

Beantwoording Schriftelijk Overleg Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, 5 oktober 2021

- 1. VVD: De leden van de VVD-fractie hebben kennisgenomen van de voortgang van het Richtlijnvoorstel toereikende minimumlonen. Ze vragen de minister of hij de lijn bestendigt dat het minimumloon een nationale bevoegdheid blijft. Hoe ziet de minister de inzet van de verschillende lidstaten met betrekking tot de nationale bevoegdheid en met welke lidstaten trekt hij op? Deze leden herkennen de genoemde disproportionaliteit van administratieve lasten en vragen op welke manier de minister dit met andere lidstaten verwacht op te pakken.**

Zoals in het BNC-fiche¹ aangegeven is het kabinet van mening dat de vaststelling van de hoogte van het minimumloon een nationale competentie is. Dit dient ook zo te blijven. Het kabinet ziet zich gesteund door de opinie van de Juridische Dienst van de Raad in haar opvatting dat de hoogte van het minimumloon een nationale competentie is en maakt daar gebruik van in het vervolg van de onderhandelingen over dit dossier.

Ik trek met een groot aantal lidstaten op die zich er ook voor inzetten dat het voorstel de bevoegdheidsverdeling respecteert, zoals vastgesteld in het Verdrag betreffende de werking van de EU.

Samen met een groot aantal lidstaten heb ik voorstellen ingediend ter aanpassing van de teksten die disproportionele administratieve lasten met zich meebrengen. Er wordt thans in de Raadswerkgroep gesproken over aanpassing van het voorstel om aan deze zorg tegemoet te komen. Zoals in het BNC-fiche aangegeven, blijft het kabinet zich ervoor inzetten om de administratieve lasten te beperken.

- 2. VVD: De leden van de VVD-fractie lezen dat 'Nederland zich goed kan vinden in de inhoud van de Raadsconclusies' over de zogenoemde 'gender mainstreaming' in de Europese Unie (EU)-begroting. Allereerst vragen deze leden om een verduidelijking van deze terminologie: wat betekent gender mainstreaming eigenlijk? En wat verwacht de minister dat de concrete consequenties zijn van de Raadsconclusies op de processen en uitkomsten op EU-niveau en de verwachtingen ten aanzien van de lidstaten?**

De Europese Rekenkamer definieert 'gendermainstreaming' als volgt; de actieve bevordering van gelijkheid van vrouwen en mannen in alle fasen en op alle gebieden van beleidsvorming en -uitvoering. De EU is krachtens het Verdrag verplicht om gendergelijkheid bij elk optreden te bevorderen, hetgeen de basis vormt voor gendermainstreaming. De Raadsconclusies volgen uit de aanbevelingen van de Europese Rekenkamer om het kader van de Commissie ter ondersteuning van gendermainstreaming te verbeteren en om bij het opstellen van de EU-begroting meer aandacht te besteden aan gendergelijkheid². De aanbevelingen zijn in lijn met de doelstellingen uit de gendergelijkheidsstrategie 2020-2025 van de Europese Commissie.

De Raadsconclusies bevatten acties en aanbevelingen voor de Commissie. De Commissie wordt opgeroepen haar institutionele raamwerk te versterken door in alle facetten van haar processen consequent aandacht te besteden aan gendergelijkheid. De Commissie wordt in haar samenwerking met lidstaten opgeroepen om systematisch een genderperspectief te integreren in toekomstige EU-strategieën en -beleid. Een voorbeeld is de oproep om de herstel- en veerkrachtplannen van de lidstaten en de uitvoering ervan nader te onderzoeken vanuit het perspectief van gendergelijkheid, en verslag uit te brengen over hoe deze hebben bijgedragen aan de bevordering van gendergelijkheid.

¹ Kamerstuk 22 112, nr. 2978

² European Court of Auditors, Special Report 10/2021: "Gender mainstreaming in the EU budget: time to turn words into action."

- 3. VVD: Daarnaast hebben de leden van de VVD-fractie vragen over het Richtlijnvoorstel beloningstransparantie en handhavingsmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen. Het Nederlandse kabinet schrijft zich positief te houden tegenover dit Richtlijnvoorstel. Deze leden merken echter op dat de richtlijn erg gedetailleerd lijkt te zijn en zij maken zich zorgen over de bureaucratie en administratieve lasten voor werkgevers enerzijds en de uitvoerbaarheid op overheidsniveau anderzijds. Kan de minister aangeven waarom hij vindt dat er een Europese wetgever nodig is om de gelijke beloning van man/vrouw op de werkvloer van Nederlandse bedrijven vorm te geven? Deze leden vragen het kabinet een iets kritischer houding aan te nemen als het gaat om subsidiariteit van dit voorstel. Is de minister het eens dat met dit voorstel op deze manier het risico ontstaat dat er nationaal nog erg weinig ruimte overblijft om een bij Nederland passende invulling te geven aan de doelstelling, bijvoorbeeld als het gaat om de administratieve lasten, de uitvoering en de proportionaliteit van sancties en boetes, waar de minister zelf ook aan refereert?**

Nederland vindt dat bij het vormgeven van de Richtlijn het uitgangspunt moet zijn dat de lidstaten voldoende ruimte krijgen om passende maatregelen te nemen die goed passen binnen de nationale praktijk en zet zich hier voor in tijdens de onderhandelingen. Dit ziet onder andere op de door de VVD genoemde punten als administratieve lasten voor werkgevers, de uitvoering, en sancties en boetes. Dit sluit aan bij de kanttekening die in het BNC-fiche is gemaakt op de proportionaliteit. Daarom trekt Nederland met gelijk gezinde lidstaten op om voorstellen te doen zodat de Richtlijn hier voldoende ruimte voor geeft. Zie ook antwoord 4.

Voorafgaand aan het voorstel voor deze Richtlijn, heeft de Commissie in 2014 reeds een aanbeveling³ aan de lidstaten gedaan over het versterken van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen door middel van transparantie. In 2017 heeft de Commissie een EU Actieplan 2017-2019⁴ aangenomen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken. Deze (niet-bindende) instrumenten hebben niet geleid tot een aanzienlijke daling van de loonkloof in Europese lidstaten. Daarom heeft de Commissie ditmaal een voorstel gedaan voor een (bindende) Richtlijn. Hiertoe is de Commissie bevoegd. Dit voorstel zal een gelijk niveau van bescherming van burgers in de EU waarborgen. Tevens vergroot dit voorstel het gelijk speelveld in de EU, hetgeen de werking van de interne markt bevordert. Immers de loontransparantiemaatregelen zullen binnen de hele EU gelden. Bedrijven dienen op de interne markt te voldoen aan dezelfde verplichtingen. Tot slot kan een gecoördineerde aanpak ter bevordering van gelijke beloning bijdragen aan het handhaven van gelijke beloning in de gehele EU.

Richtlijnvoorstel loontransparantie m/v

- 4. D66: De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de stand van zaken op het Richtlijnvoorstel beloningstransparantie en handhavingsmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen. Deze leden vragen hoe het eerste debat over het voorstel op 29 september is verlopen, en of de minister kan aangeven wat op dit moment het krachtenveld in de Raad is. Deze leden vragen welke tekstvoorstellen Nederland precies heeft ingediend bij het voorstel, en wat de verwachtingen zijn van de stemming op 9 december in het Europees Parlement (EP).**

Op 30 september vond een Raadswerkgroep plaats over het Richtlijnvoorstel beloningstransparantie en handhavingsmechanismen. Een nieuwe compromistekst voor hoofdstuk I (algemene bepalingen) en II (beloningstransparantie), zoals opgesteld door het Sloveense Voorzitterschap, is besproken. Er is onder meer stil gestaan bij de definitie van variabele componenten in geval van loon; het bieden van financiële steun bij het ontwikkelen van beloningsstructuren; en de grenswaarde van 250 werknemers.

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0678&from=EN>

In de Raad lijkt brede steun te zijn voor het aanpakken van een aantal oorzaken van de loonkloof via het vergroten van de loontransparantie op de werkvloer. Desondanks bestaan er ook veel vragen bij de lidstaten, deze zien onder andere op de definities in de tekst, de positie van het MKB en administratieve lasten, en het detailniveau van de regelgeving in het kader van de procedurele autonomie van de lidstaten.

De tekstvoorstellen van Nederland zien op onder andere flexibiliteit ten aanzien van de betrokkenheid van actoren zoals werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie en het orgaan voor gelijke behandeling. Ook zien de tekstvoorstellen op de autonomie van sociale partners met betrekking tot beloningsstructuren. Daarnaast vindt Nederland dat lidstaten meer ruimte moeten behouden om te bepalen welke sancties het meest effectief en coherent zijn binnen het nationale rechtsstelsel en welke taken en bevoegdheden een toezichthoudende instantie krijgt. Verder doet Nederland tekstvoorstellen over wie de proceskosten moet dragen zodat dit meer aansluit bij de huidige Nederlandse praktijk. Tot slot heeft Nederland vragen bij de gevolgen van het voorstel voor werkgevers, met name voor het MKB en tot de uitvoeringsartikelen van de richtlijn met betrekking tot het MKB.

De uitkomst van de onderhandelingen in de Raad is nog onzeker, de onderhandelingen zullen naar verwachting nog enige tijd in beslag nemen.

Op 30 september heeft een eerste debat plaatsgevonden in de EMPL-FEMM comités over het concept rapport van de co rapporteurs op het voorstel.⁵ Hoe de discussie in het Europees Parlement zich verder ontrolt, is thans nog lastig te voorspellen.

Raadsconclusies over gender mainstreaming in de EU-begroting

- 5. D66: De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de Raadsconclusies over 'gender mainstreaming' in de EU-begroting. Deze leden vragen of de minister zou kunnen toelichten wat dit concreet betekent voor de aanstaande begrotingen en op welke wijze systematisch een genderperspectief wordt geïntegreerd. Deze leden vragen op welke wijze Nederland er invulling aan wil geven om bij de herstelplannen ook meer aandacht te besteden aan gendergelijkheid, en welke van de aanbevelingen ook op nationaal niveau bij de begroting zou kunnen worden opgenomen.**

De Raadsconclusies bevatten acties en aanbevelingen voor de Commissie. De Commissie wordt opgeroepen haar institutionele raamwerk te versterken door in alle facetten van haar processen consequent aandacht te besteden aan gendergelijkheid. De Commissie wordt in haar samenwerking met lidstaten opgeroepen om systematisch een genderperspectief te integreren in toekomstige EU-strategieën en -beleids- en budgetteringsprocessen.

Op grond van de RRF-verordening moet de Commissie herstelplannen van lidstaten beoordelen en, indien zij tot een positieve beoordeling komt, een voorstel doen voor een uitvoeringsbesluit van de Raad. Met dat uitvoeringsbesluit wordt de beoordeling van een plan goedgekeurd en worden de hervormingen en investeringen die een lidstaat zal ondernemen vastgelegd. De diverse voorwaarden waaraan een herstelplan moet voldoen zijn vastgelegd in de RRF-verordening. Lidstaten moeten in hun plan toelichten hoe de maatregelen in het plan zullen bijdragen aan gendergelijkheid en gelijke kansen voor iedereen. Voor de kabinetsappreciatie van het voorgestelde uitvoeringsbesluit van de Raad is de vraag leidend of de Commissie de criteria uit de RRF-verordening goed heeft getoetst. Bij de bespreking van de uitvoeringsbesluiten in Raadsverband vraagt Nederland waar nodig ook aandacht voor het beleid gericht op gendergelijkheid en gelijke kansen.

De aanbevelingen die volgen uit de Raadsconclusies zijn gericht op de ambitie die de Commissie zichzelf heeft opgelegd om gender mainstreaming toe te passen in haar beleids- en budgetteringsprocessen. Nederland heeft in den brede aandacht voor gendergelijkheid binnen haar beleids- en budgetteringsprocessen.

Richtlijn Gendergelijkheid in Raden van Bestuur en Raden van Commissarissen

⁵ https://multimedia.europarl.europa.eu/en/empl-femm_20210930-0915-COMMITTEE-EMPL-FEMM_vd

- 6. D66: De leden van de D66-fractie hebben kennisgenomen van de kwartaalupdate over de Richtlijn Gendergelijkheid in Raden van Bestuur en Raden van Commissarissen. Deze leden vragen of de minister nader kan ingaan op de constatering dat er op dit moment geen aanleiding zou zijn om de Nederlandse positie ten aanzien van het Commissievoorstel te heroverwegen, gezien het feit dat de Eerste Kamer vorige week de wet voor het vrouwenquotum in de top van het bedrijfsleven heeft aangenomen. Deze leden vragen of dat voor het kabinet geen aanleiding is om de Nederlandse positie te heroverwegen.**

Uw Kamer heeft met de Eerste Kamer een gezamenlijk subsidiariteitsbezwaar (gele kaart) tegen het richtlijnvoorstel ingediend bij de Europese Commissie. Het kabinet is het eens met het doel van het richtlijnvoorstel voor meer vrouwen aan de top, maar meent dat nationale instrumenten zoals de genoemde aangenomen wet hiervoor toereikend zijn. Het kabinet heeft zich daarom uitgesproken tegen regelgeving van de Europese Unie op dit gebied en houdt in demissionaire status aan dit standpunt vast.

Richtlijn carcinogenen op het werk

- 7. D66: De leden van de D66-fractie hebben kennisgenomen van de voorgestelde aanscherping van de Richtlijn carcinogenen op het werk. Deze leden zijn verheugd dat het Europees Parlement nog een extra stap wil zetten ten opzichte van de Europese Commissie en door ook reproductie toxische stoffen en gevaarlijke medische producten mee te nemen in de uitbreiding. Deze leden vragen daarbij welke bezwaren andere lidstaten hebben bij deze uitbreiding en of de minister meer achtergrond kan geven bij deze bezwaren en waar die vandaan komen.**

Het bezwaar van veel andere lidstaten lijkt vooral procedureel van aard. Zij vinden dat in dit geval niet de juiste voorbereidingsprocedure gevolgd is, dat geldt zowel voor de toevoeging van reproductie toxische stoffen als voor gevaarlijke medische producten. Deze landen vinden dat de toevoeging van reprotox-stoffen via een zorgvuldige werkwijze dient te gebeuren, waarbij de regels van de comitologie worden betracht.

Specifiek ten aanzien van gevaarlijke medische producten vinden de lidstaten daarnaast het voorstel vanuit het Europees Parlement niet voldoende uitgewerkt en wordt de definitie van gevaarlijke medische producten (HMP) als onduidelijk ervaren. Daarnaast heeft een aantal lidstaten recent vraagtekens gezet bij de noodzaak van de uitbreiding van het toepassingsgebied met HMP.

Strategisch EU-kader gezondheid en veiligheid op het werk

- 8. D66: De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het Strategisch Raamwerk van gezond- en veiligheid op werk. Deze leden vragen op welke wijze de minister ervoor wil zorgen dat de ambitie in de richtlijn hoger wordt en of er steun kan worden verwacht van andere landen in de Raad.**

Het Strategisch Raamwerk is een agenda voor de inzet van de Europese Commissie de komende jaren. Het Raamwerk is geen richtlijn, maar bevat aankondigingen van richtlijnen en andere initiatieven. Het Raamwerk bevat meerdere elementen. Wat betreft het werken met gevaarlijke stoffen ben ik van opvatting dat de Commissie verdergaande voorstellen had kunnen doen. Zo is er door mijn voorganger tijdens het Nederlands voorzitterschap bepleit dat voor de bescherming tegen kankerverwekkende stoffen op het werk er tenminste 50 grenswaarden (normen) voor specifieke stoffen moeten komen. De Commissie heeft hiertoe voorstellen gedaan, en inmiddels zijn er voor zo'n 25 stoffen Europese grenswaarden vastgesteld. De urgentie voor volgende stappen lijkt nu echter te ontbreken in het Raamwerk. Tijdens de komende Raad van 15 oktober zal worden gereageerd op het Strategisch Raamwerk en zal in de Nederlandse interventie de inzet op dit punt worden toegelicht. Tijdens de Raad zal blijken of andere lidstaten het Nederlandse ambitieniveau delen en wat eventuele vervolgstappen van deze lidstaten kunnen zijn.

- 9. D66: De leden van de D66-fractie vragen of de in het vorig schriftelijk overleg genoemde 'Climate Action Social Facility' hetzelfde is als het Social Climate Fund waar het kabinet een Beoordeling Nieuwe Commissievoorstellen (BNC)-fiche over naar de Kamer heeft gestuurd. Deze leden vragen of de extra opbrengsten van de Emission Trading Scheme (ETS) inderdaad zullen worden ingezet voor een fonds voor reducerende maatregelen en het tegengaan van energiearmoede, zoals bij het vorige overleg werd verwacht.**

De leden van de D66-fractie vragen of de *Climate Action Social Facility* hetzelfde is als het *Social Climate Fund*. Dit klopt. Waar voorafgaand aan publicatie van het voorstel gesproken werd over een *Climate Action Social Facility*, is bij publicatie van het voorstel gekozen voor de naam *Social Climate Fund*⁶. Het *Social Climate Fund* maakt onderdeel uit van het Fit-for-55-pakket. Het Fit-for-55-pakket geeft invulling aan het juridisch bindende Europese broeikasgasreductiedoel van ten minste netto 55% in 2030 t.o.v. 1990, zoals vastgelegd in de Europese Klimaatwet. In het voorstel van de Commissie correspondeert de grootte van het *Social Climate Fund* met ongeveer 25% van de opbrengsten uit de voorgestelde introductie van het emissiehandelssysteem voor gebouwde omgeving en transport (*Emissions Trading System for Buildings and Road Transport*, ETS-BRT). Middelen uit het fonds kunnen op basis van het Commissievoorstel gebruikt worden voor tijdelijke directe inkomenssteun, die afnemend en direct gerelateerd aan de gevolgen van het ETS-BRT moet zijn, en voor specifieke emissiereducerende maatregelen.

Hoe het fonds precies financieel gedekt wordt, is momenteel nog onduidelijk. De Commissie heeft aangekondigd naar verwachting in het najaar (2021) een afzonderlijk voorstel te presenteren voor aanpassing van de verordening van het Meerjarig Financieel Kader (MFK), waarmee het vastleggingenplafond en betalingenplafond voor 2025, 2026 en 2027 opgehoogd worden. Dit voorstel zal te zijner tijd worden geapprecieerd. Daarnaast zal de Commissie in het najaar (2021) een voorstel tot aanpassing van het Eigenmiddelenbesluit (EMB) presenteren, waaronder een voorstel om vanaf 2026 een eigen middel op basis van een deel van de opbrengsten van het ETS toe te voegen als financiering voor de EU-begroting. Ook dit voorstel zal te zijner tijd worden geapprecieerd.

Verslag van de Informele Raad WSB van 8 en 9 juli 2021

- 10. CDA: De leden van de CDA-fractie danken de minister voor het verslag van de Informele Raad WSB van 8 en 9 juli 2021. Het is goed dat de lidstaten hebben besproken welke initiatieven van activerend arbeidsmarktbeleid er zijn in hun eigen land, met name gericht op het bereiken van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zijn er voorbeelden te noemen die mogelijk ook voor de Nederlandse arbeidsmarkt relevant/interessant zijn?**

In de discussie werden meerdere voorbeelden ingebracht. Zo gaven landen aan aandacht te hebben voor de kwaliteit en toegankelijkheid van kinderopvang. Eén lidstaat gaf een toelichting over een maatschappelijke dialoog om te komen tot een nieuwe lange termijn strategie voor inclusieve werkomgevingen. Ook was er een lidstaat die aangaf werkomgevingen aan te willen passen zodat mensen met een handicap er kunnen werken. Anderen hadden aandacht voor landelijke gebieden en de mogelijkheden die er zijn om bijvoorbeeld ICT-training te kunnen geven op afstand. Nederland herkent zich in de voorbeelden die door andere landen geschetst zijn.

- 11. CDA: In het verslag lezen de leden van de CDA-fractie dat alle lidstaten het belang van een leven lang leren en ontwikkelen onderstrepen. Sommige lidstaten**

⁶ Zie ook het BNC-fiche over het Social Climate Fund, Kamerstuk 22 112, nr. 3198

benadrukken het belang van de EU-fondsen voor het financieren van deze initiatieven. Kan hier meer duiding aan gegeven worden? Om welke initiatieven gaat dit en aan welke bedragen voor financiering moet gedacht worden? Geldt ook dat er voor Nederland wellicht mogelijkheden zijn inzake EU-fondsen op dat vlak? Maken we daar ook gebruik van of gaan we dat in toekomst eventueel doen?

Verschillende Europese fondsen kunnen worden benut om te investeren in vaardigheden en menselijk kapitaal, waaronder het Europees Sociaal Fonds+ (ESF+), REACT EU en Erasmus+. Daarnaast kunnen lidstaten ervoor kiezen om middelen afkomstig uit de faciliteit voor herstel en veerkracht (Recovery and Resilience Facility, RRF) hiervoor in te zetten. De uiteindelijke programmering van de fondsen en inhoud van de herstelplannen is aan lidstaten zelf, uiteraard binnen de kaders van de geschetste (fonds)verordeningen. Het is daarom lastig om een goede inschatting te maken van welke bedragen aan financiering hiervoor beschikbaar zijn. Nederland zet ESF-middelen deels in voor leven lang ontwikkelen. Ook zal onder REACT EU aanvullend budget beschikbaar gesteld worden voor ESF+, gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van kwetsbare werkenden door het verkrijgen van basisvaardigheden.

12. CDA: De leden van de CDA-fractie lezen dat een aantal lidstaten aangeeft dat het vaker thuiswerken voor bepaalde groepen kansen biedt. Hierbij kan worden gedacht aan mensen die wonen in afgelegen gebieden, gehandicapten en anderen met een afstand tot de fysieke arbeidsmarkt, maar er zijn ook risico's. Kan de minister de kansen en risico's nader toelichten?

Thuiswerken kent zowel voordelen als nadelen. Zo kan het missen van sociale contacten en het combineren van werk-privé een grote uitdaging zijn. Anderzijds zijn er ook voordelen aan thuiswerken zoals minder reistijd, een vaak efficiëntere manier van werken door betere concentratie en meer autonomie en mogelijkheden voor het combineren van werk-privé. Uit diverse onderzoeken blijkt dat werkgevers en werknemers, met het oog op de toekomst na corona, de voorkeur geven aan een mengvorm van thuiswerken en werken op kantoor of een locatie elders.

Het demissionaire kabinet heeft de SER op 30 maart jl. om breed advies gevraagd over de toekomst van hybride werken. Met het advies van de SER in de hand kan het kabinet een Agenda voor de toekomst van hybride werken vormgeven. De SER is gevraagd in zijn advies ten minste aandacht te besteden aan de gevolgen van hybride werken voor de (mentale) gezondheid van werkenden, voor de organisatiecultuur, kantoorinrichting en arbeidsplekken, voor mobiliteit en milieu, voor benodigde wet- en regelgeving, voor de economie en voor specifieke groepen (zoals zzp'ers, starters op de arbeidsmarkt, ouderen, mensen met minder digitale vaardigheden, etc.). Ook is de SER gevraagd wat de toekomst van hybride werken betekent voor scholing van toekomstige en huidige werkenden. En wat hybride werken voor sociaal-maatschappelijke gevolgen kan hebben, zoals bijvoorbeeld voor de combinatie tussen werk, privé en mantelzorg. De SER heeft aangegeven haar advies naar verwachting eind 2021/begin 2022 te kunnen afronden.

Fiche: Mededeling "Europees Strategisch Kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027"

13. CDA: De leden van de CDA-fractie lezen dat de Europese Commissie een nieuw strategisch kader heeft gepresenteerd met daarin de voorgenomen doelstellingen en initiatieven op het gebied van gezond en veilig werken voor de periode 2021-2027. Het strategisch kader richt zich op drie belangrijke hoofdlijnen voor de komende jaren, waarbinnen een groot aantal acties wordt onderscheiden. Deze leden constateren met genoegen dat de Commissie het belang ziet van anticiperen op en omgaan met veranderingen in de nieuwe wereld van werk. Het is goed dat de Commissie komt met voorstellen om de Richtlijn 89/654/EEG betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen en de Richtlijn 1990/270 Minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid met betrekking tot het werken met beeldschermapparatuur te herzien en onder meer de beschermende limieten voor asbest en lood te actualiseren. De eerdergenoemde leden van de CDA-fractie delen het beeld van de minister dat er sprake is van een beperkte ambitie van de Commissie ten aanzien van het beschermen van werknemers tegen de blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Het is goed dat het kabinet hiervoor aandacht zal vragen bij de Commissie. Kan de minister aangeven of de Commissie bereid is meer ambitie te tonen? Wat is de reden dat de Commissie met voorstellen komt die mogelijk maar een beperkt effect hebben?

Het Strategisch Kader is recent door de Commissie gepubliceerd. Vooralsnog lijkt de Commissie van mening te zijn dat de acties en doelen in deze strategie adequaat zijn. Zoals ik aangaf in mijn antwoord op vraag 8 doet de Commissie maar een beperkt aantal voorstellen ten aanzien van het beschermen tegen blootstelling aan gevaarlijke stoffen op het werk. Ik heb op dit moment geen nadere informatie over de overwegingen van de Commissie ter zake.

14. CDA: De Commissie zal een campagne op EU-niveau met betrekking tot geestelijke gezondheid op het werk voorbereiden, waarin nieuwe uitdagingen op het gebied van de geestelijke gezondheid van werknemers worden beoordeeld en richtsnoeren voor acties zullen worden voorgesteld. Ook geeft de Commissie aan, te komen met een gepaste vervolgactie op de EP-resolutie ten aanzien van het recht op onbereikbaarheid (buiten werktijd) voor werknemers. Kan op elk van de bovengenoemde voorstellen aangegeven worden wanneer deze aangepast/uitgevoerd worden?

In het gepubliceerde Europees Strategisch Kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 is door de Europese Commissie een tijdslijn⁷ opgenomen met de activiteiten die voor de komende jaren zijn voorzien. Er is vooralsnog geen verdere informatie beschikbaar over de aankomende voorstellen. Uw Kamer wordt na publicatie van een voorstel binnen de gebruikelijke termijn middels een BNC-fiche geïnformeerd over de inhoud van het voorstel, evenals een kabinetsappreciatie. Voor de vervolgactie op de EP-resolutie ten aanzien van het recht op bereikbaarheid (buiten werktijd) roept de Commissie de Europese sociale partners op om gezamenlijk overeengekomen oplossingen te vinden voor de uitdagingen die voortvloeien uit telewerken, digitalisering en het recht om offline te zijn, voortbouwend op de kaderovereenkomst inzake digitalisering van de Europese sociale partners.

15. CDA: De leden van de CDA-fractie lezen dat de Commissie als tweede hoofdlijn inzet op verbetering van de preventie van arbeidsgerelateerde ziekten en ongevallen. Ook in deze hoofdlijn wordt een aantal voorstellen gedaan waarbij de leden van de

⁷ Zie pagina 9 onder de volgende link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>

CDA-fractie vragen wanneer deze voorstellen aangepast/uitgevoerd worden. Verder zal de Commissie een wetgevend voorstel doen ten aanzien van het voorkomen en bestrijden van gendergerelateerd geweld tegen vrouwen. Kan de minister, op basis van de informatie die nu beschikbaar is, dit voorstel nader toelichten en een indicatie geven wanneer dit voorstel behandeld wordt?

In haar recente Staat van de Uniespeech gaf Commissievoorzitter Ursula von der Leyen aan dat het voorstel zal toezien op preventie, bescherming en vervolging, zowel offline als online. Er is geen verdere informatie beschikbaar over het voorstel. Uw Kamer wordt na publicatie van het voorstel binnen de gebruikelijke termijn middels een BNC-fiche geïnformeerd over de inhoud van het voorstel, evenals een kabinetappreciatie.

16. CDA: De leden van de CDA-fractie constateren dat als derde hoofdlijn wordt aangegeven dat de Commissie lering zal trekken uit de huidige pandemie en noodprocedures en richtsnoeren gaat ontwikkelen voor een snelle invoering, uitvoering en monitoring van maatregelen bij mogelijke toekomstige gezondheids crises, in nauwe samenwerking met actoren op het gebied van de volksgezondheid. Kan aangegeven worden wanneer hiervan de eerste resultaten kenbaar worden gemaakt?

Het is van belang lering te trekken uit de COVID-19-pandemie en de paraatheid voor mogelijke toekomstige gezondheids crises te vergroten. De Europese Commissie heeft hiervoor acties aangekondigd, hierbij gaat het om verschillende initiatieven waarbij als tijdspad 2022 en 2023 wordt genoemd. Dit betreft onder meer een onderzoek naar de gevolgen van de COVID-19-pandemie en de effectiviteit en efficiëntie van de EU en nationale structuren op arbeidsomstandigheden terrein om noodprocedures en voorlichting uit te kunnen rollen naar werkgevers en werknemers. Voor meer achtergronden wordt verwezen naar het BNC-fiche⁸.

17. SP: De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van de voorstellen van de Europese Commissie met betrekking tot Werkgelegenheid en Sociaal Beleid. Zij achten de inzet voor een Europese Unie zonder arbeidsgelateerd overlijden en de preventie van arbeidsgelateerde ziekten en ongevallen een stap in de goede richting. Zij lezen dat de Nederlandse inzet zich richt op het nog verder aanscherpen van deze doelstelling op enkele gebieden. Daarom vragen zij hoe de regering, gezien deze ambities, gaat inzetten en vooruitlopen op deze doelstelling en welke concrete maatregelen de regering hiervoor zal nemen in Nederland.

De regering heeft de Kamer op 15 juni jl. geïnformeerd over de op te stellen Arbovisie 2040⁹. Daarin wordt de ambitie genoemd om een trendbreuk te bewerkstelligen in het aantal mensen met negatieve gezondheidseffecten door het werk, het aantal arbeidsongevallen, en daarmee het (arbeidsgelateerde) ziekteverzuim. Momenteel ligt de Hoofdlijnennotitie van de Arbovisie bij de SER voor advies en is tevens aan uw Kamer gezonden. Wij verwachten het advies van de SER in het eerste kwartaal van 2022 te ontvangen.

⁸ Kamerstukken II (2020-2021), 22112 nr. 3183

⁹ TK 25883/413. Kamerbrief 'Op weg naar de Arbovisie 2040! Hoofdlijnennota', 15-06-2021