

NAAM:	RICHTLIJN	GELIJKE BEHANDELING BUITEN ARBEID	
Publicatiedatum:	02-07-2008	Fase:	Bespreking in Raadswerkgroep loopt nog
BNC-fiche:	Kamerstuk 31544 nr. J;10		
Bevoegdheid:	VWEU art. 19	Besluitvormingsprocedure:	Unanimiteit
Subsidiariteit:	Positief		
Proportionaliteit:	Positief		
Bijzonderheden:	Toezegging (T01237) aan de Eerste Kamer over voorleggen onderhandelingsresultaat indien bereikt i.v.m. reikwijdte van het voorstel.		
Inzet:	Resultaat:		
<p>In 2008 heeft de Europese Commissie een voorstel gepubliceerd voor een richtlijn inzake gelijke behandeling buiten de arbeid, ongeacht godsdienst of levensovertuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid. Dat voorstel, dat gebaseerd is op artikel 19 VWEU, scheidt een kader voor het verbod van discriminatie op deze gronden.</p> <p>Het kabinet was positief ten aanzien van de totstandkoming van een richtlijnvoorstel op dit gebied. Nederland hecht grote waarde aan de bescherming van fundamentele rechten, waaronder het recht op gelijke behandeling. Het kabinet heeft aangegeven in de onderhandelingen in ieder geval in te zetten op verbetering van de rechtszekerheid van het voorstel door onduidelijkheden ten aanzien van reikwijdte en terminologie. Uitgangspunt daarbij is het voorkomen van disproportionele financiële, praktische, juridische gevolgen.</p> <p>Bij de onderhandelingen over de richtlijn is de kabinetsinzet er op gericht, de richtlijn zo veel mogelijk te laten aansluiten op de nationale beleidskeuzen en, daar waar dat niet mogelijk is, het creëren van voldoende ruimte voor lidstaten om eigen afwegingen te maken bij de invulling van de verplichtingen uit de richtlijn en de implementatie van die verplichtingen waar nodig in de tijd te spreiden.</p> <p>Het kabinet was bezorgd over de wijze waarop de doelstellingen volgens het voorstel gerealiseerd zouden moeten worden. Daarom pleitte het kabinet voor expliciete en duidelijke afbakening van de werkingsfeer van de richtlijn met inachtneming van de bevoegdheidsverdeling tussen de lidstaten en de EU, alsmede voor een verduidelijking van de gehanteerde terminologie en de financiële en administratieve impact.</p>	<p>Een aantal lidstaten deelde de zorgen van Nederland over de mogelijke financiële, juridische en praktische gevolgen. Tijdens de besprekingen in de eerste Raadswerkgroepen na publicatie van het richtlijnvoorstel zijn deze zorgen goeddeels weggenomen.</p> <p>Om de richtlijn tot stand te brengen is unanimiteit vereist. Omdat enkele lidstaten (principeel) tegen het richtlijnvoorstel zijn om redenen van subsidiariteit, ligt het voorstel geblokkeerd. Tijdens het recente Portugese voorzitterschap is er geen verandering gekomen in de opstelling van de deze lidstaten.</p> <p>Nederland heeft vrijwel alle onderwerpen in de richtlijn al door middel van nationale wetgeving geregeld. Sinds Nederland in 2016 het VN-verdrag handicap heeft geratificeerd en tegelijk de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) heeft uitgebreid, worden voor Nederland geen verstrekkende gevolgen meer verwacht, indien er een akkoord zou worden bereikt over de richtlijn in de huidige vorm.</p>		

NAAM:	RICHTLIJN	GENDERBALANS BIJ BEURSGENOTEERDE BEDRIJVEN	
Publicatiedatum:	14-11-2012	Fase:	Besprekingen in Raadswerkgroep
BNC-fiche:	Kamerstuk 33 483, nr. 2		
Bevoegdheid:	VWEU art. 157, lid 3	Besluitvormingsprocedure:	QMV
Subsidiariteit:	Negatief		
Proportionaliteit:	N.v.t.		
Bijzonderheden:	De Eerste en Tweede Kamer hebben een gezamenlijk subsidiariteitsbezwaar tegen dit voorstel ingediend bij de Europese Commissie (gele kaart). De reactie van de Europese Commissie daarop is voor kennisgeving aangenomen.		
Inzet:	Resultaat:		
<p>Het kabinet onderschrijft het belang om een sterkere positie van vrouwen in de top van bedrijven te bevorderen, maar is niet van mening dat hier op Europees niveau maatregelen voor moeten worden genomen.</p> <p>De belangrijkste motivatie van het voorstel is dat de Europese Commissie het tempo waarin vrouwen naar de top van bedrijven doordringen onvoldoende vindt. Op dit moment bepaalt elke lidstaat zelf in welke mate dit in de eigen nationale context een probleem wordt geacht, waarbij rekening wordt gehouden met de uitgangssituatie en de binnenlandse politieke opvattingen. De uitkomst is een verschillende aanpak en verschillende regelgeving in de lidstaten.</p> <p>De Commissie wil hier leidend/harmoniserend optreden door een norm, termijn en doelgroep te bepalen, maar heeft de noodzakelijkheid van de keuzes hiervoor in de ogen van het kabinet onvoldoende duidelijk gemaakt. Ook is onvoldoende aangetoond waarom optreden op Europees niveau noodzakelijk zou zijn.</p> <p>Het kabinet heeft in 2012 om die reden een negatieve subsidiariteitsbeoordeling van het voorstel gegeven.</p>	<p>Onderhandelingen over het richtlijnvoorstel zijn aangevangen in februari 2013. Nederland heeft in de onderhandelingen duidelijk aangegeven tegen het voorstel te zijn, en voorstander te zijn van een nationale aanpak in de lidstaten. Nederland wenst in ieder geval geen richtlijn, maar hooguit een Raadsaanbeveling.</p> <p>Nederland vormt met een aantal lidstaten, dat soortgelijke bezwaren als Nederland heeft, een blokkerende minderheid. Door deze blokkerende minderheid ligt het dossier al enkele jaren stil in de Raad.</p>		

NAAM:	RICHTLIJN	HERZIENING DETACHERINGSRICHTLIJN	
Publicatiedatum:	08-03-2016	Fase:	Afgerond
BNC-fiche:	Kamerstuk 22 112, nr. 2104		
Bevoegdheid:	VWEU art. 53, lid 1 en art. 62	Besluitvormingsprocedure:	QMV
Subsidiariteit:	Positief		
Proportionaliteit:	Positief		
Bijzonderheden:	<p>In mei 2016 trokken de parlementen van elf lidstaten, voornamelijk uit Midden- en Oost-Europa, een gele kaart tegen het voorstel. De Commissie heeft de bezwaren weerlegd en het voorstel voortgezet.</p> <p>Polen en Hongarije hebben voor het Europees Hof van Justitie nietigverklaring geëist van de herzieningsrichtlijn. Het Hof heeft de nietigverklaring in december 2020 afgewezen.</p> <p><i>Moties</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gelijk loon voor gelijk werk, oneerlijke concurrentie in Europa tussen vrachtwagenchauffeurs tegengaan<sup>1</sup></li> <li>• Detacheringsstermijn van 24 maanden bekorten<sup>2</sup></li> </ul>		
<b>Inzet:</b>	<b>Resultaat:</b>		
<p>Nederland heeft in de jaren voorafgaand aan het EU-voorzitterschap van Nederland (2016) <b>(pro)actief</b> gepleit voor aanpassing van de detachingsrichtlijn om gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plek te bevorderen en oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan.</p> <p>Het kabinet kon het wijzigingsvoorstel van de detachingsrichtlijn op hoofdlijnen positief ontvangen. Het kabinet beschouwde dit voorstel als een gewenste aanvulling op het bestaande regelgevend kader.</p> <p>De gedetacheerde werknemer kan aanspraak maken op een uitgebreidere harde kern van <b>arbeidsvoorwaarden</b> dan in de oorspronkelijke detachingsrichtlijn. Het kabinet is positief over deze voorstellen, want het geeft invulling aan de doelstelling om gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek te realiseren.</p> <p>Nederland steunde dat de arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerde <b>uitzendkrachten</b> worden gelijk getrokken met de arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de inleners zoals geformuleerd in de Uitzendrichtlijn. Bovendien mogen lidstaten bepalen dat de gelijke behandeling van gedetacheerde uitzendkrachten nog verder wordt gecompleteerd.</p> <p>Het kabinet was een voorstander van <b>versterkte administratieve samenwerking en versterking van de handhaving</b>. Dat is van belang met het oog op de bestrijding van fraude en misbruik.</p>	<p>Tijdens het Bulgaars voorzitterschap is in mei 2018 een akkoord in de trilogonderhandelingen bereikt. Twee lidstaten stemden tegen, vier onthielden zich van stemming.<sup>3</sup></p> <p>De gedetacheerde werknemer kan aanspraak maken op een uitgebreidere harde kern van <b>arbeidsvoorwaarden</b> (o.a. inclusief huisvestingsomstandigheden en reis-en verblijfkosten) dan in de oorspronkelijke detachingsrichtlijn. De arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerde uitzendkrachten worden gelijk getrokken met de arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de inleners.</p> <p>De arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerde <b>uitzendkrachten</b> worden gelijk getrokken met de arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de inleners zoals geformuleerd in Artikel 5 van de Uitzendrichtlijn 2008/104/EC. Bovendien mogen lidstaten bepalen dat de gelijke behandeling van gedetacheerde uitzendkrachten nog verder wordt gecompleteerd.</p> <p>In het onderhandelingsresultaat is <b>versterkte administratieve samenwerking</b> opgenomen en ook een rol voorzien voor het Platform Zwart Werk. Ook wordt in de herziene richtlijn ingezet op samenwerking tussen autoriteiten op het gebied van misbruik en fraude.</p> <p>De inlenende en de uitlenende lidstaat zijn verantwoordelijk voor de <b>controle en handhaving</b> van de herziene detachingsrichtlijn alsmede de handhavingsrichtlijn uit 2014 en moeten de nodige maatregelen treffen bij niet-naleving.</p> <p>Als door een lidstaat wordt vastgesteld dat een werkgever <b>ten onrechte</b> de indruk heeft gewekt dat er sprake is van detachering mag de werknemer geen minder gunstige</p>		

<sup>1</sup> Motie van Gijs van Dijk (PvdA) en Jasper van Dijk (SP), 8 juni 2017, Kamerstukken 21501-35, nr. 442

<sup>2</sup> Motie van Gijs van Dijk (PvdA) en Jasper van Dijk (SP), 8 juni 2017, Kamerstukken 21501-35, nr. 444

<sup>3</sup> Zie Voortgangsrapportage Detachingsrichtlijn 3 april 2018 (Kamerstuk 2018D22717)

Om duidelijk te maken wanneer een werknemer onder het Nederlandse recht valt, achtte het kabinet het wenselijk om de voorgestelde **detacheringstermijn** van 24 maanden in de richtlijn op te nemen.

Het kabinet was positief over de uitbreiding van de richtlijn van alleen de bouwsector naar **alle sectoren**. In Nederland werd deze mogelijkheid reeds gebruikt, de winst zit in het gelijk speelveld dat zou ontstaan in de EU.

arbeidsvoorwaarden krijgen dan wanneer er wel sprake zou zijn van detachering.

Als een gedetacheerde werknemer wordt **doorgedetacheerd** naar een andere lidstaat dan waar hij gewoonlijk werkt, dit wordt beschouwd als een rechtstreekse detachering naar de andere lidstaat i.h.k.v. de detacheringsrichtlijn en handhavingsrichtlijn naar de andere lidstaat.

De maximale **detacheringstermijn** waarin de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden van de ontvangende lidstaat van toepassing is op gedetacheerde werknemers wordt beperkt tot 12 maanden, met een mogelijke verlenging van 6 maanden.

De herziene detacheringsrichtlijn wordt toegepast op de **wegtransportsector** wanneer de lex specialis voor transport van toepassing is. Tot dat moment is de oorspronkelijke detacheringsrichtlijn van toepassing zijn op transport. De lex specialis voor transport is inmiddels in werking getreden, maar wordt nog door de lidstaten geïmplementeerd.

NAAM:	VERORDENING	HERZIENING VERORDENING COORDINATIE SOCIALE ZEKERHEID 883/2004	
Publicatiedatum:	13-12-2016	Fase:	Eerste lezing, triloofase.
BNC-fiche:	Kamerstuk 22112 nr. 2299		
Bevoegdheid:	VWEU art. 48	Besluitvormingsprocedure:	QMV
Subsidiariteit:	Positief		
Proportionaliteit:	Positief		
Bijzonderheden:	Behandelvoorbehoud Tweede Kamer en informatieafspraken (Kamerstuk 34655, nr.5)		
Inzet:	Resultaat:		
<p>Nederland heeft met een open, exportgerichte economie belang bij een goed functionerende interne markt. In de context van het vrije verkeer van EU-burgers is ook hun sociale bescherming van belang. De Verordening is een instrument ter verwezenlijking van het vrij verkeer van personen in de EU. Het kabinet hechtte (en hecht) hier belang aan. Tegelijkertijd is het volgens het kabinet van belang dat sociale regels worden gerespecteerd, er sprake is van een evenredige lastenverdeling tussen de lidstaten en dat sociale zekerheidsprestaties alleen worden verstrekt als mensen daadwerkelijk een band hebben met het land waar zij een sociale zekerheidsprestatie aanvragen. In het kader van de sociale zekerheidscoördinatie is ingezet op gelijk loon voor gelijk werk. Fatsoenlijk werk en daarbij passende sociale zekerheidsvoorzieningen voor alle EU-burgers zijn van groot belang. Anderzijds mogen premieverschillen in de sociale zekerheid tussen lidstaten volgens het kabinet niet leiden tot oneerlijke concurrentie op loonkosten.</p> <p>De waardering van het voorstel verschilde per onderwerp. Ten aanzien van de voorstellen op het terrein van <b>toepasselijke wetgeving, detachering en A1-verklaringen</b> kon het kabinet zich grotendeels vinden in de voorstellen. Voor wat betreft de <b>wijzigingen op de werkloosheidsuitkeringen</b>, met name de periode om met behoud van de werkloosheidsuitkering in een andere EU lidstaat naar werk te zoeken en de wijziging van de regels die bepalen welke lidstaat de werkloosheidsuitkering aan grensarbeiders en migrerende EU-burgers betaalt stelde het kabinet zich kritischer op.</p> <p>Op het gebied van werkloosheidsuitkeringen was en is de inzet gericht op het beperken van de export. Hiertoe zet Nederland zich in voor een zo kort mogelijke exportduur en is Nederland voorstander van behoud van het huidige woonlandstelsel dan wel voor invoering van het werklandbeginsel onder strikte voorwaarden. Ook zet Nederland zich in voor maatregelen gericht op vergroting van de arbeidsparticipatie, wijziging van de regels voor de berekening van de uitkering en verbetering van de handhaving.</p> <p>Ten aanzien van de voorstellen over <b>gegevensuitwisseling, gezinsbijlagen en langdurige zorg</b> is de impact van de wijzigingen voor Nederland beperkt. Het kabinet stond over het algemeen positief tegenover de voorstellen.</p>	<p>Nederland heeft tegen de algemene oriëntatie en tegen het voorlopig akkoord gestemd. In de triloog-onderhandelingen over de richtlijnherziening is op dit moment sprake van een blokkerende minderheid van lidstaten. Deze is kwetsbaar, omdat de lidstaten die onderdeel uitmaken van de blokkerende minderheid, uiteenlopende bezwaren hebben ten aanzien van het voorstel tot herziening. Nederland en een aantal gelijkgezinde lidstaten hebben zich uitgesproken tegen aanpassingen in het hoofdstuk werkloosheid. Midden en Oost-Europese lidstaten zijn tegen de door het Europees Parlement gewenste aanscherpingen in het hoofdstuk toepasselijke wetgeving, met name tegen de verplichting tot voorafgaande notificatie bij detachering. Het is daarom onzeker of de blokkerende minderheid standhoudt.</p> <p>Het kabinet heeft zich met gelijkgezinde lidstaten ingezet om de procedures omtrent A1-verklaringen te verbeteren en oneerlijke concurrentie tegen te gaan. Wat betreft <b>toepasselijke wetgeving, detachering, A1-verklaringen en tegengaan van premieschoppen</b> zijn de onderhandelende partijen het reeds eens over de volgende wijzigingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De verlenging en codificatie van de termijn van voorafgaande verzekering (drie maanden) voor detachering.</li> <li>• De codificatie van de onderbrekingsperiode (twee maanden) tussen twee detacheringen.</li> <li>• Een aanscherping van de bemiddelingsprocedure bij geschillen over bijvoorbeeld de A1-verklaring.</li> <li>• De verplichting voor de uitgevende instelling om een A1-verklaring met terugwerkende kracht in te trekken bij fraude;</li> <li>• De mogelijkheid voor het werkland tot weigering van een A1-verklaring als die niet helemaal is ingevuld.</li> </ul> <p>Op het terrein van <b>werkloosheidsuitkeringen</b> is tot nu onvoldoende bereikt. Voor Nederland belangrijke onderdelen uit het werkloosheidshoofdstuk - zoals behoud van het huidige woonlandbeginsel, handhavingsmaatregelen, maatregelen ter bevordering van de arbeidsparticipatie en regels voor de berekening van de hoogte van de uitkering - spelen geen rol meer in de triloogonderhandelingen.</p> <p>Ten aanzien van <b>gegevensuitwisseling</b> is in de onderhandelingen wel vooruitgang geboekt. Zo kunnen fraude en onjuistheden beter worden achterhaald door systematische gegevensuitwisselingen mogelijk te maken.</p>		

Het herzieningsvoorstel van de Commissie bevat geen beperking van export of indexatie van uitkeringen. Het kabinet was voor **indexatie van gezinsbijslagen** en beperking van export van uitkeringen.

Daarnaast wordt het hoofdstuk over **grensoverschrijdende invordering van premies en ten onrechte betaalde uitkeringen en zorg** aangescherpt. Ook wordt het proces van de **vergoedingen van ziektekosten tussen de lidstaten** verbeterd en worden voorzieningen voor de uitvoering getroffen voor situaties waarin mensen met terugwerkende kracht onder de sociale zekerheidswetgeving van een andere lidstaat vallen.

Ten aanzien van **langdurige zorg** is overeenstemming bereikt dat de status quo wat betreft langdurige zorg wordt gehandhaafd. Dit betekent dat de werkingssfeer van de Verordening niet mag worden uitgebreid en dat de definitie van langdurige zorg er niet toe mag leiden dat ineens andere prestaties als prestaties bij langdurige zorg moeten worden gecoördineerd. Verder is overeenstemming bereikt over het feit dat de prestaties bij langdurige zorg en prestaties bij ziekte en moederschap in één hoofdstuk worden gecoördineerd in plaats van twee hoofdstukken, ter voorkoming van veranderingen in de uitvoering en verandering van rechten.

In de onderhandelingen is geen **indexatie van gezinsbijslagen** tot stand gekomen. Slechts enkele lidstaten waren hier voorstander van. De overgrote meerderheid van de lidstaten, het EP en de Commissie achtte dit echter een discriminerende maatregel.

NAAM:	RICHTLIJN	HERZIENINGEN (II, III & IV) RICHTLIJN CARCINOGENE EN MUTAGENE STOFFEN	
Publicatiedatum:	CMD II: 10-01-2017 CMD III: 05-04-2018 CMD IV: 22-09-2020	Fase:	CMD II: Afgerond CMD III: Afgerond CMD IV: Bespreking in Raadwerkgroepen loopt nog
BNC-fiche:	CMD II: Kamerstuk 22112, nr. 2308 CMD III: Kamerstuk 22112, nr. 2560 CMD IV: Kamerstuk 22112, nr. 2968		
Bevoegdheid:	VWEU art. 153, lid 2 onder b jo. 153, lid 1 onder a	Besluitvormingsprocedure:	QMV
Subsidiariteit:	CMD II: Positief CMD III: Positief CMD IV: Positief		
Proportionaliteit:	CMD II: Positief CMD III: Positief CMD IV: Positief		
Bijzonderheden:	N.v.t.		
Inzet:	Resultaat:		
<p>Het kabinet hecht zeer aan gezond en veilig werk en is daarom <b>groot voorstander</b> van de aanvullingen op en herzieningen van de richtlijn. Het kabinet is van mening dat met de herzieningen de bescherming van werknemers aan de blootstelling van carcinogene en mutagene stoffen wordt verbeterd. Ook dragen de voorstellen volgens het kabinet bij aan een meer gelijk speelveld binnen de Europese Unie.</p> <p>Afgelopen jaren heeft het kabinet daarom, samen met andere lidstaten en Nederlandse werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging, herhaaldelijk aan de Europese Commissie verzocht om een substantiële <b>uitbreiding</b> van het aantal stoffen met grenswaarden in de Europese richtlijn. Het kabinet had bij de verschillende herzieningen echter graag meer ambitie gezien en heeft er in de onderhandelingen voor gepleit het aantal stoffen met grenswaarden op Europees niveau uit te breiden.</p> <p><b>CMD II:</b> Het kabinet had in het herzieningsvoorstel graag ook grenswaarden voorgesteld gezien voor dieselmotoremissies, benzo(a)pyreen en MOCA (4,4, methyleen bis 2 chlooraniline).</p> <p><b>CMD III:</b> Het kabinet had graag voorstellen willen zien voor grenswaarden voor dieselmotoremissies en benzo(a)pyreen.</p> <p>Het kabinet zou graag nog in het <b>CMD IV</b> voorstel opgenomen zien dat uiterlijk in januari 2028 door de Commissie een onderzoek naar de haalbaarheid van een verdere verlaging van de grenswaarde van <b>benzeen</b> wordt gestart, zoals in het advies van het Europese Raadgevend Comité voor Veiligheid en Gezondheid op de Werkplek werd opgenomen.</p>	<p>De Commissie heeft conform Nederlandse wens, in samenspraak met aantal gelijkgezinde lidstaten, na het eerste voorstel tot <b>uitbreiding</b> van de richtlijn steeds nieuwe voorstellen voor verdere uitbreidingen gepubliceerd. Ook kijkt de Commissie bij introductie van een laatste herzieningsvoorstel al vooruit naar een volgend wijzigingsvoorstel met grenswaarden, en is op te merken dat deze opeenvolgende herzieningen op relatief korte termijn worden geïnitieerd.</p> <p>De triloogonderhandelingen over de tweede en derde richtlijnherziening carcinogene en mutagene stoffen zijn respectievelijk in oktober 2018 en januari 2019 afgerond. Hieronder wordt chronologisch ingegaan op de onderhandelingsresultaten van de richtlijnherzieningen. Daarbij is het van belang op te merken dat de derde richtlijnherziening gepubliceerd werd terwijl de onderhandelingen over de tweede richtlijnherziening nog niet waren afgerond.</p> <p><b>CMD II:</b> De grenswaarde voor dieselmotoremissie is in de onderhandelingen alsnog opgenomen in de richtlijnherziening. Voor benzo(a)pyreen is alsnog een huidnotatie opgenomen.</p> <p><b>CMD III:</b> Voor MOCA (4,4, methyleen bis 2 chlooraniline) is een grenswaarde en een huidnotatie toegevoegd in het huidige voorstel.</p> <p><b>CMD IV:</b> Op dit moment lopen de onderhandelingen voor de vierde herziening van de richtlijn nog.</p>		

NAAM:	RICHTLIJN	EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉLEVEN	
Publicatiedatum:	26-04-2017	Fase:	Afgerond
BNC-fiche:	Kamerstuk 22112, nr. 2353		
Bevoegdheid:	VWEU art. 153, lid 1, sub i en lid 2, sub b	Besluitvormingsprocedure:	QMV
Subsidiariteit:	Gevraagd om verdere onderbouwing alvorens een definitief oordeel te kunnen vormen		
Proportionaliteit:	Deels negatief en deels positief		
Bijzonderheden:	<p>De Eerste en Tweede Kamer hebben een gezamenlijk subsidiariteitsbezwaar tegen dit voorstel ingediend bij de Europese Commissie (gele kaart). De reactie van de Europese Commissie daarop is voor kennisgeving aangenomen.</p> <p>Tijdens de onderhandelingen is invulling gegeven aan de motie Wiersma c.s. en motie Van Weyenberg.</p>		
Inzet:	Resultaat:		
<p>Het kabinet heeft het richtlijnvoorstel van de Commissie deels positief en deels onvoldoende overtuigend beoordeeld. Dat laatste hangt met name samen met het feit dat Nederland op een aantal onderdelen de onderbouwing van de subsidiariteit, proportionaliteit en/of doelmatigheid onvoldoende vond en een nadere uitwerking daarvan wenselijk achtte.</p> <p>Het kabinet ondersteunde het doel van de richtlijn, het stimuleren van arbeidsparticipatie van vrouwen en een meer evenwichtige verdeling van arbeid en zorgtaken, maar was van mening dat het vormgeven van verlofregelingen een nationale competentie is. Het kabinet was dan ook van mening dat voorschriften op Europees niveau op dit terrein overbodig zijn en onnodig ingrijpen in het nationale sociale stelsel. Het kabinet had tevens vragen bij de onderbouwing van verwachte effecten van de voorstellen.</p> <p>Conform de motie Wiersma c.s. heeft het kabinet uitgedragen dat de richtlijn geen inbreuk mag plegen op de Nederlandse sociale zekerheid, hetgeen o.a. impliceert dat de richtlijn geen betalingsvereisten mag bevatten.</p> <p>De wens van de Commissie om betaald <b>vaderschapsverlof</b> in te voeren was in lijn met het streven van het kabinet om op termijn een verdere uitbreiding van het kraamverlof te realiseren. Over de precieze gewenste lengte van dit verlof en de relatie met de arbeidsduur wilde Nederland graag een nadere onderbouwing van de Commissie ontvangen alvorens een beoordeling van dit voorstel te kunnen geven.</p> <p>Aanvullend was het voor het kabinet van belang dat deze vorm van verlof niet beperkt blijft tot vaders, maar dat het verlof ook <b>gelijkgesteld</b> wordt voor de (vrouwelijke) partner van de moeder zoals reeds de situatie is in Nederland. Ook heeft het kabinet gevraagd naar de positie van andere samenlevingsvormen. Het kabinet heeft daarom, conform de motie Weyenberg, bezwaren gemaakt tegen het schrappen van de verduidelijking dat partners die volgens nationale wetgeving gelijkgesteld zijn aan vaders ook recht hebben op vaderschapsverlof.</p>	<p>Op 24 januari 2019 is een principeakkoord bereikt tussen de Europese instellingen over de richtlijn. In lijn met de gele kaart die de Tweede Kamer, samen met de Eerste Kamer getrokken heeft, heeft Nederland tegen de richtlijn gestemd. Een gekwalificeerde meerderheid steunde echter het onderhandelingsresultaat. Denemarken, Hongarije, Nederland en Slovenië stemden tegen en Oostenrijk en Polen onthielden zich van stemming.</p> <p>Een betaling tijdens het <b>vaderschapsverlof</b> van 10 dagen op het niveau van wat men bij ziekte zou krijgen werd door de lidstaten aanvaardbaar geacht. Uiteindelijk is overeengekomen dat de vergoeding een in de nationale wetgeving vastgelegd plafond in acht moet nemen. Dit recht zal ook worden uitgebreid tot gelijkwaardige tweede ouders indien en voor zover erkend in de nationale wetgeving.</p> <p>Het artikel dat partners die volgens nationale wetgeving gelijkgesteld zijn aan vaders ook recht hebben op vaderschapsverlof is geschrapt. Het schrappen vond plaats op verzoek van een flink aantal lidstaten die deze <b>gelijkstelling</b> in hun nationale wetgeving niet willen. Lidstaten die vaderschapsverlof willen toekennen aan partners die volgens nationale wetgeving gelijk gesteld zijn aan vaders kunnen dit regelen in hun nationale wetgeving en daarmee verder gaan dan waartoe de richtlijn verplicht.</p> <p>In eerste instantie is het aantal betaalde maanden <b>ouderschapsverlof</b> teruggebracht van 4 naar 2 maanden, waarvan 6 weken betaald ouderschapsverlof waarbij de hoogte van de betaling wordt bepaald door de lidstaten. In de trilogonderhandelingen werd, echter overeengekomen werknemers recht op bezoldiging te geven tijdens de <b>gehele twee niet-overdraagbare maanden</b> ouderschapsverlof.</p> <p>De <b>verlenging</b> van de periode waarin ouderschapsverlof kan worden opgenomen van 8 jaar naar 12 jaar is geschrapt uit de richtlijn.</p> <p>De formulering omtrent het niveau van betaling is aangepast naar "<b>adequa</b>t" naar het oordeel van de</p>		



Wat de introductie van betaald **ouderschapsverlof** van 4 maanden betreft achtte het kabinet de doeltreffendheid en daarmee de proportionaliteit van een dergelijke maatregel onvoldoende onderbouwd. De bezwaren van het kabinet bij het voorstel waren met name gericht op de **verplichte betaling van twee maanden** ouderschapsverlof. Het kabinet achtte het onwenselijk een dergelijke wettelijke verplichting in te voeren.

Ten aanzien van de **verlenging** van de periode waarin ouderschapsverlof kan worden opgenomen van 8 jaar naar 12 jaar werd volgens het kabinet de proportionaliteit evenmin aangetoond.

Belangrijke kritiek van het kabinet was dat het niveau van betaling volgens het richtlijnvoorstel "**adequaaf**" moest zijn, hetgeen juridisch onhelder is. Inzet van het kabinet was om te verduidelijken dat het gaat om adequaat «naar het oordeel van de lidstaat».

Ook voor de uitbreiding van het **zorgverlof** tot 5 dagen gedeeltelijk betaald verlof geldt dat de doeltreffendheid ten aanzien van het bereiken van een evenwicht tussen werk en privéverantwoordelijkheden en in het verlengde daarvan de arbeidsparticipatie van vrouwen volgens het kabinet onvoldoende is aangetoond.

lidstaten". Daaraan is toegevoegd dat de adequaatheid indien gewenst tevens in samenspraak met sociale partners kan worden vastgesteld. Ook mogen lidstaten zelf bepalen of de betaling tijdens deze verlofvormen door werkgevers, de overheid of een combinatie geschiedt.

In eerste instantie werd de uitbreiding van **zorgverlof** tot 5 dagen gedeeltelijk betaald verlof, door de lidstaten uit de tekst geschrapt. In de triloogonderhandelingen werd, om het Parlement tegemoet te komen, de door de Commissie voorgestelde minimumduur van zorgverlof opnieuw in de tekst opgenomen.

NAAM:	RICHTLIJN	TRANSPARANTE EN VOORSPELBARE ARBEIDSVOORWAARDEN	
Publicatiedatum:	21-12-2017	Fase:	Afgerond
BNC-fiche:	Kamerstuk 22112 nr. 2486		
Bevoegdheid:	VWEU art. 153 lid 2 onder b	Besluitvormingsprocedure:	QMV
Subsidiariteit:	Positief		
Proportionaliteit:	Deels positief, deels negatief		
Bijzonderheden:	N.v.t.		
Inzet:	Resultaat:		
<p>Het kabinet onderschreef het algemene doel van het richtlijnvoorstel om zekerder en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tevens te zorgen voor aanpassingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt alsook betere leef- en arbeidsomstandigheden. Het kabinet had echter ook een aantal kanttekeningen.</p> <p>Het kabinet kon de voorstellen tot <b>uitbreiding van het informatiepakket</b> over de arbeidsrelatie in het algemeen ondersteunen.</p> <p>Het kabinet beoordeelde het vastleggen van een reeks van <b>minimumeisen aan de arbeidsvoorwaarden</b> zoals opgenomen in het voorstel van de Europese Commissie in beginsel positief, omdat ze bijdragen aan een minimumvloer binnen Europa en een gelijk speelveld bevorderen.</p> <p>Het kabinet was positief over de keuze voor een aantal <b>minimumrechten</b> die met name voor werknemers in preciaire arbeidscontracten, zoals flexwerkers, relevant zijn en over het belang om concurrentie op sociale normen op dit terrein tegen te gaan en de geboden mogelijkheid om deze onderwerpen ook door cao-partijen op nationaal niveau te laten regelen.</p> <p>Het kabinet had bezwaren tegen het opnemen van een <b>Europese definitie van werknemer, werkgever en arbeidsrelatie</b> en door beperking van de uitzonderingsmogelijkheden. Daardoor zou de mogelijkheid vervallen om af te wijken in geval van een arbeidsrelatie die incidenteel en/of bijzonder van aard is, mits hiervoor objectieve redenen bestaan. Inzet was om aan te sluiten bij de Nederlandse definitie van werkgever.</p> <p>Het kabinet achtte het voorgestelde wettelijke <b>rechtsvermoeden</b> te vergaand. Het voorstel hield in dat wanneer bepaalde informatieverplichtingen niet zijn nageleefd er een rechtsvermoeden bestaat dat de werknemer een arbeidsrelatie heeft voor onbepaalde tijd, dat er geen sprake is van een proefperiode of dat de werknemer een voltijdse betrekking heeft.</p> <p>Ook had het kabinet bezwaar tegen het voorstel dat wanneer de werknemer <b>ontslagen is of nadeel ondervindt wegens gebruik van de rechten uit de richtlijn</b>, op de werkgever de bewijslast rust om aan te tonen dat het ontslag of de nadelige behandeling het</p>	<p>De richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is op 13 juni 2019 aangenomen door de EPSCO-Raad. Nederland heeft ingestemd met de totstandkoming van de richtlijn. Het kabinet heeft een wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden geformuleerd. De implementatietermijn van deze wet verloopt op 1 augustus 2022.</p> <p>De richtlijn leidt ertoe dat de <b>informatie</b> die de werkgever aan werknemers moet verstrekken over hun rechtspositie en arbeidsvoorwaarden wordt <b>uitgebreid</b>. De informatietermijn, die in het oorspronkelijke voorstel twee maanden bedroeg is verkort: de kerninformatie moet gedurende de periode tussen de eerste werkdag en de zevende dag worden verstrekt, de rest binnen één maand.</p> <p>Daarnaast krijgen werknemers een aantal inhoudelijke <b>minimumrechten</b>, zoals een maximale proeftijdduur, het recht op een minimale voorspelbaarheid van hun werkrooster en op het combineren van meerdere banen en recht op gratis opleidingen wanneer die volgens wetgeving en/of cao verplicht zijn. Bij cao kan van de bepalingen over inhoudelijke minimumrechten worden afgeweken, mits het algemene beschermingsniveau niet verlaagd wordt. Tevens wordt de positie van flexwerkers (waaronder oproepwerknemers) versterkt. Net als de in Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) gaat de richtlijn uit van maatregelen die zien op de voor werkgever geldende oproep- en afzegtermijn.</p> <p>In het onderhandelingsresultaat is geen <b>Europese definitie van werknemer en werkgever</b> opgenomen. In de richtlijn wordt verwezen naar de arbeidsrelatie, zoals omschreven in de nationale wet of cao, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie.</p> <p>Het door de Commissie voorgestelde vergaande wettelijke <b>rechtsvermoeden</b> heeft geen plaats gekregen in de richtlijn. Een EP-wens die is gehonoreerd betreft het opnemen van een extra artikel ter bescherming van werknemers met oproepcontracten. Lidstaten dienen op grond van dit artikel een of meer maatregelen te nemen, waaronder een weerlegbaar rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidscontract. In Nederland geldt al een weerlegbaar rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Naar aanleiding van het bezwaar van Nederland is aan de regel ten aanzien van <b>ontslag of nadeel bij gebruik</b></p>		

gevolg was van andere objectieve redenen. Dit voorstel paste niet in het Nederlandse rechtssysteem waar ontslag vooraf wordt getoetst door het UWV of de rechter.

**van de rechten uit de richtlijn** opgenomen dat de lidstaten de mogelijkheid moeten krijgen om deze regel niet toe te passen in procedures waarin een rechtbank of andere bevoegde instantie de feiten moet onderzoeken. Met name in stelsels waarin sprake is van een preventieve ontslagtoets.

NAAM:	VERORDENING			OPRICHTING EUROPESE ARBEIDSAUTORITEIT	
Publicatiedatum:	15-03-2018	Fase:	Afgerond		
BNC-fiche:	Kamerstuk 34 924, nr. 3				
Bevoegdheid:	Art. 46, art. 48, art. 53, lid 1, art. 62 en art. 91, lid 1 VWEU.	Besluitvormingsprocedure:	QMV		
Subsidiariteit:	Positief				
Proportionaliteit:	Positief				
Bijzonderheden:	Behandelvoorbehoud van de Tweede Kamer, inclusief aanvullende informatieafspraken.				
Inzet:		Resultaat:			
<p>Het kabinet kon op hoofdlijnen instemmen met het voorstel tot oprichting van een Europese Arbeidsautoriteit (ELA). Het voorstel sloot aan bij de inzet van het kabinet in het Regeerakkoord, dat benadrukt het belang van effectieve handhaving van de regels op het gebied van de interne markt, grensoverschrijdende arbeid en sociale zekerheid.</p> <p>Het kabinet wilde, in het licht van zijn terughoudendheid jegens nieuwe agentschappen, van de Commissie vernemen waarom gekozen is voor de <b>benaming</b> "Autoriteit", aangezien die term een supranationale autoriteit suggereert, die verder gaat dan de bevoegdheden die de ELA in dit voorstel zijn toebedacht.</p> <p>Het kabinet hechtte er aan dat de ELA een samenwerkingsverband werd, en geen Europese Arbeidsinspectiedie <b>taken</b> van nationale inspectiediensten overneemt. Ook moest voorkomen worden dat de Arbeidsautoriteit de facto gaat bepalen hoe lidstaten hun nationale inspecties moeten gaan inrichten, bijvoorbeeld als gevolg van de doorwerking van Europese afspraken in het nationale uitvoeringsproces.</p> <p>Het kabinet achtte het wenselijk dat reeds <b>bestaande goed lopende samenwerkingsverbanden</b> door de komst van de ELA niet verstoord worden. De pragmatische inzet van het kabinet impliceerde ook dat dat de mogelijkheden tot bilaterale of regionale samenwerking (zoals bijvoorbeeld binnen de Benelux) onverkort in stand moet blijven.</p> <p>Het kabinet vond dat de voorstellen rondom <b>informatievoorziening</b> voor mobiel werkenden in de EU niet mochten overlappen met bestaande informatiekanalen, zoals het EURES-netwerk. Daarbij zou de relatie tussen de Europese Commissie, de ELA en het EURES-netwerk verduidelijkt moeten worden.</p> <p>Over de faciliterende rol van de ELA bij <b>handhaving</b> oordeelde het kabinet ten principale positief. Het praktische belang van de ELA zou er voor het kabinet in gelegen zijn dat dit het thans bestaande handhavingstekort op de interne markt zou verminderen.</p> <p>Het kabinet was in principe voorstander van een <b>bemiddelingsfunctie</b> bij de ELA, maar wilde meer helderheid over wat dit inhoudt. Het kabinet was tegen</p>		<p>Op 14 februari 2019 is een principeakkoord bereikt tussen de Raad, de Europese Commissie, en het Europees Parlement. Nederland heeft ingestemd met de voorgestelde wijzigingen, aangezien deze wijzigingen in lijn waren met het BNC-fiche.</p> <p>Hoewel de lidstaten de voorkeur hadden voor de benaming van het Europees Arbeidsagentschap, is in de triloof fase is op voorspraak van de Commissie en het Europees Parlement besloten om de <b>benaming</b> "Autoriteit" te behouden. Benadrukt is dat dit niet tot regelgevende bevoegdheden zou leiden. Het agentschap is ondersteunend ten aanzien van lidstaten.</p> <p>In de uiteindelijke tekst is een lid toegevoegd om ervoor te zorgen dat de ELA op geen enkele wijze gevolgen heeft voor de <b>bevoegdheden</b> van de lidstaten voor de toepassing en de handhaving van het toepasselijke Uniewetgeving, de eigen nationale stelsels van arbeidsverhoudingen, het nationale arbeidsrecht en de inrichting van de (werkzaamheden van) de nationale inspecties.</p> <p>In de onderhandelingen is verduidelijkt dat de oprichting van de ELA <b>bestaande bilaterale overeenkomsten</b> en regelingen voor administratieve samenwerking tussen de lidstaten onverlet laat.</p> <p>Ten opzichte van de voorstellen rondom <b>informatievoorziening</b> houdt de ELA zich niet actief bezig met arbeidsbemiddeling, hetgeen bij EURES belegd blijft.</p> <p>Tussen de onderhandelende partijen is overeengekomen dat de ELA een faciliterende rol aanneemt ten aanzien van grensoverschrijdende <b>handhaving</b>. Er zal geen dwang komen vanuit ELA om deel te nemen aan gezamenlijke inspecties. Lidstaten bepalen zelf of ze deelnemen.</p> <p>Deelname aan <b>bemiddeling</b> moet vrijwillig moet zijn. Een bemiddelaar moet, samen met de betrokken lidstaat, streven naar consensus, eventueel met hulp van deskundigen uit andere lidstaten of van de Commissie, die alle twee alleen een adviserende rol hebben.</p> <p>Het voorstel van de Commissie om de activiteiten van het "Technisch Commissie" en van de "Rekencommissie" van de <b>Administratieve Commissie (AC)</b> over te hevelen naar de ELA is niet overgenomen in het eindresultaat van</p>			

bindende uitspraken, wanneer een lidstaat niet haar expliciete medewerking aan de bemiddeling heeft toegezegd.

Het kabinet vroeg meer helderheid over de relatie tussen de Autoriteit en de **Administratieve Commissie (AC) en de ELA** en had zorgen over een verplaatsing van taken van de AC naar de ELA.

Het kabinet wilde bij de verdere vormgeving van de ELA de nadruk leggen op het ondersteunende karakter. De voorkeur van het kabinet ging uit naar een relatief kleine netwerkorganisatie. Ook was het kabinet van mening dat al bestaande **middelen** gevonden moeten worden ten behoeve van het opzetten van het agentschap. Gewaakt zou moeten worden tegen bureaucratie, waarbij wat het kabinet betreft deze administratieve verplichtingen niet zouden mogen afleiden van de kerntaken van de ELA.

Het feit dat de ELA primair een instrument van de lidstaten is, vraagt ook om helderheid over wat in de praktijk de rol van de **Commissie** precies zal zijn.

de onderhandelingen. Ook zijn de taken van de Arbitragecommissie van de AC niet overgedragen aan de ELA. De ELA en de AC wel verplicht een samenwerkingsovereenkomst op te stellen om dubbel werk te voorkomen en goede samenwerking te waarborgen.

Tijdens de onderhandelingen is benadrukt dat de **administratieve lasten** minimaal zullen zijn. De activiteiten van het agentschap worden veelal uitgevoerd wanneer een lidstaat hierom vraagt, en vaak in het licht van de noodzaak van betere handhaving. Dat betekent dat lidstaten zelf de administratieve verplichtingen in de hand kunnen houden. De Commissie heeft aangegeven de **middelen** voor de ELA te vinden in de huidige begroting van het Directoraat-Generaal voor Employment, waarbij het budget van de bestaande organen, (EURES ECO en platform voor de aanpak van zwartwerk) die opgaan in de ELA ook zijn meegenomen.

De **Commissie** heeft zitting in de Management Board.

NAAM:	Verordening	Europees globaliseringsfonds (EGF) 2021-2027 en aanpassing EGF t.b.v. no-deal Brexit	
Publicatiedatum:	30 mei 2018, aanpassing <sup>4</sup> op 4 september 2019	Fase:	Afgerond
BNC-fiche:	22 112, nr. 2629, en 22 112, nr. 2824		
Bevoegdheid:	VWEU art. 175, 3e alinea	Besluitvormingsprocedure:	QMV
Subsidiariteit:	Origineel voorstel: Negatief Aanpassing n.a.v. de Brexit: positief		
Proportionaliteit:	Origineel voorstel: Negatief Aanpassing n.a.v. de Brexit: positief		
Bijzonderheden:	N.v.t.		
Inzet:	Resultaat:		
<p>De Commissie publiceerde op 30 mei 2018 het voorstel voor het Europees Globaliseringsfonds (EGF) vanaf 2021. Belangrijkste onderdelen van dit voorstel waren de uitbreiding van de doelstelling van het EGF van steun bij ontslag als gevolg van globalisering en financiële crises naar de algemene doelstelling van het verlenen van steun bij ontslag bij een grote herstructurering. Daarnaast werd voorgesteld om de minimumdrempel voor aanvragen te verlagen van 500 ontslagen werknemers naar 250 ontslagen werknemers binnen een bepaalde referentieperiode.</p> <p>Het kabinet zette vraagtekens bij <b>de doelstelling</b> van het voorstel, omdat het vond dat de doelstelling van het EGF, het verlenen van steun bij ontslag naar aanleiding van grote herstructureringen, voldoende op lidstaatniveau geregeld kan worden en een nationale zaak tussen werkgevers, werknemers en overheid betreft.</p> <p>In het voorstel van de Commissie was geen <b>einddatum</b> van de looptijd van het EGF opgenomen en het budget kwam bovenop het MFK. Het kabinet zette in op plaatsing van het EGF binnen de MFK-plafonds en een looptijd van het EGF gelijktijdig aan die van het MFK.</p> <p>Daarnaast zette het kabinet vraagtekens bij de voorgestelde verlaging van de <b>minimumdrempel</b> van ontslagen werknemers, omdat er al een uitzonderingsbepaling bestond in de huidige verordening waardoor aanvragen mogelijk zijn bij minder dan 500 ontslagen werknemers als deze een grote impact op de regio hebben.</p> <p>De kabinetsbeoordeling van de voorgestelde aanpassing van het EGF 2014-2020 is gedaan in de context van de voorbereidingen op een eventuele no-deal Brexit. Het kabinet steunde de aanpassing zoals voorgesteld door de Commissie. Het kabinet was tevreden met het feit dat het budget niet werd verhoogd en de aanvraag- en toewijzingscriteria niet versoepeld werden.</p>	<p>In de Raad werd op 15 maart 2019 een akkoord bereikt op het voorstel voor het EGF vanaf 2021. Nederland heeft tegen dit Raadsakkoord gestemd. Naast Nederland stemde slechts één andere lidstaat tegen de Raadspositie op het EGF. Twee lidstaten onthielden zich van stemming.</p> <p>Medio december 2020 werd er een akkoord bereikt tussen de Raad en het Europees Parlement. Nederland heeft tegen deze uitkomst uit de triloog gestemd. De uitkomst van de triloog werd door een grote meerderheid van de lidstaten gesteund.</p> <p>In dit akkoord is de <b>minimumdrempel</b> voor aanvragen verder verlaagd (van 250 naar 200 ontslagen werknemers), terwijl de <b>doelstelling</b> breed is gebleven. Alle herstructureringen die ontslagen tot gevolg hebben komen in aanmerking voor het fonds.</p> <p>Wel is er een <b>einddatum</b> van het EGF opgenomen in de verordening gelijk aan de MFK periode (2027).</p> <p>Op 4 september 2019 stelde de Europese Commissie voor om de werkingssfeer van het EGF 2014-2020 uit te breiden, zodat aanvragen voor financiële steun uit dit fonds mogelijk werden in geval van een <i>no deal</i> Brexit. Op 24 oktober 2019 is de aanpassing (ongewijzigd) aangenomen en in werking getreden.</p>		

<sup>4</sup> Betreft een aanpassing van het EGF voor de periode 2014-2020 om de werkingssfeer van het EGF uit te breiden zodat aanvragen voor steun mogelijk werden in het geval van een no-deal Brexit.

NAAM:	Verordening	EUROPEES SOCIAAL FONDS PLUS (ESF+) 2021-2027	
Publicatiedatum:	30-05-2018, geactualiseerd voorstel op 28-05-2020 <sup>5</sup>	Fase:	Afgerond
BNC-fiche:	Kamerstuk 22112, nr. 2630, en Kamerstuk 34998, E	Nederland heeft:	Ingestemd
Bevoegdheid:	VWEU 46, 149, 153, 164, 168, 175 en 349	Besluitvormingsprocedure:	QMV
Subsidiariteit:	Positief (zowel originele voorstel als geactualiseerd voorstel)		
Proportionaliteit:	Positief (zowel originele voorstel als geactualiseerd voorstel)		
Bijzonderheden:	N.v.t.		
Inzet:	Resultaat:		
<p>Voorafgaand aan publicatie heeft Nederland richting de Europese Commissie gepleit voor een <b>samenvoeging</b> van diverse sociale fondsen (waaronder ook het Europees Globaliseringsfonds) om, onder andere, de efficiëntie en flexibiliteit van de fondsen te verhogen en de administratieve lasten te verlagen.</p> <p>Nederland heeft in de onderhandelingen ingezet op voldoende aandacht binnen het ESF+ voor de <b>integratie</b> van asielgerechtigde migranten omdat het migratievraagstuk een Europees vraagstuk is. Er dient aandacht voor de integratie en participatie van asielgerechtigde migranten op Europees niveau te zijn, zodat in alle lidstaten asielgerechtigde migranten volledig kunnen participeren in de samenleving en op de arbeidsmarkt.</p> <p>Nederland heeft in het onderhandelingsproces gepleit voor een sterke koppeling met het <b>Europees Semester</b>.</p> <p>De voorgestelde ESF+ verordening (2018 versie) bevatte een verplichting aan lidstaten om 2% van hun nationale ESF+ middelen te besteden aan het bestrijden van <b>materiële deprivatie</b>. Het kabinet was geen voorstander van een dergelijke verplichting omdat het niet iets is wat op Europees niveau geregeld dient te worden.</p> <p>Het kabinet ondersteunde, mede in het licht van de coronacrisis de extra aandacht voor <b>jeugdwerkloosheid</b> en <b>kinderarmoede</b> in de geactualiseerde ESF+ verordening. Het kabinet kon de verhoging van de thematische concentratie gericht op jeugdwerkloosheid steunen. Het kabinet had wel vragen bij een verplichting voor alle lidstaten om middelen in te zetten gericht op kinderen in armoede, aangezien dit niet in alle gevallen goed aansluit bij landenspecifieke uitdagingen en de gewenste focus van de middelen uit het fonds. Het kabinet wilde liever een constructie zien zoals bij de aanpak van jeugdwerkloosheid, waarbij een verplichte minimumallocatie alleen geldt voor lidstaten waarin dit probleem het meest nijpend is.</p>	<p>In 2019 is er in de Raad een gedeeltelijke algemene oriëntatie op het ESF+ voorstel bereikt. Tijdens de triloofase heeft de Europese Commissie een geactualiseerd voorstel uitgebracht. Hier is op 28 januari 2021 een akkoord op bereikt. Hieronder wordt eerst ingegaan op de onderhandelingsresultaten op het initiële voorstel, daarna op de resultaten op het geactualiseerde voorstel van de Commissie.</p> <p>In het voorstel van de Commissie zijn de volgende fondsen <b>samen gevoegd</b> tot het ESF+, het Europees Sociaal Fonds (ESF), het jeugdwerkgelegenheidsinitiatief (YEI), het fonds voor Europese hulp aan de meest behoeftigen (FEAD), het programma voor werkgelegenheid en sociale innovatie (EaSI). Het EGF is niet in deze samenvoeging opgenomen. In het eerste voorstel van de Commissie was ook het Gezondheidsprogramma onderdeel van ESF+, maar dit is in verband met de coronacrisis in het geactualiseerde voorstel weer losgetrokken.</p> <p><b>Integratie</b> van derdelanders is een aparte beleidsprioriteit binnen het ESF+ geworden.</p> <p>De sterkere koppeling met het <b>Europees Semester</b> is overeind gebleven in de onderhandelingen.</p> <p>In de geactualiseerde ESF+ verordening stelt de Commissie voor om het percentage voor <b>materiële deprivatie</b> te verhogen van 2% naar 3%. In het akkoord over de ESF+ verordening is het percentage vastgelegd op 3%. Ook is bepaald dat 7% van het beschikbare budget aan de meest behoeftigen moet worden besteed door het aanreiken van begeleidende maatregelen voor hun sociale inclusie. Ook heeft het kabinet in de brieven van 18 februari 2021 en 28 april 2021 toegezegd aan de Tweede Kamer om deze middelen te bestemmen voor voedselhulp aan de meest behoeftigen (TK stukken 26642, 142, 35420, 259).</p> <p>Het geactualiseerde ESF+ voorstel bevat een verhoging van de thematische concentratie gericht op <b>jeugdwerkloosheid</b> (tenminste 15% i.p.v. 10% van ESF+ enveloppe, indien het NEET's percentage boven het EU-gemiddelde ligt) en een verplichte allocatie van</p>		

<sup>5</sup> De Europese Commissie heeft vanwege de Covid-19 uitbraak eind mei 2020 een geactualiseerd voorstel gepresenteerd voor het ESF+.

	<p>tenminste 5% van de ESF+ enveloppe gericht op kinderen in armoede. In het akkoord dat bereikt is op de geactualiseerde ESF+ verordening is opgenomen dat de verplichting om middelen in te zetten ter bestrijding van <b>kinderarmoede</b> alleen geldt voor lidstaten met grote uitdagingen op dit terrein (een hoger AROPE<sup>6</sup> percentage dan het EU-gemiddelde in de periode 2017-2019).</p>
--	--

---

<sup>6</sup> At risk of poverty or social exclusion.



NAAM:	RICHTLIJN	TOEREIKENDE MINIMUMLONEN IN DE EUROPESE UNIE	
Publicatiedatum:	28-10-2020	Fase:	Besprekingen lopen in de Raadswerkgroep
BNC-fiche:	Kamerstuk 22112, nr. 2978		
Bevoegdheid:	VWEU art. 153, lid 2 en art. 153, lid 1 sub b.	Besluitvormingsprocedure:	QMV
Subsidiariteit:	Positief, met een kanttekening		
Proportionaliteit:	Deels positief, deels negatief		
Bijzonderheden:	Specifieke en generieke informatieafspraken vastgelegd (Kamerstuk 35639, nr. 2)		
Inzet:	Resultaat:		
<p>De Commissie stelt dat het initiatief rondom minimumlonen kan bijdragen aan eerlijke lonen en aan opwaartse sociaaleconomische convergentie. De voorzitter van de Europese Commissie heeft in haar Staat van de Unie toespraak tevens het belang van een gelijk speelveld benadrukt door te stellen dat loondumping eerlijke concurrentie binnen de interne markt verstoort. Het kabinet deelt deze opvatting. Binnen de interne markt is het van belang dat er niet wordt geconcurrereerd op arbeidsvoorwaarden, voor zover verschillen in arbeidsvoorwaarden niet worden gerechtvaardigd door verschillen in productiviteit en/of structurele werkloosheid.</p> <p>Een Raadsaanbeveling was naar het oordeel van het kabinet een geschikter <b>instrument</b> geweest, tegelijkertijd is het positief dat het voorstel ruimte laat voor de lidstaten om zelf invulling te geven aan de regels. T.a.v. de inhoud van het voorstel ziet de kabinetsinzet op de volgende punten:</p> <p>De bestaande <b>bevoegdheidsverdeling</b> tussen de EU en de lidstaten dient gerespecteerd te worden. De <b>vaststelling</b> van de hoogte van het minimumloon moet een nationale competentie blijven. Eventuele referentiewaarden moeten derhalve enkel indicatief zijn, waarbij Nederland tevens inbrengt dat het voor de hand ligt om bij indicatieve referentiewaarde breder te kijken dan enkel naar het bruto loon in verhouding tot het mediane of gemiddelde bruto inkomen.</p> <p>Het kabinet is van mening dat <b>afwijkingen en kortingen</b> op het minimumloon o.a. gerechtvaardigd en proportioneel moeten zijn en regelmatig geëvalueerd dienen te worden. Het dient daarbij wel aan lidstaten te blijven om te besluiten welke afwijkingen en kortingen zij gewenst achten.</p> <p>Het voorstel moet <b>ruimte laten</b> opdat het aan kan sluiten op het huidige Nederlandse systeem. Zoals ten aanzien van het gebruik van de specifiek door de Commissie genoemde <b>criteria de betrokkenheid van sociale partners</b> bij de vaststelling van minimumlonen.</p> <p>Minimumlonen moeten volgens het kabinet <b>periodiek</b> worden <b>bijgesteld</b> zodat ze goed aansluiten bij de economische situatie in een lidstaat.</p> <p>Het kabinet is van mening dat <b>overlap tussen verplichtingen</b> voorkomen dient te worden, in het</p>	<p>De onderhandelingen in de Raadswerkgroep over het richtlijnvoorstel toereikende minimumlonen in de Europese Unie lopen nog. Het Portugees voorzitterschap heeft een voortgangsrapportage opgesteld. De onderhandelingen zijn vervolgens hervat onder het Sloveens voorzitterschap.</p>		

kader van het onderhavige voorstel en de **levering van data** die reeds worden afgedekt door bestaande statistiekverplichtingen.

Het kabinet steunt de nadruk die in het voorstel wordt gelegd op het belang van **nationale handhaving**.

NAAM:	RICHTLIJN	Beloningstransparantie en handhavingsmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen	
Publicatiedatum:	04-03-2021	Fase:	Bespreking in Raadswerkgroepen loopt nog
BNC-fiche:	Kamerstuk 22112, nr. 3086		
Bevoegdheid:	VWEU art. 157, lid 3	Besluitvormingsprocedure:	QMV
Subsidiariteit:	Positief		
Proportionaliteit:	Positief, met een kanttekening		
Bijzonderheden:	N.v.t.		
Inzet:	Resultaat:		
<p>Op hoofdlijnen staat het kabinet positief tegenover dit richtlijnvoorstel. Gelijke beloning voor vrouwen en mannen is belangrijk en het doel van het richtlijnvoorstel, het bevorderen van gelijke beloning, wordt dan ook ondersteund.</p> <p>Op een aantal punten is het Nederlands beleid reeds in lijn met het richtlijnvoorstel. Het kabinet heeft wel een aantal opmerkingen en kanttekeningen bij onderdelen van het voorstel, specifiek bij de (technische) uitvoerbaarheid en toepasbaarheid in de Nederlandse situatie. Zo moet het uitgangspunt zijn dat de lidstaten voldoende ruimte krijgen om voor de lidstaat passende maatregelen te nemen. Te gedetailleerde voorschriften hebben in beginsel niet de voorkeur. Verder dienen de administratieve lasten voor werkgevers proportioneel en zo beperkt mogelijk te zijn. Concreet zet Nederland onder andere in op de volgende punten:</p> <p>In het richtlijnvoorstel wordt in brede zin gesproken over werknemersvertegenwoordiging. Werknemersvertegenwoordiging is echter een breed begrip, waar zowel ondernemingsraden als vakbonden onder kunnen vallen. Deze hebben verschillende rollen en bevoegdheden op dit terrein. Het kabinet zet er daarom op in dat bij de implementatie aan lidstaten voldoende ruimte wordt gelaten dit begrip nader in te vullen zodat dit past bij de nationale situatie.</p> <p>De uitwerking en vaststelling van sancties bij de overtreding van de artikelen uit het richtlijnvoorstel wordt qua invulling aan de lidstaten gelaten. Daar oordeelt het kabinet positief over. Wel wordt specifiek gesproken over sancties én boetes. Het kabinet heeft kanttekeningen bij het opnemen van een boetebepaling, omdat het van belang is dat door de lidstaat zelf bepaald kan worden of en zo ja welke maatregelen uit de richtlijn zouden moeten vallen onder een boetebepaling. Handhaving anders dan via een boetebepaling ligt in enkele gevallen meer voor de hand.</p> <p>Verder schrijft het richtlijnvoorstel voor dat onder meer de informatieverstrekking overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming dient te geschieden. Het kabinet acht dit van groot belang maar vraagt zich af of de oplossingen die geboden worden in het voorstel de privacy van werknemers voldoende beschermen. Het kabinet zet zich er voor in dat de privacy van werknemers te allen tijde wordt geborgd.</p>	<p>Er zijn inmiddels een aantal Raadswerkgroepen geweest waarbij lidstaten hebben gesproken over dit voorstel aan de hand van vragen die zij hebben aan de Europese Commissie. De onderhandelingen over de ontwerp tekst zullen onder het Sloveens voorzitterschap aanvangen.</p>		

NAAM:	RICHTLIJN	EUROPESE VERORDENING MACHINEPRODUCTEN	
Publicatiedatum:	21-04-2021	Fase:	Bespreking in Raadswerkgroep loopt nog
BNC-fiche:	Kamerstuk 22112, nr. 3158		
Bevoegdheid:	VWEU art. 144	Besluitvormingsprocedure:	QMV
Subsidiariteit:	Positief		
Proportionaliteit:	Positief		
Bijzonderheden:	N.v.t.		
Inzet:	Resultaat:		
<p>Het kabinet is voorstander van vervanging van de huidige richtlijn, van de stroomlijning met het Nieuw Wetgevingskader en van de omzetting naar een verordening. Dit kader bestond uit onder meer verordening nr. 765/2008/EG met eisen inzake accreditatie en markttoezicht betreffende het verhandelen van producten en uit Besluit nr. 768/2008/EG betreffende een gemeenschappelijk kader voor het verhandelen van producten.</p> <p>Het kabinet vindt het positief dat het functioneren van de interne markt voor machines met de stroomlijning wordt versterkt door volledig aan te sluiten bij het Nieuw Wetgevingskader. Dit ook met het oog op het feit dat het Nederlandse beleid ten aanzien van machineproducten volledig is gestoeld op het Europese productbeleid om te zorgen voor een gelijk speelveld.</p> <p>Het kabinet verwacht voor het bedrijfsleven een vereenvoudigingseffect door de stroomlijning van de regelgeving. Producenten (en hun gemachtigden), importeurs en distributeurs moeten EU-breed voldoen aan eenduidige eisen en de traceerbaarheid van producten wordt aangescherpt. Hierdoor kan het markttoezicht efficiënter worden uitgevoerd en ontstaat een gelijk speelveld.</p> <p>Het kabinet zet zich in voor een betere vertaling naar het Nederlands, duidelijkere terminologie en dat zoveel mogelijk aansluiting wordt gezocht bij de eerdere stroomlijning en aanpassing van het Europese productbeleid. Het kabinet kan instemmen met de inhoudelijke aanpassing van de reikwijdte en de essentiële veiligheidseisen.</p>	<p>De besprekingen in de Raadswerkgroepen over de voorgestelde herziening van de Machineverordening lopen nog.</p>		