



EUROPEES PARLEMENT

2009 - 2014

---

*Zittingsdocument*

---

**A7-0160/2012**

10.5.2012

## **VERSLAG**

met aanbevelingen aan de Commissie betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid  
(2011/2285(INI))

Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

Rapporteur: Edit Bauer

(Initiatief – Artikel 42 van het Reglement)

## INHOUD

**Blz.**

ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT .....	3
BIJLAGE BIJ DE ONTWERPRESOLUTIE: GEDETAILLEERDE AANBEVELINGEN BETREFFENDE DE INHOUD VAN HET VERLANGDE VOORSTEL.....	11
ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN.....	17
UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE .....	27

## ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

**met aanbevelingen aan de Commissie betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid**

**(2011/2285(INI))**

*Het Europees Parlement,*

- gezien artikel 225 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU),
- gezien de artikelen 8 en 157 VWEU,
- gezien Richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006 over de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van man en vrouw in arbeid en beroep (herschikking)<sup>1</sup>,
- gezien de mededeling van de Commissie van 21 september 2010 getiteld "Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015" (COM(2010)0491),
- gezien de mededeling van de Commissie van 5 maart 2010 getiteld "Een grotere inzet voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Een Vrouwenhandvest" (COM(2010)0078),
- gezien het verslag van de Commissie van mei 2010 getiteld "De loonkloof tussen mannen en vrouwen in Europa vanuit een juridisch standpunt",
- gezien het verslag van de Commissie van februari 2009 door het Europees netwerk van juridische deskundigen op het gebied van gendergelijkheid getiteld "Omzetting van de herschikte Richtlijn 2006/54/EG",
- gezien de Mededeling van de Commissie van 18 juli 2007 getiteld "Bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen" (COM(2007)0424),
- gezien het verslag van de Commissie van februari 2007 door het netwerk van de Commissie van juridische deskundigen op het gebied van werkgelegenheid, sociale zaken en gelijkheid van mannen en vrouwen getiteld "Wettelijke aspecten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen",
- gezien het Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020), dat op 7 maart 2011 door de Raad is goedgekeurd,
- gezien de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen op grond van artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,
- gezien het verslag van de Europese Stichting tot verbetering van de levens en arbeidsomstandigheden van 5 maart 2010 getiteld "Wegnemen van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen: initiatieven van de overheid en sociale partners",

---

<sup>1</sup> PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

- gezien de kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen van de Europese sociale partners van 1 maart 2005, de follow-up-verslagen van 2006, 2007 en 2008, en het definitieve evaluatieverslag van 2009,
  - gezien de bepalingen uit het Verdrag inzake deeltijdarbeid van de Internationale Arbeidsorganisatie van 1994<sup>1</sup>, die landen verplichten om in hun openbare aanbestedingen een clausule over arbeidsvoorwaarden op te nemen, waaronder ook gelijk loon,
  - gezien verdrag nr. 100 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), "Gelijke beloning",
  - gezien het webinar van de IAO – VN Global Compact van maart 2011, "Gelijk loon voor werk van gelijke waarde: Hoe komen wij zo ver?",
  - gezien artikel 11, lid 1, onder d), van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, aangenomen bij Resolutie 34/180 van 18 december 1979 van de Algemene Vergadering van de VN,
  - gezien zijn resolutie van 18 november 2008 over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen<sup>2</sup>,
  - gezien de follow-up van de Commissie van 3 februari 2009 van de resolutie van 18 november 2008,
  - gezien het initiatief van 8 maart 2010 van 10 van zijn leden om een wetgevingsinitiatiefverslag op te stellen over "Gelijke beloning voor gelijke arbeid" krachtens artikel 42 van het Reglement,
  - gezien de artikelen 42 en 48 van zijn Reglement,
  - gezien het verslag van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid en het advies van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A7-0160/2012),
- A. overwegende dat volgens de meest recente, voorlopige en onvolledige cijfers vrouwen in de Europese Unie gemiddeld 16,4% minder verdienen dan mannen in de EU en het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de lidstaten tussen 4,4% en 27,6% bedraagt, en overwegende dat – ondanks de uitgebreide wetgeving die al bijna 40 jaar van kracht is en ondanks de initiatieven die genomen zijn en de middelen die ingezet zijn om de kloof te dichten<sup>3</sup> – er maar traag vooruitgang geboekt wordt (het beloningsverschil in de EU bedroeg in 2006 17,7%, in 2007 17,6%, in 2008 17,4%, in 2009 16,9% en in 2010 16,4%) en in sommige lidstaten de loonkloof zelfs nog breder is geworden, terwijl de loonkloof nog hoger kan uitvallen omdat de gegevens van twee lidstaten nog ontbreken;
- B. overwegende dat de oorzaken van de hardnekkige grote beloningsverschillen tussen mannen

<sup>1</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>.

<sup>2</sup> PB C 16E van 22.1.2010, blz. 21.

<sup>3</sup> Duurzame ontwikkeling in de Europese Unie: Voortgangsverslag 2011 over de Europese strategie voor duurzame ontwikkeling, Eurostat, 2011.

en vrouwen complex, meervoudig en vaak onderling verbonden zijn en veel verder reiken dan de loutere kwestie van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid; overwegende dat tot deze oorzaken directe en indirecte discriminatie behoort, evenals sociale en economische factoren zoals een zeer horizontale en verticale beroepssegregatie van de arbeidsmarkten, onderwaardering van de arbeid van vrouwen, ongelijkheid in het evenwicht tussen werk en privéleven, en tradities en stereotypen, ook in de keuze van onderwijstrajecten en onderwijsadvisering, en in toegang tot vakken en beroepen en daardoor in de professionele loopbaan, speciaal voor meiden en vrouwen, die door dit alles in de richting van typisch vrouwelijke en slechter betaalde beroepen worden gedrongen; overwegende dat directe en indirecte discriminatie volgens een analyse van deskundigen verantwoordelijk is voor bijna de helft van de gevallen van beloningsverschillen;

- C. overwegende dat ongelijke beloning al te vaak samenhangt met culturele gebruiken en juridische en economische factoren in de hedendaagse samenleving;
- D. overwegende dat vrouwen gemiddeld tot 2 maart 2012 moesten werken om evenveel te verdienen als mannen gemiddeld van 1 januari tot 31 december 2011 verdiend hadden;
- E. overwegende dat de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid essentieel is voor de verwezenlijking van gendergelijkheid; overwegende dat de Commissie en de lidstaten moet worden gevraagd regelmatig statistieken op te stellen en openbaar te maken waaruit niet alleen de gemiddelde uurlonen blijken, maar ook het loon dat mannen en vrouwen ontvangen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid;
- F. overwegende dat de herschikte Richtlijn 2006/54/EG wel bijgedragen heeft aan een betere situatie voor vrouwen op de arbeidsmarkt; overwegende dat er uit voorbereidend onderzoek door deskundigen blijkt dat er weinig tot niets veranderd is in de wetgeving van de lidstaten en dat er tegen werkgevers geen sancties genomen zijn; overwegende dat deze kwestie door haar complexiteit niet alleen een betere wetgeving vergt, maar ook een EU-brede strategie ter bestrijding van de loonkloof, waarvoor een sterk EU-leiderschap nodig is om beleidslijnen te coördineren, goede praktijken te bevorderen en verschillende actoren te betrekken;
- G. overwegende dat het de tendens is om eerder individueel over lonen te onderhandelen, waardoor er een gebrek aan informatie en transparantie over de afzonderlijke loonstelsels ontstaat dat tot grotere beloningsverschillen tussen werknemers op vergelijkbaar niveau leidt en dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen groter kan doen worden; overwegende dat een meer gedecentraliseerd en geïndividualiseerd loonvormingssysteem bijgevolg als een eerder verontrustende ontwikkeling beschouwd moet worden, en gegevensbescherming niet als geldig excuus aangegrepen mag worden voor het niet bekendmaken van statistische informatie over lonen;
- H. overwegende dat meisjes in alle lidstaten hogere slaagkansen hebben in school dan jongens en dat zij 59% uitmaken van alle afgestudeerden aan universiteiten; overwegende dat zij als gevolg van tradities en stereotypering in het onderwijs een minderheid onder de afgestudeerden vormen op gebieden als wiskunde en IT;
- I. overwegende dat de vaardigheden en de competentie van vrouwen vaak ondergewaardeerd worden, evenals de beroepen en banen waarin zij overwegend werkzaam zijn, zonder dat objectieve criteria dit per se rechtvaardigen; overwegende dat verruiming van de

carrièreperspectieven voor vrouwen en verandering in de onderwijspatronen positief kunnen uitwerken op wegwerking van de loonkloof, doordat er bijvoorbeeld meer vrouwelijke wetenschappers en technici komen;

- J. overwegende dat vrouwen vaker deeltijds werken, en overwegende dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen bij deeltijdse werknemers bijna twee keer zo groot is als bij voltijdse werknemers;
- K. overwegende dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen volgens een analyse van deskundigen pas aan de dag treedt wanneer een vrouw na haar eerste zwangerschapsverlof opnieuw op de arbeidsmarkt komt, en verder toeneemt wanneer de vrouw haar loopbaan meermaals moet onderbreken wegens externe factoren zoals de zorg voor kinderen of afhankelijke familieleden, en een stijgende tendens heeft naargelang leeftijd en opleidingsniveau; overwegende dat de tragere, kortere en/of onderbroken loopbaan van vrouwen ook een genderverschil veroorzaakt in bijdragen aan sociale zekerheidsstelsels, waardoor het risico van armoede op oudere leeftijd bij vrouwen toeneemt;
- L. overwegende dat de beschikbare gegevens aantonen dat de kwalificaties en beroepservaring van vrouwen lager worden beloond dan die van mannen; overwegende dat het concept "gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid" – dat niet mag worden ingekleurd door een genderstereotype benadering – in de praktijk moet worden gebracht, en er daarnaast een einde moet worden gemaakt aan traditionele maatschappelijke rolpatronen die tot op heden de opleidings- en beroepskeuze aanzienlijk hebben beïnvloed; overwegende dat de uitbanning van sociale genderstereotypen vanuit het onderwijs kan en moet worden ondersteund; overwegende dat moederschaps- en ouderschapsverlof niet mogen leiden tot discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt;
- M. overwegende dat werkgevers in bedrijfstakken en beroepssectoren waarin veel vrouwen werkzaam zijn, gemiddeld lagere salarissen betalen, en dat in deze bedrijfstakken en beroepssectoren gewoonlijk sprake is van een beperktere personeelsvertegenwoordiging en een zwakkere onderhandelingspositie;
- N. overwegende dat, overeenkomstig de wetgeving en Europese rechtspraak, werkgevers voor alle personeelsleden dezelfde evaluatiecriteria moeten toepassen, dat loonafspraken begrijpelijk en transparant moeten zijn en dat de gehanteerde criteria rekening moeten houden met de aard en het type van werk en geen discriminerende elementen mogen bevatten;
- O. overwegende dat de loonkloof nog breder is voor vrouwen met een meervoudige achterstand, zoals vrouwen met een handicap, vrouwen die tot minderheden behoren en vrouwen zonder kwalificaties;
- P. overwegende dat slechts enkele vorderingen inzake discriminatie in de vorm van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen de weg vonden naar de bevoegde rechtbanken<sup>1</sup>; overwegende dat er hiervoor meerdere redenen zijn, waaronder een gebrek aan informatie over lonen, de problematische vergelijkingsbasis, het gebrek aan persoonlijke

---

<sup>1</sup> Achtergronddocument bij de mededeling van de Commissie getiteld "Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015" SEC(2010)1080, blz. 36.

middelen van de indieners en het gebrek aan toezicht op en oplegging van sancties aan de instellingen die de loongegevens niet openbaar maken;

- Q. overwegende dat het Europees Instituut voor gendergelijkheid een fundamentele rol kan spelen bij het monitoren van de ontwikkeling van de loonkloof tussen mannen en vrouwen door de oorzaken ervan te analyseren en de impact van de wetgeving te beoordelen;
- R. overwegende dat het Parlement de Commissie herhaaldelijk heeft verzocht initiatieven te ontplooien – waaronder een herziening van de bestaande wetgeving – om de loonkloof aan te pakken, het armoederisico voor gepensioneerden weg te nemen, dat voor vrouwen groter is als direct gevolg van de loonkloof tussen mannen en vrouwen;
1. verzoekt de Commissie om naar aanleiding van de gedetailleerde aanbevelingen in de bijlage bij deze resolutie tegen uiterlijk 15 februari 2013 Richtlijn 2006/54/EG te herzien in overeenstemming met artikel 32 van deze richtlijn en om op basis van artikel 157 VWEU amendementen voor te stellen met betrekking tot minstens de volgende aspecten van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen:
    - definities,
    - evaluatie van de situatie en transparantie van de resultaten,
    - functie-evaluatie en -classificatie,
    - instanties voor bevordering van gelijke kansen en rechtsmiddelen,
    - sociale dialoog,
    - voorkoming van discriminatie,
    - gendermainstreaming,
    - sancties,
    - stroomlijnen van regelgeving en beleid van de EU;
  2. wijst erop dat deze aanbevelingen in overeenstemming zijn met de grondrechten en het subsidiariteitsbeginsel;
  3. is van oordeel dat het verlangde voorstel geen financiële gevolgen heeft;
  4. erkent dat er velerlei factoren zijn die de loonkloof vergroten en erkent derhalve dat een veelzijdige aanpak op verschillende niveaus een sterk leiderschap van de Europese Unie vergt om beleidslijnen te coördineren, goede praktijken te bevorderen en verschillende actoren als Europese sociale partners en ngo's te betrekken teneinde een EU-brede strategie op punt te stellen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken;
  5. vraagt de lidstaten om de beschikbare Richtlijn 2006/54/EG consequent in te voeren en te bekrachtigen en om de particuliere en de openbare sector aan te moedigen een meer actieve rol te spelen bij het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, en partners in de gelegenheid te stellen samen plannen op te stellen voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen op bedrijfs-, nationaal en Europees niveau; meent dat de lidstaten en de Europese Commissie de sociale partners, met inbegrip van de werkgevers, moeten stimuleren functiewaarderingssystemen waarin niet op gender wordt gediscrimineerd in te voeren,

functieclassificatiesystemen uit te voeren, en het concept te omarmen van werk tegen gelijke beloning;

6. vraagt de lidstaten zelf het goede voorbeeld te geven bij het tegengaan van ongelijke beloning ten koste van vrouwen in dienst van overheid, openbare instellingen en publiekrechtelijke ondernemingen in het algemeen;
7. onderstreept het belang van collectieve onderhandelingen en arbeidsovereenkomsten voor de strijd tegen de discriminatie van de vrouw, in het bijzonder wat betreft toegang tot werk, beloning, arbeidsomstandigheden, carrièreverloop en beroepsopleiding;
8. is ingenomen met het initiatief van de Commissie voor een Dag van de gelijke beloning die voor het eerst op 5 maart 2011 plaatsvond en voor de tweede maal op 2 maart 2012 is gehouden;
9. merkt op dat ongelijke beloning vanwege een andere factor, zoals ras, etniciteit, seksuele geaardheid en religie, niet getolereerd mag worden;
10. is ermee ingenomen dat de Raad onder het Belgisch voorzitterschap in 2010 het initiatief genomen heeft om alle kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren te evalueren en bij te werken;
11. verzoekt de Commissie om tussen lidstaten een nauwe samenwerking op het vlak van onderzoek en analyse te bewerkstelligen en om de onderlinge uitwisseling van beste praktijken ten volle te benutten;
12. moedigt de lidstaten aan tot uitwisseling van beste praktijken en opvoering van de samenwerking bij het uitwerken van nieuwe ideeën, waar mogelijk met deelneming van de sociale partners, om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten;
13. verzoekt de Commissie en de lidstaten om in alle EU-beleidsmaatregelen en nationale programma's, en met name in de maatregelen en programma's ter bestrijding van armoede, loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen tegen te gaan;
14. stelt voor dat de lidstaten een Equal Pay Champion aanwijzen om de situatie in de afzonderlijke lidstaten te volgen en aan hun nationale parlementen en het Europees Parlement voortgangsverslagen uit te brengen;
15. vraagt de Commissie om de richtlijn van de Raad betreffende de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid te herzien teneinde de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten;
16. vraagt de sociale partners om hun verantwoordelijkheid te nemen en een meer gelijk loonstelsel voor mannen en vrouwen te creëren; cursussen te organiseren over onderhandelingsvaardigheden, met inbegrip van loononderhandelingen; bewustzijn van gelijke beloning in eerste instantie te bevorderen met verplichte loonaudits als uiteindelijk doel; de positie van vrouwen in het overleg van de sociale partners te versterken, met name in leidinggevende functies;
17. verzoekt de lidstaten om te voorzien in de mogelijkheid van een collectieve rechtsvordering tegen inbreuken op het beginsel van gelijke beloning, als middel voor personen en/ of



organisaties van belanghebbenden om namens klagers die zich daarbij aansluiten een vordering in rechte in te stellen, en om procesbevoegdheid toe te kennen aan ngo's en vakbonden zodat deze namens discriminatieslachtoffers kunnen optreden, ook in administratieve procedures; vraagt de Commissie om in het kader van haar binnenkort te verwachten voorstel voor een horizontale richtlijn inzake collectieve rechtsvorderingen, te bezien of daarin ook collectieve rechtsvorderingen tegen inbreuken op het beginsel van gelijke beloning kunnen worden opgenomen;

18. benadrukt dat slechts zeer weinig vorderingen wegens ongelijke beloning uiteindelijk tot voor de bevoegde (gewone of administratieve) rechter zijn doorgezet, moedigt de Commissie en de lidstaten daarom aan door te gaan met bewustmakingscampagnes, waarbij ook adequate informatie moet worden geboden omtrent de bewijslast, omdat deze een belangrijke rol speelt bij het doorzetten van het gelijkheidsbeginsel;
19. stelt zich op het standpunt dat de procedures en mechanismen ter waarborging van het beginsel van gelijk loon voor werk van gelijke waarde en ter uitbanning van elke vorm van discriminatie op grond van geslacht moeten worden verbeterd en vereenvoudigd;
20. verzoekt de lidstaten en werknemers- en werkgeversorganisaties gezamenlijk objectieve instrumenten voor functiewaardering uit te werken, om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen;
21. moedigt de lidstaten aan doelstellingen, strategieën en termijnen vast te stellen om het loonverschil tussen mannen en vrouwen te verminderen en gelijke beloning voor gelijk werk en gelijkwaardig werk in te voeren;
22. roept de Commissie op om verder onderzoek te promoten naar flexicurity-strategieën teneinde hun impact vast te stellen op de ongelijke beloning van vrouwen en mannen en om vast te stellen hoe deze strategieën genderdiscriminatie kunnen tegengaan;
23. verwelkomt de conclusies van de Raad van 6 december 2010 waarin de lidstaten worden opgeroepen om brede maatregelen te nemen om de oorzaken van ongelijke beloning van vrouwen en mannen tegen te gaan;
24. stelt dat een grotere inzetbaarheid van vrouwen, voornamelijk in hoge posities, zou kunnen helpen bij het verkleinen van loonverschillen; wijst erop dat vrouwen een actievere rol moeten spelen bij de economische besluitvorming, door gebruik te maken van hun invloed om oplossingen op tafel te krijgen waarin gendergelijkheid is geïntegreerd; vestigt de aandacht op studies die geconcludeerd hebben dat er een sterke correlatie is tussen het grote aantal vrouwen in managementposities binnen bedrijven en hogere bedrijfsinkomsten uit activa, verkoop en investeringskapitaal;
25. herinnert de lidstaten aan hun verbintenissen met betrekking tot het evalueren van het effect dat het werkgelegenheids- en het fiscaal beleid op de loonkloof hebben;
26. stelt voor dat het Europees Parlement onder de titel "Vrouwen in het Europese bedrijfsleven" een prijs in het leven roept, te verlenen aan werkgevers (ondernemingen, instellingen en overheidsinstanties) die het voortouw nemen bij het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen, bij het stimuleren van de aanstelling van vrouwen in leidinggevende functies en bij

de daadwerkelijke invoering van gelijke lonen;

27. onderstreept de noodzaak van maatregelen die stimulering en ontplooiing in beroep en carrière bij werkelijke gelijke behandeling van vrouwen en mannen bevorderen; wijst erop dat dit principe onderdeel is van het concept van maatschappelijk verantwoord ondernemen, dat gepromoot wordt op internationaal en nationaal niveau en ontwikkeld moet worden in alle lidstaten;
28. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie en de bijbehorende uitvoerige aanbevelingen te doen toekomen aan de Commissie, de Raad en de regeringen en parlementen van de lidstaten.

## **BIJLAGE BIJ DE ONTWERPRESOLUTIE: GEDETAILLEERDE AANBEVELINGEN BETREFFENDE DE INHOUD VAN HET VERLANGDE VOORSTEL**

### **Aanbeveling 1: DEFINITIES**

Richtlijn 2006/54/EG bevat een definitie van gelijke beloning die is overgenomen uit Richtlijn 75/117/EEG. Om te beschikken over preciezer categorieën als instrumenten ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen is een gedetailleerdere definitie belangrijk van de verschillende concepten, zoals:

- het loonverschil tussen mannen en vrouwen (GPG), waarbij de definitie niet enkel het gemiddelde bruto-uurloon omvat, aangezien er een onderscheid moet zijn tussen het ongecorrigeerde verschil en het nettoverschil;
- directe en indirecte loondiscriminatie;
- vergoeding, waarbij de definitie alle nettolonen en -bezoldigingen en alle werkgerelateerde financiële uitkeringen en voordelen in natura omvat;
- pensioenverschil in de verschillende peilers van de pensioenstelsels, bijvoorbeeld in omslagstelsels en bedrijfspensioenen (als voortzetting van het pensioenverschil na de pensionering);
- "gelijkwaardige" arbeid (in verschillende arbeidscategorieën);
- gelijkwaardig werk, zodat relevante factoren worden vermeld;
- werkgever, zodat de verantwoordelijkheid voor de beloning van de werknemer en eventuele loonongelijkheid duidelijk is omlijnd;
- beroepen en collectieve overeenkomsten, waarbij verduidelijkt moet worden dat banen die onder verschillende cao's of vakbondsovereenkomsten vallen en verschillende beroepen vergeleken kunnen worden in rechtszaken, aangenomen dat de banen vergelijkbaar zijn als gelijk werk of gelijkwaardig werk;

### **Aanbeveling 2: EVALUATIE VAN DE SITUATIE EN TRANSPARANTIE VAN DE RESULTATEN**

2.1. Het gebrek aan informatie en bewustzijn onder werkgevers en werknemers over het bestaan van mogelijke beloningsverschillen binnen het bedrijf, evenals hun onwetendheid verzwakt de uitvoering van het beginsel in het Verdrag en bestaande wetgeving.

2.2. Gezien het ontbreken van nauwkeurige, vergelijkbare en coherente statistische gegevens, onder andere over de loonkloof tussen mannen en vrouwen in deeltijdarbeid en met betrekking tot de pensioenen, en de bestaande lagere salarissen voor vrouwen, vooral in traditioneel vrouwelijke beroepen, moeten de lidstaten in hun sociaal beleid aandacht schenken aan de loonkloof tussen mannen en vrouwen en deze als een serieus probleem benaderen.

2.3. Het is daarom van essentieel belang dat regelmatige looncontroles en de publicatie van de resultaten daarvan – met inachtneming van de persoonsgegevensbescherming – binnen bedrijven

verplicht worden gesteld (bijv. in bedrijven met ten minste 30 werknemers waarbij elke sekse ten minste 10% van het personeelsbestand vertegenwoordigt). Dezelfde verplichting kan ook gelden voor informatie over de bijhorende vergoedingen bovenop het loon. Deze informatie moet toegankelijk zijn voor werknemers, vakbonden en bekwame instanties (bv. arbeidsinspecties, instanties voor gelijke behandeling).

2.4. Werkgevers moeten de resultaten aan de werknemers en hun vertegenwoordigers bekendmaken in de vorm van naar geslacht uitgesplitste loonstatistieken, waarbij echter wordt gelet op de bescherming van persoonsgegevens. De gegevens daarvoor moeten in elke lidstaat op sectoraal en nationaal niveau worden verzameld.

2.5. Werkgevers moeten verplicht worden om een transparant beleid te hanteren inzake loonvorming en loonstelsels, waaronder extra salaris, bonussen en andere voordelen die tot de beloning behoren.

2.6. Wanneer uit loonstatistieken groeps- of individuele verschillen in beloning op grond van geslacht blijken, zijn werkgevers verplicht deze verschillen verder te analyseren en maatregelen te nemen om deze op te heffen.

### **Aanbeveling 3: FUNCTIEWAARDERING EN -CLASSIFICATIE**

3.1. Het concept van de waarde van werk moet gebaseerd worden op capaciteiten, vaardigheden en verantwoordelijkheid waarbij de nadruk op de kwaliteit van het werk ligt, met als doel de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen te bevorderen. Dit concept mag niet worden gekenmerkt door een stereotype benadering die vrouwen achterstelt en bijvoorbeeld eerder de nadruk legt op lichamelijke kracht dan op intermenselijke vaardigheden, en er moet op worden toegezien dat functies met verantwoordelijkheid voor mensen niet als minderwaardig worden beschouwd ten opzichte van functies met verantwoordelijkheid voor materiële of financiële middelen. Daarom moeten vrouwen informatie, begeleiding en/of opleiding krijgen bij loononderhandeling, functieclassificatie en looninschaling. Het moet mogelijk zijn sectoren en bedrijven te vragen of hun functieclassificatiesystemen de genderdimensie op de vereiste manier weerspiegelen en de nodige correcties aan te brengen.

3.2. Het initiatief van de Commissie moet de lidstaten aanmoedigen functieclassificaties in te voeren die stroken met het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen, waardoor werkgevers en werknemers eventuele loondiscriminatie op grond van een stereotype loonschaaldefinitie kunnen vaststellen. Naleving van nationale wetten en tradities met betrekking tot het systeem van arbeidsverhoudingen blijft belangrijk. Daarnaast moeten dergelijke elementen van de functiewaardering en functieclassificatie transparant zijn voor en beschikbaar worden gesteld aan alle betrokkenen, arbeidsinspecties en instanties die de gelijkheid moeten bevorderen.

3.3. De lidstaten moeten een grondige evaluatie uitvoeren, gericht op beroepen die voornamelijk door vrouwen worden uitgeoefend.

3.4. Een genderneutrale functiewaardering moet gebaseerd zijn op nieuwe systemen voor classificatie van het personeel en arbeidsorganisatie, alsook op beroepservaring en productiviteit, vooral in kwalitatieve zin, zoals onderwijsniveau en andere kwalificaties, intellectuele en fysieke vereisten, verantwoordelijkheid voor menselijke en materiële middelen, en dient als bron van

waarderingsgegevens en -roosters voor vaststelling van de beloning, waarbij naar behoren rekening moet worden gehouden met het vergelijkbaarheidsprincipe.

#### **Aanbeveling 4: INSTANTIES VOOR BEVORDERING VAN GELIJKE KANSEN EN RECHTSMIDDELEN**

De instanties voor bevordering en evaluatie van gelijkheid tussen mannen en vrouwen moeten een grotere rol spelen bij het verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Zij moeten in staat gesteld worden de wetgeving inzake de gendergelijkheid doeltreffender en onafhankelijker te evalueren, hierover te rapporteren en waar mogelijk af te dwingen, en moeten hiervoor de nodige financiële middelen krijgen. Artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG moet worden gewijzigd opdat hun rol kan worden uitgebreid met:

ondersteuning en advisering voor slachtoffers van loondiscriminatie;

- aanlevering van onafhankelijke onderzoeken naar de loonkloof;

- publicatie van onafhankelijke rapporten en aanbevelingen over elk onderwerp dat met loondiscriminatie verband houdt;

- wettelijke bevoegdheden om hun eigen onderzoek in te stellen;

- wettelijke bevoegdheden om sancties op te leggen ingeval het principe van gelijke beloning voor gelijke arbeid geschonden wordt en/of om gevallen van loondiscriminatie voor de rechtbank te brengen;

- aanbidding van speciale opleidingen voor sociale partners en advocaten, rechters en ombudsmannen op basis van een reeks analytische instrumenten en doelgerichte maatregelen die gebruikt kunnen worden om enerzijds contracten op te stellen en anderzijds na te gaan of de regels en beleidslijnen om de loonkloof aan te pakken wel toegepast worden; ook aanbidding van opleidingscursussen en -materiaal over een niet-discriminerende functiewaardering voor werkgevers.

#### **Aanbeveling 5: SOCIALE DIALOOG**

Nadere bestudering van collectieve overeenkomsten en toepasselijke loonschalen en functiewaarderingssystemen is noodzakelijk, hoofdzakelijk waar het de behandeling betreft van deeltijdse werknemers en werknemers met andere atypische arbeidsregelingen of extra betalingen/bonussen met inbegrip van betalingen in natura. Niet alleen primaire, maar ook secundaire arbeidsvoorwaarden en ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid (verlofregelingen, pensioenregelingen, bedrijfswagens, kinderopvangregelingen, flexibele werktijden, bonussen enz. ) dienen bestudeerd te worden. De lidstaten moeten hun nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of praktijk eerbiedigen maar tegelijkertijd de sociale partners aanmoedigen genderneutrale functieclassificaties in te voeren, die werkgevers en werknemers in staat stellen eventuele loondiscriminatie op grond van een stereotype loonschaaldefinitie vast te stellen.

Het management kan niet alleen een belangrijke rol spelen op het vlak van een gelijke beloning, maar ook een klimaat scheppen dat een gelijke verdeling van zorgplichten en een gelijk

carrièreverloop voor zowel mannen als vrouwen bevordert.

De sociale partners moeten niet alleen de bevoegdheid krijgen om binnen de eigen sectoren kwesties van gelijke beloning op de agenda te zetten, maar ook om naar een intersectoraal evenwicht te streven.<sup>1</sup>

De Commissie moet een praktisch georiënteerde handleiding voor gebruik in het sociaal overleg in bedrijven en de lidstaten opstellen. Deze handleiding moet ook richtsnoeren en criteria voor het bepalen van de waarde van functies en het vergelijken van functies inhouden. Tevens moet deze suggesties voor mogelijke functiewaarderingsmethoden inhouden.

### **Aanbeveling 6: VOORKOMING VAN DISCRIMINATIE**

Artikel 26 van Richtlijn 2006/54/EG inzake voorkoming van discriminatie moet worden aangevuld met specifieke bepalingen betreffende loondiscriminatie, opdat de lidstaten, in samenwerking met de sociale partners en de instanties voor bevordering van gelijke kansen, de volgende maatregelen kunnen vaststellen:

- specifieke acties op het gebied van de beroepsopleiding en de functieclassificatie, gericht op het beroepsonderwijs, met als doel discriminatie in beroepsopleiding, classificatie en de economische waardering van vaardigheden uit de weg te ruimen en te voorkomen;
- specifieke beleidslijnen die het mogelijk maken om werk te verzoenen met een gezins- en privéleven, waaronder kwalitatief hoogwaardige en betaalbare opvangfaciliteiten voor kinderen en andere afhankelijke personen en andere zorgdiensten, flexibele arbeidsorganisatie en -uren, moederschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en verlof om gezinsredenen;
- concrete maatregelen (krachtens artikel 157, lid 4, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie) om de loonkloof en seksesegregatie op te heffen, die op verschillende niveaus, zowel contractueel als sectorgebonden, moeten worden uitgevoerd door de sociale partners en organisaties voor bevordering van gelijke kansen, zoals: bevordering van loonovereenkomsten die de loonkloof dichten, onderzoek naar gelijke lonen voor gelijk werk, vaststelling van kwalitatieve en kwantitatieve doelen en criteria, en bevordering van de uitwisseling van beste praktijken;
- een bepaling in overheidscontracten die gendergelijkheid en gelijke beloning voor gelijk werk verplicht stelt.

### **Aanbeveling 7: GENDERMAINSTREAMING**

Gendermainstreaming moet worden versterkt door aan artikel 29 van Richtlijn 2006/54/EG nauwkeurige richtsnoeren voor de lidstaten toe te voegen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning en opheffing van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. De Commissie moet zorgen dat zij in staat is ondersteuning te bieden aan de lidstaten en belanghebbenden met betrekking tot concrete acties om de loonkloof te dichten, door middel van

---

<sup>1</sup> Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden: Het wegnemen van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen: initiatieven van de overheid en sociale partners, 5 maart 2010, blz. 30.

- het ontwerpen van tabellen voor de weergave van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen;
- oprichting van een databank met gegevens over wijzigingen in de systemen voor classificatie en inschaling van werknemers;
- verzameling en verspreiding van de resultaten van experimenten met hervorming van de arbeidsorganisatie;
- verspreiding van informatie en richtsnoeren over praktische methoden, in het bijzonder voor kmo's, (bv. het IT-gebaseerde instrument LOGIB-D) om de loonkloof aan te pakken, met inbegrip van nationale of sectorale collectieve overeenkomsten;
- ontwikkeling, in samenwerking met de sociale partners en andere organisaties, van een Europees certificaat voor gelijke beloning, dat door instellingen, ondernemingen en overheidsinstanties kan worden gebruikt om onder de aandacht te brengen dat zij specifieke criteria met betrekking tot gelijke beloning, zoals loontransparantie, naleven;
- opstellen van specifieke richtsnoeren voor het toezicht op beloningsverschillen in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten; deze richtsnoeren moeten in verschillende talen worden gepubliceerd op een voor iedereen toegankelijke website.

### **Aanbeveling 8: SANCTIES**

8.1. De wetgeving op dit gebied is om verschillende redenen kennelijk niet zo doeltreffend en aangezien het hele probleem niet met wetgeving alleen valt op te lossen, moeten de Commissie en de lidstaten overwegen de bestaande wetgeving met passende doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties te versterken.

8.2. Het is belangrijk dat de lidstaten de nodige stappen nemen om te waarborgen dat voor inbreuken op het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid passende sancties gelden, in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen.

8.3. Ondanks de bestaande wetgeving is er vaak sprake van een gebrekkige controle en bestraffing ten aanzien van het beginsel van gelijke beloning. Aan deze kwestie moet de nodige prioriteit worden verleend, en de instellingen en organen met de desbetreffende bevoegdheden moeten van voldoende technische en financiële middelen worden voorzien.

8.4. Er wordt aan herinnerd dat lidstaten onder Richtlijn 2006/54/EG al verplicht zijn om een compensatie of reparatie aan te bieden (artikel 18), evenals sancties vast te stellen (artikel 25). Deze bepalingen volstaan echter niet om inbreuk op het beginsel van gelijke beloning te voorkomen. Daarom wordt voorgesteld een onderzoek in te stellen naar de mogelijkheid, de doeltreffendheid en de gevolgen van eventuele sancties als bijvoorbeeld:

- sancties, die uitkering van een compensatie aan het slachtoffer moeten inhouden;
- administratieve boetes, bijvoorbeeld voor het niet informeren over, het gebrek aan verplicht aanleveren of het ontbreken van een analyse en evaluatie van naar geslacht opgesplitste loonstatistieken (overeenkomstig Aanbeveling 2) die zijn verzocht door de arbeidsinspectie of de bevoegde instanties voor bevordering van gelijke kansen;

- uitsluiting van overheidsuitkeringen, subsidies (met inbegrip van door de lidstaten beheerde EU-subsidies) en procedures voor overheidsopdrachten, zoals reeds voorzien in Richtlijn 2004/17/EG<sup>1</sup> en 2004/18/EG<sup>2</sup> inzake openbare aanbestedingsprocedures;

- *identificatie van de overtreders, die openbaar dient te worden gemaakt.*

### **Aanbeveling 9: STROOMLIJNEN VAN REGELGEVING EN BELEID VAN DE EU**

9.1. Een van de terreinen waarop dringend maatregelen moeten worden genomen betreft het feit dat deeltijdwerk klaarblijkelijk qua beloning extra benadeeld wordt. Deze situatie vereist nader onderzoek en een eventuele wijziging van Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid – Bijlage: Kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid<sup>3</sup>, waarin wordt voorzien in gelijke behandeling van voltijdse en deeltijdse werknemers en in gerichte en effectieve maatregelen in collectieve arbeidsovereenkomsten.

9.2. In de werkgelegenheidsrichtsnoeren moet dringend een concrete doelstelling worden opgenomen om de loonkloof te reduceren, alsook om de toegang van vrouwen tot de beroepsopleiding en de erkenning van kwalificaties en vaardigheden van vrouwen te bevorderen.

---

<sup>1</sup> PB L 134, 30.4.2004, blz. 1.

<sup>2</sup> PB L 134, 30.4.2004, blz. 114.

<sup>3</sup> PB L 14 van 20.1.1998, blz. 9.



28.3.2012

## **ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN**

aan de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

inzake toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijk werk of werk van gelijke waarde  
(2011/2285(INI))

Rapporteur voor advies: Gabriele Zimmer

(Initiatief – Artikel 42 van het Reglement)

### **SUGGESTIES**

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken verzoekt de ten principale bevoegde Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid:

- onderstaande suggesties in haar ontwerp-resolutie op te nemen:
- 1. betreurt het dat de Commissie tot dusver onvoldoende gehoor heeft gegeven aan de resolutie van het Parlement van 18 november 2008, of aan de resolutie van 10 februari 2010, en geen wetgevingsinitiatief heeft genomen, of breed gebruik heeft gemaakt van het "Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen" (2007) om het probleem van ongelijke beloning van mannen en vrouwen gericht aan te pakken, gezien het feit dat het terugdringen van de ongelijke beloning van vrouwen en mannen een politieke prioriteit blijft, gedeeld door alle lidstaten en andere belangrijke spelers op Europees niveau, hetgeen wordt weerspiegeld in de beslissingen van de Raad betreffende het Europees Pact voor gendergelijkheid voor de periode 2011–2020;
- 2. benadrukt dat de ongelijke beloning van vrouwen en mannen voornamelijk bestaat als gevolg van stereotypen en omdat vrouwen enkel gezien worden in de traditionele rolverdeling; roept daarom de lidstaten op om gelijke beloning te promoten door sociale initiatieven te starten, zowel op nationaal als op lokaal niveau;
- 3. is zeer bezorgd over het feit dat er de afgelopen tien jaar maar langzaam vooruitgang is geboekt en dat het verschil in beloning van mannen en vrouwen de laatste jaren steeds even groot blijft, waarbij vrouwen in 2009 in de EU-27, ondanks het juridisch bindende beginsel van gelijk loon voor werk van gelijke waarde, voor dezelfde arbeid per uur gemiddeld 17,5% minder loon ontvingen dan mannen (tot 30% minder in de particuliere sector, ongeacht gelijke verdiensten en kwalificaties); is bezorgd over de zeer grote loonkloof tussen hooggekwalificeerde vrouwen en mannen in sommige lidstaten; benadrukt dat vrouwen tot de groepen in de samenleving behoren die het ergst getroffen worden door precare banen en de sociale gevolgen van de crisis; geeft aan dat volgens het rapport van de Internationale

Arbeidsorganisatie getiteld "Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis", meer vrouwen dan mannen zich in preciaire banen bevinden (50,5% tegenover 48,2%);

4. is van mening dat bescherming van vrouwen door contractuele flexicurity-regelingen de sociale samenhang op de arbeidsmarkt verbetert, voornamelijk voor vrouwen die moeder worden of zorgtaken hebben voor ouderen; merkt op dat de werktijdregelingen voor vrouwen voldoende flexibel zouden moeten zijn om aan hun behoeften tegemoet te komen en om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren;
5. roept de lidstaten op om de reële toegevoegde waarde van vrouwen in de werkplek te erkennen en om adequate omstandigheden te creëren om hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te verbeteren en hun deelname aan de arbeidsmarkt te verhogen, via betaalbare zorg en kinderopvang, ouderschapsverlofschema's en flexibele werkomstandigheden, in het bijzonder wanneer vrouwen na lange periodes van inactiviteit terugkeren op de arbeidsmarkt, omdat zij kinderen hebben of andere familieverplichtingen;
6. roept de Commissie op om verder onderzoek te promoten naar flexicurity-strategieën teneinde hun impact vast te stellen op de ongelijke beloning van vrouwen en mannen en om vast te stellen hoe deze strategieën genderdiscriminatie kunnen tegengaan;
7. verwelkomt de conclusies van de Raad van 6 december 2010 waarin de lidstaten worden opgeroepen om brede maatregelen te nemen om de oorzaken van ongelijke beloning van vrouwen en mannen tegen te gaan;
8. benadrukt dat het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen in het nadeel van vrouwen toeneemt in verhouding tot het niveau van hun positie en kwalificaties;
9. wijst erop dat in sommige landen de ongelijke beloning van vrouwen en mannen vrouwen meer benadeelt gedurende de voor hen moeilijkste periodes, bijv. wanneer zij in de vruchtbare leeftijd zijn of de pensioenleeftijd naderen;
10. benadrukt dat de onderliggende oorzaken van de ongelijke beloning van vrouwen en mannen talrijk en complex blijven; is van mening dat deze ongelijkheid een grote negatieve invloed op het leven van veel vrouwen heeft, met name na hun pensionering, aangezien lagere lonen tot lagere pensioenen kunnen leiden en een reden kunnen zijn waarom meer vrouwen (22%) dan mannen (16%) op oudere leeftijd in armoede leven; benadrukt dat de reden waarom gepensioneerde vrouwen in armoede leven in veel gevallen is dat zij zorgtaken hadden, aangezien het vaker vrouwen zijn die tijdelijke of parttimebanen nemen om werk en gezinstaken te kunnen combineren; roept de Commissie en de lidstaten dan ook op om hun inspanningen voort te zetten om een einde te maken aan deze ongelijkheid en om gelijke behandeling van mannen en vrouwen te waarborgen waar het gaat om pensioenen;
11. is van mening dat vrouwelijke werknemers met banen met vergelijkbare vaardigheden, vereisten en verantwoordelijkheden als die van mannen op elke leeftijd gelijke kansen moeten hebben wat betreft opleiding, promotie, bijscholing en omscholing, alsmede recht op pensioen en werkloosheidsuitkeringen die vergelijkbaar zijn met die van mannen;
12. gelooft dat het verkleinen van de loonkloof tussen vrouwen en mannen een positieve invloed

zou hebben op het geboortecijfer en op het afremmen van demografische trends die terrein winnen – vooral in het oosten van Europa – en de situatie van vrouwen met kinderen zou verbeteren, vooral van alleenstaande moeders, en zo het risico op armoede onder kinderen zou verkleinen;

13. is van mening dat een arbeidsmarkt zonder stereotypen niet enkel het inkomen van vrouwen zou kunnen verhogen, maar ook het bnp van de lidstaten; merkt op dat – volgens de bevindingen van verschillende studies – indien de arbeidsparticipatie van vrouwen zou stijgen naar 70%, zoals die van mannen, dit zeer gunstige economische gevolgen zou hebben (tussen 4% en 8%) voor het bnp van de EU;
14. benadrukt dat het niet naleven van het principe van "gelijk loon voor gelijk of gelijkwaardig werk" de Europa 2020-doelstellingen voor tewerkstelling ondermijnt; wijst erop dat een actievere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt bijdraagt tot het verbeteren van de duurzaamheid van verzekeringsstelsels, in het bijzonder gezien bepaalde demografische trends;
15. merkt echter op dat benaderingen die bestaan uit maatregelen tegen een of meer afzonderlijke oorzaken van de ongelijke beloning van vrouwen en mannen ontoereikend zijn gebleken om de loonkloof doeltreffend te dichten;
16. benadrukt dat, naast aandacht voor privébedrijven en de publieke sector, ook gekeken zou moeten worden naar de ongelijke behandeling van vrouwen op familiebedrijven en boerderijen, waar vrouwen niet alleen slechter betaald worden dan mannen, maar vaak helemaal niet betaald worden; roept ertoe op stappen te ondernemen om het publieke besef te vergroten van de invloed die deze situatie heeft op de ongunstige positie van vrouwen op het gebied van sociale zekerheid en pensioenen;
17. wijst erop dat statistieken coherent, vergelijkbaar, genderspecifiek, volledig en aangepast aan nieuwe systemen voor het inschalen en organiseren van personeel en de omvorming van de arbeidsorganisatie moeten zijn; is van oordeel dat bij de beoordeling van loonverschillen niet alleen rekening moet worden gehouden met uiteenlopende bruto-uurlonen, maar ook met andere elementen zoals individuele beloning, type arbeidsovereenkomst, toeslagen en bonussen, professionele kwalificaties, persoonlijke talenten en vaardigheden, arbeidsorganisatie, professionele ervaring en productiviteit, die niet enkel in kwantitatief (uren waarop de werknemer fysiek aanwezig is op de werkplek) maar ook in kwalitatief opzicht beoordeeld moet worden, alsmede met de invloed van parttime werken, vakantieperiodes en afwezigheid als gevolg van zorgverplichtingen op automatische loonsverhogingen;
18. roept de lidstaten op om strategieën voor gendermainstreaming ten uitvoer te leggen, omdat de genderproblematiek doorwerkt in kwesties als kinderopvang, belastingbeleid en overheidsopdrachten;
19. stelt dat een grotere inzetbaarheid van vrouwen, voornamelijk in hoge posities, zou kunnen helpen bij het verkleinen van loonverschillen; wijst erop dat vrouwen een actievere rol moeten spelen bij de economische besluitvorming, door gebruik te maken van hun invloed om oplossingen op tafel te krijgen waarin gendergelijkheid is geïntegreerd; vestigt de aandacht op studies die geconcludeerd hebben dat er een sterke correlatie is tussen het grote

aantal vrouwen in managementposities binnen bedrijven en hogere bedrijfsinkomsten uit activa, verkoop en investeringskapitaal;

20. benadrukt dat de EU 2020-strategie als specifieke doelstelling noemt de verhoging van het percentage werkende vrouwen en mannen in de leeftijdscategorie 20-64 tot 75%, hetgeen bevorderd kan worden door maatregelen om de ongelijke beloning van vrouwen en mannen tegen te gaan, de opleiding van vrouwen te verbeteren en om vrouwelijk ondernemerschap te promoten als onderdeel van een breder plan voor economisch herstel, rekening houdend met de uitgangspunten van de individuele lidstaten en met nationale omstandigheden;
21. verzoekt de lidstaten de nodige stappen te nemen om het loonstelsel transparanter te maken; is van mening dat de transparantie van loonstelsels verbeterd en bevorderd moet worden en dat werkgevers toezicht moeten houden op lonen – zowel contante als niet-contante bezoldiging – in verhouding tot taken, kwalificaties en ervaring, en rekening moeten houden met genderkwesties; wijst erop dat het bezoldigingsbeleid van bedrijven en de regels inzake toekenning van toeslagen en bonussen transparant zouden moeten zijn;
22. wijst erop dat het de taak is van de lidstaten om de EU 2020-strategie te implementeren en dat lidstaten in de beste positie zijn om hun eigen middelen zo in te zetten dat de afgesproken doelstellingen op doeltreffende wijze bereikt worden;
23. onderstreept de noodzaak van maatregelen die stimulering en ontplooiing in beroep en carrière bij werkelijke gelijke behandeling van vrouwen en mannen bevorderen; wijst erop dat dit principe onderdeel is van het concept van maatschappelijk verantwoord ondernemen, dat gepromoot wordt op internationaal en nationaal niveau en ontwikkeld moet worden in alle lidstaten;
24. stelt vast dat ongelijke beloning van vrouwen en mannen vaak verband houdt met een hele reeks van juridische, sociale en economische factoren in onze huidige samenleving, maar denkt dat invoering van een beleid dat het mogelijk maakt dat gezinstaken in dezelfde mate door mannen en vrouwen worden verricht, de enige manier om het principe van "gelijk loon voor gelijk of gelijkwaardig werk" effectief ten uitvoer te leggen;
25. wijst erop dat het nodig is om normen te bevorderen betreffende eerlijk en ethisch gedrag tegenover personeel, met bijzondere aandacht voor een gelijk en transparant beloningssysteem;
26. wijst erop dat gezinstaken de carrièremogelijkheden van vrouwen beperken; merkt op dat vrouwen om die reden oververtegenwoordigd zijn in parttimebanen, waardoor zij aanzienlijk minder lang betaald werk verrichten, en dat zij het grootste deel vormen van de arbeidskrachten in de informele economie, waar zij vaker onzekere banen hebben, kwetsbaarder zijn voor ontslag en onvoldoende gedekt zijn door de socialezekerheidssystemen;
27. acht het van prioritair belang te streven naar een nieuwe cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid, zowel in het privéleven als in de beroepswereld, wat het opvoeden van kinderen en het voeren van een huishouding betreft, zodat het eenvoudiger wordt om werk en gezin te combineren; is van mening dat ook aandacht moet worden besteed aan de optie van door instellingen verzorgde kinderopvang-, buurt- en zorgdiensten; roept de lidstaten op om de

kosten van deze diensten fiscaal aftrekbaar te maken;

28. wijst de Commissie en de lidstaten erop dat er positieve maatregelen nodig zijn voor vrouwen en mannen om hen in staat te stellen terug te keren op de arbeidsmarkt nadat zij tijd aan hun familie hebben besteed (opvoeding van kinderen en/of zorg voor een ziek of gehandicapt familielid), alsmede beleidsmaatregelen om hen te helpen (re-)integreren op de arbeidsmarkt en zo hun financiële onafhankelijkheid terug te vinden;
29. is van mening dat er initiatieven en maatregelen genomen moeten worden, voornamelijk op het gebied van onderwijs, in elke fase en op nationaal en Europees niveau, om stereotype opvattingen over werk van vrouwen als zijnde slechts een aanvulling op het gezinsinkomen tegen te gaan, opvattingen die veel bijgedragen hebben aan het ontstaan en voortduren van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen;
30. benadrukt de noodzaak om de carrièreperspectieven voor vrouwen te verbreden en om vrouwen aan te moedigen om traditioneel "mannelijke" technische en wetenschappelijke beroepen te kiezen;
31. is van mening dat er zowel op nationaal als op Europees niveau wetgevende en niet-wetgevende maatregelen nodig zijn om een einde te maken aan loonverschillen, om te zorgen voor een grotere deelname van vrouwen in sectoren die door mannen gedomineerd worden en voor grotere erkenning van vaardigheden en economische prestaties van vrouwen op de werkvloer, teneinde horizontale en verticale uitsluiting te voorkomen en te vermijden dat bepaalde activiteiten en sectoren als typische vrouwendomeinen worden bestempeld; benadrukt dat dergelijke maatregelen de participatie van vrouwen in de besluitvorming op alle niveaus en in alle sectoren zouden moeten bevorderen en roept de Commissie en de lidstaten op een wettelijk bindend quotum te overwegen voor de aanstelling van vrouwen in openbare en particuliere bedrijven, in het bijzonder in hogere functies; betreurt het feit dat vrouwen met een meervoudige achterstand (gehandicapte vrouwen en vrouwen uit minderheden of met een buitenlandse achtergrond) nog zwaarder getroffen worden door de loonverschillen;
32. stelt dat er dringend maatregelen genomen moeten worden om loondiscriminatie te bestrijden, hetzij door middel van een herziening van de huidige richtlijn, door het ontwikkelen van gefaseerde plannen voor de hele sector met duidelijke doelstellingen – zoals het beperken van de loonkloof tot 0,5% tegen 2020 – gericht op het beëindigen van directe en indirecte vormen van discriminatie, of door het aanmoedigen van collectieve arbeidsovereenkomsten en het opleiden van adviseurs op het gebied van gelijkheid, om de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen wat betreft onbetaald werk tegen te gaan en plannen inzake gendergelijkheid voor fabrieken en andere werkplekken op te stellen; is van mening dat transparantie bij loonvorming de norm moet worden, met het oog op het versterken van de onderhandelingspositie van vrouwelijke werknemers;
33. betreurt het feit dat hoewel het Parlement op 20 oktober 2010 zijn steun heeft uitgesproken aan de herziening van Richtlijn 92/85/EEG betreffende moederschapsverlof, de Raad nog steeds geen formeel standpunt heeft ingenomen ten aanzien van dit voorstel; toont aan dat er, om het percentage werkende vrouwen op te trekken naar 75% en de loonverschillen te verkleinen, zoals aanbevolen wordt in de EU 2020-strategie, verdere maatregelen nodig zijn om de balans tussen werk en privéleven te verbeteren; roept de lidstaten op om ten aanzien

van deze zaken een standpunt te bepalen, teneinde de weg vrij te maken voor institutionele onderhandelingen om tot het benodigde akkoord te komen;

34. roept de lidstaten op om zwartwerken door vrouwen tegen te gaan, aangezien dat niet alleen de duurzaamheid van verzekeringsfondsen ondermijnt, maar ook bijdraagt tot een volledige deregulering van loonstructuren voor vrouwen, hetgeen leidt tot meer armoede onder vrouwen, vooral op latere leeftijd;
35. verwelkomt de invoering door de Commissie van een EU-wijde "gelijkelonedag" om de ongelijkheid in lonen tussen mannen en vrouwen te benadrukken, evenals de ontwikkeling van software om de loonkloof te meten; is van mening dat de Commissie de informatie- en bewustmakingscampagne betreffende de loonkloof in de 27 lidstaten moet voortzetten;
36. dringt erop aan de wettelijke procedures ter bescherming van het wettelijk bindende principe van gelijk loon voor gelijkwaardig werk eenvoudiger, sneller en toegankelijker te maken voor werknemers;
37. roept de lidstaten op om de loonstructuren te herzien binnen beroepen die gedomineerd worden door vrouwen, om zo genderstereotypen die verankerd zijn in de loonkloofproblematiek tegen te gaan;
38. roept de lidstaten op te verzekeren dat vrouwen op elk niveau toegang hebben tot onderwijs, opleiding en een leven lang leren en ze ter bestrijding van de bestaande genderstereotypen aan te moedigen om wetenschappelijke studies en loopbanen te kiezen; benadrukt dat een groter aantal jonge gekwalificeerde vrouwen in wetenschap en technologie de groei en de concurrentiepositie van Europa ten goede zou komen;
39. verzoekt de Commissie om in het kader van de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor een optimale coördinatie tussen de lidstaten te zorgen teneinde het beginsel van gelijk loon voor gelijk of gelijkwaardig werk in de praktijk te brengen; roept de lidstaten op uitgebreide, juridisch bindende regels in te voeren om dit beginsel op doeltreffende wijze toe te passen en, waar zij dit noodzakelijk achten, de nationale bepalingen aan te scherpen door sancties in te voeren die vergelijkbaar zijn met de sancties die van toepassing zijn op andere overtredingen van het arbeidsrecht, zoals zwartwerken; benadrukt dat er dringend maatregelen moeten worden genomen om de situatie van vrouwen met onzekere arbeidsregelingen te verbeteren, aangezien deze vrouwen in tijden van een sociale en economische crisis bijzonder zwaar getroffen worden en kwetsbaar zijn;
40. verzoekt de Commissie en de lidstaten om in alle EU-beleidsmaatregelen en nationale programma's, en met name in de maatregelen en programma's ter bestrijding van armoede, loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen tegen te gaan;
41. onderstreept hoe belangrijk de participatie is van de sociale partners, die een belangrijke rol vervullen in cao-onderhandelingen op alle niveaus als het gaat om bestrijding van ongelijke beloning van mannen en vrouwen en discriminatie van vrouwen, onder meer wat betreft toegang tot werk, beloning, arbeidsomstandigheden, carrièrekansen en beroepsopleiding; roept de Commissie en de lidstaten derhalve op de samenwerking met de sociale partners te versterken;

42. wijst erop dat de maatregelen van de Commissie niet alleen gericht moeten zijn tot de lidstaten en de sociale partners, maar ook tot instanties voor gelijke behandeling van vrouwen en mannen, vrouwenorganisaties, vrouwenbewegingen, gemeenteambtenaren en functionarissen die zich bezighouden met gelijke kansen voor mannen en vrouwen op het werk, en die met name voor de sociale partners, advocaten, rechters en ombudspersonen cursussen over genderkwesties – vooral de loonkloof tussen mannen en vrouwen – kunnen verzorgen;
43. benadrukt dat het concept "werk van gelijke waarde" nader moet worden verduidelijkt; is van oordeel dat de taken aan de hand waarvan de "gelijke waarde" van verschillende soorten werk wordt bepaald, moeten worden beoordeeld op basis van objectieve criteria en een non-discriminatoire analyse; is tevens van mening dat bij de beoordeling van "gelijk loon" en de vaststelling van loonschalen de afzonderlijke componenten van het loonpakket, met name het basissalaris en de secundaire arbeidsvoorwaarden, moeten worden meegerekend;
44. roept de lidstaten en de sociale partners op maatregelen te treffen tegen discriminatie op grond van geslacht, tegen ongelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de opleiding en tegen segregatie op de arbeidsmarkt, voor een evenwicht tussen beroep en privéleven en voor volledige loontransparantie, en verzoekt hen deze kwesties in de wetgeving of in collectieve overeenkomsten vast te leggen;
45. verzoekt de lidstaten om in samenwerking met de sociale partners een uit genderoogpunt evenwichtig werkgelegenheidsbeleid te bevorderen en een uniforme, genderneutrale werkevaluatie in te voeren die voor alle werkgevers geldt, teneinde de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten en discriminatie op het werk aan te pakken; onderstreept de noodzaak om middels kwalitatief hoogstaande kinderopvang en flexibele, gezinsvriendelijke arbeidsvoorwaarden voor een goed evenwicht te zorgen tussen werk en privéleven;
46. is van oordeel dat passende en doeltreffende wettelijke procedures vereist zijn om een eind te maken aan loonverschillen tussen mannen en vrouwen; erkent in dit verband het nut van arbeidsinspecties en meent dat rechters, advocaten en arbeidsinspecteurs specifieke scholing en gelegenheid moeten krijgen om de nodige deskundigheid op te doen met betrekking tot loondiscriminatie;
47. benadrukt dat het met het oog op de daadwerkelijke opheffing van de loonkloof tussen mannen en vrouwen noodzakelijk is om de maatregelen in het kader van de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid ten uitvoer te leggen en de uitwisseling van goede praktijken op Europees niveau te bevorderen, waar mogelijk met deelneming van de sociale partners;
48. stelt zich op het standpunt dat de procedures en mechanismen ter waarborging van het beginsel van gelijk loon voor werk van gelijke waarde en ter uitbanning van elke vorm van discriminatie op grond van geslacht moeten worden verbeterd en vereenvoudigd;
49. spoort de lidstaten aan om in adequate financiële steun en passende opleidingen te voorzien voor vrouwen die een bedrijf willen opzetten, teneinde ondernemerschap onder vrouwen te bevorderen;
50. herinnert de lidstaten aan hun verbintenissen met betrekking tot het evalueren van het effect

dat het werkgelegenheids- en het fiscaal beleid op de loonkloof hebben;

51. is van oordeel dat de lidstaten gezien de geringe vooruitgang doeltreffende en, waar nodig, wettelijke maatregelen moeten overwegen tegen en sancties moeten opleggen aan werkgevers die zich niet aan het beginsel van gelijke beloning houden; is van mening dat het met name mogelijk moet zijn om een klacht wegens loondiscriminatie in te dienen; stelt zich bovendien op het standpunt dat de lidstaten ondernemingen moeten belonen die stappen ter bevordering van loongelijkheid nemen, teneinde goede praktijken te verspreiden;
- onderstaande suggesties in de bijlage bij haar ontwerpresolutie op te nemen:
52. is van mening dat een combinatie van strategieën en maatregelen met inachtneming van het gendermainstreamingbeginsel de genderspecifieke loonverschillen kan wegnemen en het volgende zou moeten omvatten:
- a) specifieke maatregelen ter bevordering van het combineren van werk, opleiding, beroepsonderwijs en –opleiding of bij- of herscholing en gezins- en privéleven die voorzien in toegang tot zorgdiensten (die betaalbaar, laagdrempelig en onafhankelijk van de beroepsstatus en het soort arbeidscontract van de werknemer moeten zijn), in werktijdregelingen die aan de behoeften van de werknemers, met name alleenstaande ouders, zijn aangepast, en in zwangerschaps-, vaderschaps-, ouderschaps- en gezinsverlof, gepaard met de mogelijkheid van een soepele herintegratie op het werk en gelijkwaardige participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt;
  - b) een adequaat belasting- en uitkeringsbeleid en maatregelen ter bescherming van het gezin, met inbegrip van maatregelen om de aanzienlijke pensioennadelen weg te nemen die ouders op grond van loopbaanonderbrekingen en deeltijdwerk ondervinden, en genderspecifieke maatregelen die onbillijke en ongerechtvaardigde loonverschillen compenseren, de kwaliteit van de werkgelegenheid voor vrouwen verbeteren en voorzien in bijzondere diensten voor zorg binnen het gezin of de bredere gezinsomgeving,
  - c) concrete, door de sociale partners en de instanties voor gelijke behandeling uit te voeren maatregelen (overeenkomstig artikel 157, lid 4, van het VWEU) om loonverschillen en uitsluiting in arbeidsovereenkomsten en beroepssectoren tegen te gaan, zoals invoering van de verplichting voor de sociale partners om loonovereenkomsten te sluiten, regelmatig onderzoek te verrichten naar de situatie met betrekking tot gelijke beloning, toe te zien op de tenuitvoerlegging van de gelijkheidsplannen van ondernemingen, kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen en ijkpunten vast te stellen en goede praktijken uit te wisselen die door de betrokkenen zijn gevalideerd en vergezeld gaan van berichten over ondervonden hinderpalen en moeilijkheden,
  - d) opneming van een clausule inzake naleving van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen en gelijke beloning in openbare aanbestedingen,
  - e) initiatieven voor de toepassing van het beleid van gelijke behandeling en gelijke beloning van mannen en vrouwen door bedrijven;
  - f) ontwikkeling, in samenwerking met de sociale partners en andere organisaties, van een Europees certificaat voor gelijke beloning, dat door instellingen, ondernemingen en



- overheidsinstanties kan worden gebruikt om onder de aandacht te brengen dat zij specifieke criteria met betrekking tot gelijke beloning, zoals loontransparantie, naleven;
- g) een lijst van voorbeelden voor de uitbanning van discriminatie op grond van geslacht en loondiscriminatie,
  - h) informatie en richtsnoeren over praktische oplossingen om de loonkloof te dichten,
  - i) ontwikkeling van transparante en neutrale werkevaluatiesystemen met behulp waarvan kan worden beoordeeld of functieomschrijvingen en beloningscriteria al dan niet discriminerend zijn;
53. stelt voor dat het Europees Parlement onder de titel "Vrouwen in het Europese bedrijfsleven" een prijs in het leven roept, te verlenen aan werkgevers (ondernemingen, instellingen en overheidsinstanties) die het voortouw nemen bij het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen, bij het stimuleren van de aanstelling van vrouwen in leidinggevende functies en bij de daadwerkelijke invoering van gelijke lonen;
54. acht het noodzakelijk om artikel 157, leden 1 en 2, van het VWEU naar behoren te interpreteren en om te zetten en de desbetreffende richtlijn zowel op EU-niveau als bij de omzetting en toepassing op nationaal niveau aan te passen;
55. is ervan overtuigd dat er een betere en snellere omzetting nodig is van de voorschriften van de desbetreffende richtlijn met betrekking tot de instanties voor gelijke behandeling en de sociale dialoog, willen de loonverschillen inderdaad via maatregelen van de lidstaten, de sociale partners en de instanties voor gelijke behandeling kunnen worden weggenomen;
56. is in het licht van de economische crisis en de demografische verandering van oordeel dat gelijke beloning voor gelijk werk voor mannen en vrouwen en niet-discriminatie op het gebied van bezoldiging van groot belang is voor het concurrentievermogen en economische groei en om te waarborgen dat vrouwen in de Europese Unie een waardig leven kunnen leiden;
57. benadrukt dat werknemers- en werkgeversorganisaties en andere relevante organen, zoals overheidscommissies voor gelijkheid van vrouwen en mannen, dienen te worden betrokken bij de vaststelling van beleidslijnen en maatregelen in het kader van de nationale programma's van de lidstaten voor gelijkheid op het werk; is van mening dat hun participatie moet zijn gericht op verbetering van het inzicht in en de voorlichting over goede praktijken en wettelijke regelingen ter bevordering van een bredere toepassing van het beginsel van gelijke beloning, alsook op het opzetten van systemen voor het volgen en controleren van de tenuitvoerlegging van die wettelijke regelingen;
58. verzoekt de Commissie om het Parlement een analyse voor te leggen waaruit kan worden opgemaakt welke wetshandelingen op Europees en/of nationaal niveau geschikt zouden zijn om de loonkloof op zo kort mogelijke termijn aanzienlijk te verkleinen.

## UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE

<b>Datum goedkeuring</b>	27.3.2012
<b>Uitslag eindstemming</b>	+:                39 -:                0 0:                5
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Philippe Boulland, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Danuta Jazłowiecka, Jean Lambert, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)</b>	Sergio Gaetano Cofferati, Tamás Deutsch, Sergio Gutiérrez Prieto, Richard Howitt, Filiz Hakaeva Hyusmenova, Ramona Nicole Mănescu, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
<b>Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervanger(s) (art. 187, lid 2)</b>	Ioan Enciu, Louis Grech

## UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE

<b>Datum goedkeuring</b>	24.4.2012
<b>Uitslag eindstemming</b>	+ : 28 - : 0 0 : 1
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Edit Bauer, Emine Bozkurt, Andrea Češková, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Livia Járóka, Nicole Kiil-Nielsen, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská, Inês Cristina Zuber
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)</b>	Franziska Katharina Brantner, Christa Klaß, Ana Miranda, Mariya Nedelcheva, Katarína Neved'alová, Antigoni Papadopoulou
<b>Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervanger(s) (art. 187, lid 2)</b>	Tamás Deutsch