

Vergaderjaar 2013–2014

22 112

Nieuwe Commissievoorstellen en initiatieven van de lidstaten van de Europese Unie

Nr. 1835

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 april 2014

Overeenkomstig de bestaande afspraken heb ik de eer u hierbij vier fiches aan te bieden die werden opgesteld door de werkgroep Beoordeling Nieuwe Commissievoorstellen (BNC).

Fiche 1: Mededeling EU burgerinitiatief water en sanitaire voorzieningen (Kamerstuk 22 112, nr. 1834)

Fiche 2: Aanbeveling gelijke beloning voor mannen en vrouwen 2014

Fiche 3: Mededeling toekomst biologische productie in de EU (Kamerstuk 33 920, nr. 2)

Fiche 4: Verordening biologische productie en etikettering van biologische producten (Kamerstuk 33 920, nr. 3)

De Minister van Buitenlandse Zaken,
F.C.G.M. Timmermans

Fiche: Aanbeveling gelijke beloning voor mannen en vrouwen 2014

1. Algemene gegevens

Titel voorstel

Aanbeveling van de Commissie «Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie»

Datum ontvangst Commissiedocument:

14 maart 2014

Nr. Commissiedocument:

COM C(2014) 1405

Pre-lex: Nog niet beschikbaar

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/>

[LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:069:0112:0116:NL:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:069:0112:0116:NL:PDF)

Nr. impact assessment Commissie en Opinie Impact-assessment Board

SWD (2014) 59

Behandelingstraject Raad:

Raad WSBVC

Eerstverantwoordelijk ministerie:

SZW

2. Essentie voorstel

De Commissie stelt in de aanbeveling vast dat er in de lidstaten nog steeds sprake is van loondiscriminatie. Deze aanbeveling heeft daarom tot doel een nieuwe impuls te geven aan het verkleinen van ongerechtvaardigde beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Hierbij wordt de nadruk gelegd op de noodzaak tot transparantie van salariscategorieën, dat de Commissie van wezenlijk belang acht voor de effectieve toepassing van het beginsel van gelijke beloning.

De Commissie presenteert diverse instrumenten die lidstaten kunnen helpen bij het hanteren van een op maat gesneden aanpak ter verbetering van de transparantie van lonen. Lidstaten worden daarbij aangemoedigd om de meest geschikte maatregelen te implementeren, waarbij rekening wordt gehouden met de nationale omstandigheden. De bevoegdheid van lidstaten om zelf te kiezen of en zo ja welke maatregelen zij uitvoeren blijft onaangetast.

De aanbeveling bevat een breed scala aan maatregelen die lidstaten kunnen nemen om loon transparantie aan te pakken, zoals:

- Het recht van werknemers op informatie over de beloningsniveaus, uitgesplitst per geslacht, voor categorieën van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Deze informatie zou betrekking moeten hebben op het vaste basissalaris en ook op de aanvullende of variabele componenten, zoals betalingen in natura en bonussen;
- Rapportage over beloningen, uitgesplitst naar categorie werknemers of per functie;
- Loonaudits, waarbij o.a. een analyse van de verhouding mannen en vrouwen in elke categorie van werknemers/functie betrokken moet worden;

- Het opnemen van gelijke beloning bij collectieve onderhandelingen, in overeenstemming met nationaal recht en -praktijk. Daarbij wordt geen afbreuk gedaan aan de autonomie van sociale partners;
- Verbetering en actualisering van statistieken en administratieve gegevens over de loonkloof;
- Verduidelijking van het begrip gelijkwaardige arbeid in nationale wetgeving;
- Ontwikkeling en bevordering van het gebruik van systemen voor genderneutrale functiewaardering en -indeling.
- Consequente controle en handhaving van het beginsel van gelijke beloning;
- Activiteiten in het kader van bewustwording gelijke beloning en de loonkloof.

Lidstaten worden uitgenodigd om de Commissie uiterlijk eind 2015 vrijwillig in kennis te stellen van maatregelen die waarborgen dat deze aanbeveling wordt toegepast.

3. Wat is de Nederlandse grondhouding ten aanzien van de bevoegdheidsvaststelling, subsidiariteit en proportionaliteit van deze aanbeveling en de eventueel daarin aangekondigde concrete wet- en regelgeving? Hoe schat Nederland de financiële gevolgen in, alsmede de gevolgen op het gebied van regeldruk en administratieve lasten?

In artikel 157 VWEU is bepaald dat iedere lidstaat zorgdraagt voor toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk. Raad en Europees Parlement kunnen maatregelen nemen om de toepassing te waarborgen van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Bovendien stelt artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie dat de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle gebieden moet worden gewaarborgd, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning. In artikel 292 VWEU is voorts opgenomen dat de Commissie bevoegd is om aanbevelingen op te stellen. De Gemeenschap is daarmee bevoegd tot het nemen van initiatieven op het onderhavige beleidsterrein. Een aanbeveling is niet juridisch bindend.

Het aanpakken van de loonkloof is één van de prioriteiten binnen de EU-Strategie voor gelijke behandeling van vrouwen en mannen 2010–2015. Volgens deze strategie zal de Commissie zoeken naar mogelijkheden om de loontransparantie te verbeteren. Deze aanbeveling vloeit voort uit deze afspraak.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen verschilt aanzienlijk tussen de lidstaten. Echter, de beleidsvragen hieromtrent zijn in grote lijnen vergelijkbaar. Loontransparantie kan bijdragen aan het bereiken van de Europa 2020 doelstellingen op het gebied van arbeidsparticipatie, door een hogere participatie van vrouwen. Het kabinet ziet daarom een meerwaarde in optreden van de Unie dat erop gericht is de lidstaten te ondersteunen bij het formuleren van beleid hierop. De aanbeveling is erop gericht om lidstaten instrumenten te bieden die zij kunnen inzetten bij hun aanpak voor gelijke beloning. Het laat de lidstaten echter vrij om binnen hun eigen kaders hun beleid te formuleren. Lidstaten behouden derhalve hun vrijheid ten aanzien van de inrichting van het nationale sociale zekerheid- en werkgelegenheidsbeleid. De in de aanbeveling voorgestelde instrumenten kunnen door de lidstaten worden ingezet, maar ze zijn daartoe niet verplicht.

Gezien bovenstaande is de Nederlandse grondhouding over subsidiariteit en proportionaliteit positief, maar met de kanttekening dat Nederland geen voorstander is van aanvullende bindende regelgeving op EU-niveau op het terrein van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. De Commissie stelt ook geen bindende regelgeving voor.

Financiële consequenties

Het kabinet verwacht geen financiële gevolgen voor de Rijksbegroting van deze aanbeveling. Nederland behoudt de vrijheid om te bepalen of en zo ja, welke maatregelen Nederland inzet ter bevordering van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen.

Eventuele budgettaire gevolgen worden ingepast op de begroting van het/de beleidsverantwoordelijk(e) departement(en), conform de regels van de budgetdiscipline. Daarnaast is Nederland van mening dat de middelen gevonden dienen te worden binnen de in de Raad afgesproken financiële kaders van de EU-begroting 2014–2020 en dat deze moeten passen bij een prudente ontwikkeling van de jaarbegroting.

4. Nederlandse positie over de aanbeveling

Nederland beschouwt het verminderen van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen bij gelijkwaardige arbeid als een belangrijk thema. Het kabinet acht beloning primair een zaak tussen werknemers en werkgevers. Het kabinet laat regelmatig onderzoek doen naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. De Staatssecretaris SZW heeft aan de SER advies gevraagd over discriminatie op de arbeidsmarkt. In dit advies, dat binnenkort zal verschijnen, zal onder meer gelijke beloning van mannen en vrouwen aan de orde komen.

Nederland steunt de aandacht voor gelijke beloning, waarbij in deze aanbeveling de focus op loontransparantie ligt, op Europees niveau en is van oordeel dat een extra impuls voor het onderwerp gelijke beloning de materiële gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt verbetert. Het draagt daarmee bij aan het bereiken van de Europa 2020 strategie.

Het kabinet kan zich vinden in het geformuleerde uitgangspunt, om ongerechtvaardigde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen. Dat is ook in lijn met het Nederlandse beleid. Zo is in het regeerakkoord opgenomen dat het kabinet zich actief inzet om nog bestaande loonverschillen tussen mannen en vrouwen voor gelijke arbeid weg te nemen. Het is primair aan de werkgevers en werknemers om gelijke beloning op te pakken. De overheid ondersteunt dit proces en heeft afgelopen jaren diverse acties ondernomen op het terrein van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, zoals de facilitering van de website www.gelijkloon.nl en de Quickscan gelijke beloning van het College voor de Rechten van de Mens (CRM). Verder geeft het CRM ook tips aan werkgevers om loonverschillen te verkleinen en heeft ze, in opdracht van het Ministerie van SZW, onderzoek gedaan naar beloningsverschillen bij algemene ziekenhuizen. Verder worden CAO's getoetst op aandacht voor gelijke beloning en doet het CBS periodiek onderzoek naar loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

Daarnaast is in artikel 157 VWEU, welke als rechtsgrondslag dient voor dit voorstel, opgenomen dat iedere lidstaat zal zorgdragen voor toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk. Ook is het aanpakken van de loonkloof één van de

prioriteiten binnen de EU-Strategie voor gelijke behandeling van vrouwen en mannen 2010–2015.

Het kabinet ziet dat een deel van de genoemde richtsnoeren extra regeldruk voor bedrijven met zich mee zou brengen. Dit is voor het kabinet onwenselijk.

Het kabinet meent dat de gekozen vormgeving recht doet aan de behoefte van individuele lidstaten om voldoende ruimte te hebben om een eigen invulling aan het beleid te kunnen geven. De aanbeveling geeft immers slechts richtsnoeren aan lidstaten die hen moeten helpen het beginsel van gelijke beloning beter en doeltreffender toe te passen. De aanbeveling is niet bindend en laat lidstaten vrij om ze op te volgen. Dit is in lijn met de Nederlandse positie dat het geen voorstander is van aanvullende bindende regelgeving op EU-niveau op het terrein van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen.