

Vergaderjaar 2024–2025

**21 501-31**

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

**Nr. 769**

**VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 14 november 2024

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 6 november 2024 inzake de Geannoteerde Agenda Informele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid over Demografie van 18–19 november 2024 (Kamerstuk 21 501-31, nr. 766).

De vragen zijn op 12 november 2024 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 14 november 2024 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,  
Tielen

Adjunct-griffier van de commissie,  
Van den Broek

## **Inhoudsopgave**

### **Vragen en opmerkingen vanuit de fracties en antwoord/Reactie van de Minister**

#### **Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie**

**De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de geannoteerde agenda en het verslag van de vorige informele raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid (WSB).**

**De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie lezen dat het kabinet een uitdaging ziet in het stimuleren van de arbeidsparticipatie van ouderen. Deze leden vragen op welke manier we kunnen leren van de landen om ons heen. Ook lezen deze leden dat het kabinet het verkorten van de loondoorbetaling bij ziekte van AOW'ers ziet als een maatregel die bij kan dragen aan langer doorwerken. Deze leden vragen naar een verdere onderbouwing van deze effecten en de gevolgen voor de gezondheidseffecten van langer doorwerken en de inkomenspositie van ouderen. Deze leden vragen of het kabinet het ermee eens is dat uitval door ziekte voorkomen moet worden en welke preventiemaatregelen de regering hiervoor gaat nemen.**

De leden van GroenLinks-PvdA vragen op welke manier we kunnen leren van landen om ons heen. Ik zal uw Kamer met het Verslag van de Informele bijeenkomst de nuttige ervaringen, goede praktijken en voorbeelden van beleid die andere lidstaten tijdens de bijeenkomst delen doen toekomen.

De loondoorbetalingsperiode voor AOW-gerechtigden is in de periode 2016 tot en met juli 2023 in stappen verkort van 104 weken naar 6 weken. Het verkorten van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte voor AOW-gerechtigden vergroot de kansen voor AOW-gerechtigden om in dienstverband te (blijven) werken. De reden voor deze aanpassing was dat een loondoorbetalingsperiode bij ziekte van 104 weken als een belemmering werd ervaren om werknemers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te nemen of te houden. Uit een enquête onder werkgevers in 2019, uitgevoerd door SEO, blijkt dat een kortere loondoorbetalingsperiode het aantrekkelijker maakt voor werkgevers om AOW'ers in dienst te nemen.<sup>1</sup>

Ten behoeve van preventiemaatregelen om uitval door werk te voorkomen verwijst het kabinet met name naar de Arbovisie 2040. Goede arbeidsomstandigheden zijn van groot belang voor een gezonde samenleving. Ze verkleinen arbeidsrisico's en verminderen het aantal ongevallen en gezondheidsklachten. Bovendien bespaart een gezonde samenleving veel (maatschappelijke) kosten. De Arbovisie 2040 heeft de ambitieuze missie uitgesproken dat iedere dode er een teveel is en het aantal zieken substantieel moet verminderen. Het huidige kabinet werkt aan de uitwerking van de Arbovisie om zoveel mogelijk doden en zieken door werk te voorkomen. In de eerste helft van 2025 stuurt het kabinet een voortgangsbrief over de Arbovisie aan uw Kamer.

**Ook lezen de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie dat er een plenair debat op de agenda staat over het ondersteunen van**

<sup>1</sup> SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW

**jongeren op weg naar een zelfstandig leven. Deze leden zijn enthousiast over een brede aanvliegroute voor dit vraagstuk, waarbij zowel aandacht is voor wonen, mentale gezondheid en ondersteuning van kwetsbare jongeren op de arbeidsmarkt. Deze leden vinden dit echter dat onvoldoende naar voren komt welke rol de hoogte van het inkomen en de inkomenszekerheid gekoppeld aan werkzekerheid van jongeren speelt en wat het kabinet kan doen om de positie van jongeren op dit gebied te verbeteren. Deze leden vragen het kabinet om ook een beleidsstandpunt op dit terrein voor te bereiden. Deze leden vragen in dit kader of het kabinet het ermee eens is dat een verhoging of afschaffing van het minimumjeugdloon hierbij een aanzienlijke rol kan spelen. Ook vragen deze leden om in te gaan op de conclusie van het Comité voor Sociale Rechten dat het minimumjeugdloon niet in overeenstemming is met het recht op billijke beloning (artikel 4 lid 1 Europees Sociaal Handvest)<sup>2</sup>.**

Het Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR) houdt toezicht op de naleving van het Europees Sociaal Handvest. Het Europees Sociaal Handvest (ESH) bevat een bepaling aangaande het recht op een billijke beloning (artikel 4§1).

Het ECSR oordeelde in 2018 dat Nederland niet conform artikel 4§1 ESH handelt omdat jeugdige werknemers een verlaagd minimumjeugdloon ontvangen. Het ECSR spreekt van leeftijdsdiscriminatie en is van mening dat het wettelijke minimumloon aan eenieder vanaf de leeftijd van 18 moet worden betaald. Het Nederlandse kabinet is van mening dat er in het geval van het minimumjeugdloon geen sprake is van discriminatie. Ten aanzien van het non-discriminatiebeginsel voor variaties is Richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep relevant. Deze Richtlijn geeft aan dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien deze in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Voor het minimumjeugdloon is het legitieme doel om jongeren te stimuleren een vervolgopleiding te volgen na het voortgezet onderwijs en voortijdige betreding van de arbeidsmarkt zonder voltooiing van een vervolgopleiding te voorkomen. Bij de vormgeving en hoogte van het wettelijk minimumjeugdloon is een balans gezocht tussen het versterken van de inkomenspositie van werkzame jongeren enerzijds en de gevolgen voor de scholingsdeelname en de werkgelegenheid voor jongeren anderzijds. Een hoger loon zou het voor deze groep mogelijk aantrekkelijker maken om te gaan werken in plaats van onderwijs te volgen. Dit zou mogelijk negatieve effecten op het opleidingsniveau en de latere arbeidsmarktpositie van deze groep kunnen hebben.

Het kabinet is bezig met een verkenning naar het minimumjeugdloon. Deze verkenning gaat onder andere in op de bestaanszekerheid van jongeren die voor hun bestaan van het minimumjeugdloon afhankelijk zijn en op de stimulering van het volgen van onderwijs voor jeugdige werknemers om een betere positie te verkrijgen op de arbeidsmarkt. Het streven is om de verkenning in het voorjaar van 2025 af te ronden. Dit raakt daarmee in essentie aan het belang van inkomen, werk en scholing

---

<sup>2</sup> Aranguiz, A., & Zekic, N. (2023). EU-richtlijn inzake toereikende minimumlonen: wat is het en waar staan we?. Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context, 2023(4) en conclusie Europese Comité voor Sociale Rechten, 2018/def/NLD/4/1/EN, (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2018/def/NLD/4/1/EN>).

in het leven van jongeren en jongvolwassenen. Twee wetsvoorstellen bevatten al voorstellen om de inkomenspositie van jongeren te versterken. Het wetsvoorstel Participatiewet in Balans harmoniseert de aanvulling op de jongerennorm. Gemeenten kunnen aanvullend € 634 netto per maand (bedrag 2023) bijstand aan jongeren verlenen wanneer ze redelijkerwijs geen steun van hun ouders krijgen. Wanneer blijkt dat dit bedrag niet voldoende is, kan de gemeente het bedrag verhogen. In de huurtoeslag geldt voor personen jonger dan 23 jaar een lagere maximumhuurgrens om in aanmerking te kunnen komen voor huurtoeslag. Indien het wetsvoorstel Vereenvoudiging van de huurtoeslag wordt aangenomen, wordt deze jongerenleeftijdsgrens verlaagd naar 21 jaar.

**De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie hebben nog enkele vragen over de vorige informele raad en de zinnen uit het verslag «Daarnaast heeft Nederland benadrukt in Europees verband de Europese strategie voor rechten van personen met een handicap 2021–2030 te hebben verwelkomd.<sup>3</sup> Het kabinet onderschrijft de doelstelling (wegnemen van drempels en barrières) en beoogde effecten (zoals toename van de participatie) die de Commissie met deze strategie nastreeft. Deze doelstelling en beoogde effecten sluiten aan bij de Nederlandse wet- en regelgeving en het Nederlandse beleid, waarin het bevorderen van inclusie en maatschappelijke participatie van mensen met een beperking centraal staat.»**

**Deze leden vragen om een nadere toelichting welke manier de doelstelling en beoogde effecten aansluiten bij de Nederlandse wet- en regelgeving en hoe deze concreet in Nederlandse wetgeving tot uiting zijn gekomen, graag met verwijzing naar relevante artikelen. Ook vragen deze leden wat we van andere lidstaten kunnen leren op dit onderwerp.**

Het kabinet heeft de Europese strategie voor rechten van personen met een handicap 2021–2030 verwelkomd en onderschrijft de doelstelling (wegnemen van drempels en barrières) en beoogde effecten (zoals toename van de participatie) die de Commissie met deze strategie nastreeft<sup>4</sup>. Deze doelstelling en beoogde effecten sluiten aan bij Nederlandse wet- en regelgeving en beleid, waarin het bevorderen van inclusie en maatschappelijke participatie van mensen met een beperking centraal staat. Bewustwording creëren in de samenleving en betrokkenheid organiseren van mensen met een beperking zelf (niet over ons, zonder ons) zijn hierbij belangrijke uitgangspunten. De genoemde doelstelling, effecten en uitgangspunten van de EU-strategie worden gereflecteerd in het lopend nationaal beleid dat volgt uit de meerjarige strategie om de ambities van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap te realiseren<sup>5</sup>. Hierbij kan gedacht worden aan de Banenafpraak om extra banen te creëren, de maatregelen die zijn getroffen in het kader van het Breed Offensief om drempels op de arbeidsmarkt weg te nemen, Smpel Switchen om de overgangen tussen uitkering en (betaald) werk (en vice versa) te vergemakkelijken, de investeringen ten aanzien van sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk te versoepelen en het Sociaal Innovatiefonds om inclusief werkgeverschap te stimuleren. De nationale strategie bevat doelstellingen voor 2040. Het kabinet werkt momenteel aan een werkagenda met verschillende relevante nieuwe maatregelen en initiatieven<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2023/24, 22 112, nr. 3087.

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2023/24, 22 112, nr. 3087.

<sup>5</sup> Kamerstukken II, 2023/24, 24 170, nr. 309.

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 2023/24, 24 170, nr. 309.

Tegelijkertijd hecht het kabinet veel waarde aan uitwisseling van goede praktijken en voorbeelden van beleid tussen de lidstaten. Op de Informele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 9 en 10 oktober jl. hielden de lidstaten onder Hongaars Voorzitterschap een gedachtewisseling over de sociale inclusie van personen met een handicap. Sommige lidstaten noemden dat aanpassingen op de werkplek kosten met zich meebrengen, en dat er bovendien een gebrek aan kennis is over hoe de aanpassingen uitgevoerd zouden moeten worden. Daarom worden in deze lidstaten trainingen en financiële prikkels aangeboden aan werkgevers. Een aantal lidstaten noemden als effectieve maatregel het bieden van arbeidsondersteuning, jobcoaching en persoonlijke begeleiding aan personen met een handicap die willen werken. Ook werd genoemd dat het bevorderen van flexibele werktijden als instrument de arbeidsparticipatie van werknemers met een handicap kan vergroten. Tot slot werd verwezen naar de noodzaak om het aannemen van werknemers met een beperking te ontdoen van stereotypes en stigmatisering. Dergelijke goede praktijken en voorbeelden van goed beleid neemt het kabinet ter inspiratie tot zich bij het uitwerken van een werkagenda voor de nationale strategie.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de NSC-fractie**

**De leden van de NSC-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de geannoteerde agenda voor de Informele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid over Demografie op 18 en 19 november 2024. Deze leden hebben hierover nog enkele vragen.**

**De leden van de NSC-fractie onderstrepen de observatie van de Minister dat de omvang en samenstelling van de Nederlandse bevolking de komende dertig jaar veranderen door migratie, (dubbele) vergrijzing en toenemende diversiteit. De Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 concludeert ook dat er keuzes gemaakt moeten worden. Deze leden vragen de Minister daarom of er op korte termijn Europese besluitvorming wordt verwacht op het gebied van intergenerationele solidariteit en demografie, en op welke manier Nederland vertegenwoordigd is bij deze besluitvorming.**

Er vindt binnenkort besluitvorming plaats over Raadsconclusies over het waarborgen van de balans tussen werk en privéleven en gendergelijkheid voor alle generaties in de context van demografische uitdagingen. Raadsconclusies zijn politieke juridisch niet-bindende afspraken (handeling zonder rechtsgevolg) waarmee lidstaten over bepaalde onderwerpen standpunten bepalen. De genoemde Raadsconclusies staan geagendeerd voor besluitvorming op de Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid die plaatsvindt op 2 december aanstaande. Ik geef in de Geannoteerde Agenda voor deze Formele Raad aan dat ik voornemens ben namens Nederland in te stemmen met deze Raadsconclusies. Het kabinet heeft bijzondere aandacht voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt in relatie tot demografische ontwikkelingen.

Naast de genoemde Raadsconclusies vinden op dit moment geen onderhandelingen plaats over intergenerationele solidariteit en demografie, en ik verwacht ook geen nieuwe initiatieven op dit vlak. Uiteraard raken veel verschillende beleidsterreinen indirect aan demografische ontwikkelingen. Ik zal uw Kamer indien relevant via de gebruikelijke wijze informeren over nieuwe EU-initiatieven, ook op het gebied van intergenerationele solidariteit en demografie.

**De leden van de NSC-fractie lezen dat het kabinet uitgaat van een brede aanpak rond gezond langer doorwerken met als stip op de horizon dat uiteindelijk iedereen gezond werkend het pensioen kan halen. Deze leden lezen daarnaast in de Europese toolbox demografie dat er wordt gefocust op EU-initiatieven op het vlak van gezond en veilig werken om ertoe bij te dragen dat werknemers tot het einde van hun loopbaan gezond en fit blijven. Kan de Minister een overzicht geven van welke EU-initiatieven er op dit thema zijn, en welke initiatieven het kabinet wil gebruiken in de brede aanpak rond gezond langer doorwerken? Kan de Minister ook aangeven hoe er op dit moment al in Europees verband wordt samengewerkt in de brede aanpak rond gezond langer doorwerken?**

Er zijn diverse EU-initiatieven op het vlak van gezond en veilig werken en duurzame arbeidsparticipatie die ertoe bij kunnen dragen dat werknemers tot het einde van hun loopbaan gezond en fit blijven. Het betreft onder andere de EU-kaderrichtlijn gezond en veilig werken<sup>7</sup>, de Raadsaanbeveling betreffende de integratie van langdurig werklozen<sup>8</sup>, de Raadsaanbeveling over toereikende minimuminkomens<sup>9</sup>, en de integrale aanpak van mentale gezondheid<sup>10</sup>. Het kabinet heeft deze initiatieven in algemene zin verwelkomd en betreft deze ook in haar eigen beleidsvorming. De Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid houdt in aanvulling op de genoemde EU-initiatieven met enige regelmaat gedachtewisselingen over deze thema's, zo ook op bijvoorbeeld de Informele ministeriële bijeenkomst van 18 en 19 november.

Als onderdeel van het akkoord «gezond naar het pensioen» hebben kabinet en sociale partners afgesproken om voor het meireces van 2025 een gerichte en doeltreffende agenda voor duurzame inzetbaarheid uit te werken die bijdraagt aan gezond langer doorwerken. Het kabinet wil in de volle breedte kijken naar manieren om gezond langer doorwerken te bevorderen. Bij de uitwerking zal ook worden bezien of voorbeelden van initiatieven op het gebied van duurzame inzetbaarheid uit andere landen of op Europees niveau behulpzaam kunnen zijn.

**De leden van de NSC-fracties zijn van mening dat scherp moet worden gekeken naar langer gezond werken in relatie tot personeelstekorten en toenemende arbeidsongeschiktheid vanwege langdurige uitval. Aangezien de vermindering van de beroepsbevolking in heel Europa speelt, vragen deze leden de Minister wat er in Europees verband gebeurt om uitval door overbelasting aan te pakken.**

Ook in Europees verband is er veel aandacht voor het terugdringen van tekorten op de arbeidsmarkt. In maart 2024 presenteerde de Europese Commissie daartoe haar Actieplan arbeidskrachten- en vaardighedente-korten.<sup>11</sup> In het actieplan wordt slechte arbeidsomstandigheden geïdentificeerd als een van de drie drijfveren van krapte in de EU. Ik onderschrijf het belang van goede arbeidsomstandigheden zodat mensen langer en in goede gezondheid kunnen werken, en uitval door overbelasting wordt voorkomen. Wat betreft een betere bescherming van de gezondheid van werknemers heeft de Europese Commissie een Strategisch Kader

<sup>7</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 22 112, nr. 3183.

<sup>8</sup> Kamerstukken II, 2015/16, 22 112, nr. 2006.

<sup>9</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 22 112, nr. 3538.

<sup>10</sup> Kamerstukken II, 2023/24, 22 112, nr. 3762.

<sup>11</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52024DC0131>

2021–2027 opgesteld<sup>12</sup>. Dit kader kondigt aan dat de Europese Commissie een aantal voorstellen zal doen gericht op een betere bescherming van werknemers. Het gaat daarbij onder meer om beschermende grenswaarden tegen kankerverwekkende stoffen en andere gevaarlijke stoffen op het werk. Verder kondigt de Commissie maatregelen aan op het gebied van psychosociale risico's op het werk. Onder meer door het uitwisselen van informatie tussen lidstaten over ervaringen met nationale wetgevende maatregelen (peer review<sup>13</sup>). Daarnaast zal op verzoek van de Europese Commissie het tripartiete Raadgevend Comité voor Veiligheid en Gezondheid op het werk adviseren over te nemen beschermende maatregelen.

Zoals de Staatssecretaris Participatie en Integratie in september 2024 tijdens het Commissiedebat Gezond en Veilig Werken (Kamerstuk 25 883, nr. 504) heeft toegelicht, werkt de Europese Commissie, als opvolging van een resolutie van het Europees Parlement, aan een voorstel over telewerk en het recht op onbereikbaarheid<sup>14</sup>. Met het initiatief wordt beoogd bij te dragen aan een goede werk-privé balans van werknemers, de fysieke en mentale gezondheid te bevorderen en daarmee uitval door overbelasting tegen te gaan. Na het mislukken van de onderhandelingen tussen de Europese sociale partners heeft de Europese Commissie weer het initiatief.

In de missiebrief aan de nieuwe Eurocommissaris roept de Commissievoorzitter op tot een voorstel voor het recht op onbereikbaarheid evenals het verbeteren van arbeidsomstandigheden en mentale gezondheid op de werkplek<sup>15</sup>.

**De leden van de NSC-fractie lezen dat het Hongaars voorzitterschap beoogt een beleidsdebat te houden over het ondersteunen van jongeren aan het begin van hun onafhankelijk leven op het gebied van huisvesting, welzijn en werkgelegenheid. Deze leden vragen de Minister wat de relatie is tussen de European Housing Act en dit beleidsdebat.**

Er is geen directe relatie tussen de gedachtewisseling van de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid en de in de missiebrieven aangekondigde initiatieven van de nieuwe Europese Commissie. De kwestie van het ondersteunen van huisvesting en werkgelegenheid van de jeugd behoort tot de prioriteiten van het Hongaarse Voorzitterschap.

---

<sup>12</sup> Kamerstukken 2021/22, 22 112, nr. 3183.

<sup>13</sup> Peer review «legislative and enforcement approaches to address Psychosocial risk at work in the Member States» juni 2024.

<sup>14</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_24\\_1363](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_1363)

<sup>15</sup> [https://commission.europa.eu/document/27ac73de-6b5c-430d-8504-a76b634d5f2d\\_en](https://commission.europa.eu/document/27ac73de-6b5c-430d-8504-a76b634d5f2d_en)