

Beantwoording vragen van de leden van de Eerste Kamerfractie van de SGP inzake de reactie van de Europese Commissie op het door de Eerste Kamer geplaatste negatieve subsidiariteits-oordeel bij de ontwerprichtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers (COM(2017)253).

- 1. De leden van de fractie van de SGP vragen of u kunt aangeven of het u duidelijk is wat de Europese Commissie precies bedoelt met de transnationale problematiek die aan de orde zou zijn.**
- 2. Waarom zou sprake zijn van een grensoverschrijdend probleem dat het functioneren van de interne markt raakt wanneer het aantal betaalde verlofdagen in Nederland zou afwijken van bijvoorbeeld het aantal betaalde verlofdagen in Slowakije?**
- 3. Ziet u ook het risico dat een centralistische aanpak de sociaal-culturele behoeften van lidstaten kan doorkruisen en het beoogde doel niet dient?**
- 4. In de brief van de Commissie staat dat "Uitsluitend maatregelen van de Europese Unie (...) ervoor [kunnen] zorgen dat in alle lidstaten voldoende vooruitgang op dit beleidsterrein wordt geboekt". Bent u het eens met de leden van de fractie van de SGP dat deze formulering, met het woord "uitsluitend", geen recht doet aan de eigenstandige verantwoordelijkheden en mogelijkheden van de Nederlandse regering om stappen te zetten op dit beleidsterrein?**

Antwoord op vraag 1 tm. 4:

Ten aanzien van de 'transnationale problematiek' en het functioneren van de interne markt is de analyse van de *Europese Commissie* als volgt. Ten eerste vormt de lage arbeidsparticipatie van vrouwen een obstakel voor EU-doelstellingen op het gebied van gendergelijkheid, armoedebestrijding en de bevordering van werkgelegenheid en groei binnen de Unie. Ten tweede zullen zonder maatregelen op EU-niveau verschillen tussen de lidstaten met betrekking tot de duur en voorwaarden van verlofregelingen blijven voortbestaan. Deze verschillen kunnen leiden tot ongelijke rechten, een ongelijke bescherming van EU-burgers en verschillen in de werking van arbeidsmarkten. Ook vermoedt de Commissie dat werkgevers en overheden aarzelen om zelf maatregelen te treffen, omdat zij vrezen dat zij hun eigen ondernemingen benadelen ten opzichte van ondernemingen in andere lidstaten. Van een dergelijke situatie zou bijvoorbeeld sprake kunnen zijn als de duur en betaling van verlof in de ene lidstaat substantieel afwijkt van de situatie in een andere lidstaat. De Commissie kwalificeert dit als grensoverschrijdende of 'transnationale' problematiek'. EU-maatregelen kunnen de ongerustheid van lidstaten dat zij 'zichzelf uit de markt prijzen' verminderen en voorkomen dat lidstaten hun regelingen terugschroeven ten behoeve van hun concurrentiepositie, aldus de Europese Commissie. Het stellen van minimumvereisten aan het verlofstelsel draagt op die wijze bij aan een gelijk speelveld. In deze zin moet ook het woord "uitsluitend" worden beschouwd in de brief van de Europese Commissie aan uw kamer.

Nederland is, zoals reeds gemeld in het BNC-fiche¹, positief over het feit dat de Europese Unie het beleid van lidstaten gericht op de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen en het bevorderen van economische zelfstandigheid van vrouwen ondersteunt. Het kabinet acht het - evenals de Europese Commissie - wenselijk dat een beter evenwicht in de taakverdeling tussen mannen en vrouwen tot stand komt en neemt daartoe verscheidene initiatieven. Het kabinet is echter niet overtuigd van de doeltreffendheid en proportionaliteit van de wetgevende maatregelen uit het richtlijnvoorstel. Evenals het parlement acht het kabinet het van belang dat rekening gehouden wordt met de verschillen tussen lidstaten en dat sociaal beleid in de eerste plaats een competentie van de lidstaten is. De opstelling van Nederland bij de onderhandelingen over het richtlijnvoorstel blijft dan ook kritisch.

¹ BNC-fiche inzake mededeling en richtlijn betreffende evenwicht werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers d.d. 7 juni 2017 (Kamerstuk 22 112, nr. 2353)

- 5. De leden van de fractie van de SGP constateren dat de rechtsbasis in het Verdrag dermate vaag is dat het nauwelijks mogelijk blijkt om de bevoegdheden van lidstaten adequaat af te bakenen en te beschermen. Erkent u dat dit onbevredigend is?**
- 6. In hoeverre kan redelijkerwijs nog sprake zijn van ondersteuning en aanvulling van de lidstaten wanneer bijvoorbeeld het betaald verlof vergaand wordt voorgeschreven?**

Antwoord op vragen 5 en 6:

Ten aanzien van de rechtsbasis deel ik de analyse van de leden van de SGP niet. In het BNC fiche heeft het kabinet reeds aangegeven dat Artikel 153, Lid 1 en lid 2, sub b VWEU2 de Europese Unie de bevoegdheid geeft om de activiteiten van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen door middel van richtlijnen met minimumvoorschriften op het gebied van gelijke kansen van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en gelijke behandeling op het werk. Het kabinet acht dit de juiste rechtsbasis.

Middels het ontwerprichtlijn worden er alleen minimumeisen ten aanzien van de duur en hoogte van enkele verlofregelingen gesteld. Lidstaten behouden de ruimte om een langere duur van verlof en/of het verlof tegen een hogere betaling aan te bieden dan wordt geëist. Tevens hebben lidstaten de vrijheid om andere vormen van (betaald) verlof in te stellen en te bepalen op welke wijze alle verlofregelingen worden gefinancierd.

- 7. Welke inspanningen pleegt u in het kader van het debat over de sociale pijler om tot een duidelijker bescherming van de bevoegdheden van de lidstaten in het Verdrag te komen?**

In lijn met het subsidiariteitsprincipe, zijn de lidstaten in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor de vormgeving van sociaal en werkgelegenheidsbeleid. De Europese Unie heeft hier vooral een ondersteunende rol. Nederland is tegen aanpassing van de competentieverdeling tussen de EU en lidstaten. Zoals de Commissie benadrukt, is dit ook niet het doel van de pijler. De pijler is een politiek document en niet juridisch bindend. Wel kunnen de principes die in het kader van de sociale pijler geformuleerd zijn als leidraad dienen voor hervormingen door lidstaten op arbeidsmarkt en sociaal terrein. Bovendien kan de sociale pijler bijdragen aan versterkte uitwisseling tussen lidstaten van kennis en 'best practices' op het gebied van sociaal en werkgelegenheidsbeleid. In de verklaring van de Raad ten aanzien van de Pijler is – mede op initiatief van Nederland – benadrukt dat de Pijler een niet-juridisch bindend instrument is en het geen verschuiving van competenties tussen de lidstaten en de Europese Unie betekent.

- 8. Tevens vragen de leden van de SGP-fractie op welke wijze het voornemen van de regering om het betaald verlof uit te breiden wordt afgestemd op de ontwikkelingen die in de EU gaande zijn. Is uw inzet om zoveel mogelijk te voorkomen dat de wetgeving herhaaldelijk moet worden gewijzigd?**

In het Regeerakkoord (bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34) is overeengekomen dat het kraamverlof wordt uitgebreid tot één week verlof met behoud van loon en aanvullende vijf weken verlof met een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon. Het adoptie- en pleegzorgverlof wordt met twee weken uitgebreid. Het wetsvoorstel waarin dit wordt geregeld is momenteel in voorbereiding. Omdat nog onvoldoende bekend is hoe de Europese richtlijn uiteindelijk zal luiden en op welke termijn daarover besluitvorming plaatsvindt, is afstemming tussen het voormelde voornemen van de regering en de nog in ontwikkeling zijnde richtlijn van de Europese Commissie lastig.