het EP zijn voorstellen gedaan de drempelwaarde drastisch te verlagen onder andere naar 10 werknemers (het EP onderhandelt intern nog over de te kiezen drempelwaarde). Hoezeer acht de staatsecretaris het van belang de drempelwaarde van 250 werknemers te handhaven?

De grenswaarden qua organisatiegrootte uit het originele voorstel voor de rapportagemaatregelen (vanaf 250 werknemers) zijn niet verlaagd en daarmee in lijn met de Nederlandse inzet uit het BNC-fiche. De verwachting is niet dat de drempelwaarde voor de jaarlijkse loonrapportage in de compromistekst van de Raad nog zal wijzigen. Nederland zet zich in om deze drempelwaarde op organisaties met meer dan 250 werknemers te behouden.

23. CDA: De leden van de CDA-fractie hebben nog een aantal vragen over één van de economische noodinstrumenten die werd opgetuigd net na het uitbreken van de coronacrisis, namelijk Temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE), het Europese Unie (EU)-instrument voor tijdelijke deeltijd-Werkloosheidswet (WW) om tijdens de COVID-noodtoestand het risico op werkloosheid te beperken. Komt er een permanente opvolger van SURE? Wat is de inzet van Nederland hierin? Welk effect heeft SURE gehad in Nederland?

SURE is een instrument voor tijdelijke steun om inkomensverlies van burgers als gevolg van de COVID-19-uitbraak op te vangen en de toename in werkloosheid en de gevolgen ervan te beperken, alsook sommige uitgaven ten behoeve van gezondheid te financieren. Momenteel is 94,3 miljard euro van de beschikbare 100 miljard euro binnen SURE geëncouraged. Het gaat hier om steun aan 19 lidstaten. Nederland maakt geen gebruik van SURE. In de verordening is opgenomen dat de beschikbaarheid van het instrument eindigt op 31 december 2022. Over de tijdelijkheid van het instrument bent u op 11 juni 2020 geïnformeerd¹¹. SURE is specifiek gericht op de stijging van uitgaven gerelateerd aan het COVID-19 virus. Een permanente opvolger is momenteel niet aan de orde. In het Commissie werkprogramma voor 2022 staat aangekondigd dat de Commissie SURE weer zal gaan evalueren.

¹¹ Kamerstuk 2019-2020, 35 466 nr 6.

24. CDA: De leden van de CDA-fractie vragen hoe het kabinet aan kijkt tegen het paper welke Spanje en België hebben verspreid met een voorstel voor een Social Imbalance Procedure? Kan aangegeven worden hoe het Europese krachtenveld hierop gaat uitzien?

Zoals toegelicht in het verslag van de WSB-Raad van 15 oktober jl. gaven meerdere lidstaten gedurende de Raad aan het voorstel nog te bestuderen maar hier in eerste instantie positief tegenover te staan. Tegelijkertijd hebben enkele lidstaten aangegeven niet direct overtuigd te zijn van de toegevoegde waarde van het optuigen van een separaat proces. Ook in het huidige Semester is er reeds veel aandacht voor sociale kwesties. Ook Nederland heeft nog vragen over de eventuele toegevoegde waarde van het voorstel. Het voorstel zal naar verwachting binnenkort in meer detail worden besproken in het Sociaal Beschermingscomité (SPC) en Werkgelegenheidscomité (EMCO), ik verwacht dat er dan ook meer helderheid komt over het Europese krachtenveld.

Verslag Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid (WSB) van 15 oktober 2021

25. PvdA: De leden van de PvdA-fractie zijn zeer tevreden met het bereikte resultaat aangaande de richtlijn voor Europese minimumlonen in het Europees Parlement. Dit laat zien dat de wens voor een hoger leefbaar loon breed in Europa wordt gedeeld. De leden van PvdA-fractie vragen de staatssecretaris of hij net zo content is met de uitslag in het Europees Parlement en deze leden vragen de staatssecretaris om een inhoudelijke reactie op dit (Nederlandse) succes in het Europese Parlement?

26. PvdA: De leden van de PvdA-fractie vragen of de staatssecretaris verder in kan gaan aan welke onderdelen van de aangenomen richtlijn in EP Nederland al voldoet en welke niet. Welke maatregelen gaat de staatssecretaris nemen om wel te voldoen aan alle onderdelen van deze aangenomen richtlijn?

27. PvdA: De leden van de PvdA-fractie vragen of de staatssecretaris de verschillen tussen de compromistekst van het Sloveense voorzitterschap en het bereikte resultaat in het Europees Parlement kan aangeven. Kan de staatssecretaris daarbij ook aangeven in hoeverre hij bereid is om het magere Sloveense compromis te verbeteren richting de aangenomen richtlijn in het Europees Parlement? Zo nee, kan de staatssecretaris dan per verschil aangeven om welke redenen de staatssecretaris dit punt niet wilt steunen?

Antwoord op vragen 25 t/m 27

Momenteel wordt de positie van het EP nog geanalyseerd, maar na eerste lezing lijken de verschillen tussen de posities van de Raad en het EP fors.

In het verslag van de WSB-Raad van 6 december dat ik uw Kamer zal doen toekomen, zal ik tevens een opsomming opnemen van de voornaamste inhoudelijke amendementen uit het rapport van het Europees Parlement ten aanzien van het voorstel van de Europese Commissie.

Zoals aangegeven in mijn brief van 15 november jl.¹² ben ik van mening dat het huidige onderhandelingsresultaat van de Raad een op de inhoud gebalanceerd compromis is, dat nu maximaal aansluit bij de Nederlandse systematiek.

¹² Tweede Kamer, 2020-21, 21 501-31, nr.639

28. PvdA: Verder willen de leden van de PvdA-fractie weten waarom de staatssecretaris met landen optrekt in de Raad die het Commissievoorstel almaar willen af zwakken? Wat is de reden dat de staatssecretaris niet samenwerkt met buurlanden België en Luxemburg om tot een ambitieuze Raadspositie te komen tijdens deze Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid?

Om zo efficiënt mogelijk te opereren en de onderhandelingen in de Raad zoveel mogelijk te sturen richting de Nederlandse inzet, zoals verwoord in het BNC-fiche, heeft Nederland de samenwerking opgezocht met gelijkgezinde lidstaten. Gedurende de onderhandelingen heeft Nederland opgetrokken met een groot aantal lidstaten, op sommige onderdelen heeft Nederland tevens goed samengewerkt met België en Luxemburg.