[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

14/11

- Hoe weeks proces afwijken van BNC fiche?
- Inhoudelijk akkoord met NLs onderzoeken of en open van compromis
- Maar ovv politiek proces BNC/TK/MR → graag voorstel/duidelijkheid

TER BESLISSING

[redacted]

Aan Minister van SZW

Datum
11 november 2022

[redacted]

nota

Voortgang EU richtlijnvoorstel loontransparantie - grenswaarde rapportageverplichtingen

[redacted]

[redacted]

Bijlage(n)
1

Aanleiding

- Middels deze nota informeren wij u over de stand van zaken van de onderhandelingen over het Europese richtlijnvoorstel loontransparantie en vragen wij u mandaat om een zo gunstig mogelijke uitkomst voor NL te realiseren in de triloogfase o.l.v. Tsjechië. Op het punt van de grenswaarde voor rapportageverplichtingen is de kans groot dat we moeten afwijken van de originele inzet zoals verwoord in het BNC-fiche.
- De triloogonderhandelingen tussen de Commissie, de Raad en het Europees Parlement (EP) lopen tot nu toe stroef. Wij hebben echter begrepen dat het TSJ Voorzitterschap van plan is in aanloop naar de Raad WSB op 8 december a.s. één grote pakketdeal te maken met het EP. Informeel hebben wij te horen gekregen dat het Vzschap open staat om richting het EP te bewegen v.w.b. de verlaging van de grenswaarde voor de rapportageverplichtingen (van 250 werknemers naar 50 werknemers)[1]. Gelet op het krachtenveld in de Raad bestaat er waarschijnlijk voldoende steun voor een verlaging.
- In deze nota vragen wij uw akkoord om t.o.v. de EP-positie voorlopig vast te houden aan de grenswaarde van 250 werknemers, maar indien de onderhandelingen dit vereisen een alternatieve verlaging van de grenswaarde (t.o.v. de EP-positie) in te brengen bij het TSJ vz. en hier een coalitie van gelijkgestemden voor te vinden om deze aanpak te steunen.
- Gezien de originele inzet in het BNC-fiche en het krachtenveld in de Tweede Kamer (o.a. aandacht voor beperking administratieve lasten) zal er nationaal politieke steun moeten worden vergaard voor een lagere grenswaarde.
- Gezien de ontwikkelingen in Brussel ontvangen we graag uiterlijk dinsdag 15 november uw reactie.
- Deze nota is afgestemd met AV.

→ hoeft niet gelijk 250 → 50 (bv 150)
→ ingroei? eerst 250 dan over x jr : 150 : 50

Geadviseerd besluit

Wij adviseren u in te stemmen met het actief onderzoeken van steun bij like minded lidstaten op onderstaand voorstel voor verlaging van de grenswaarde, zodat dit kan worden ingebracht bij het Voorzitterschap op het moment dat duidelijk is dat het voor NL niet langer houdbaar is vast te houden aan de grenswaarde van 250:

[1] Alle overige bepalingen uit het richtlijnvoorstel gelden voor alle werkgevers ongeacht aantal werknemers.

NL compromis grenswaarde

- Ons voorstel is op het moment dat vasthouden aan de grenswaarde van 250 in de onderhandelingen niet langer houdbaar is, hier flexibiliteit op te tonen tot een grens van 150 werknemers, voor zover daarbij voldoende rekening wordt gehouden met de administratieve lasten voor werkgevers bijvoorbeeld voor wat betreft de frequentie van rapporteren.
- Daarbij is ons voorstel op dat moment in eerste instantie in te zetten op onderstaand alternatief.[2]
- Getrapte inwerkingtreding:
  - > 250 werknemers: elk jaar rapportageverplichting (vanaf inwerkingtreding, in lijn met huidige voorstellen CIE, Raad, EP)
  - 200-250 werknemers: elke 3 jaar rapportageverplichting (verplichting geldt vanaf 2 jaar na inwerkingtreding)
  - 150-200 werknemers: elke 3 jaar rapportageverplichting (verplichting geldt vanaf 4 jaar na inwerkingtreding)
  - Aan de evaluatiebepaling toevoegen dat de Commissie zal onderzoeken of er een verdere verlaging nodig is.
- Ruimte voor lidstaten om nationaal al een lagere grens te hanteren dan 250 werknemers (vanaf inwerkingtreding). [Deze ruimte bestaat reeds, maar het EP wenst dit expliciet te noemen in de tekst.]

Eventueel ruimte om aan de rapportageverplichtingen toe te voegen:

- Loonstijging na terugkeer van zwangerschapsverlof

Voorwaarde:

- Vasthouden aan 5% grens voor de beloningsevaluatie

Datum
11 november 2022

[redacted]

Wij adviseren u tevens om:

- In de Geannoteerde Agenda voor de Raad WSB d.d. 8 december a.s. een voortgangsrapportage over het richtlijnvoorstel op te nemen (conform uw eerdere wens) en hierin te melden dat er waarschijnlijk in enige mate bewogen zal worden op de grenswaarde t.o.v. de originele NL inzet, en dat u zich zal inzetten voor een zo goed mogelijke uitkomst voor NL. Mocht er tussentijds al om een formeel akkoord gevraagd worden in Coreper dan kunt u de Kamer los van de Geannoteerde Agenda hierover informeren.
- BZ en AZ door ons ambtelijk te laten informeren over de ontwikkelingen. Daarnaast wordt de MR van 2/12 via de CoCo-conclusies voor de Raad WSB geïnformeerd over de ontwikkelingen (deze teksten sluiten aan bij de GA). Het ligt daarbij in de rede om deze Raad WSB op te nemen in de oplegger die vanuit BZ wordt meegestuurd aan de MR (ook gezien de ontwikkelingen op het platformwerkdossier).
- Mogelijke acties op later moment:
  - Bellen met de TSJ (deputy) minister [redacted] als dit o.b.v. reactie TSJ op het compromis opportuun wordt geacht. Een dergelijk gesprek zou tevens aangegrepen kunnen worden om de ontwikkelingen rondom de richtlijn platformwerk door te spreken.
  - Contact op te nemen met co-rapporteur mw. Rafaela (EP).

[2] *NB, inzetten op dit compromis betekent niet per definitie dat dit compromis er uiteindelijk ook komt. Het is goed mogelijk dat gezien het krachtenveld het vzschap en het EP op andere/lagere grenswaarden uitkomen. Het inbrengen van een dergelijk compromis kan wel helpen om de uiteindelijke uitkomst bij te sturen. Een afwijkende uitkomst wordt uiteraard voor politiek akkoord aan u voorgelegd.*

Kernpunten

- In het Commissievoorstel en in de Raadspositie is opgenomen dat werkgevers met meer dan 250 werknemers een *jaarlijkse* rapportageplicht krijgen waarbij verschillende elementen/cijfers over loonverschillen in kaart moeten worden gebracht (zie in de bijlage de specifieke rapportageverplichtingen). In de overwegingen van het richtlijnvoorstel is opgenomen dat lidstaten ervoor kunnen kiezen de rapportageverplichtingen ook te laten gelden voor werkgevers met minder dan 250 werknemers.
- Het EP stelt voor de grens voor de rapportageverplichtingen naar 50 werknemers te verlagen (incl. nationale ruimte om ook daaronder de verplichting te implementeren) en introduceert daarbij een gedifferentieerde frequentie voor deze verplichtingen:

EP-positie
- > 250 werknemers: elk jaar rapporteren
- 50-250 werknemers: elke 2 jaar rapporteren
- 50-250 werknemers (onder cao): elke 3 jaar rapporteren
- < 50 werknemers: vrijwillige rapportage, elke 2 jaar

- Er zijn verschillende alternatieven denkbaar die in meer of mindere mate een middenweg zijn tussen de EP-positie en de positie van de Commissie en Raad. Zie in de bijlage ook de [redacted] positie en de Franse Penicaud index.
- Een aanpassing van de grenswaarde voor de rapportageverplichtingen kan via diverse variabelen, al dan niet in combinatie: aantal werknemers, rapportagefrequentie, inhoud rapportageverplichtingen, koppeling aan het percentage beloningsverschil waarbij werkgevers tot een beloningsevaluatie dienen over te gaan, getrapte inwerkingtreding (evt. na evaluatie).

Toelichting

Politieke context

BNC-fiche

In het BNC-fiche over voorliggend richtlijnvoorstel – specifiek het punt grenswaarde rapportageverplichtingen – is de volgende kabinetsappreciatie opgenomen: *'In de eerdere consultatiefase heeft het kabinet het standpunt ingenomen dat rapportagemaatregelen gericht op loontransparantie het beste kunnen gelden voor organisaties met meer dan 250 werknemers, ook met het oog op het beperken van de administratieve lasten. (...) Het kabinet acht het positief dat er in het richtlijnvoorstel gekozen is voor deze grens van 250 medewerkers.'*

Parlement

- In beginsel is er steun in het parlement voor het richtlijnvoorstel, bij de VVD wel enige aarzeling over subsidiariteit en proportionaliteit (administratieve lasten).
- In de Tweede- en Eerste Kamer zijn er voor- en tegenstanders van het aanpassen van de grens van 250 werknemers voor de rapportageverplichtingen, met name vanuit VVD wordt aandacht gevraagd voor administratieve lasten als deze grens lager zou komen te liggen.
- Het parlement heeft in het traject tot nog toe geen moties ingediend om de Nederlandse inzet bij te sturen.

In de Geannoteerde Agenda voor de Raad WSB afgelopen juni heeft u al aangegeven dat er waarschijnlijk bewogen moet worden op onze inzet om een compromis te kunnen bereiken. Zie de tekst van de GA in de bijlage.

Initiatiefwet PvdA

- Hoofdpunt van het oorspronkelijk ingediende initiatiefvoorstel was dat ondernemingen waar in de regel tenminste 250 personen werkzaam een certificaat moeten verkrijgen waaruit blijkt dat zij vrouwen en mannen gelijk belonen.
- Werkgevers met meer dan 50 werknemers worden verplicht informatie op te nemen in hun jaarverslag over de omvang van de beloningsverschillen en werknemers krijgen recht op inzage in het salaris van collega's in dezelfde of vergelijkbare functies.
-

Krachtenveld

hebben op 19 oktober in Coreper aangegeven dat het in deze fase van de onderhandelingen te vroeg zou zijn om de grenswaarde te verlagen. Echter verschillende LS binnen deze coalitie hebben reeds aangegeven dat dit geen breekpunt is/dat zij in de eindfase van de onderhandelingen wel bereid openstaan voor een verlaging. staan thans al welwillend tegenover een verlaging van de grenswaarde. Voor is dit echter afhankelijk van vermindering rapportagelasten kleinere ondernemingen.

Proces

Op 23 november (Coreper) zal duidelijk worden of het TSJ vz. daadwerkelijk een triloogakkoord nastreeft ter instemming op de Raad WSB d.d. 8 december. Indien het TSJ vz. en het EP erin slagen tot een akkoord te komen, verwachten we op 7 december (Coreper) een akkoordtekst.

BIJLAGE

Datum
11 november 2022

[redacted]

Rapportageverplichtingen (artikel 8 richtlijnvoorstel)

(a) het beloningsverschil tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers;
(b) het beloningsverschil tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers in aanvullende of variabele componenten;
(c) het mediane beloningsverschil tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers;
(d) het mediane beloningsverschil tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers in aanvullende of variabele componenten;
(e) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers die aanvullende of variabele componenten ontvangen;
(f) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke kwartielbeloningsschaal;
(g) het beloningsverschil tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar gewoon basissalaris en aanvullende of variabele componenten.

Positie [redacted]

- [redacted] kan instemmen met de EP-positie onder voorwaarde dat de frequentie voor middelgrote bedrijven (50-250 werknemers) wordt aangepast:

[redacted]

- 50-250 werknemers: ~~elke 2 jaar~~
  - Elke 3 jaar als uit de gezamenlijke beloningsevaluatie volgt dat het onverklaarde loonverschil m/v groter is dan 5% [NB. Het EP verlaagt deze grens naar 2,5%]
  - Elke 6 jaar als uit de gezamenlijke beloningsevaluatie volgt dat het onverklaarde loonverschil m/v kleiner is dan 5% [NB. Het EP verlaagt deze grens naar 2,5%]

- In Frankrijk wordt nu met de Penicaud-index gewerkt. Dit systeem werkt met indicatoren en punten, maar maakt wel onderscheid naar aantal werknemers:

Frankrijk (Penicaud-index)

- Getrapte inwerkingtreding:
  - > 250 werknemers (per 1 maart 2019)
  - 50-250 werknemers (per 1 maart 2020)
- > 250 werknemers: meten 5 indicatoren (x aantal punten waard) en publiceren algemene score gendergelijkheidsindex;
- 50-250 werknemers: meten 4 indicatoren (x aantal punten waard) en publiceren algemene score gendergelijkheidsindex;
- < 50 werknemers: de industriële sectoren worden ingeschakeld om de indicatoren voor arbeidsgelijkheid op sectorniveau te monitoren en corrigerende maatregelen op hun niveau op te zetten.

Tekst Geannoteerde Agenda juni 2022

- *'Op dit moment bestudeer ik de verschillende uitgangsposities en beraad mij op de te volgen koers in de triloogfase. Daarbij zullen de Raadspositie, waar Nederland mee heeft ingestemd, en het BNC-fiche in de eerste plaats leidend zijn. Conform het BNC-fiche zal ik in het bijzonder inzetten op de*

uitvoerbaarheid en het waar mogelijk het beperken van de administratieve lasten van de voorstellen (ook met het oog op MKB-werkgevers), voldoende nationale implementatieruimte, en het voorkomen van vergaand ingrijpen in nationaal procesrecht. Gelet op de verschillende posities bestaat er een reële kans dat om een compromis te kunnen bereiken de Raadspositie, en ook de Nederlandse inzet, op onderdelen zal moeten worden aangepast. Ik wil graag bijdragen aan het bereiken van een compromis, want het richtlijnvoorstel is een goede en noodzakelijke stap vooruit om het beginsel van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijk of gelijkwaardig werk in de EU te versterken. Ik zal uw Kamer informeren zodra vorderingen op dit dossier hier aanleiding toe geven.'

[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

15/12 ok

BRIEF ONDERTEKENEN

[redacted]

Aan Minister van SZW

goede brief!
Zou nog wel een
wat kanje zinnetje
in 2-en kunnen...

Datum
12 december 2022

[redacted]

nota

Nota Verslag Formele Raad WSB 8 december

[redacted]

En wellicht in inleiding
dat het vrouwbare dag
was met ook veel
bilaterale contacten?

[redacted]

Bijlage(n)
6

Aanleiding

Bijgaand treft u het verslag van de Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid (WSB) van 8 december te Brussel. Aan dit verslag is een actuele stand van zaken rondom de onderhandelingen over de richtlijn loontransparantie toegevoegd. Op donderdag 15 december jl. hebben de Raad en het EP hierover een voorlopig triloogakkoord bereikt. U informeert het parlement hierover, geeft een appreciatie op hoofdlijnen (de akkoordtekst is tot Coreper op 21 december a.s. niet openbaar) en geeft aan voornemens te zijn in te stemmen met het akkoord tijdens Coreper.

Geadviseerd besluit

U wordt geadviseerd in te stemmen met het verslag van de Formele Raad WSB, de aanbiedingsbrieven te ondertekenen en deze op maandag 19 december aan de Eerste en Tweede Kamer aan te bieden. Dit met het oog op de Coreper-vergadering op 21 december a.s. over richtlijn loontransparantie.

Kernpunten

- Het verslag geeft een kort overzicht van de agendapunten en beleidsdebatten, en uw inbreng hierbij.
- Ten aanzien van de onderhandelingen over het richtlijnvoorstel platformwerk wordt inzicht gegeven in de laatste ontwikkelingen.
- Ten aanzien van de herziening van de asbestrichtlijn wordt uw oproep tot verdere ambitie op het gebied van gezond en veilig werken benoemd.
- De overige onderdelen van het Verslag zijn in lijn met de inbreng zoals reeds aan de Kamer gecommuniceerd met de Geannoteerde Agenda.
- Leeswijzer: wij adviseren u m.n. mee te lezen op de onderwerpen platformwerk en loontransparantie.

Richtlijn loontransparantie

- Op donderdag 15 december hebben de Raad, het EP en de Commissie een voorlopig triloogakkoord bereikt over het richtlijnvoorstel loontransparantie, op 30 november was reeds een akkoord op hoofdlijnen bereikt.
- Het TSJ vz. heeft onderhandeld namens de Raad, op basis van het mandaat dat zij op Coreper d.d. 13 december hebben gekregen van het merendeel van de lidstaten. NL heeft ingestemd met dit mandaat; [redacted] waren tegen, [redacted] en [redacted] hadden nog geen positie.

- Het mandaat dat op Coreper 13 december is gegeven, wijkt slechts op details af van het mandaat waar u eerder over bent geïnformeerd en mee heeft ingestemd (Coreper 25 november). Het TSJ vz. heeft de onderhandelingsstrategie van een package deal voortgezet, met dus positief resultaat.
- De voorlopige akkoordtekst is nog niet beschikbaar, het is de verwachting dat dit in de loop van vrijdag 16 december in te zien is op Delegates Portal. De informele signalen die wij opvangen, zijn positief. Het akkoord zou op de belangrijkste punten in lijn zijn met het mandaat dat het TSJ vz. van Coreper heeft gekregen.
- De akkoordtekst is niet openbaar tot de behandeling ervan in Coreper op 21 december a.s. In het verslag wordt het akkoord daarom alleen op hoofdlijnen toegelicht, met een verwijzing naar de akkoordtekst die ingezien kan worden door leden van het parlement op Delegates Portal. I.v.m. transparantie naar de TK hebben we er daarbij wel voor gekozen op de belangrijkste onderdelen van het akkoord vast inzicht te geven in het bereikte akkoord. We zullen maandag a.s. nog extra check doen op de compromisteksten die dan waarschijnlijk beschikbaar zijn, en de teksten in de brief hier indien nodig op aanpassen.
- Op punten die voor Nederland belangrijk zijn, zijn goede en werkbare afspraken opgenomen. Tot op het laatst heeft Nederland ingezet op een zo hoog mogelijke grenswaarde voor rapportageverplichtingen, dit met het oog op het beperken van de regeldruk.
- Gezien het krachtenveld in de Raad en het EP, is de package deal die nu is gesloten een goede uitkomst voor Nederland.
- Wij adviseren u positief over het bereikte akkoord. Wij adviseren dat Nederland tijdens Coreper op 21 december a.s. instemt met het triloogakkoord. Mochten de uiteindelijke teksten daar nog aanleiding voor geven, dan zullen we u hier separaat over informeren. Door onhelderheid over de positie van [redacted] en [redacted] is het overigens nog niet zeker of er sprake is van een gekwalificeerde meerderheid voor het triloogakkoord. Mogelijk beperkt bespreking in Coreper zich op 21 december daarom tot een terugkoppeling van het TSJ vzschap, zodat [redacted] en [redacted] meer tijd hebben de teksten te bestuderen. We verwachten dat dit maandag a.s. helder wordt, en zullen de brief hier eventueel op aanpassen.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Verslag Formele Raad WSB 8 december	Bijlage bij verzending	
2	Aanbiedingsbrief EK Verslag Formele Raad WSB 8 december	Verzenden aan EK	
3	Aanbiedingsbrief TK Verslag Formele Raad WSB 8 december	Verzenden aan TK	
4	OPENBAARMAKEN	Bijlage bij	

	Nota voortgang Europese richtlijn loontransparantie (6 mei 2022)	verzending
5	OPENBAARMAKEN Nota voortgang Europese richtlijn loontransparantie – grenswaarde rapportageverlichting en (11 november 2022)	Bijlage bij verzending
6	OPENBAARMAKEN E-mail Ontwikkelingen richtlijn loontransparantie (22 november 2022)	Bijlage bij verzending

****

[redacted]

[redacted]

[redacted]

- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]

Spoed 23/11

[redacted]

Van: [redacted]
Verzonden: dinsdag 22 november 2022 17:15
Aan: [redacted]
CC: [redacted]

Onderwerp: Ontwikkelingen richtlijn loontransparantie
Bijlagen: 12367.pdf

Hoi Karien,

Zoals je weet is er beweging in Brussel op het richtlijnvoorstel loontransparantie. Je bent vorige week geïnformeerd via bijgaande nota over het mogelijk moeten bewegen op voor NL belangrijke punten om tot een compromis tussen Raad en EP te komen. In deze mail informeren we je over het EU- en nationale proces (in reactie op vragen bij nota), stellen we een aanvullende actie voor en vragen we uw akkoord voor de NLse inzet in het Coreper (CRP) van a.s. vrijdag.

Stand van de onderhandelingen

- Het TSJ vz. heeft maandagavond de inzet rondgestuurd t.b.v. de politieke triloog met het EP op 30-nov.
  - TSJ stelt een package deal voor, in één keer op alle onderdelen een uitruil met het EP;
  - Op de grenswaarden stelt TSJ voor:
    - > 250 werknemers: elk jaar rapporteren
    - 150-250 werknemers: elke 3 jaar rapporteren
    - 2 jaar na inwerkingtreding: grens 150 verlagen naar 100
  - Op het punt van boetes is de inzet van TSJ vz. nog onduidelijk.
- TSJ beoogt triloogakkoord te bereiken op 30-nov en stemming daarover in CRP op woe 7-dec.
- Op vrijdag 25-nov zal NL in CRP reageren op de inzet zoals door TSJ geformuleerd. Zie hieronder voorstel voor de inzet van NL.

Proces nationaal

- Het is de verwachting dat een uiteindelijk triloogakkoord elementen zal bevatten die afwijken van de oorspronkelijke NLse inzet, zoals verwoord in het BNC-fiche (o.a. grenswaarden rapportageverplichtingen). Om alsnog positief te kunnen reageren op het akkoord, is het belangrijk dat je hiervoor voldoende politieke steun hebt binnen het kabinet en in de TK. Het is niet ongebruikelijk om met een akkoord in te stemmen als dit buiten de oorspronkelijke inzet in het BNC-fiche uitkomt. Het uiteindelijke akkoord zal integraal moeten worden gewogen.
- In de REA van vandaag heb je de laatste ontwikkelingen al toegelicht.
- De TK wordt geïnformeerd over de stand van de onderhandelingen in de Geannoteerde Agenda voor de Raad WSB (dd. 8-dec). De planning is dat de GA eind deze week of begin volgende week wordt verstuurd t.b.v. tijdige ontvangst TK met het oog op het Commissiedebat op 6-dec. De concept Geannoteerde Agenda ontvang je vandaag in je tas.
- Afhankelijk van de verdere ontwikkelingen, kan het opportuun zijn om de TK op een later moment nader te informeren. [redacted]

Aanvullende actiepunten

- We adviseren om op korte termijn contact te hebben met Samira Rafaela, co-rapporteur in het EP. [redacted] We zoeken nog een optimaal moment in het onderhandelingsproces.
- **We horen graag of je akkoord bent met het inplannen van een dergelijk gesprek.**

Voorgestelde inbreng CRP (n.a.v. inzet TSJ vz.)

- We stellen voor om in CRP van aanstaande vrijdag een interventie langs de volgende lijnen te maken:
  - Hechten groot belang aan het Europese initiatief om te komen tot afspraken over loontransparantie, willen meedenken om tot een akkoord te komen.
  - Steun voor TSJ aanpak om met een package deal proberen de onderhandelingen los te trekken. In CRP benadrukken dat het om een package deal gaat, pas flexibiliteit als het EP ook flexibiliteit toont.
  - NL vindt voorstel TSJ vz. een gebalanceerd pakket. Bij evt. wijzigingen moet het pakket in evenwicht blijven (EP-Raad).
  - 2 aandachtspunten:
    - Grenswaarden rapportageverplichtingen: positief dat voorstel TSJ vz. dicht in de buurt komt van ons eigen compromisvoorstel. We kunnen nog een allerlaatste poging wagen om te bezien of de ondergrens op 150 kan uitkomen i.p.v. 100. Kans hierop lijkt overigens niet groot, maar

tegenhanger / [redacted]

het kan ook vanuit strategisch oogpunt opportuun zijn om wat tegen te hangen t.o.v. lidstaten die inzetten op verdere verlaging.

- Sancties/boetes: we zijn voorstander van het sanctioneren van het niet nakomen van verplichtingen uit de relevante wetgeving. We kunnen instemmen met verplicht sanctioneren, mits we de ruimte krijgen om dit in ons nationale stelsel in te passen.

- **We horen graag of je instemt met bovenstaande inzet, die we o.b.v. laatste ontwikkelingen en signalen over het krachtenveld nog nader kunnen finetunen.** NB, met een dergelijke interventie wordt nog geen besluit genomen over het eventuele eindoordeel van NL, dat vraagt een politieke afweging op het moment dat er een voorlopig akkoord ligt.

Groet,

[redacted]

is dit of BNC?

[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

TER BESLISSING

[redacted]

Datum
6 mei 2022

[redacted]

[redacted]

[redacted]

Uiterlijk bij
11 mei 2022

Bijlage(n)
0

Aan Minister van SZW

nota

Voortgang Europees richtlijnvoorstel loontransparantie

Aanleiding

- Middels deze nota informeren wij u over de stand van zaken van de onderhandelingen over het Europese richtlijnvoorstel loontransparantie en vragen wij uw beslissing over de Nederlandse inzet tijdens de triloogfase van de onderhandelingen (in beginsel in lijn met het BNC-fiche).
- De Raad WSBVC (EU-ministers SZW) heeft op 6 december 2021 een Algemene Oriëntatie (hierna: raadscompromis) vastgesteld op het richtlijnvoorstel. Nederland heeft hiermee ingestemd. Het Europees Parlement (hierna: EP) heeft op 5 april 2022 haar positie bepaald en gestemd over amendementsvoorstellen.[1] De amendementen wijken op onderdelen fundamenteel af van het raadscompromis en de Nederlandse positie en inzet. Het EP heeft ook nieuwe zaken toegevoegd, waar het mandaat uit het BNC-fiche (logischerwijs) niet in voorziet (zie de bijlage voor een nadere toelichting op de EP-positie).
- Gelet op de verschillende posities bestaat er een reële kans dat om een compromis te kunnen bereiken de Nederlandse inzet moet worden aangepast. Indien het compromis buiten het mandaat van het BNC-fiche uitkomt, maar u wel voorstander bent van het compromis is het nodig om steun in het parlement te organiseren.

Geadviseerd besluit

Wij adviseren u een constructieve maar tactisch verstandige onderhandelingsinzet te voeren waarmee NL bij kan dragen aan een compromis tussen Commissie, Raad en EP op dit belangrijke dossier. Dit betekent concreet:

1. Voorlopig zo dicht mogelijk bij het raadscompromis te blijven, waarmee we ook binnen het mandaat van het BNC-fiche blijven. Hier zullen we de beschikbare ruimte proberen te benutten om waar mogelijk positief richting het EP te bewegen. Daarnaast denken wij intern vast na over (de haalbaarheid van) compromissen buiten het mandaat. Bent u met deze inzet akkoord?
2. Hierbij zal Nederland onderstaande randvoorwaarden hanteren, bent u het hiermee eens?

[1] In het EP hebben 403 leden ingestemd met de EP-positie, 16 leden tegen en 58 leden hebben zich onthouden van stemming.

a. Inzet op uitvoerbaarheid en beperking administratieve lasten voor werkgevers en lidstaten en bescherming van de privacy van werknemers;
b. Er moet voldoende ruimte zijn voor lidstaten om bij de implementatie rekening te kunnen houden met de nationale praktijk;
c. Er mag geen vergaand ingrijpen plaatsvinden in het nationale procesrecht.

3. Inhoudelijk zien wij de ruimte voor compromis op dit moment langs onderstaande lijn, bent u hiermee akkoord?
   a. *Grenswaarde rapportageverplichtingen*: wij adviseren om zo lang mogelijk aan de grenswaarde van 250 werknemers vast te houden. Wij adviseren om het EP-voorstel van getrapte rapportageverplichting niet positief te beoordelen. Wij adviseren om vooralsnog in te zetten om pas na evaluatie de rapportageverplichting te verlagen naar ondernemingen vanaf 50 werknemers. Mocht hierop gelet op ontwikkelingen in het krachtenveld een wijziging in onze inzet worden gevraagd, dan leggen wij dit opnieuw aan u voor.
   b. *Percentage voor beloningsevaluatie*: wij adviseren om het percentage voor beloningsevaluatie (5% loonverschil in het raadscompromis, 2.5% loonverschil in het EP compromis) in relatie tot het bovenstaande punt over de grenswaarde voor rapportageverplichtingen te bezien. Mogelijk dat er een compromis kan worden gevonden in het in stand laten van de grenswaarde en een verlaging van dit percentage.
   c. *Rapportage over loonstijging na terugkeer diverse soorten verlof:* wij adviseren u om compromisbereidheid te tonen op de toevoeging van rapportage over loonsverhogingen na terugkeer van zwangerschapsverlof.
4. Bent u akkoord met het organiseren van een gesprek tussen u en co-rapporteur aan EP-zijde mw. Rafaela (ALDE/D66; fysiek dan wel telefonisch), gericht op kennismaking en het bespreken van verschillende standpunten tussen de Raad en het EP?

akkoord
compromis → al.leden naar bv 150

akk

ja a la oorspr. franse rapportage

ja

Beslispunten 1 en 2: inzet NL in onderhandelingen

- Ons voorstel is om tijdens de triloogfase zo veel mogelijk aan te sluiten bij het eerder geformuleerde BNC-fiche en in te zetten op de formuleringen uit het raadscompromis, aangezien deze meer ruimte laten aan lidstaten om bij de implementatie rekening te kunnen houden met de nationale (rechts)stelsels (o.a. qua rechtsbescherming) en met de bestaande rollen/werkwijzen ten aanzien van bijv. sociale partners en werknemersvertegenwoordigers. Daarnaast is in het raadscompromis naar ons beeld een betere balans gevonden tussen effectieve en tegelijkertijd uitvoerbare maatregelen voor lidstaten en werkgevers.
- Wij zullen verkennen op welke plekken ruimte ligt om compromisbereidheid te tonen. Daar waar binnen het BNC-fiche nog ruimte is, stellen wij voor om mee te bewegen en flexibiliteit te bieden om het EP tegemoet te komen.
- Indien tijdens de triloogfase mandaat wordt gevraagd door het Voorzitterschap van de Raad voor de onderhandelingen met het EP dat buiten de hierboven beschreven inzet en het BNC-fiche valt, zullen wij dit aan u voorleggen. Indien u voorstander bent van het compromis, is het nodig om steun in het NL parlement te organiseren.

dat hangt toch ook af van de inhoud?

graag

ja

Beslispunt 3: specifieke NL inzet op inhoudelijke onderdelen

Grenswaarde rapportageverplichtingen

- In het EP voorstel wordt de grens voor rapportageverplichtingen verlaagd van bedrijven vanaf 250 werknemers naar bedrijven vanaf 50 werknemers (alle overige bepalingen uit het richtlijnvoorstel gelden voor alle werkgevers ongeacht aantal werknemers). Daarbij geldt een getrapt model, waarbij de werkgevers met 50 werknemers minder frequent hoeven te rapporteren dan grotere werkgevers.
- Conform BNC-fiche en raadscompromis is ons voorstel vooralsnog in te blijven zetten op de grens van 250, mede vanwege de best forse administratieve lasten en de reeds geuite kanttekeningen vanuit werkgevers als deze grens verlaagd zou worden. Ook in de onderhandelingen kan het tactisch handig zijn op dit punt de kaarten nog even tegen de borst te houden. Het is waarschijnlijk dat op dit punt op enig moment flexibiliteit getoond zal moeten worden, mede gezien de verdeeldheid over deze grenswaarde in de Raad (meerdere lidstaten zijn voorstander van een verlaging) en ook in de Tweede Kamer. Wij adviseren in dat geval in eerste instantie in te zetten op de mogelijkheid om na evaluatie de transparantieverplichting uit te breiden naar ondernemingen vanaf 50 werknemers. Mocht de grenswaarde gezien de ontwikkelingen in de triloogonderhandelingen mogelijk worden verlaagd, dan informeren wij u z.s.m. en adviseren wij u over mogelijke actie richting het nationale parlement.

ja

ja

Percentage voor beloningsevaluatie

- Op het moment dat een beloningsverschil van een bepaald percentage voor een categorie medewerkers die werk van gelijke waarde verrichten wordt vastgesteld en hier geen objectieve verklaring voor is, moet een werkgever een beloningsevaluatie uitvoeren. Dit percentage lag in het Commissievoorstel op 5% en wordt in het EP-voorstel verlaagd naar 2,5%.
- Ons voorstel zou zijn op het percentage enige flexibiliteit te tonen maar wel in te blijven zetten op een grenswaarde van 250 werknemers. Omdat dit een concessie zou betekenen richting het EP, zal in overleg met de Permanente Vertegenwoordiging in Brussel bezien worden wanneer het strategisch handig is deze concessie te doen. Over het percentage is geen expliciet standpunt ingenomen in het BNC-fiche. Een verlaging van het percentage betekent een uitbreiding van de administratieve lasten voor de werkgevers die al onder de rapportageverplichtingen vallen, maar door de voorgestelde koppeling voorkomen we een lastenverzwaring voor kleinere werkgevers. Daarom stellen wij voor dit uitsluitend in te zetten als mogelijk compromis in relatie tot de grenswaarde voor de rapportageverplichtingen.

oke

Rapportage over loonstijging na terugkeer diverse soorten verlof

- In het EP voorstel wordt voorgesteld op te nemen in de rapportage welk deel van de werknemers loonsverhoging heeft gekregen na zwangerschapsverlof, partnerverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof.
- Hoewel dit waardevolle informatie is (indien beschikbaar), is onze inschatting dat dit zeer moeilijk uitvoerbaar is, mede omdat er moeilijk een causaal verband tussen verlof en wel/geen loonsverhoging na terugkeer van verlof kan worden vastgesteld. Dit geldt met name voor ouderschapsverlof en zorgverlof, aangezien dit in NL over langere periode versnipperd kan worden

Dit was mijn eigen grote inzicht in FR dus wel gevolg voor!

opgenomen. Ons voorstel zou zijn in beginsel enkel ruimte te laten voor de verplichting m.b.t. het zwangerschapsverlof en het deel van het bevallingsverlof dat niet versnipperd kan worden opgenomen en m.b.t. de andere verlofsoorten duidelijkheid te verkrijgen over de uitvoerbaarheid. Dit betreft een uitbreiding van de rapportageverplichting voor werkgevers, maar kan mogelijk wel benut worden om compromisbereidheid richting het EP te tonen. Tevens heeft dit overeenkomsten met de Penicaud index, waar u eerder naar heeft verwezen. Dit specifieke punt komt niet aan bod in het BNC-fiche aangezien het een nieuw voorstel van het EP betreft. Het lijkt nuttig hier steun voor te vergaren in het nationale parlement.

Beslispunt 4. Gesprek met rapporteur Rafaela

[redacted] Wij adviseren u hier positief op te reageren, rekening houdend met elkaars rollen en verantwoordelijkheden alsmede het feit dat de onderhandelingen worden gevoerd door het Voorzitterschap van de Raad. Als u hiermee akkoord bent, dan stellen wij voor dat wij op korte termijn een gesprek met mw. Rafaela organiseren (fysiek dan wel telefonisch).
NB. Op 18/5 spreekt MOCW in Brussel met de EP-leden Rafaela en Wolters (PvdA) over emancipatievraagstukken. In het voorbereidingsdossier zullen wij ook de Nederlandse inzet bij het Richtlijnvoorstel loontransparantie meegeven.

Wij adviseren u in dit gesprek ook in te gaan op de toevoegingen vanuit het EP gericht op gender/intersectionaliteit/rapportage over non-binaire personen (zie verder). Deze punten liggen in andere lidstaten erg gevoelig en het zou erg zonde zijn als de vooruitgang in het Richtlijnvoorstel geen doorgang kan vinden door deze extra (op punten lovenswaardige) wensen uit het EP.

Toelichting processen in EU en nationaal

Proces EU

- Gedurende de triloogfase neemt het voorzitterschap (FRA, vanaf 1 juli TSJ) van de Raad het voortouw in de onderhandelingen en zijn we primair afhankelijk van de aanpak van het voorzitterschap.
- Op 27 april heeft een Raadswerkgroep (RWG) plaatsgevonden. In deze RWG is het EP voorstel gepresenteerd en gekeken naar de voornaamste verschillen tussen de positie van de Raad en het EP. Het is vervolgens aan de Raad, Commissie en EP om de trilogen te plannen. Het lijkt onwaarschijnlijk dat onder Frans voorzitterschap een compromis wordt gevonden tussen Raad, Commissie en EP. Het is wel aannemelijk dat er verkennende trilogen zullen plaatsvinden.
- Binnen de Raad lijkt een grote meerderheid van de lidstaten negatief te staan ten aanzien van verwijzingen en rapportageverplichtingen over bijvoorbeeld non-binaire personen. Lidstaten zijn van mening dat deze richtlijn moet zien op loonkloof M/V. De Commissie deelt deze visie. Over de grenswaarde van 250 werknemers bestaat verdeeldheid binnen de Raad. [redacted] willen vasthouden aan grenswaarde van 250 werknemers. [redacted] POR staan open voor verlaging. Op overige punten wensen lidstaten grotendeels in lijn met de algemene oriëntatie te blijven, maar op onderdelen is flexibiliteit mogelijk.

- Vooruitlopend op het succesvol afronden van het richtlijntraject, denken we vast na over de uitwerking van de richtlijn in nationale wetgeving. In dit verband spreken we met andere ministeries en de Nederlandse Arbeidsinspectie (rol bij toezicht), en met de SER verkennen we hun mogelijke rol bij de rapportageverplichtingen (aansluitend bij de huidige praktijk betreffende het topvrouwenquotum).

Nationaal parlement

- Het parlement heeft niet om specifieke informatieafspraken gevraagd betreft het richtlijnvoorstel loontransparantie. Het parlement hoeft daardoor niet bij elke ontwikkeling geïnformeerd te worden, maar wordt wel elk kwartaal op de hoogte gebracht van de stand van zaken. De eerstvolgende stand van zaken van het richtlijnvoorstel zal worden opgenomen in de geannoteerde agenda voor de Raad Werkgelegenheid en Sociale Zaken van 16 juni a.s..
- Indien een aanstaand compromis buiten de Nederlandse inzet (zoals geformuleerd in het BNC-fiche) dreigt te raken, zal het parlement hierover geïnformeerd moeten worden, zodat de TK hier desgewenst ook positie over kan innemen.
- In beginsel is er steun in het parlement voor het richtlijnvoorstel, bij VVD wel enige aarzeling over subsidiariteit en proportionaliteit (administratieve lasten). In de Tweede- en Eerste Kamer zijn er voor- en tegenstanders van het aanpassen van de grens van 250 werknemers voor de rapportageverplichtingen, met name vanuit VVD wordt aandacht gevraagd voor administratieve lasten als deze grens lager zou komen te liggen. Het parlement heeft in het traject tot nog toe geen moties ingediend om de Nederlandse inzet bij te sturen.
- Het initiatiefwetsvoorstel van het lid Ploumen (NB. de indiener zal veranderen gezien het vertrek van het lid Ploumen uit de TK) is nog in behandeling in de Tweede Kamer. Voor alle betrokkenen is het belangrijk dat de trajecten op elkaar aansluiten.

BIJLAGE: EP-positie t.a.v. Richtlijnvoorstel loontransparantie

Inhoud EP voorstel

- Het EP voorstel bevat diverse fundamentele wijzigingen ten opzichte van het commissievoorstel en het raadscompromis. De verwachting is dat een deel van deze wijzigingen in de triloogfase tot discussies zal leiden. Zo is sprake van een lastenverzwaring voor zowel werkgevers als lidstaten. Daarnaast is in verschillende (nieuwe) artikelen niet duidelijk voor wie deze gelden en wat deze precies inhouden.
- Een aantal van de wijzigingen grijpt in op het nationale procesrecht/ rechtssysteem. Verschillende EP amendementen passen niet goed bij de wijze waarop het Nederlandse systeem is ingericht. Dat geldt met name voor de rechtsbescherming, waaronder de bepalingen over verjaringstermijnen en de verplichting tot minimumboetes (in Nederland wordt gewerkt met maximumboetes).
- Daarnaast is een aantal nieuwe maatregelen opgenomen in de EP-positie, waarvan nog niet duidelijk is wat de precieze implicaties zijn en wat deze betekenen voor de uitvoerbaarheid, waaronder:
    - Meerdere bepalingen over gender, intersectionaliteit en non-binaire personen. Daarmee wordt de reikwijdte van het voorstel verder verbreed. Dit zal naar verwachting politiek gevoelig liggen in meerdere lidstaten en kan daarmee de onderhandelingen ingewikkeld maken. Ook liggen deze bepalingen ingewikkeld qua uitvoerbaarheid.
    - Invoering van een officieel label voor werkgevers waaruit blijkt dat zij geen *gender pay gap* hebben op basis van de gerapporteerde informatie. Het is onduidelijk wat dit label precies inhoudt en wat de reikwijdte en uitvoerbaarheid hiervan is.