

Vergaderjaar 2017–2018

22 112

Nieuwe Commissievoorstellen en initiatieven van de lidstaten van de Europese Unie

Nr. 2467

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 januari 2018

Overeenkomstig de bestaande afspraken ontvangt u hierbij negen fiches, die werden opgesteld door de werkgroep Beoordeling Nieuwe Commissievoorstellen (BNC).

Fiche: Mededeling EU-Actieplan 2017–2019: loonkloof tussen vrouwen en mannen aanpakken

Fiche: Mededeling de toekomst van voeding en landbouw (Kamerstuk 22 112, nr. 2468)

Fiche: Aanbeveling onderhandelingsmandaat voor een toekomstig partnerschap tussen de EU en ACS-landen (post-Cotonou). (Kamerstuk 22 112, nr. 2469)

Fiche: Mededeling Europees Minister van Economische Zaken en Financiën (Kamerstuk 22 112, nr. 2470)

Fiche: Mededeling over nieuwe begrotingsinstrumenten voor een stabiele eurozone binnen het EU-raamwerk (Kamerstuk 22 112, nr. 2471)

Fiche: Richtlijn begrotingsverantwoordelijkheid en begrotingskoers op middellange termijn voor lidstaten (Kamerstuk 34 856, nr. 2)

Fiche: Aanpassing verordening steunprogramma voor structurele hervormingen (SRSP) (Kamerstuk 22 112, nr. 2472)

Fiche: Wijziging verordening – Inzet prestatiereserve ESI-fondsen ten behoeve van structurele hervormingen (Kamerstuk 22 112, nr. 2473)

Fiche: Verordening tot instelling van het Europees Monetair Fonds (Kamerstuk 34 856, nr. 3)

De Minister van Buitenlandse Zaken,
H. Zijlstra

Fiche: Mededeling EU-Actieplan 2017–2019: loonkloof tussen vrouwen en mannen aanpakken

1. Algemene gegevens

- a) *Titel voorstel*
Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, De Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité: EU-actieplan 2017–2019 De loonkloof tussen vrouwen en mannen aanpakken
- b) *Datum ontvangst Commissiedocument*
20 november 2017
- c) *Nr. Commissiedocument*
COM(2017) 678
- d) *EUR-Lex*
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0678&qid=1511859560481&from=EN>
- e) *Nr. impact assessment Commissie en Opinie Raad voor Regelgevings-toetsing*
Niet opgesteld.
- f) *Behandelingstraject Raad*
Geen specifieke behandeling voorzien.
- g) *Eerstverantwoordelijk ministerie*
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

2. Essentie voorstel

De mededeling «EU-actieplan 2017–2019 De loonkloof tussen vrouwen en mannen aanpakken» bevat een overzicht van reeds lopende en enkele te verwachten activiteiten van de Europese Unie ter bestrijding van de verschillende mogelijke oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen op de Europese arbeidsmarkt.

Over alle economische sectoren genomen verdienen vrouwen in de EU gemiddeld zestien procent minder dan mannen. Zo wordt een vrouw vaak minder goed betaald dan een man die precies hetzelfde werk doet en wordt werk dat gewoonlijk door vrouwen wordt gedaan, minder goed betaald dan werk dat gewoonlijk door mannen wordt gedaan – ook als de waarde ervan gelijk is. Eén van de oorzaken van deze loonkloof is de horizontale (tussen sectoren: sommige sectoren worden voornamelijk door mannen óf vrouwen opgemaakt) en verticale (mannen vervullen vaker leidinggevende functies dan vrouwen) segregatie van de arbeidsmarkt. Een andere oorzaak is de stereotype rolverdeling waarin mannen voornamelijk betaald werk verrichten en vrouwen voornamelijk huishoudelijke en zorgtaken – zouden moeten – verrichten. Als derde oorzaak van de loonkloof wijst de Commissie op het gebrek aan transparantie als het gaat om loonverschillen. Hoewel de meeste Europeanen (69 procent) zich ervan bewust zijn dat er in de economie als geheel een loonkloof tussen mannen en vrouwen bestaat, gaan werknemers ervan uit er dat van zo'n kloof binnen hun bedrijf geen sprake is. Een derde van de werknemers weet niet hoeveel hun collega's verdienen.

Deze situatie roept aldus de Commissie de vraag op of bestaande initiatieven moeten worden versterkt en/of aangepast. Hiertoe heeft de Commissie acht actielijnen met maatregelen geformuleerd. De maatregelen betreffen voornamelijk (de versterking van) lopende of reeds eerder aangekondigde maatregelen. Nieuwe maatregelen zullen worden uitgevoerd binnen bestaande budgetten en programmaperiodes. De acht actielijnen en onderliggende maatregelen zijn als volgt:

1. *betere toepassing van het beginsel van gelijke beloning waarborgen*

Bestaande wetgeving op terrein van gendergelijkheid zoals de «herschikte gendergelijkheidsrichtlijn»¹ en de «aanbeveling loontransparantie»² wordt geëvalueerd en eventueel worden er aan de hand van deze evaluaties aanpassingsvoorstellen uitgebracht. Daarnaast zal de Commissie blijven toezien of de EU-regelgeving ten aanzien van gelijke beloning in de lidstaten correct wordt toegepast en bij niet-naleving inbreukprocedures starten. Ook zal de handhaving van het beginsel van gelijke beloning in de lidstaten worden versterkt door een verbeterde samenwerking van EQUINET (Netwerk van nationale Colleges voor de Rechten van de Mens en vergelijkbare organisaties) met enkele Europese Comités op het gebied van gelijke rechten voor mannen en vrouwen.

2. *segregatie in beroepen en sectoren tegengaan*

Door middel van versterkte samenwerking op sectoraal niveau en het onderwijs zullen misverstanden over beroepen worden weggenomen en door het organiseren van verschillende bijeenkomsten zullen stereotypen en segregatie worden bestreden.

3. *het glazen plafond doorbreken: initiatieven ter bestrijding van verticale segregatie*

De goedkeuring van het richtlijnvoorstel «Vrouwen in Raden van Bestuur»³ zal worden nagestreefd en de financiering van projecten gericht op een evenwichtigere vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op leidinggevende posities zal worden voortgezet.

4. *loonachterstand als gevolg van zorgtaken aanpakken*

Er zal worden gestreefd naar een vlotte vaststelling van het richtlijnvoorstel «Werk-Privé Balans».⁴ Over dit richtlijnvoorstel is reeds een BNC-fiche opgesteld.

5. *vaardigheden, inspanningen en verantwoordelijkheden van vrouwen beter op waarde schatten*

Een betere erkenning van vaardigheden in alle sectoren via de Nieuwe Agenda voor Vaardigheden⁵ zal worden nagestreefd en men zal aandacht blijven vragen voor het belang van genderneutrale functie-waarderingssystemen.

6. *klare taal spreken: punten van ongelijkheid en stereotypen aan de kaak stellen*

Er zal geregeld een verslag worden uitgebracht over de loon-, inkomens- en pensioenkloof tussen vrouwen en mannen in Europa en het genderperspectief wordt aan de orde gesteld in het Europese verslag over de toereikendheid van de pensioenen van 2018.

7. *waarschuwen voor en informatie geven over de loonkloof tussen vrouwen en mannen*

Middels de jaarlijkse Europese Dag voor Gelijke beloning zal aandacht worden gevestigd op de loonkloof en er zal helderheid worden geboden in rechtspraak op het gebied van gelijke beloning door een gids hierover te publiceren.

8. *partnerschappen voor het aanpakken van de loonkloof versterken*

Er zullen seminars over de loonkloof worden georganiseerd en lidstaten die de loonkloof tussen mannen en vrouwen willen beperken

¹ Richtlijn 2006/54/EG

² Aanbeveling van de Commissie van 7 maart 2014 («Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie»), COM(2014) 1405

³ Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen, COM(2012) 614.

⁴ Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, COM(2017) 253.

⁵ Een nieuwe agenda voor vaardigheden voor Europa – Samenwerken ter versterking van het menselijk kapitaal, de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en het concurrentievermogen, COM(2016) 381.

via het programma «Rechten, gelijkheid en burgerschap» zullen worden gesteund. Ook zal er meer aandacht aan de loonkloof worden besteed in het Europees Semester.

3. Nederlandse positie ten aanzien van het voorstel

a) Essentie Nederlands beleid op dit terrein

Door nationale wetgeving, diverse beleidsinstrumenten en activiteiten wordt er reeds veel gedaan om de loonkloof in Nederland te dichten. Zo heeft het kabinet een aantal maatregelen in gang gezet om het arbeidsaanbod van vrouwen verder te ondersteunen. Er is bijvoorbeeld ingezet op de modernisering van het zorgverlof en kraam/vaderverlof, het tegengaan van negatieve effecten van flexibel werken en het versterken van de kwaliteit van de kinderopvang. Daarnaast is er aandacht voor de invloed van preferenties en rolpatronen van mannen en vrouwen bij de verdeling van arbeid en zorg. In maart 2017 is een overheidsgefinancierde campagne gestart om aandacht te vragen voor de verdeling van werk- en zorgtaken. Dat kan – onder andere – bijdragen aan het op een gelijk niveau brengen van het aantal vrouwelijke en mannelijke mantelzorgers.⁶ Er is tevens beleid gericht op het vergroten van het aandeel economisch zelfstandige vrouwen, het aandeel vrouwen in topfuncties, en het aandeel meisjes dat voor een technische opleiding kiest.

Beloningsdiscriminatie is verboden volgens de Nederlandse wet. De burger heeft verschillende middelen om gelijke behandeling ten aanzien van beloning af te dwingen. Zo is er onder meer de eenvoudige kosteloze klachtenprocedure bij het College voor de Rechten van de Mens, een kosteloze mediation-procedure bij het gemeentelijk antidiscriminatiebureau en de procedure bij de civiele rechter. Ook zijn door het College voor de Rechten van de Mens in opdracht van de overheid onderzoeken gedaan naar beloningsonderscheid tussen mannen en vrouwen bij hogescholen, ziekenhuizen en in de verzekeringsbranche. Verder zet de overheid verschillende informatie- en bewustwordingscampagnes en online tools in om zo burgers bewust te maken en goed te informeren. Een voorbeeld hiervan is de meerjarige brede voorlichtingscampagne «Zet een streep door discriminatie». Daarnaast is er voor werkgevers en werknemers informatie te vinden over arbeidsgelateerde onderwerpen op diverse websites zoals www.loonwijzer.nl, www.overheid.nl, www.stvda.nl en de website van het College voor de Rechten van de Mens. Deze websites bieden veel praktische informatie en handvatten. Verder monitort de overheid de loonkloof door het uitbrengen van een tweejaarlijkse CBS-onderzoek naar het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen in Nederland. Door al deze beleidsinstrumenten worden bepaalde maatschappelijk oorzaken van ongelijke beloning in beeld gebracht en wordt er bijgedragen aan de bewustwording die kan leiden tot het verminderen en uitbannen van beloningsverschillen.

b) Beoordeling + inzet ten aanzien van dit voorstel

Het kabinet verwelkomt op hoofdlijnen het EU actieplan met maatregelen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te bestrijden. De maatregelen sluiten goed aan op de reeds bestaande Nederlandse maatregelen. Zowel de Nederlandse als de Europese maatregelen zijn enerzijds gericht op het creëren én behouden van een gefundeerde wettelijke basis voor gelijke behandeling en anderzijds op het bijbrengen van bewustwording over gelijke behandeling en de loonkloof alsook het bieden van

⁶ De man-vrouwverhouding was in 2017 respectievelijk 44 en 56 procent. Bron: «Voor elkaar? Stand van de informele hulp in 2016», SCP 19 december 2017.

handvatten om het probleem te tackelen. De maatregelen in de mededeling bieden een waardevolle aanvulling op het nationale beleid. Het kabinet ziet de meerwaarde van het gezamenlijk ondernemen van activiteiten op Europees niveau op dit terrein, bijvoorbeeld omdat lidstaten met soortgelijke problemen rond de loonkloof en gendersegregatie veel van elkaar zouden kunnen leren. Gekoppeld aan haar waardering voor de mededeling waakt het kabinet er op dit dossier voor dat de EU de kaders van haar bevoegdheden op terreinen zoals het arbeidsmarktbeleid en het onderwijs, waar deze mededeling aan raakt, niet overschrijdt. Het kabinet staat ook kritisch tegenover het streven van de Commissie – zoals verwoord in de mededeling – om te komen tot een snelle goedkeuring van het «voorstel voor een richtlijn inzake de verbetering van de man/vrouw-verhouding bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen»⁷. Zoals reeds verwoord in het BNC-fiche⁸ over dit voorstel acht Nederland de subsidiariteit van dit voorstel onvoldoende bewezen door de Commissie en heeft Nederland reeds een nationale aanpak op dit dossier.

In de mededeling worden er ook al enkele mogelijke aanpassingen aan de «herschikte gendergelijkheidsrichtlijn» en het verplichtstellen van (onderdelen van) de «aanbeveling loontransparantie» genoemd. Het kabinet acht het voorbarig om deze mogelijke aanpassingen aan de «herschikte gendergelijkheidsrichtlijn» reeds te beoordelen daar het nog niet duidelijk is of de richtlijn zal worden aangepast én wanneer dit gebeurt, welke aanpassingen er doorgevoerd zullen worden. Hetzelfde geldt voor de beoordeling van het verplichtstellen van (onderdelen van) de «aanbeveling loontransparantie».

c) Eerste inschatting van krachtenveld

De mededeling zal naar verwachting niet behandeld worden in Raadsverband. Naar verwachting zullen de individuele niet-wettelijke maatregelen op brede steun van de lidstaten kunnen rekenen. Het krachtenveld ten aanzien van de toekomstige mogelijke wetgevende maatregelen is nog niet in te schatten.

4. Grondhouding ten aanzien van bevoegdheid, subsidiariteit, proportionaliteit, financiële gevolgen en gevolgen op het gebied van regeldruk en administratieve lasten

a) Bevoegdheid

De grondhouding van het kabinet ten opzichte van de bevoegdheid is positief. De mededeling heeft met name betrekking op het terrein van het sociaal beleid. Op dit terrein is sprake van een gedeelde bevoegdheid tussen de EU en de lidstaten (zie artikel 4, lid 2, onder b, VWEU). De mededeling raakt ook aan beleidsterreinen waarop de EU een beperktere bevoegdheid heeft, bijvoorbeeld op het terrein van onderwijs en werkgelegenheidsbeleid. Op het terrein van het onderwijs heeft de EU een ondersteunende, aanvullende bevoegdheid (artikel 5, lid 2, VWEU). Dat wil zeggen dat de Unie bevoegd is om m.b.t. de Europese dimensie van onderwijs stimuleringsmaatregelen vast te stellen. EU-wetgeving op deze gebieden kan niet leiden tot harmonisatie van nationale wetten of voorschriften. Ten aanzien van werkgelegenheidsbeleid heeft de EU alleen de bevoegdheid om maatregelen te treffen om het beleid van de lidstaten

⁷ Voorstel voor een RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen, COM(2012) 614.

⁸ BNC-fiche EU-voorstel: Richtlijn Verbeteren gendergelijkheid in besturen van beursgenoteerde bedrijven (COM (2012) 614/615)

te coördineren (artikel 5, lid 2, VWEU). Het kabinet zal er bij de verdere concretisering van de plannen op toezien dat de Unie de kaders van deze bevoegdheden in acht zal nemen.

b) Subsidiariteit

De grondhouding van het kabinet ten aanzien van de subsidiariteit van de mededeling is positief. Daar waar de mededeling nieuwe maatregelen benoemd – zoals de uitwisseling van best practices, het organiseren van beleidsseminars en het inzetten van bewustwordingsactiviteiten – is het oordeel van het kabinet dat deze een goede aanvulling bieden op reeds bestaande nationale maatregelen en dat deze het beste op Europees niveau kunnen worden ingezet.

c) Proportionaliteit

Het kabinet heeft een positieve grondhouding ten aanzien van de proportionaliteit van de mededeling. De genoemde maatregelen in het voorstel gaan niet verder dan noodzakelijk is om bij te dragen aan de bestrijding van de loonkloof in de lidstaten. Ook beschouwt het kabinet de door de Commissie aankondigde maatregelen als geschikte maatregelen om de loonkloof aan te pakken.

Financiële gevolgen

De financiële gevolgen van verschillende in de mededeling aangekondigde maatregelen zijn door de Commissie niet becijferd, maar naar verwachting vergt de mededeling geen extra middelen uit de EU-begroting.

Nederland is van mening dat eventuele EU-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 EU-jaarbegroting. Eventuele budgettaire gevolgen voor de Nederlandse begroting worden ingepast op de begroting van het beleidsverantwoordelijke departement, conform de regels van de budgetdiscipline.

d) Gevolgen voor regeldruk, administratieve lasten, en concurrentiekracht

Naar verwachting zal de mededeling geen gevolgen hebben voor regeldruk, administratieve lasten of de concurrentiekracht. Onvoorziene stijgingen van de administratieve lasten dienen te worden gecompenseerd door het beleidsverantwoordelijke departement, waarbij compensaties zoveel mogelijk dienen te geschieden binnen het domein waarin de tegenvaller plaatsvindt.