



2020/0310(COD)

11.10.2021

ADVIES

van de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid

aan de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

inzake het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie (COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD))

Rapporteur voor advies: Lina Gálvez Muñoz

PA_Legam

BEKNOPTE MOTIVERING

Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) strekken minimumlonen ertoe werknemers bescherming te bieden tegen te lage lonen en dragen minimumlonen ertoe bij dat iedereen een eerlijk en rechtvaardig aandeel krijgt van de opbrengsten van de vooruitgang en dat alle werknemers een leefbaar loon ontvangen en beschermd worden tegen uitbuiting. Minimumlonen kunnen ook deel uitmaken van het beleid ter bestrijding van armoede en ter vermindering van ongelijkheid, waaronder ongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Dit laatste is met name relevant in het licht van het feit dat uit studies, waaronder de studie van Eurofound “Minimum wages in 2020: Annual review”¹, blijkt dat van alle werknemers in de Europese Unie 48 % vrouw is, maar dat van alle personen die op het minimumniveau zitten 59 % vrouw is. De meerderheid van de personen met een inkomen op het minimumniveau bestaat in de praktijk uit vrouwen. Daarnaast behoren vrouwen samen met jonge werkenden, laagopgeleide werkenden en werkenden op het platteland met ten laste komende kinderen tot de groep die het vaakst een inkomen onder het minimumloon heeft.

Dit speelt met name een rol in enkele sectoren die tijdens de COVID-19-pandemie essentieel zijn gebleken, zoals de betaalde langdurige zorg. Uit cijfers blijkt dat van de personen die werkzaam zijn in de langdurige zorg in de EU ongeveer vier vijfde (81 %) vrouw is en een vijfde (19 %) man is, en dat vrouwen die werken in dienstensectoren met lage lonen, zoals de zorg, het zwaarst getroffen zijn door de COVID-19-crisis².

Zorg kan tegen betaling, niet tegen betaling of in het kader van een pakket betaalde diensten worden verstrekt door de overheid of de particuliere sector, waarbij er sprake kan zijn van een formele of informele arbeidsregeling. Daardoor is er een groot risico, met name bij huishoudelijk personeel, dat de afspraken inzake minimumlonen niet worden nagekomen. Beleidsmaatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in langdurige zorg en ter verbetering van de toegang tot hoogwaardige banen in deze sector hebben een genderdimensie. Door ervoor te zorgen dat er voor huishoudelijk personeel ook een minimumloon wordt vastgesteld kan er dus een flinke bijdrage geleverd worden aan het terugdringen van ongelijkheid.

Daarnaast biedt de huidige crisis de kans om de toereikendheid van de lonen in enkele sectoren met lage lonen waarin relatief veel vrouwen werkzaam zijn en waarvan tijdens de crisis is gebleken dat zij zeer belangrijk zijn en een grote maatschappelijke waarde hebben³, onder de loep te nemen. De Europese kaderrichtlijn moet een bijdrage leveren aan sociale vooruitgang en opwaartse convergentie, aan de bestrijding van armoede en ongelijkheid en aan het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, en moet er met name voor zorgen dat werk dat voornamelijk door vrouwen gedaan wordt niet langer ondergewaardeerd wordt.

De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen (11,4 %), de loonkloof tussen mannen en vrouwen (14 %) en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen (30 %) zijn nog altijd

¹ [Minimum wages in 2020: Annual review \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurofound/en/publications/publication/?qid=123456789).

² [Public services - Long-term care workforce: Employment and working conditions \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurofound/en/publications/publication/?qid=123456789).

³ [Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurofound/en/publications/publication/?qid=123456789).

onaanvaardbaar groot. Het is uit maatschappelijk en economisch oogpunt noodzakelijk dat de arbeidsparticipatiekloof wordt gedicht, onder meer om armoede en kinderarmoede terug te dringen. Om na te kunnen gaan in hoeverre er sprake is van verbetering van de kansen van vrouwen en uiteenlopende groepen vrouwen op de arbeidsmarkt is het noodzakelijk dat er naar geslacht uitgesplitste gegevens verzameld worden en dat daarbij een intersectionele aanpak wordt gevolgd. Voor duurzame economische groei en ontwikkeling, productiviteit en houdbaarheid van de overheidsfinanciën op de lange termijn is het belangrijk om te zorgen voor gelijke lonen en voor een goed evenwicht tussen werk en privéleven, ook voor mannen.

AMENDEMENTEN

De Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid verzoekt de bevoegde Commissie werkgelegenheid en sociale zaken onderstaande amendementen in aanmerking te nemen:

Amendement 1

Voorstel voor een richtlijn Overweging 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

(1) Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie onder meer als doel het welzijn van haar volkeren te bevorderen en zet zij zich in voor de duurzame ontwikkeling van Europa op basis van een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen.

Amendement

(1) Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie onder meer als doel ***gendergelijkheid, sociale rechtvaardigheid en*** het welzijn van haar volkeren te bevorderen en zet zij zich in voor de duurzame ontwikkeling van Europa op basis van een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen.

Amendement 2

Voorstel voor een richtlijn Overweging 1 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(1 bis) Overeenkomstig artikel 27 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie hebben werknemers en hun vertegenwoordigers in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien, het recht om tijdig

te worden geïnformeerd en geraadpleegd.

Amendement 3

Voorstel voor een richtlijn Overweging 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

(2) Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie³⁶ bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden.

³⁶ Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (2012/C 326/02) (PB C326/391 van 26.10.2012).

Amendement

(2) Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie³⁶ bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden, **en artikel 23 bepaalt dat de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, arbeid en beloning, moet worden gewaarborgd.**

³⁶ Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (2012/C 326/02) (PB C326/391 van 26.10.2012).

Amendement 4

Voorstel voor een richtlijn Overweging 2 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(2 bis) Artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie voorziet in het recht op gelijkheid van vrouwen en mannen op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

Amendement 5

Voorstel voor een richtlijn Overweging 2 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(2 ter) Artikel 21 van het Handvest van de

grondrechten van de Europese Unie voorziet in het recht op non-discriminatie op grond van geslacht, ras, huidskleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid.

Amendement 6

Voorstel voor een richtlijn Overweging 2 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(2 quater) In artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten wordt het recht van alle werknemers op een billijk loon en een gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid erkend, alsook het recht van alle werknemers op een behoorlijk levenspeil voor henzelf en hun gezin.

Amendement 7

Voorstel voor een richtlijn Overweging 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(3) Het Europees Sociaal Handvest bepaalt dat alle werknemers recht hebben op billijke arbeidsomstandigheden. Het erkent **dat** alle werknemers **recht hebben** op een billijke beloning welke hun en hun gezin een behoorlijke levensstandaard waarborgt. Artikel 4 van het Handvest erkent de rol van vrijelijk gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten en mechanismen voor de vaststelling van wettelijke minimumlonen om de doeltreffende uitoefening van dit recht te

(3) Het Europees Sociaal Handvest bepaalt dat alle werknemers, **waaronder jongeren, huishoudelijk personeel en verzorgers**, recht hebben op billijke arbeidsomstandigheden. Het erkent **het recht van** alle werknemers op een billijke beloning welke hun en hun gezin een behoorlijke levensstandaard waarborgt, **het recht op gelijke beloning voor werk van gelijke waarde en het recht van werknemers op gelijke kansen en gelijke behandeling op het gebied van arbeid en beroep, zonder discriminatie. Het voorziet**

waarborgen.

in het recht op bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting en draagt bij tot het verkleinen van de bestaande loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Artikel 4 van het Handvest erkent de rol van vrijelijk gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten en mechanismen voor de vaststelling van wettelijke minimumlonen om de doeltreffende uitoefening van dit recht te waarborgen.

Amendement 8

Voorstel voor een richtlijn

Overweging 4

Door de Commissie voorgestelde tekst

(4) Hoofdstuk II van de op 17 november 2017 in Göteborg afgekondigde Europese pijler van sociale rechten stelt een reeks beginselen vast als leidraad voor het waarborgen van billijke arbeidsvoorwaarden. Beginsel nr. 6 van de Europese pijler van sociale rechten bevestigt dat werknemers recht hebben op een billijk loon waarmee zij een fatsoenlijke levensstandaard kunnen genieten. Het beginsel bepaalt ook dat voor toereikende minimumlonen moet worden gezorgd, die voorzien in de behoeften van de werknemer en zijn of haar gezin in het licht van de nationale economische en sociale omstandigheden, maar waarbij tegelijkertijd de toegang tot werk en de prikkel om werk te zoeken worden gewaarborgd. Bovendien stelt het beginsel dat armoede onder werkenden moet worden voorkomen en dat alle lonen op een transparante en voorspelbare manier moeten worden vastgesteld met inachtneming van de autonomie van de sociale partners.

Amendement

(4) Hoofdstuk II van de op 17 november 2017 in Göteborg afgekondigde Europese pijler van sociale rechten stelt een reeks beginselen vast als leidraad voor het waarborgen van billijke arbeidsvoorwaarden. ***De beginselen nr. 2 en nr. 3 voorzien in gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen wat participatie op de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling betreft, ongeacht ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid.*** Beginsel nr. 6 van de Europese pijler van sociale rechten bevestigt dat werknemers recht hebben op een billijk loon waarmee zij een fatsoenlijke levensstandaard kunnen genieten. Het beginsel bepaalt ook dat voor toereikende minimumlonen moet worden gezorgd, die voorzien in de behoeften van de werknemer en zijn of haar gezin in het licht van de nationale economische en sociale omstandigheden, maar waarbij tegelijkertijd de toegang tot werk en de prikkel om werk te zoeken worden gewaarborgd. Bovendien stelt het beginsel dat armoede onder werkenden moet worden voorkomen en dat alle lonen op een transparante en voorspelbare manier

moeten worden vastgesteld met inachtneming van de autonomie van de sociale partners.

Amendement 9

Voorstel voor een richtlijn Overweging 5 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(5 bis) De gelijkheid van mannen en vrouwen is een fundamenteel beginsel van de Unie. Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie onder meer als doel de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen en overeenkomstig artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie moet de gelijkheid van mannen en vrouwen bij elk optreden van de Unie worden bevorderd.

Amendement 10

Voorstel voor een richtlijn Overweging 5 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(5 ter) Overeenkomstig artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie is iedere discriminatie, op welke grond dan ook, verboden, en overeenkomstig artikel 23 moet de gelijkheid van vrouwen en mannen op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning, worden gewaarborgd.

Amendement 11

Voorstel voor een richtlijn Overweging 6

(6) Betere arbeids- en levensomstandigheden – onder meer dankzij toereikende minimumlonen – komen **zowel de werknemers als de** bedrijven in de Unie ten goede en zijn een noodzakelijke voorwaarde voor inclusieve en duurzame groei. Het verkleinen van grote verschillen op het gebied van de dekkinggraad en de toereikendheid van de bescherming door minimumlonen **draagt** bij tot een billijkere arbeidsmarkt in de EU en tot economische en sociale vooruitgang **en** opwaartse convergentie. De concurrentie op de eengemaakte markt moet gebaseerd zijn op hoogwaardige sociale normen, innovatie en verbeteringen van de productiviteit, waardoor een gelijk speelveld wordt gewaarborgd.

(6) Betere arbeids- en levensomstandigheden – onder meer dankzij toereikende minimumlonen **en loontransparantie** – komen werknemers, bedrijven, **de samenleving en de economie** in de Unie ten goede en zijn een noodzakelijke voorwaarde voor inclusieve en duurzame groei. Het verkleinen van grote verschillen op het gebied van de dekkinggraad en de toereikendheid van de bescherming door minimumlonen, **alsook het aanpakken van zwartwerk, dat veelal door vrouwen wordt verricht, door middel van regelingen die de erkenning van banen aanmoedigen en vereenvoudigde instrumenten voor aangifte, dragen** bij tot een billijkere arbeidsmarkt in de EU en tot economische en sociale vooruitgang, opwaartse convergentie **en gendergelijkheid**. De concurrentie op de eengemaakte markt moet gebaseerd zijn op hoogwaardige sociale normen, **het scheppen van hoogwaardige banen**, innovatie en verbeteringen van de productiviteit, waardoor een gelijk speelveld wordt gewaarborgd.

Amendement 12

Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 bis (nieuw)

(6 bis) Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) hebben minimumlonen ten doel werknemers te beschermen tegen ongerechtvaardigd lage lonen. Het probleem van lage lonen doet zich veel voor in de zorgsector. Beleid ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en ter verbetering van de toegang tot hoogwaardige banen in de sector langdurige zorg heeft een genderdimensie en het vaststellen van

minimumlonen voor zorgverleners kan een flinke bijdrage leveren aan het terugdringen van ongelijkheid.

Amendement 13

Voorstel voor een richtlijn Overweging 7

Door de Commissie voorgestelde tekst

(7) In Verdrag nr. 131 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de vaststelling van minimumlonen wordt erkend dat toereikende minimumlonen het inkomen van kwetsbare werknemers beschermen, een waardig bestaan helpen waarborgen en inkomensverlies in *slechte tijden* beperken. Minimumlonen helpen de binnenlandse vraag ondersteunen, versterken de prikkels om te werken *en* verminderen loonongelijkheid *en* armoede onder werkenden.

Amendement

(7) In Verdrag nr. 131 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de vaststelling van minimumlonen wordt erkend dat toereikende minimumlonen het inkomen van kwetsbare werknemers beschermen, een waardig bestaan helpen waarborgen en inkomensverlies in *tijden van crisis en in perioden na een crisis* beperken. Minimumlonen helpen de binnenlandse vraag ondersteunen, versterken de prikkels om te werken, verminderen loonongelijkheid *en dragen bij aan het voorkomen en bestrijden van* armoede onder werkenden. *Gelet op de oververtegenwoordiging van vrouwen in laagbetaalde banen, kunnen minimumlonen ook een belangrijke bijdrage leveren aan het waarborgen van een adequate beloning voor iedereen en het verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.*

Amendement 14

Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(7 bis) Tijdens de COVID-19-crisis is gebleken dat sommige laagbetaalde sectoren waarin met name vrouwen werkzaam zijn, zoals de zorg-, de

schoonmaak- en de onderwijssector en de detailhandel, van essentieel belang zijn en een belangrijke sociaaleconomische waarde hebben. Het is dan ook belangrijk dat er gekeken wordt of de beloning voor beroepen in die sectoren, die vaak minder op waarde geschat worden en slechter betaald worden, toereikend zijn.

Amendement 15

Voorstel voor een richtlijn Overweging 8

Door de Commissie voorgestelde tekst

(8) *De kans is groter dat vrouwen, jonge en laaggeschoolde werknemers en personen met een handicap een minimumloon hebben of laagbetaald worden dan andere groepen. Tijdens economische crises, zoals de Covid-19-crisis, spelen minimumlonen een nog grotere rol bij de bescherming van laagbetaalde werknemers en zijn ze van essentieel belang om een duurzaam en inclusief economisch herstel te ondersteunen. Minimumlonen dragen bij tot gendergelijkheid door de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen te dichten en vrouwen uit de armoede te halen.*

Amendement

(8) *Vrouwen, migranten, personen met een andere raciale of etnische achtergrond, jonge en laaggeschoolde werknemers, alleenstaande ouders, personen met een handicap en personen die te maken hebben met meervoudige, structurele en intersectionele vormen van discriminatie hebben nog altijd vaker een minimumloon, zijn vaker laagbetaald en zijn vaker uitgesloten van enige vorm van loonbescherming dan andere groepen. Tijdens economische crises, zoals de Covid-19-crisis, blijkt uit de rol van minimumlonen bij de bescherming van laagbetaalde werknemers en het voorkomen van permanente tekorten aan vakkrachten dat het van essentieel belang is om een duurzaam en inclusief economisch herstel te ondersteunen, dat wordt geschraagd door sterke socialebeschermingsstelsels. Vaststelling van passende minimumlonen draagt bij tot gendergelijkheid en gelijke kansen, biedt vrouwen mogelijkheden om economische zelfstandigheid te bereiken, draagt bij tot het realiseren van gelijke behandeling op het werk, zorgt ervoor dat werk dat door vrouwen wordt verricht niet langer ondergewaardeerd wordt en dat de lonen in sectoren waar met name vrouwen*

werkzaam zijn niet langer ongerechtvaardigd laag liggen, draagt bij tot het verkleinen van de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen en tot mogelijkheden voor vrouwen en kinderen om situaties van armoede te ontstijgen, en zorgt ervoor dat gendergerelateerde armoede en sociale uitsluiting worden teruggedrongen. Met het oog op de sociale cohesie, duurzame economische groei en ontwikkeling, productiviteit en houdbaarheid van de overheidsfinanciën op de lange termijn in de Unie is het belangrijk om te zorgen voor gelijke lonen en voor een goed evenwicht tussen werk en privéleven, onder meer voor mannen.

Amendement 16

Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(8 bis) Uit de studie van Eurofound “Minimum wages in 2020: Annual review” blijkt dat 59 % van de personen met een inkomen op het minimumniveau in de Unie vrouw is, waarmee vrouwen in deze categorie dus de meerderheid vormen. Om die reden treffen wijzigingen met betrekking tot minimumlonen dus onevenredig veel vrouwen. Vrouwen vormen, samen met alleenstaande ouders, jonge werknemers, laaggeschoolde werknemers en werkenden op het platteland met kinderen ten laste, ook de groep die het vaakst een inkomen onder het minimumloon heeft.

Amendement 17

Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 ter (nieuw)

(8 ter) In tijden van economische neergang, zoals de COVID-19-crisis, zorgen minimumlonen ervoor dat werknemers een waardige levensstandaard genieten, waar zij ook werken. De bescherming van laagbetaalde werknemers is van groot belang omdat daarmee duurzaam en inclusief economisch herstel wordt ondersteund, de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen wordt verkleind en vrouwen situaties van armoede en/of sociale uitsluiting achter zich kunnen laten, aangezien de meerderheid van de mensen met een inkomen op minimumniveau vrouw is. De Covid-19-crisis biedt een kans om meer inspanningen te leveren om duurzame en billijke arbeidsomstandigheden en fatsoenlijke lonen te waarborgen, genderstereotypen aan te pakken en de toereikendheid van de lonen in een aantal laagbetaalde sectoren en beroepen waarin met name vrouwen werkzaam zijn, opnieuw te beoordelen.

Amendement 18

Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 quater (nieuw)

(8 quater) De oververtegenwoordiging van vrouwen in lager betaalde sectoren en beroepen, zoals de horeca, de detailhandel of persoonlijke dienstverlening, de gezondheidszorg, de zorg en andere essentiële sectoren, heeft ervoor gezorgd dat vrouwen bijzonder kwetsbaar waren voor de arbeids- en werkgelegenheidsgerelateerde gevolgen van de COVID-19-crisis, zoals de ongekende stijging van de werklast, gezondheidsrisico's en de uitdagingen wat betreft het evenwicht tussen werk en

privéleven.

Amendement 19

Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 quinquies (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(8 quinquies) Deze richtlijn moet een aanvulling vormen op de EU-strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 en moet bijdragen tot de verwezenlijking van gendergelijkheid door de arbeidsparticipatie van vrouwen op voet van gelijkheid te bevorderen en de genderkloof op het gebied van inkomen, beloning en pensioen te helpen dichten. Daarbij moet rekening worden gehouden met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing. Bovendien moet deze richtlijn ook helpen om de stereotypen inzake rolpatronen aan te pakken.

Amendement 20

Voorstel voor een richtlijn Overweging 9

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(9) De Covid-19-pandemie **heeft** aanzienlijke gevolgen voor de dienstensector en kleine ondernemingen, **omdat ze** een groot percentage werknemers met een **minimumloon tewerkstellen**. Bovendien zijn minimumlonen belangrijk in het licht van de structurele trends die leiden tot veranderingen op de arbeidsmarkten, die steeds meer worden gekenmerkt door een groot percentage atypische en onzekere banen. Deze trends hebben geleid tot een toegenomen polarisatie op de arbeidsmarkt, wat in de

(9) De Covid-19-pandemie **en andere crisissituaties hebben** aanzienlijke **en gendergerelateerde** gevolgen voor de **arbeidsmarkt, waarbij vrouwen en sectoren waar met name vrouwen werken bijzonder hard getroffen worden, zoals de gezondheidszorg, de zorgsector en andere essentiële sectoren, de** dienstensector en kleine ondernemingen, **hetgeen allemaal sectoren zijn waarin** een groot percentage werknemers met een **loon op of onder het minimumniveau werkzaam is. Gezien de oververtegenwoordiging van vrouwen in**

meeste lidstaten tot een stijgend percentage laagbetaalde en laaggeschoolde banen heeft geleid en in sommige lidstaten meer loonongelijkheid tot gevolg heeft gehad.

die sectoren werden vrouwen geconfronteerd met een ongekeerde toename van de werklust, gezondheidsrisico's en uitdagingen wat betreft het evenwicht tussen werk en privéleven als gevolg van de toename van onbetaalde zorg en huishoudelijk werk tijdens de pandemie. Bovendien zijn minimumlonen belangrijk in het licht van de structurele trends die leiden tot veranderingen op de arbeidsmarkten, die steeds meer worden gekenmerkt door een groot percentage atypische *arbeidsvormen* en onzekere banen, *zoals platformwerk, werk in de zorg en huishoudelijk werk.* Deze trends hebben geleid tot een toegenomen polarisatie op de arbeidsmarkt, wat in de meeste lidstaten tot een stijgend percentage laagbetaalde en laaggeschoolde banen heeft geleid en in sommige lidstaten meer loonongelijkheid tot gevolg heeft gehad.

Amendement 21

Voorstel voor een richtlijn Overweging 9 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(9 bis) Gendersegregatie op de arbeidsmarkt, veroorzaakt door een ongelijke concentratie van vrouwen en mannen in verschillende sectoren, is een hardnekkig probleem in de Unie. 3 van de 10 vrouwen (tegen 8 van de 10 mannen) werken in het onderwijs, de gezondheidszorg of het maatschappelijk werk, wat van oudsher laagbetaalde sectoren zijn.

Amendement 22

Voorstel voor een richtlijn Overweging 10 bis (nieuw)

(10 bis) Loonvorming door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten is vanuit een breed sociaaleconomisch perspectief nuttig gebleken omdat daarmee wordt bijgedragen tot een evenwichtige ontwikkeling van de loonvorming en de armoede onder werkenden wordt teruggedrongen.

Amendement 23

Voorstel voor een richtlijn Overweging 12

Door de Commissie voorgestelde tekst

(12) Niet alle werknemers in de Unie worden beschermd door minimumlonen. Omdat de bestaande regels niet worden nageleefd, ontvangen sommige werknemers, ook al zijn ze gedekt, in sommige lidstaten in de praktijk een loon dat lager is dan het wettelijke minimumloon. Vooral vrouwen, jonge werknemers, mensen met een handicap en **werknemers** in de landbouw worden het slachtoffer van het niet-naleven van de regels. In lidstaten waar alleen collectieve arbeidsovereenkomsten bescherming door minimumlonen bieden, varieert het percentage onbeschermden werknemers naar schatting tussen 2 % en 55 % van alle werknemers.

Amendement

(12) Niet alle werknemers in de Unie worden beschermd door minimumlonen. Omdat de bestaande regels niet worden nageleefd, ontvangen sommige werknemers, ook al zijn ze gedekt, in sommige lidstaten in de praktijk een loon dat lager is dan het wettelijke minimumloon. Vooral vrouwen **en sectoren waarin veel vrouwen werkzaam zijn**, jonge werknemers, mensen met een handicap, **mensen die met directe, indirecte of intersectionele vormen van discriminatie te maken hebben, platformwerkers, verzorgend personeel en huishoudelijk personeel, seizoenarbeiders** in de landbouw, **werknemers met kort dienstverband en zelfstandigen** worden het slachtoffer van het niet-naleven van de regels. In lidstaten waar alleen collectieve arbeidsovereenkomsten bescherming door minimumlonen bieden, varieert het percentage onbeschermden werknemers naar schatting tussen 2 % en 55 % van alle werknemers.

Amendement 24

Voorstel voor een richtlijn Overweging 15

Door de Commissie voorgestelde tekst

(15) **Deze richtlijn** stelt minimumvereisten op het niveau van de Unie vast om ervoor te zorgen dat toereikende minimumlonen worden vastgesteld en de werknemers toegang tot bescherming door minimumlonen hebben in de vorm van een wettelijk minimumloon of in de vorm van een in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten – zoals gedefinieerd voor de toepassing van deze richtlijn – vastgesteld loon.

Amendement

(15) **Met het oog op verbetering van de arbeidsomstandigheden en bevordering van opwaartse sociale convergentie en gelijkheid van man en vrouw in de Unie** stelt **deze richtlijn** minimumvereisten op het niveau van de Unie vast om ervoor te zorgen dat toereikende minimumlonen worden vastgesteld en de werknemers toegang tot bescherming door minimumlonen hebben in de vorm van een wettelijk minimumloon of in de vorm van een in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten – zoals gedefinieerd voor de toepassing van deze richtlijn – vastgesteld loon.

Amendement 25

Voorstel voor een richtlijn Overweging 17

Door de Commissie voorgestelde tekst

(17) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding zoals vastgesteld in de wetgeving, in collectieve arbeidsovereenkomsten of krachtens geldende gebruiken in elke lidstaat, rekening houdend met de criteria die door het Hof van Justitie van de Europese Unie zijn vastgesteld om de status van werknemer te bepalen. Als ze aan die criteria voldoen, kunnen huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenheidswerkers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, schijnzelfstandigen, platformwerkers, stagiairs en jongeren met een leercontract

Amendement

(17) Deze richtlijn moet **evenzeer** van toepassing zijn op werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding zoals vastgesteld in de wetgeving, in collectieve arbeidsovereenkomsten of krachtens geldende gebruiken in elke lidstaat, rekening houdend met de criteria die door het Hof van Justitie van de Europese Unie zijn vastgesteld om de status van werknemer te bepalen. Als ze aan die criteria voldoen, kunnen huishoudelijk personeel, **werknemers in de zorgsector**, oproepwerkers, gelegenheidswerkers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, schijnzelfstandigen, platformwerkers, **andere werknemers met**

binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. Echte zelfstandigen vallen niet binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn, aangezien ze niet aan die criteria voldoen. Misbruik – op nationaal niveau of in grensoverschrijdende situaties – van de status van zelfstandige zoals vastgesteld in het nationaal recht, is een vorm van bedrieglijk gemeld werk die vaak met zwartwerk in verband wordt gebracht. Er is sprake van schijnzelfstandigheid wanneer iemand die voldoet aan de voor een arbeidsverhouding kenmerkende voorwaarden, wordt aangemeld als zelfstandige om aan bepaalde juridische of fiscale verplichtingen te ontkomen. Dergelijke personen moeten binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. Of er sprake is van een arbeidsverhouding moet worden bepaald aan de hand van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk en niet op basis van de beschrijving van de arbeidsverhouding door de betrokken partijen.

Amendement 26

Voorstel voor een richtlijn Overweging 21

Door de Commissie voorgestelde tekst

(21) Minimumlonen worden als toereikend beschouwd als ze **billijk zijn in verhouding tot** de loonverdeling in het land en een waardige levensstandaard waarborgen. De toereikendheid van de wettelijke minimumlonen wordt bepaald door de nationale sociaaleconomische omstandigheden, met inbegrip van de groei van de werkgelegenheid, het concurrentievermogen en regionale en sectorale ontwikkelingen. De toereikendheid ervan moet ten minste worden beoordeeld in verhouding tot de

atypische contracten, stagiairs en jongeren met een leercontract binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. Echte zelfstandigen vallen niet binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn, aangezien ze niet aan die criteria voldoen. Misbruik – op nationaal niveau of in grensoverschrijdende situaties – van de status van zelfstandige zoals vastgesteld in het nationaal recht, is een vorm van bedrieglijk gemeld werk die vaak met zwartwerk in verband wordt gebracht. Er is sprake van schijnzelfstandigheid wanneer iemand die voldoet aan de voor een arbeidsverhouding kenmerkende voorwaarden, wordt aangemeld als zelfstandige om aan bepaalde juridische of fiscale verplichtingen te ontkomen. Dergelijke personen moeten binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. Of er sprake is van een arbeidsverhouding moet worden bepaald aan de hand van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk en niet op basis van de beschrijving van de arbeidsverhouding door de betrokken partijen.

Amendement

(21) Minimumlonen worden als toereikend **en billijk** beschouwd als ze de loonverdeling in het land **verbeteren** en een waardige levensstandaard waarborgen **voor werknemers en hun gezinnen op basis van een voltijdse arbeidsovereenkomst**. De toereikendheid van de wettelijke minimumlonen wordt bepaald door de nationale sociaaleconomische omstandigheden, met inbegrip van de groei van de werkgelegenheid, het concurrentievermogen en regionale en sectorale ontwikkelingen. De

koopkracht, **de ontwikkelingen van de productiviteit**, het brutoloon, de loonverdeling en de groei. Internationaal **vaak gebruikte indicatoren – zoals** 60 % van het mediane brutoloon en 50 % van het gemiddelde brutoloon – **kunnen** worden gebruikt om de toereikendheid van de minimumlonen in verhouding tot de brutolonen te beoordelen.

toereikendheid ervan moet ten minste worden beoordeeld in verhouding tot de koopkracht, het brutoloon, de loonverdeling en de groei. **Het** internationaal **erkende niveau van** 60 % van het mediane brutoloon en **van** 50 % van het gemiddelde brutoloon **kan** worden gebruikt om de toereikendheid van de minimumlonen in verhouding tot de brutolonen te beoordelen.

Amendement 27

Voorstel voor een richtlijn Overweging 21 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(21 bis) *De vaststelling van minimumlonen in de hele Unie is een stap in de goede richting bij de bestrijding van armoede onder werkenden, maar volstaat niet om armoede, met name onder vrouwen, uit te roeien en een menswaardig bestaan voor iedereen te waarborgen. Extra en aanvullende maatregelen, zoals de vaststelling van minimuminkomensregelingen, zijn daarom van essentieel belang om de doelstellingen en beginselen van de Europese pijler van sociale rechten te verwezenlijken en ervoor te zorgen dat iedereen recht heeft op een waardig leven in alle levensfasen en op daadwerkelijke toegang tot goederen en diensten die dat mogelijk maken.*

Amendement 28

Voorstel voor een richtlijn Overweging 22 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(22 bis) *Gezien de oververtegenwoordiging van vrouwen in laagbetaalde banen kan de vaststelling*

van minimumlonen in aanzienlijke mate bijdragen tot het verkleinen van de bestaande loonverschillen tussen mannen en vrouwen, op voorwaarde dat ze worden vastgesteld op een niveau dat gelijke kansen voor vrouwen om tot de arbeidsmarkt toe te treden en op de arbeidsmarkt te blijven, bevordert en dat er geen sprake is van discriminatie onder werknemers of uitsluitingen die de loonverschillen tussen mannen en vrouwen en de onderwaardering van het werk van vrouwen, die besloten liggen in traditionele verschillen tussen sectoren en beroepen, zouden kunnen bestendigen.

Amendement 29

Voorstel voor een richtlijn Overweging 23

Door de Commissie voorgestelde tekst

(23) Een doeltreffend handhavingssysteem, met inbegrip van controles en inspecties in situ, is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de nationale kaders van wettelijke minimumlonen functioneren. Om de doeltreffendheid van de handhavingsautoriteiten te versterken, is ook nauwe samenwerking met de sociale partners nodig, onder meer om kritieke problemen aan te pakken, bijvoorbeeld met betrekking tot onderaanneming, schijnzelfstandigheid of niet-geregistreerde overuren. Bovendien moeten de werknemers **gemakkelijk** toegang hebben tot degelijke informatie over de toepasselijke wettelijke minimumlonen om voor een adequate mate van transparantie en voorspelbaarheid met betrekking tot hun arbeidsvoorwaarden te zorgen.

Amendement

(23) Een doeltreffend handhavingssysteem, met inbegrip van **versterkte** controles en inspecties in situ, is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de nationale kaders van wettelijke minimumlonen functioneren **en geëerbiedigd worden, met name in de sectoren met een hoog risico, waaronder sectoren waarin relatief veel vrouwen werkzaam zijn**. Om de doeltreffendheid van de handhavingsautoriteiten te versterken, is ook nauwe samenwerking met de sociale partners nodig, onder meer om kritieke problemen aan te pakken, bijvoorbeeld met betrekking tot onderaanneming, schijnzelfstandigheid of niet-geregistreerde overuren, **alsook onderzoek naar het loonniveau, de loonkloof en de gemiddelde lonen van vrouwen**. Bovendien moeten de werknemers **gelijke en gemakkelijke** toegang hebben tot degelijke informatie over de toepasselijke wettelijke

minimumlonen om voor een adequate mate van transparantie en voorspelbaarheid met betrekking tot hun arbeidsvoorwaarden **en toepassing van hun rechten** te zorgen.

Amendement 30

Voorstel voor een richtlijn Overweging 25

Door de Commissie voorgestelde tekst

(25) Betrouwbare monitoring en **gegevensverzameling** zijn essentieel om een doeltreffende bescherming van de minimumlonen te waarborgen. De Commissie moet jaarlijks een verslag bij het Europees Parlement en de Raad indienen met een beoordeling van de ontwikkelingen op het gebied van de toereikendheid en de dekkingsgraad van minimumlonen op basis van door de lidstaten te verstrekken jaarlijkse gegevens en informatie. Bovendien moet de voortgang worden gemonitord in het kader van de coördinatie van het economisch en werkgelegenheidsbeleid op het niveau van de Unie. In dat verband moet het Comité voor de werkgelegenheid de situatie in de lidstaten jaarlijks onderzoeken op basis van de verslagen van de Commissie en andere instrumenten voor multilateraal toezicht, zoals benchmarking.

Amendement

(25) Betrouwbare monitoring en **het verzamelen van naar geslacht en leeftijd uitgesplitste gegevens binnen de beroepsbevolking** zijn essentieel om een doeltreffende bescherming van de minimumlonen te waarborgen **en de genderdimensie ervan te monitoren**. De Commissie moet jaarlijks een verslag bij het Europees Parlement en de Raad indienen met een beoordeling van de ontwikkelingen op het gebied van de toereikendheid en de dekkingsgraad van minimumlonen op basis van door de lidstaten te verstrekken jaarlijkse gegevens en informatie. **De lidstaten moeten deze gegevens en informatie uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, handicap, bedrijfsgrootte en sector verstrekken**. Bovendien moet de voortgang worden gemonitord in het kader van de coördinatie van het economisch en werkgelegenheidsbeleid op het niveau van de Unie. In dat verband moet het Comité voor de werkgelegenheid de situatie in de lidstaten jaarlijks onderzoeken op basis van de verslagen van de Commissie **en de agentschappen van de Europese Unie, zoals het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE)**, en andere instrumenten voor multilateraal toezicht, zoals benchmarking.

Amendement 31

Voorstel voor een richtlijn Overweging 28

Door de Commissie voorgestelde tekst

(28) Hoewel de maatregelen die de lidstaten hebben genomen ter bevordering van de bescherming van de werknemers door toereikende minimumlonen, stappen in de goede richting zijn, zijn ze **tot dusver niet alomvattend en systematisch geweest**. Wellicht zijn sommige landen ook weinig geneigd om de toereikendheid en de dekkingsgraad van de minimumlonen te verbeteren omdat ze menen dat hun externe kostenconcurrentievermogen hierdoor negatief beïnvloed zou kunnen worden. Daar de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt, maar vanwege de omvang of de gevolgen van het optreden beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om die doelstellingen te verwezenlijken.

Amendement 32

Voorstel voor een richtlijn Overweging 31 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(28) Hoewel de maatregelen die de lidstaten hebben genomen ter bevordering van de bescherming van de werknemers door toereikende minimumlonen, stappen in de goede richting zijn, zijn ze **er niet in geslaagd iets te doen aan de genderkloof inzake arbeidsparticipatie en lonen en de armoede onder werkenden**. Wellicht zijn sommige landen ook weinig geneigd om de toereikendheid en de dekkingsgraad van de minimumlonen te verbeteren omdat ze menen dat hun externe kostenconcurrentievermogen hierdoor negatief beïnvloed zou kunnen worden. Daar de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt, maar vanwege de omvang of de gevolgen van het optreden beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om die doelstellingen te verwezenlijken.

(31 bis) Het proces in de richting van convergentie op het gebied van toereikende en eerlijkere minimumlonen moet hand in hand gaan met het wetgevingsvoorstel van de Commissie

voor maatregelen inzake loontransparantie. De richtlijn inzake loontransparantie is een belangrijke stap om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten.

Amendement 33

Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 1 – inleidende formule

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. Met het oog op betere arbeids- en levensomstandigheden in de Unie stelt deze richtlijn een kader vast voor:

Amendement

1. Met het oog op betere arbeids- en levensomstandigheden in de Unie, ***opwaartse sociale convergentie en gelijkheid van man en vrouw***, stelt deze richtlijn een kader vast voor:

Amendement 34

Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 1 – punt a

Door de Commissie voorgestelde tekst

a) de vaststelling van toereikende minimumlonen;

Amendement

a) de vaststelling van toereikende minimumlonen ***die zorgen voor een fatsoenlijke levensstandaard en bijdragen tot de vermindering van de loonongelijkheid en de loonkloof tussen mannen en vrouwen***;

Amendement 35

Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – alinea 1 – punt b

Door de Commissie voorgestelde tekst

b) de bescherming van werknemers door minimumlonen, hetzij in de vorm van in collectieve arbeidsovereenkomsten vastgestelde lonen, hetzij in de vorm van een wettelijk minimumloon – waar een wettelijk minimumloon bestaat.

Amendement

b) de bescherming van ***alle*** werknemers door minimumlonen, ***zonder discriminatie***, hetzij in de vorm van in collectieve arbeidsovereenkomsten vastgestelde lonen, hetzij in de vorm van een wettelijk minimumloon – waar een

wettelijk minimumloon bestaat.

Amendement 36

Voorstel voor een richtlijn Artikel 2 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

Deze richtlijn is van toepassing op werknemers in de Unie met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding zoals vastgesteld in de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of praktijk, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Amendement

Deze richtlijn is ***op gelijke en niet-discriminerende wijze*** van toepassing op ***alle*** werknemers in de Unie met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding zoals vastgesteld in de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of praktijk, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Amendement 37

Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1 – punt a bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

a bis) de sociale partners aanmoedigen om specifieke maatregelen te nemen om de gelijkheid van vrouwen en mannen bij collectieve onderhandelingen te verbeteren;

Amendement 38

Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

2. Lidstaten waar de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen minder dan 70 % van de werknemers in de zin van artikel 2 bedraagt, voorzien bovendien in

Amendement

2. Lidstaten waar de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen minder dan 70 % van de werknemers in de zin van artikel 2 bedraagt, voorzien bovendien in

een kader om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te creëren – hetzij bij wet na raadpleging van de sociale partners, hetzij in het kader van een overeenkomst met hen – en stellen een actieplan op ter bevordering van collectieve onderhandelingen. Het actieplan wordt openbaar gemaakt en ter kennis van de Europese Commissie *gesteld*.

een kader om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te creëren – hetzij bij wet na raadpleging van de sociale partners, hetzij in het kader van een overeenkomst met hen – en stellen een ***nationaal*** actieplan op ter bevordering van collectieve onderhandelingen. ***Die nationale actieplannen strekken ertoe de opwaartse loonconvergentie te versterken en de meest geschikte maatregelen en mechanismen vast te stellen voor de loonvorming en het vergroten van de dekkingsgraad op nationaal niveau, om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten en ongelijkheden en discriminatie te verminderen.*** Het actieplan wordt openbaar gemaakt en ter kennis van de Europese Commissie ***gebracht***.

Amendement 39

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. Met het oog op ***waardige*** arbeids- en levensomstandigheden, sociale cohesie en opwaartse convergentie nemen lidstaten met wettelijke minimumlonen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de vaststelling en de aanpassing van de wettelijke minimumlonen gebaseerd zijn op criteria ter ***bevordering*** van de toereikendheid. De lidstaten stellen die criteria vast overeenkomstig hun nationale praktijken, hetzij in relevante nationale wetgeving, hetzij in besluiten van de bevoegde instanties, hetzij in tripartiete overeenkomsten. De criteria worden op ***duurzame en*** duidelijke wijze vastgesteld.

Amendement

1. Met het oog op ***fatsoenlijke*** arbeids- en levensomstandigheden, ***gelijke kansen, sociale bescherming,*** sociale cohesie, ***geringere loon- en genderongelijkheden*** en opwaartse convergentie, ***alsmede ter voorkoming en beperking van armoede, met inbegrip van armoede onder kinderen en armoede onder werkenden,*** nemen lidstaten met wettelijke minimumlonen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de vaststelling en de aanpassing van de wettelijke minimumlonen gebaseerd zijn op criteria ter ***waarborging*** van de toereikendheid ***en de billijkheid***. De lidstaten stellen die criteria vast overeenkomstig hun nationale praktijken, hetzij in relevante nationale wetgeving, hetzij in besluiten van de bevoegde

instanties, hetzij in tripartiete overeenkomsten. De criteria worden op duidelijke wijze vastgesteld.

Amendement 40

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 2 – punt b

Door de Commissie voorgestelde tekst

b) het algemene niveau van de brutolonen en de verdeling ervan;

Amendement

b) het algemene niveau van de brutolonen en de verdeling ervan ***met als doel sociale en genderongelijkheden te verminderen***;

Amendement 41

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 2 – punt c

Door de Commissie voorgestelde tekst

c) het groeipercentage van de brutolonen;

Amendement

c) het groeipercentage van de brutolonen ***met als doel loonongelijkheid te verminderen***;

Amendement 42

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 2 – punt d bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

d bis) de loonkloof tussen mannen en vrouwen, met als doel deze te dichten.

Amendement 43

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 4

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

4. De lidstaten nemen de nodige

4. De lidstaten nemen de nodige

maatregelen om ervoor te zorgen dat de wettelijke minimumlonen regelmatig en tijdig worden aangepast om de toereikendheid ervan te *vrijwaren*.

maatregelen om ervoor te zorgen dat de wettelijke minimumlonen regelmatig en tijdig worden aangepast om de toereikendheid ervan te *blijven bevorderen*.

Amendement 44

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 4 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

4 bis. *De actualisering van de wettelijke minimumlonen doet geen afbreuk aan andere inkomenssteunmechanismen, zoals staatssteun voor kwetsbare werknemers en werknemers met een handicap zoals gedefinieerd in Verordening (EU) nr. 651/2014^{1bis} van de Commissie of arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.*

^{1bis}Verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard (PB L 187 van 26.6.2014, blz. 1).

Amendement 45

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 5

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

5. De lidstaten richten adviesorganen op om de bevoegde autoriteiten te adviseren over kwesties in verband met de wettelijke minimumlonen.

5. De lidstaten richten adviesorganen op om de bevoegde autoriteiten te adviseren over kwesties in verband met de wettelijke minimumlonen, **met inbegrip van de loon- en pensioenkloof tussen**

mannen en vrouwen. Deze adviesorganen beschikken over voldoende middelen en:

- streven naar genderpariteit wat hun samenstelling betreft;*
- hanteren een genderperspectief bij al hun analyses;*
- verschaffen regelmatig genderbewuste evaluaties.*

Amendement 46

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 5 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

5 bis. In nauwe samenwerking met de sociale partners worden genderneutrale functiebeoordelingsinstrumenten en indelingscriteria ontwikkeld, waarbij rekening wordt gehouden met factoren zoals de arbeidsomstandigheden, de mate van verantwoordelijkheid die de werknemer krijgt en de fysieke of mentale eisen die het werk aan de werknemers stelt, teneinde het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk voor mannen en vrouwen in de verschillende beroepssectoren toe te passen.

Amendement 47

Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – titel

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

Variaties en inhoudingen

Gelijke behandeling en inhoudingen

Amendement 48

Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. De lidstaten kunnen verschillende wettelijke minimumlonen toestaan voor specifieke groepen werknemers. De lidstaten beperken deze variaties tot een minimum en zorgen ervoor dat elke variatie niet-discriminerend, evenredig en – indien relevant – in de tijd beperkt is, alsmede objectief en redelijkerwijze gerechtvaardigd door een legitiem doel.

Amendement

1. ***De lidstaten zorgen voor gelijke kansen en gelijke behandeling van werknemers bij de toepassing van bescherming door wettelijke minimumlonen.*** De lidstaten kunnen verschillende wettelijke minimumlonen toestaan voor specifieke groepen werknemers. De lidstaten beperken deze variaties tot een minimum en zorgen ervoor dat elke variatie niet-discriminerend, evenredig en – indien relevant – in de tijd beperkt is, alsmede objectief en redelijkerwijze gerechtvaardigd door een legitiem doel.

Amendement 49

**Voorstel voor een richtlijn
Artikel 7 – alinea 1 – inleidende formule**

Door de Commissie voorgestelde tekst

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de sociale partners tijdig en doeltreffend worden betrokken – onder meer via hun deelname aan de in artikel 5, lid 5, bedoelde adviesorganen – bij de vaststelling en de aanpassing van het wettelijk minimumloon, en met name bij:

Amendement

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de sociale partners tijdig en doeltreffend worden betrokken – onder meer via hun deelname aan de in artikel 5, lid 5, bedoelde adviesorganen – bij de vaststelling en de aanpassing van het wettelijk minimumloon, ***waarbij ervoor wordt gezorgd dat de sociale partners en bevoegde autoriteiten opleidingen krijgen op het gebied van gendergelijkheid en bestrijding van discriminatie***, en met name bij:

Amendement 50

**Voorstel voor een richtlijn
Artikel 7 – alinea 1 – punt d**

Door de Commissie voorgestelde tekst

d) het verzamelen van gegevens en het uitvoeren van studies ter informatie van de

Amendement

d) het verzamelen van ***naar geslacht uitgesplitste*** gegevens en het uitvoeren van

autoriteiten die het wettelijk minimumloon vaststellen;

studies ter informatie van de autoriteiten die het wettelijk minimumloon vaststellen;

Amendement 51

Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – titel

Door de Commissie voorgestelde tekst

8 Doeltreffende toegang van werknemers tot wettelijke minimumlonen

Amendement

8 **Gelijke en** doeltreffende toegang van werknemers tot wettelijke minimumlonen

Amendement 52

Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – alinea 1 – punt 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1) versterken van de controles en inspecties in situ door de arbeidsinspecties of de instanties die verantwoordelijk zijn voor de handhaving van de wettelijke minimumlonen. De controles en inspecties moeten evenredig en niet-discriminerend zijn;

Amendement

1) versterken van de controles en inspecties in situ door de arbeidsinspecties of de instanties die verantwoordelijk zijn voor de handhaving van de wettelijke minimumlonen **en ervoor zorgen dat zij beschikken over voldoende middelen**. De controles en inspecties moeten evenredig en niet-discriminerend zijn **en bijzondere aandacht besteden aan sectoren waarin relatief veel vrouwen werkzaam zijn**;

Amendement 53

Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – alinea 1 – punt 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

3) ervoor zorgen dat de informatie over wettelijke minimumlonen op duidelijke, begrijpelijke en gemakkelijk toegankelijke wijze openbaar wordt gemaakt.

Amendement

3) ervoor zorgen dat de informatie over wettelijke minimumlonen op duidelijke, begrijpelijke en gemakkelijk toegankelijke wijze openbaar wordt gemaakt, **en ook toegankelijk is voor werknemers met een handicap**.

Amendement 54

Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. De lidstaten dragen hun bevoegde autoriteiten op doeltreffende instrumenten voor de verzameling van gegevens te ontwikkelen om de dekkingsgraad en de toereikendheid van de minimumlonen te monitoren.

Amendement

1. De lidstaten dragen hun bevoegde autoriteiten op ***om in samenwerking met de sociale partners*** doeltreffende instrumenten voor de verzameling van gegevens te ontwikkelen om de dekkingsgraad en de toereikendheid van de minimumlonen te monitoren. ***De gegevens worden in ieder geval uitgesplitst naar geslacht, leeftijdsgroep, soort arbeidsovereenkomst (deeltijds of voltijds) en sector, waarbij een intersectionele aanpak wordt gehanteerd.***

Amendement 55

Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 2 – punt a – iv

Door de Commissie voorgestelde tekst

iv) de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen.

Amendement

iv) de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen ***en de vooruitgang die is geboekt om de dekkingsgraad te vergroten, met name bij kwetsbare werknemers.***

Amendement 56

Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 2 – alinea 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

De lidstaten verstrekken de in dit lid bedoelde statistieken en gegevens uitgesplitst naar geslacht, leeftijdsgroep, handicap, bedrijfsgrootte ***en*** sector.

Amendement

De lidstaten verstrekken de in dit lid bedoelde statistieken en gegevens ***geanonimiseerd en*** uitgesplitst naar geslacht, leeftijdsgroep, handicap, bedrijfsgrootte, sector ***en, indien mogelijk, raciale of etnische achtergrond. De lidstaten verrichten op basis hiervan een***

gendereffectbeoordeling met betrekking tot de dekkinggraad en toereikendheid.

Amendement 57

Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

3. De lidstaten zorgen ervoor dat de informatie over de bescherming door minimumlonen, met inbegrip van collectieve arbeidsovereenkomsten en de daarin opgenomen bepalingen over lonen, transparant en openbaar toegankelijk is.

Amendement

3. De lidstaten zorgen ervoor dat de informatie over de bescherming door minimumlonen, met inbegrip van collectieve arbeidsovereenkomsten en de daarin opgenomen bepalingen over lonen, transparant en openbaar **en gemakkelijk** toegankelijk is, **in overeenstemming met de beginselen van loontransparantie**.

Amendement 58

Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 4

Door de Commissie voorgestelde tekst

4. De Commissie beoordeelt de door de lidstaten in de in lid 2 bedoelde verslagen verstrekte gegevens en **brengt jaarlijks verslag uit** aan het Europees Parlement en de Raad.

Amendement

4. De Commissie beoordeelt de door de lidstaten in de in lid 2 bedoelde verslagen verstrekte gegevens en **legt een jaarverslag voor** aan het Europees Parlement en de Raad. **Het Europees Parlement en de Raad kunnen opmerkingen over dat verslag indienen. In het verslag wordt rekening gehouden met een genderperspectief met een intersectionele focus en wordt beoordeeld in hoeverre de ontwikkeling van de minimumlonen een bijdrage levert aan het dichteren van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.**

Amendement 59

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 10 – lid 5

Door de Commissie voorgestelde tekst

5. Op basis van het verslag van de Commissie voert het overeenkomstig artikel 150 VWEU ingestelde Comité voor de werkgelegenheid jaarlijks een onderzoek uit naar de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvorming en naar de toereikendheid van de minimumlonen in de lidstaten.

Amendement

5. Op basis van het verslag van de Commissie voert het overeenkomstig artikel 150 VWEU ingestelde Comité voor de werkgelegenheid jaarlijks een onderzoek uit naar de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvorming en naar de toereikendheid **en de genderdimensie** van de minimumlonen in de lidstaten.

Amendement 60

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 15 – alinea 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

De Commissie voert uiterlijk [vijf jaar na de datum van omzetting] een evaluatie van de richtlijn uit. De Commissie dient vervolgens bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in waarin de uitvoering van de richtlijn wordt beoordeeld en – waar nodig – wetswijzigingen worden voorgesteld.

Amendement

De Commissie voert uiterlijk [drie jaar na de datum van omzetting] een evaluatie van de richtlijn uit. De Commissie dient vervolgens bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in waarin de uitvoering van de richtlijn wordt beoordeeld en – waar nodig – wetswijzigingen worden voorgesteld. **Zowel in de evaluatie als in het verslag wordt een genderresponsieve aanpak gehanteerd.**

PROCEDURE VAN DE ADVISERENDE COMMISSIE

Titel	Toereikende minimumlonen in de Europese Unie		
Document- en procedurenummers	COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD)		
Bevoegde commissie Datum bekendmaking	EMPL 11.11.2020		
Advies uitgebracht door Datum bekendmaking	FEMM 11.11.2020		
Rapporteur voor advies Datum benoeming	Lina Gálvez Muñoz 11.2.2021		
Behandeling in de commissie	10.5.2021	15.6.2021	30.9.2021
Datum goedkeuring	30.9.2021		
Uitslag eindstemming	+: 25	–: 3	0: 4
Bij de eindstemming aanwezige leden	Isabella Adinolfi, Simona Baldassarre, Vilija Blinkevičiūtė, Annika Bruna, Margarita de la Pisa Carrión, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Heléne Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Karen Melchior, Andželika Anna Możdżanowska, Sandra Pereira, Pina Picierno, Sirpa Pietikäinen, Samira Rafaela, Evelyn Regner, Diana Riba i Giner, Eugenia Rodríguez Palop, María Soraya Rodríguez Ramos, Christine Schneider, Sylwia Spurek, Jessica Stegrud, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Chrysoula Zacharopoulou, Marco Zullo		
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers	Sylvie Brunet, Aušra Maldeikienė, Predrag Fred Matić, Monika Vana		
Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervangers (art. 209, lid 7)	Łukasz Kohut		

HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE ADVISERENDE COMMISSIE

25	+
ID	Simona Baldassarre
PPE	Isabella Adinolfi, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Aušra Maldeikienė, Sirpa Pietikäinen, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska
Renew	Sylvie Brunet, Karen Melchior, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Chrysoula Zacharopoulou, Marco Zullo
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Lina Gálvez Muñoz, Łukasz Kohut, Predrag Fred Matić, Pina Picierno, Evelyn Regner
The Left	Eugenia Rodríguez Palop
Verts/ALE	Diana Riba i Giner, Sylwia Spurek, Ernest Urtasun, Monika Vana

3	-
ECR	Jessica Stegrud, Margarita de la Pisa Carrión
S&D	Helène Fritzon

4	0
ECR	Andželika Anna Mozdżanowska
ID	Annika Bruna
PPE	Christine Schneider
The Left	Sandra Pereira

Verklaring van gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding