



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

EU-Stafnotitie

aan Commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
datum
onderwerp EU-richtlijnvoorstel loontransparantie m/v
te betrekken bij Procedurevergadering d.d. 13 april 2021
verantw. Griffier H. Post

Griffie commissies Internationaal en Ruimtelijk

Pieter Rook, EU-adviseur

M 06-11160558
E p.rook@tweedekamer.nl

Aanleiding

- Op 4 maart j.l. heeft de Europese Commissie het **richtlijnvoorstel** “loontransparantie man/vrouw” gepresenteerd ([link](#) + pers Q&A: [link](#)).
- Uw commissie heeft dit voorstel begin 2020 als **prioritair** aangemerkt bij de vaststelling van de EU-prioriteiten binnen het Commissiewerkprogramma voor 2020 ([link](#)). Bij een prioritair EU-voorstel wordt uw commissie extra geïnformeerd over de essentie van het voorstel, de behandelmogelijkheden in de Kamer en het behandeltraject in Brussel.
- U wordt geadviseerd voor dit EU-voorstel de **reguliere behandelwijze** in te zetten van het afwachten van de eerste kabinetsappreciatie (BNC-fiche- dat voor eind april beschikbaar dient te komen) en dit te agenderen voor het eerstvolgende reguliere commissiedebat met de minister over de Raad WSB dat gepland staat voor 9 juni 2021.
- Andere behandelinstrumenten voor wetgevende EU-voorstellen zoals het plaatsen van een behandelvoorbehoud of het uitvoeren van een subsidiariteitstoetsing, zijn aan strikte deadlines gebonden die **niet compatibel** zijn met het recente verkiezingsreces en het naderende meireces.

Beslispunt

Op 4 maart jl. is het door uw commissie als prioritair aangemerkte EU-voorstel “richtlijnvoorstel loontransparantie m/v” verschenen.

- U wordt gevraagd ermee in te stemmen om te kiezen voor de **reguliere behandelwijze** van het afwachten van de kabinetsappreciatie (BNC-fiche) en agendering hiervan voor het eerstvolgende commissiedebat met de minister

Toelichting voorstel

Richtlijnvoorstel loontransparantie m/v



Tweede Kamer

DER STATEN - G E N E R A A L

Op 4 maart jl. is een najaar 2019 aangekondigd EU-voorstel gepresenteerd gericht op **gelijke lonen man/vrouw**. Doel van het voorstel is werknemers beter te informeren over de voorkomende loonniveaus binnen hun bedrijf. Dit onder meer door:

- Werknemers onder voorwaarden het recht te geven informatie op te vragen bij hun werkgever over hun individuele loonniveau en over het gemiddelde loonniveau, uitgesplitst naar geslacht, voor categorieën werknemers die hetzelfde werk of werk van gelijke waarde doen binnen het bedrijf;
- Werkgevers met minstens 250 werknemers te verplichten een loonrapportage te publiceren over de loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in hun bedrijf. Voor interne doeleinden moeten zij ook informatie verstrekken over de loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers per categorie werknemers die hetzelfde of gelijkwaardig werk verrichten;
- Wanneer uit deze loonrapportage blijkt dat er een loonkloof tussen mannen en vrouwen van 5% of meer is en wanneer de werkgever deze kloof op het gebied van objectieve sekseneutrale factoren niet kan rechtvaardigen, zal de werkgever een loonanalyse en -beoordeling moeten uitvoeren, in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers in het bedrijf;
- Het voorstel introduceert verder sterkere rechten voor werknemers waarvan komt vast te staan dat ze eerder te weinig betaald hebben gekregen ('loondiscriminatie').

Het betreft een voorstel dat Commissie President Ursula von der Leyen eerder als politieke prioriteit voor deze legislatuur heeft aangemerkt.

Documentatie

- Richtlijnvoorstel - [link](#)
- Perspakket - [link](#)
- In de Nederlandse pers zijn enkele artikelen verschenen: [link](#) en [link](#)

Behandel mogelijkheden

Voor wetgevende EU-voorstellen kan in principe gekozen worden uit de volgende behandel mogelijkheden:

- Het plaatsen van een behandelvoorbehoud. Dit heeft tot doel dat uw commissie eerst een overleg voert met de minister over *de Nederlandse inzet*, voordat onomkeerbare stappen in de Brusselse onderhandelingen gezet worden. Ook kunnen Kamer en kabinet *informatieafspraken* maken over hoe de Kamer nauw geïnformeerd blijft gedurende het maanden- tot soms jarenlange Brusselse onderhandelingstraject. Het behandelvoorbehoud is **aan een strikte termijn gebonden die niet compatibel is met het recente verkiezingsreces en het naderende meireces**;
- Het uitvoeren van een subsidiariteitstoets ("gele kaart procedure"). De *kernvraag* bij subsidiariteitstoetsing is of een bepaald probleem, alles afwegende, het beste op EU-niveau kan worden aangepakt. Als een derde van (de Kamers van) de



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

lidstaatparlementen deze vraag negatief beantwoordt, is sprake van een “*gele kaart*” en dient de Europese Commissie het voorstel, gegeven de ingebrachte bezwaren, te heroverwegen. Het behandelvoorbehoud is **aan een strikte termijn gebonden die niet compatibel is met het recente verkiezingsreces en het naderende meireces;**

- Het aangaan van een politieke dialoog met de Commissie. Hiermee kunnen nationale parlementen over een nieuw EU-voorstel met de Commissie corresponderen om bijvoorbeeld vragen te stellen en/of hun mening te geven;
- Het organiseren van een ambtelijke technische briefing met experts van het ministerie van SZW en/of de Europese Commissie (live of middels een video conference) indien bij de Kamer behoefte is aan een nadere toelichting.
- Het benoemen van een rapporteur die het voorstel voor uw commissie verkent en eventueel namens uw commissie buiten de Kamer een (meerderheids) standpunt over het voetlicht brengt. Dit is vooral een optie bij complexe, controversiële voorstellen.
- Standaard wordt bij prioritaire EU-voorstellen in de reguliere EU-signalerings die de leden ter beschikking worden gesteld voorafgaand aan de commissiedebatten over de inzet van de minister in de Raad WSB, extra aandacht besteed aan de essentie het voorstel, reacties van stakeholders (bijvoorbeeld de sociale partners en denktanks), de positie van andere lidstaten en de voortgang van de onderhandelingen in Brussel.