

Vergaderjaar 2014–2015

**21 501-31**

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

**Nr. 360**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 december 2014

Op 11 december aanstaande vindt de Raad WSBVC, onderdeel Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, in Brussel plaats. Ter voorbereiding van de Raad vindt een Algemeen Overleg plaats op 10 december.

Op deze Raad zijn meerdere wetgevende dossiers geagendeerd voor besluitvorming: arbeidstijden in de binnenvaart, wijziging van vijf richtlijnen arbeidsrecht voor zeevarenden, EURES en mogelijk ook het richtlijnvoorstel inzake gendergelijkheid in raden van commissarissen. Verder zullen de Ministers spreken over investeren in jeugdwerkgelegenheid, de jaarlijkse groei-analyse van de Commissie en over de richtlijn gelijke behandeling buiten arbeid.

Overigens vindt u, conform afspraak met uw Kamer, relevante documentnummers in de geannoteerde agenda. Documenten die ten tijde van het opstellen van de agenda nog niet beschikbaar waren kunt u vinden door in Extranet te zoeken op de bijeenkomst van de Raad WSBVC.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher

**Agendapunt: Aanpassing vijf richtlijnen arbeidsrecht voor zeevarenden**

Aard van de bespreking:

Algemene oriëntatie<sup>1</sup> (document nnb)

Voorstel en toelichting

De Commissie heeft een voorstel gedaan om de (mogelijkheid tot) uitsluiting van zeevarenden van de werkingssfeer van vijf EU-richtlijnen voor arbeidsrecht te herzien. Het betreft de volgende Richtlijnen: 2008/94/EG (insolventie werkgever), 2009/38/EG (Europese Ondernemingsraden), 2002/14/EG (informatie en raadpleging), 98/59/EG (collectief ontslag) en 2001/23/EG (overgang ondernemingen). Deze (mogelijkheid) tot uitzondering van zeevarenden was gecreëerd, omdat het werk van zeevarenden aan boord van zeeschepen wordt gekenmerkt door specifieke omstandigheden. Dit had echter tot gevolg dat voor zeevarenden verschillende niveaus van werknemersbescherming mogelijk waren, al naar gelang verschillende lidstaten van de uitzonderingsmogelijkheid gebruik maakten. Het herzieningsvoorstel van de Commissie beoogt daarom een einde te maken aan die mogelijkheid. Tevens zou het voorstel bijdragen aan het tot stand brengen van gelijke concurrentiekansen voor de sector op EU-niveau.

De Europese sociale partners (ECSA/ETF) in de scheepsvaartsector hebben vervolgens eind september 2014 een overeenkomst gesloten en een tegenvoorstel op het Commissievoorstel gepresenteerd. Dit tegenvoorstel komt qua doelstelling (het opheffen van de uitsluiting van deze vijf richtlijnen voor zeevarenden) overeen met het Commissievoorstel, maar verschilt enigszins in de wijze waarop deze doelstelling bereikt wordt. De overeenkomst wordt gesteund door de Nederlandse sociale partners van de Maritieme sector. De wijzigingsvoorstellen van ECSA/ETF zijn grotendeels overgenomen in het voorstel van het voorzitterschap.

Nederlandse opstelling:

Nederland staat positief tegenover het bevorderen van gelijke bescherming van werknemers en het bevorderen van eerlijke concurrentievoorwaarden binnen de Unie. Daarom is Nederland ook een voorstander van het opheffen van de uitzondering die zeevarenden hebben voor wat betreft deze vijf onderdelen van arbeidswetgeving. Nederland kan dan ook instemmen met het voorliggende voorstel. Nederland heeft momenteel alleen een uitzondering voor zeevarenden in de nationale regelgeving voor de overgang van ondernemingen en de Europese ondernemingsraad.

Een ruime meerderheid van lidstaten steunt het voorliggende voorstel. Enkele lidstaten hebben bezwaren tegen de gekozen de rechtsgrondslag en/of willen een langere overgangstermijn. Nederland deelt deze bezwaren niet.

---

<sup>1</sup> Een algemene oriëntatie is een informeel besluit van de Raad voordat het Europees parlement een positie heeft bepaald.

## **Agendapunt: Eures**

### Aard van de bespreking:

Algemene oriëntatie (document nnb)

### Voorstel en toelichting

Het voorstel heeft als doel de toegang van werknemers tot ondersteunende diensten van arbeidsmobiliteit binnen de EU te verbeteren zodat werknemers in de hele Unie meer kans op werk krijgen. Om Eures tot een effectief instrument te maken, bevatte het oorspronkelijke Commissievoorstel onder andere de volgende maatregelen:

1. een vrijwel volledig aanbod van vacatures en automatische afstemming tussen vacatures en cv's op het Eures-portaal (inclusief stage- en leerwerkplekken);
2. persoonlijke bijstand voor werkzoekenden en werkgevers en uitwisseling van informatie over tekorten en overschotten op de nationale arbeidsmarkt;
3. het verder ontwikkelen en benutten van het gemeenschappelijke classificatiesysteem van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO: European Skills, Competences, Qualifications and Occupations);
4. omschrijven van de verantwoordelijkheden van en de samenwerking tussen het Europese coördinatiebureau en de nationale coördinatiebureaus, en
5. lidstaten kunnen (private) organisaties, zoals uitzendbureaus, machtigen om als Eures-partner deel te nemen aan het Eures-netwerk en zo bij te dragen aan bijvoorbeeld de vacaturepool en/of ondersteunende diensten zoals informatieverstrekking.

### Nederlandse opstelling

Nederland onderschrijft het belang van arbeidsmobiliteit binnen de Unie voor het behalen van maatschappelijke en economische voordelen. Om deze arbeidsmobiliteit te bevorderen is het wenselijk dat een Europees netwerk van vacatures en voldoende voorlichting beschikbaar is. Hierdoor kunnen we bewerkstelligen dat mobiliteit onder redelijke voorwaarden en volgens de geldende arbeidsnormen plaatsvindt en er dus sprake is van eerlijke arbeidsmobiliteit.

Nederland en andere lidstaten waren op meerdere punten kritisch op het voorstel, dat naar de mening van Nederland te ver strekkende en te gedetailleerde bepalingen bevatte. Het gaat dan om de bepalingen over de waarborging van kwaliteit van Eures-partners, de verplichte invoering van stages en leerwerkplekken in het Eures-portaal, het verplicht benutten van het gemeenschappelijke classificatiesysteem ESCO en het verplicht aanbieden van persoonlijke dienstverlening.

In de onderhandelingen zijn deze punten zo aangepast dat ze acceptabel zijn voor Nederland. Zo is het mogelijk om aan grensoverschrijdende werkzoekenden persoonlijke dienstverlening op digitale wijze aan te bieden. In Nederland gebruiken UWV en private organisaties voor arbeidsbemiddeling veel digitale dienstverlening. Verder is bepaald dat de voltooiing van het ESCO-systeem (classificatiesysteem voor European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) nog ter goedkeuring aan de lidstaten zal worden voorgelegd. Ook heeft Nederland zich met succes sterk gemaakt voor het in de verordening opnemen van de minimumcriteria die in de EU gesteld gaan worden aan deelnemers van het Eures netwerk. De uitwerking daarvan zou in het oorspronkelijke voorstel worden overgelaten aan de Commissie. Verder is de verplichting

om stages en leerwerkplekken op het Eures-portaal te plaatsen afgezwakt. Dit is voor Nederland om uitvoeringstechnische redenen van belang. Gezien de wijzigingen aan de tekst kan Nederland instemmen met de voorgestelde algemene oriëntatie. Dit geldt echter nog niet voor alle lidstaten en het is daarmee nog onzeker of een algemene oriëntatie op de Raad zal worden aangenomen.

### **Agendapunt: Gendergelijkheid in Raden van Commissarissen**

#### Aard van de bespreking:

Voortgangsrapport of algemene oriëntatie (document nnb)

#### Voorstel en toelichting

Het doel van de richtlijn is:

1. dat beursgenoteerde vennootschappen zich inspannen om te bereiken dat in 2020 van de leden van raden van commissarissen tenminste 40% vrouw, dan wel tenminste 40% man is;
2. dat lidstaten ervoor zorgen dat bedrijven voldoen aan de in het richtlijnvoorstel gestelde eisen voor de benoemingsprocedures voor raden van commissarissen, en
3. dat een objectieve toetsing plaatsvindt van kandidaten aan de gestelde functie-criteria, waarbij geldt dat bij gelijke geschiktheid de voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht.

Wanneer bedrijven niet aan deze eisen voldoen, moeten ze sancties opgelegd krijgen, bijvoorbeeld door middel van bestuurlijke boetes.

#### Nederlandse opstelling

Nederland onderschrijft het belang om een sterkere positie van vrouwen in de top van bedrijven te bevorderen, maar vindt niet dat hier op Europees niveau maatregelen voor moeten worden genomen. Zowel het kabinet als het parlement heeft om die reden eerder een negatieve subsidiariteitsbeoordeling van het voorstel gegeven.

Nederland vormt met een aantal lidstaten, dat soortgelijke bezwaren als Nederland heeft, een blokkerende minderheid. Het lijkt erop dat deze groep in omvang gaat slinken en wellicht geen blokkerende minderheid meer zal vormen. Indien de richtlijn voor een algemene oriëntatie zal worden geagendeerd, zal Nederland niet instemmen.

### **Agendapunt: Richtlijn gelijke behandeling buiten arbeid**

#### Aard van de bespreking

Voortgangsrapport en oriënterend debat (documentnummer: 15705/14 + ADD1 en 15819/1/14 REV1)

#### Voorstel en toelichting

Op 2 juli 2008 heeft de Europese Commissie een voorstel gepubliceerd voor gelijke behandeling buiten de arbeid, ongeacht godsdienst of levensovertuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid. Het voorstel scheidt een kader voor het verbod van discriminatie op de hierboven genoemde gronden. Het vormt het sluitstuk van het bestaande communautaire rechtskader, dat onder meer discriminatie op grond van

godsdienst of levensovertuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid al verbiedt in arbeid, beroep en beroepsopleiding.

Het Italiaans voorzitterschap heeft geconstateerd dat een akkoord over deze richtlijn, ondanks uitgebreide discussies en tekstwijzigingen in de Raadswerkgroepen in de afgelopen jaren, niet binnen bereik ligt. Om de impasse te doorbreken, heeft het voorzitterschap de richtlijn geagendeerd voor een debat in de Raad WSBVC van 11 december 2014. Doel van dit debat zal zijn te bepalen of en zo ja hoe de lidstaten verder willen met deze richtlijn. De mogelijkheid van versterkte samenwerking zal onderdeel zijn van dit debat.

#### Nederlandse opstelling

Nederland heeft een positieve grondhouding 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. Nederland is echter wel bezorgd over de wijze waarop de doelstellingen volgens het voorstel gerealiseerd zouden moeten worden. Het oorspronkelijke Commissievoorstel voor de richtlijn bevat veel onduidelijkheden, met name met betrekking tot de reikwijdte, de terminologie en de financiële en administratieve lasten.

De Nederlandse inzet is de richtlijn zoveel 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 naleving van de verplichtingen uit de richtlijn en de nakoming van die verplichtingen waar nodig in de tijd te spreiden. Voorts pleit Nederland 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.

Bijzondere aandacht heeft daarbij de verhouding met het VN-gehandicaptenverdrag (UNCPRD). Nederland heeft de indruk dat de ontwerprichtlijn nog steeds ruimere verplichtingen oplegt dan dit verdrag en daarmee mogelijk grotere financiële en economische consequenties heeft. Dit acht Nederland onwenselijk. Ook de relatie van de richtlijn met de mogelijk toekomstige Toegankelijkheidsakte (Accessibility Act), is onduidelijk. Indien de Toegankelijkheidsakte ten aanzien van de grond «handicap» (deels) hetzelfde terrein zou bestrijken als de richtlijn, zou dit tot rechtsonzekerheid kunnen leiden. Dat dient te worden voorkomen.

Nederland heeft grote aarzelingen bij de toepassing van versterkte samenwerking bij deze richtlijn. Nederland acht het namelijk onwenselijk dat op het terrein van de implementatie van fundamentele rechten verschillende niveaus ontstaan binnen de Unie. Het zou het beeld geven dat de EU verdeeld is wat betreft de bescherming van fundamentele rechten, terwijl eenheid van Uniebeleid op dit terrein cruciaal is.

#### **Agendapunt: Richtlijn zwangerschapsverlof**

##### Aard van de bespreking:

Presentatie rapport van het voorzitterschap (documentnummer: 15764/14)

##### Voorstel en toelichting

In 2008 heeft de Europese Commissie voorgesteld om de zwangerschapsverlofrichtlijn uit 1992 te herzien. Onderdeel van het voorstel is de

verlenging van het zwangerschaps- en bevallingsverlof van 14 naar 18 weken, waarbij de betaling minimaal op het niveau van ziekteverlof moet zijn. Van dit verlof moeten 6 weken na de bevalling worden opgenomen. Het Europese parlement (EP) nam een nog verdergaande positie in: het verlof moest 20 weken worden, met volledige doorbetaling van het loon, en twee weken vaderschapsverlof met volledige loondoorbetaling.

Na deze stellingname van het EP zijn de onderhandelingen over de herzieningsrichtlijn tot stilstand gekomen in 2012. Het EP heeft onlangs aangegeven enige flexibiliteit te kunnen betrachten en onderhandelingen te willen hervatten. In het drie pagina's tellende rapport wordt de stand van zaken op dit dossier kort beschreven. Verder spreekt het voorzitterschap in dit rapport de hoop uit dat er vooruitgang op dit belangrijke dossier gaat komen. Het voorzitterschap concludeert dat hier een «definitieve stap van concrete flexibiliteit van het EP» voor nodig is. Het voorzitterschap benadrukt ook dat de Commissie overweegt het voorstel in te trekken in het kader van het programma voor gezonde regelgeving (Regulatory Fitness Programme, REFIT).

#### Nederlandse opstelling

Nederland kan de presentatie van het rapport aanhoren.

Nederland kent een zwangerschapsverlof van 16 weken en staat negatief tegenover het Commissie-voorstel voor herziening van de zwangerschapsverlofrichtlijn. Er zijn volgens Nederland onvoldoende aanwijzingen dat een verlenging van het zwangerschaps- en bevallingsverlof naar 18 (resp. 20) weken noodzakelijk is vanwege de veiligheid en gezondheid van moeder en kind.

### **Agendapunt: Raadsconclusies Implementatie Beijing Platform for Action**

#### Aard van de bespreking:

Aanname van raadsconclusies (documentnummer nnb)

#### Vorstel en toelichting

Tijdens de Wereldvrouwenconferentie van de Verenigde Naties in Beijing in 1995 is het Beijing Platform for Action ingesteld, dat poogt in VN-verband de positie van vrouwen wereldwijd te verbeteren. Hiertoe zijn 12 aandachtsgebieden gedefinieerd waarop het essentieel is om vooruitgang te boeken. Sinds 1999 monitort de Europese Unie de follow-up op deze 12 aandachtsgebieden van het Platform for Action. Ieder EU voorzitterschap richt zich op één van de indicatoren van deze twaalf thema's binnen het EU beleid gericht op gendergelijkheid. Tijdens het Italiaanse Voorzitterschap richt deze follow-up zich op een evaluatie van de gehele implementatie van het Beijing Platform for Action. Dit omdat het in 2015 twintig jaar geleden is dat het Beijing Platform for Action is overeengekomen. Het Voorzitterschap heeft in nauwe samenwerking met het European Institute for Gender Equality (EIGE) een rapport opgesteld over hoe de EU lidstaten afzonderlijk de aanbevelingen uit het Beijing actieplatform ten uitvoer hebben gebracht.

In de raadsconclusies nemen de lidstaten notie van het rapport van EIGE over de evaluatie van Beijing+20. De conclusies memoreren de acties die reeds ondernomen zijn in de verbetering van de positie van vrouwen en het belang van de 12 essentiële aandachtsgebieden. Ook illustreren ze het belang van de Beijing indicatoren in het meten van de voortgang. De

conclusies roepen de lidstaten onder andere op om verdere maatregelen te nemen om de nog bestaande uitdagingen op het gebied van gendergelijkheid aan te pakken, te waarborgen dat gendergelijkheid een beleidsprioriteit blijft en de sociale partners, NGOs en het bedrijfsleven betrokken te houden.

#### Nederlandse opstelling

Nederland kan, net als de overige EU-lidstaten, instemmen met de Raadsconclusies.

#### **Agendapunt: Arbeidstijden binnenvaart**

##### Aard van de bespreking:

Politiek akkoord (documentnummer nnb)

##### Voorstel en toelichting

Het betreft een richtlijn die een overeenkomst van Europese sociale partners in de binnenvaart omzet in wetgeving. De overeenkomst van de sociale partners (de Europese Binnenvaart Unie (EBU), de Europese Schippersorganisatie (ESO) en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF)) gaat over een aantal aspecten van de organisatie van de arbeids- en rusttijden en medische keuring in de binnenvaart. De aspecten zien onder andere op een gemiddelde arbeidstijd van 48 uur per week, met een maximale dagelijkse arbeidstijd van 14 uur, een maximale arbeidstijd binnen de nacht van 42 uur per week, een dagelijkse rusttijd van 10 uur, waarvan 6 uur ononderbroken, en een jaarlijkse medische keuring (te betalen door de werkgever).

Dit voorstel betekent een lichte extra bescherming voor werknemers in de binnenvaart. De belangrijkste verschillen ten opzichte van de huidige regelgeving zijn dat de werknemers recht hebben op een jaarlijkse medische keuring (is nu vierjaarlijks) en dat de voorgestelde voorschriften voor alle werknemers aan boord van een binnenvaartschip gelden. Tot nu toe golden deze regels alleen voor het bemanningspersoneel. Voor de passagiersvaart zijn afwijkende normen mogelijk.

Het richtlijnvoorstel ziet, net als de huidige nationale regels, alleen op werknemers, inclusief zelfstandigen die hun arbeid op het schip onder gezag verrichten (en daarmee ook nu al feitelijk werknemer zijn). De regels zijn niet van toepassing op de arbeid van de zelfstandige schipper zonder personeel en zzp-ers, die – bijvoorbeeld op basis van een overeenkomst van opdracht – een bepaalde taak verrichten aan boord van het schip.

##### Nederlandse opstelling:

Het Nederlandse beleid is gericht op een concurrerende binnenvaart die veilig opereert. Regelgeving moet een goed evenwicht vormen tussen het bewerkstelligen van veiligheid en gezondheid enerzijds en een goede bedrijfsvoering anderzijds. Nederland vindt het van belang dat er een gelijk speelveld gecreëerd wordt voor werknemers in de binnenvaartsector. Zo kan er eerlijke concurrentie in de binnenvaart plaatsvinden.

Aanname van de richtlijn zal in beperkte mate leiden tot meer regelgeving op het gebied van arbeids- en rusttijden. Niettemin is Nederland van mening dat de voordelen tegen dit bezwaar opwegen. Nederland staat daarom positief tegenover het voorstel. Nederland vindt het belangrijk dat de sociale partners op eigen initiatief onderhandelingen gevoerd hebben

over deze elementen en tot een overeenkomst gekomen zijn. De Nederlandse brancheorganisaties zijn goed betrokken geweest bij het tot stand komen van de overeenkomst tussen EBU, ESO en ETF en staan hier volledig achter.

Bij een beperkt aantal lidstaten bestaan bezwaren tegen deze richtlijn. Sommige lidstaten plaatsen vraagtekens bij de representativiteit van sociale partners. Voorts vinden enkele lidstaten het voorstel disproportioneel vanwege geografische, klimatologische, en/of economische redenen (geen binnenwateren, seizoensvaart wegens ijs en/of geen grote economische sector).

### **Agendapunt: Jeugdwerkgelegenheid**

#### Aard van de bespreking:

Gedachtewisseling en het onderschrijven van de hoofdboodschappen van het werkgelegenheidscomité over het raamwerk van indicatoren voor het monitoren van de jeugdgarantie (documentnummer nnb)

#### Vorstel en toelichting

Bij de gedachtewisseling zijn ook de Ministers van onderwijs van de drie lidstaten die het huidige trio-voorzitterschap vormen aanwezig. Het debat zal worden gestructureerd aan de hand van een notitie van het voorzitterschap. In elk geval zal er aandacht zijn voor de implementatie van de Jeugdgarantie en de Europese alliantie voor werkervaringsplaatsen.

#### a) Implementatie van de Jeugdgarantie en bijdrage van de Europese Alliantie voor Werkervaringsplaatsen

In de aanbeveling voor een Jeugdgarantie worden de lidstaten verzocht om ervoor te zorgen dat alle jongeren tot de leeftijd van 25 jaar binnen vier maanden nadat zij het formele onderwijs hebben verlaten of werkloos zijn geworden, een goede baan, voortgezet onderwijs, een plaats in het leerlingstelsel of een stage krijgen aangeboden. De aanbeveling is in 2013 door de lidstaten aangenomen. Lidstaten die gebruik maken van de financiële middelen uit het Jeugdwerkloosheidsinitiatief (8 miljard voor 2014–2015) dienden voor 1 januari 2014 een Actieplan in te dienen voor implementatie van de aanbeveling voor de jeugdgarantie. Andere lidstaten werd aanbevolen in 2014 een actieplan in te dienen. Alle lidstaten hebben gehoor gegeven aan de oproep van Commissie om een actieplan in te dienen.

Tijdens de Raad WSBVC in oktober 2013 hebben de lidstaten ingestemd met een Raadsverklaring betreffende een Europese Alliantie voor werkervaringsplaatsen. Deze alliantie moet een breed samenwerkingsverband tussen de belangrijkste belanghebbenden op het gebied van werkgelegenheid en onderwijs worden. De alliantie beoogt bij te dragen aan de strijd tegen jeugdwerkloosheid door de kwaliteit en het aanbod van werkervaringsplaatsen in de hele EU te verbeteren. In het bijzonder zullen de meest succesvolle leerlingstelsels in de EU in kaart worden gebracht. De alliantie zal tevens nationale hervormingen ondersteunen die leerlingstelsels opzetten of verbeteren.

Tot dusverre zijn in het kader van de alliantie verschillende bilaterale overeenkomsten afgesloten tussen lidstaten om elkaar te assisteren bij hervormingen van beroepsonderwijs. Ook zijn er overeenkomsten gesloten tussen betrokken partijen zoals kamers van koophandel, industrie en handwerkberoepen.



b) Raamwerk van indicatoren voor het monitoren van de jeugdgarantie – onderschrijven van de hoofdboodschappen van het werkgelegenheidscomité (EMCO)

Het EU-Werkgelegenheidscomité heeft de taak gekregen om de implementatie van de Jeugdgarantie te monitoren. Daartoe heeft het comité een raamwerk voor monitoring van de Jeugdgarantie opgesteld. In de voorliggende hoofdboodschappen hierover is opgenomen dat:

- Het geaccepteerde monitoringsraamwerk een belangrijk instrument is om de Jeugdgarantie op basis van betrouwbare data te toetsen.
- De macro-indicatoren, de implementatie-indicatoren en de follow-up indicatoren tezamen een goed beeld geven van de totale impact van de Jeugdgarantie op de arbeidsmarktsituatie van jongeren.
- Er politiek commitment nodig is van de lidstaten om de data, die nodig zijn voor een goede monitoring, te verzamelen.

#### Nederlandse opstelling

Nederland steunt het doel dat de jeugdgarantie nastreeft. Nederland ziet de jeugdgarantie als inspanningsverplichting die ervoor zorgt dat lidstaten maatregelen nemen om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. Vooral in landen die kampen met een hoge (jeugd)werkloosheid zijn structurele hervormingen op de arbeidsmarkt onontbeerlijk. Nederland benadrukt daarbij dat arbeidsmarktbeleid en de vormgeving van het stelsel van sociale zekerheid vooral nationale aangelegenheden zijn. De lidstaten moeten daarbij de volledige vrijheid houden om de jeugdgarantie met nationaal beleid invulling te geven.

Nederland handelt grosso modo al in lijn met de gedachte achter de jeugdgarantie omdat het Nederlandse jeugdwerkloosheidsbeleid er al op gericht is om jongeren te laten participeren hetzij in een opleiding, stage, leerwerkplek of baan, en veel van de concreet voorgestelde maatregelen in de jeugdgarantie al onderdeel van het Nederlandse beleid zijn.

Het kabinet staat positief tegenover het initiatief voor het stimuleren van werkervaringsplaatsen («apprenticeships»). Dit initiatief beoogt de kwaliteit en het aanbod van beschikbare werkervaringsplaatsen te verbeteren door geslaagde regelingen voor werkervaringsplaatsen over de lidstaten te verspreiden. Het stimuleren van het uitwisselen van «best practices» tussen de lidstaten is naar de mening van het kabinet een goede aanvulling op het beleid van de lidstaten zelf. Dit kan binnen de alliantie gebeuren. Nederland heeft meegewerkt aan de verdere ontwikkeling van de alliantie door bij te dragen aan de ontwikkeling van ondersteunend materiaal.

Nederland heeft begrip voor de behoefte van de Commissie om de jeugdgarantie en de implementatie ervan te monitoren. Immers, sommige lidstaten maken gebruik van gelden uit het Europees Sociaal Fonds of het «Youth Employment Initiative» om de jeugdgarantie op te zetten en zij moeten daarover verantwoording afleggen. Daarnaast is het waardevol om te weten of het beleid de gewenste effecten oplevert. Nederland kan om die redenen instemmen met het onderschrijven van de hoofdboodschappen van het EMCO.

Nederland heeft wel bedenkingen geuit bij de voorgestelde wijze van monitoring, omdat deze weinig ruimte laat aan lidstaten die, zoals Nederland, de jeugdgarantie als een aanbeveling interpreteren en de jeugdgarantie op hun eigen wijze implementeren. Volgens Nederland zou vooral de aandacht uit moeten gaan naar de macro-indicatoren, die voortkomen uit de LFS (Labour Force Survey) en daardoor beter

vergelijkbaar zijn. Bovendien hebben deze indicatoren betrekking op de arbeidsmarktuitskomsten voor jongeren, waar het uiteindelijk om te doen is.

### **Agendapunt: Jaarlijkse groei-analyse 2015**

#### Aard van de bespreking

Presentatie van de Commissie, gevolgd door een gedachtewisseling

#### Voorstel en toelichting

Op 28 november jl. heeft de Commissie haar jaarlijkse groei-analyse, inclusief gezamenlijk werkgelegenheidsverslag en *Alert Mechanism Report*, gepubliceerd. Over de inhoud van deze rapporten bent u op 28 november (nummer 2014Z22004) geïnformeerd. De AGS vormt het startsein van het Europese Semester, waarbij de Commissie vooruitblik op de grootste uitdagingen van de Europese economie van het aanstaande jaar. Als bijlage bij het AGS heeft de Commissie tevens het jaarlijkse Joint Employment Report (JER) gepubliceerd, waarin de belangrijkste beleidsprioriteiten op werkgelegenheidsgebied uit de AGS worden bekrachtigd en verder uitgewerkt. Tevens bevat de JER het scorebord met indicatoren op werkgelegenheids- en sociaal terrein. De JER schetst de belangrijkste trends op arbeidsmarkt- en sociaal gebied. Hierbij wordt ook ingegaan op de opvolging van aanbevelingen onder het Europees Semester die betrekking hebben op de arbeidsmarkt. Het *Alert Mechanism Report* is het begin van de jaarlijkse cyclus van de Macro-Economische Onevenwichtigheden Procedure (MEOP). Het AMR bestaat uit een scorebord met indicatieve drempelwaarden. Op basis van een economische lezing hiervan bepaalt de Commissie welke lidstaten worden onderworpen aan een diepteonderzoek. De diepteonderzoeken moeten uitwijzen of en in welke mate lidstaten te kampen hebben met macro-economische onevenwichtigheden.

#### Nederlandse opstelling

De appreciatie van het kabinet van de groei-analyse 2015 is te vinden in bovengenoemde brief.

### **Agendapunt: Diversen**

#### Aard van de bespreking

Diverse informatiepunten

#### Voorstel en toelichting

De Raad zal de informatie van het Italiaanse voorzitterschap aanhoren over de conferentie over de kansen die de sociale economie biedt, die op 17 en 18 november in Rome heeft plaatsgevonden. Voorts zal de Raad worden geïnformeerd door het inkomende Letse voorzitterschap over hun werkprogramma.

#### Nederlandse opstelling

Nederland zal de informatie aanhoren.