

Vergaderjaar 2024–2025

**21 501-31**

**Raad voor de Werkgelegenheid, Sociaal Beleid,  
Volksgezondheid en Consumentenzaken**

**Nr. 800**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 september 2025

Hierbij ontvangt u het Verslag van de Informele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 7 en 8 juli jl. te Aalborg, Denemarken. Tevens geef ik u met het verslag een update over de implementatie van de EU-Richtlijn Loontransparantie. Ook stuur ik u conform de geldende EU-informatieafspraken een afschrift van de Kabinetsreactie op de consultatie over aanvullende pensioenen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
M.L.J. Paul

Op de agenda van de Informele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 7 en 8 juli jl. in Aalborg, Denemarken, stonden twee gedachtewisselingen geagendeerd.

**Agendapunt: vrije en eerlijke mobiliteit, met een focus op de belangrijkste uitdagingen met betrekking tot de detachering van werknemers, inclusief onderdanen van derde landen**

Het Deens Voorzitterschap organiseerde een paneldiscussie met een aantal Ministers over vrije en eerlijke mobiliteit in de EU. Op uitnodiging van het Voorzitterschap nam de toenmalig Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheden deel aan deze paneldiscussie.

In de bijdrage benadrukte Nederland dat EU-arbeidsmigranten een belangrijke bijdrage aan de Nederlandse en Europese economieën leveren. Tegelijkertijd kent arbeidsmigratie ook schaduwzijden. Arbeidsmigranten ontvangen vaak nog steeds niet de woon- en werkomstandigheden waar zij recht op hebben, wat kan leiden tot een *race to the bottom* op arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden. Het in goede banen leiden van arbeidsmigratie vraagt internationale samenwerking, zowel binnen de EU als daarbuiten. Nederland heeft dan ook verwelkomd dat het thema steeds prominenter op de Europese agenda komt. De Commissie heeft recentelijk een pakket over eerlijke arbeidsmobiliteit aangekondigd (*Fair Labour Mobility Package*), dat naar verwachting in de eerste helft van 2026 zal worden gepubliceerd.

Nederland heeft daarbij in het bijzonder aandacht gevraagd voor het aanpakken van onrechtmatige detachering van derdelanderwerknemers door het verduidelijken van het juridisch kader. Nederland heeft hiertoe o.a. het initiatief genomen voor een gezamenlijk *position paper on the posting of third country nationals*<sup>1</sup>. Met dit position paper probeert Nederland, samen met gelijkgezinde lidstaten, de Commissie te overtuigen van de noodzaak om met een initiatief te komen om het juridisch kader te verduidelijken. Zoals toegelicht in hetzelfde *position paper* is naast duidelijke regels ook effectieve handhaving van belang. Het verduidelijken van het juridisch kader en het versterken van grensoverschrijdende handhaving gaan immers hand in hand. Daarom zet Nederland in op een sterke Europese Arbeidsautoriteit (hierna: ELA). De ELA bevordert de samenwerking tussen EU-landen, coördineert gezamenlijke inspecties, maakt analyses en risicobeoordelingen, en bemiddelt in geschillen tussen EU-landen op het gebied van grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit en handhaving. Nederland heeft de door de Commissie recent gepubliceerde evaluatie van de Autoriteit verwelkomd, waarin de Nederlandse prioriteiten voor de versterking van de ELA goed worden gereflecteerd<sup>2</sup>.

Daarna hield het Voorzitterschap een gedachtewisseling met de overige deelnemers aan de Informele Raad. Het door de Commissie aangekondigde pakket voor eerlijke arbeidsmobiliteit werd breed verwelkomd. Tijdens de gedachtewisseling benadrukte een significant aantal lidstaten de noodzaak om uitdagingen rond de onrechtmatige detachering van derdelanders te adresseren, waarbij sommige lidstaten opriepen tot een wetgevende oplossing, en andere lidstaten verzochten om richtsnoeren. Ook werd de versterking van het mandaat van de ELA door veel lidstaten

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2024/25, 29 861, nr. 158.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2024/25, 21 501-31, nr. 789.

gesteund. Een aantal lidstaten wees op de risico's die samenhangen met onderaanneming, waarbij sommigen expliciet opriepen tot een initiatief op dit gebied, vooral in risicovolle sectoren. Ook werden door lidstaten de mogelijkheden rond verdere digitalisering genoemd om uitbuiting en omzeiling tegen te gaan.

### **Agendapunt: concurrentievermogen op het gebied van werkgelegenheid**

Het Deens Voorzitterschap organiseerde een gedachtewisseling over concurrentievermogen op het gebied van werkgelegenheid.

Tijdens de gedachtewisseling noemden lidstaten de noodzaak om het Europese concurrentievermogen te versterken en tegelijkertijd het sociale model te behouden. Lidstaten benoemden het belang van het benutten van alle talenten die tot onze beschikking staan, inclusief die van jongeren en senioren. Vrije en eerlijke mobiliteit, evenals kwalitatief hoogwaardige banen, worden essentieel geacht voor productiviteit en concurrentievermogen. Lidstaten benadrukten de noodzaak om regels te versimpelen en de administratieve lasten voor bedrijven te verlichten, met name door goed na te denken over wanneer en hoe regelgeving tot stand moet komen. Tegelijkertijd werd door veel lidstaten onderstreept dat hoewel vereenvoudiging belangrijk is, bestaande sociale rechten en beschermingsniveaus niet ondermijnd mogen worden. Ook werd door enkele lidstaten het belang onderstreept van het uitvoeren van goede effectbeoordelingen bij de totstandkoming van regelgeving.

Nederland heeft in de gedachtewisseling ingebracht dat in deze veranderende geopolitieke tijden een gezonde, weerbare en concurrerende Europese economie essentieel is om onze belangen te beschermen en brede welvaart te verzekeren. Het kabinet zet daartoe onder andere in op het bevorderen van talent en vaardigheden<sup>3</sup>. Een beroepsbevolking met de juiste kennis en vaardigheden is immers noodzakelijk voor een goed werkende en toekomstbestendige arbeidsmarkt en draagt bij aan de arbeidsproductiviteit. Nederland heeft zich positief uitgesproken over een faciliterende rol voor de Commissie met betrekking tot het bevorderen van vaardigheden en leven lang ontwikkelen, in lijn met de kabinetsappreciatie op het voorstel van de Commissie voor een Vaardigheidsunie<sup>4</sup>. Ook heeft Nederland opgeroepen om te bezien waar de regeldruk op EU-niveau kan worden verminderd, zonder dat dit ten koste gaat van de respectievelijke beleidsdoelstellingen, zoals de bescherming van werknemers. Ten slotte heeft Nederland het belang van grondige effectbeoordelingen benadrukt om de impact van voorstellen op bedrijven, werknemers en nationale autoriteiten die EU-voorstellen moeten implementeren goed te kunnen wegen. Als tijdens de onderhandelingen nieuwe elementen aan voorstellen worden toegevoegd, moet rekening worden gehouden met de mogelijke gevolgen voor de regeldruk en uitvoerbaarheid.

### **Tijdpad implementatie EU-Richtlijn loontransparantie**

Het kabinet werkt aan een zorgvuldige implementatie van de Europese Richtlijn Loontransparantie<sup>5</sup>. Het voorziene tijdpad voor tijdige implementatie van deze Richtlijn blijkt niet haalbaar.

---

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2024/25, 21 501-30, nr. 621.

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2024/25, 22 112, nr. 4023.

<sup>5</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 22 112, nr. 3086.

Eén van de belangrijkste redenen daarvoor is dat meer tijd nodig is om de nationale regelgeving en de uitvoering ervan zo vorm te geven dat werkgevers de verplichtingen effectief en met zo beperkt mogelijke administratieve lasten kunnen uitvoeren. Er wordt gestreefd naar aanbidding van het wetsvoorstel aan de Raad van State voor het einde van dit jaar en parlementaire behandeling in 2026. De streefdatum voor inwerkingtreding is uiterlijk 1 januari 2027 in plaats van 7 juni 2026 zoals uit de Richtlijn volgt. De rapportageplicht voor werkgevers vanaf 150 werknemers zal voor het eerst gelden over kalenderjaar 2027, in plaats van over kalenderjaar 2026. Het moment waarop overige rapportageplichtige werkgevers (vanaf 100 tot 150 werknemers) moeten rapporteren zal conform de Richtlijn worden geïmplementeerd.

### **Kabinetsreactie EU-consultatie aanvullende bedrijfspensioenstelsels**

De Commissie vraagt middels een openbare consultatie naar ideeën over hoe aanvullende bedrijfspensioenstelsels toegankelijker, transparanter en effectiever kunnen worden gemaakt voor burgers in de EU. In de Mededeling over de spaar- en investeringsunie<sup>6</sup> zet de Commissie in op de verdere ontwikkeling van aanvullende bedrijfspensioenstelsels op nationaal niveau, zowel ter versterking van de financiële zekerheid van burgers als ter bevordering van de kapitaalmarkten. Daarnaast heeft de Commissie aangekondigd in het vierde kwartaal van 2025 voorstellen te doen voor de herziening van de IORP II richtlijn<sup>7</sup> en de PEPP Verordening<sup>8</sup>.

De consultatie is specifiek gericht op het identificeren van goede voorbeelden en nuttige ideeën op dit gebied. Het kabinet heeft inbreng geleverd op deze consultatie. Conform de geldende EU-informatieafspraken met uw Kamer vindt u de kabinetsreactie in de bijlage van dit verslag.

---

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 2024/25, 22 112, nr. 4043.

<sup>7</sup> Richtlijn (EU) 2016/2341 Europees parlement en de Raad van 14 december 2016 betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (IBPV's).

<sup>8</sup> Verordening (EU) 2019/1238 van het Europees parlement en de Raad van 20 juni 2019 inzake een pan-Europees persoonlijk pensioenproduct (PEPP).