



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 3 oktober 2022
(OR. en)

Interinstitutioneel dossier:
2020/0310(COD)

12616/22
ADD 1 REV 2

CODEC 1328
SOC 503
EMPL 344

NOTA I/A-PUNT

van: het secretariaat-generaal van de Raad
aan: het Comité van permanente vertegenwoordigers/de Raad

Betreft: Ontwerp-RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD
betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie (**eerste
lezing**)
- Vaststelling van de wetgevingshandeling
= Verklaringen

Verklaring van Bulgarije

De Republiek Bulgarije hecht groot belang aan het bevorderen en beschermen van de mensenrechten. Het land hecht sterk aan zijn verbintenissen op dat gebied, en dat zal ook zo blijven. In 2018 heeft het Bulgaarse Grondwettelijk Hof een beslissing gegeven waarin wordt verklaard dat het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld ("Verdrag van Istanbul") juridische concepten in verband met het begrip "gender" uitdraagt die onverenigbaar zijn met de elementaire beginselen van de Bulgaarse grondwet. Daarnaast heeft het Grondwettelijk Hof in 2021 verder verduidelijkt dat het in de grondwet gebruikte begrip "geslacht" in het kader van de nationale rechtsorde alleen kan worden begrepen in de biologische strekking ervan (mannen en vrouwen).

De Republiek Bulgarije onderkent het belang van deze zaak en verzet zich daarom niet tegen de vaststelling van de richtlijn betreffende minimumlonen, maar **verklaart**, overeenkomstig de eerdergenoemde beslissing van het Grondwettelijk Hof, **dat wat betreft naar gender uitgesplitste gegevens als bedoeld in artikel 10, lid 2, van de richtlijn, de Republiek Bulgarije uitsluitend naar geslacht (mannelijk/vrouwelijk) uitgesplitste gegevens zal verzamelen en verstrekken.**

Verklaring van Denemarken

De sociale partners zijn in Denemarken verantwoordelijk voor loonvorming en het is van essentieel belang dat de autonomie van die partners in dit opzicht behouden blijft. Derhalve is Denemarken principieel gekant tegen de invoering van bindende regelgeving op EU-niveau met betrekking tot het minimumloon. Bijgevolg heeft Denemarken zich steevast verzet tegen de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.

Wij waarderen de inspanningen die de voorzitterschappen die bij de onderhandelingen over de richtlijn in de Raad betrokken zijn, hebben geleverd om tegemoet te komen aan geuite bezwaren. Denemarken kan de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie principieel echter niet steunen.

Denemarken is het er volledig mee eens dat alle werknemers in de Europese Unie met hun loon een waardig leven moeten kunnen leiden wanneer zij voltijds werken. Bij het verwezenlijken van dit doel moet wel rekening worden gehouden met het feit dat loonvorming een nationale bevoegdheid is en moet de autonomie van de sociale partners in acht worden genomen.

Verklaring van Hongarije

De Hongaarse regering zal zich inzetten voor een adequate en efficiënte werking van het nationale minimumloonvormingssysteem. Sinds 2010 is het Hongaarse minimumloon meer dan verdubbeld, en is het vastgesteld na raadpleging van de sociale partners. Dit, naast andere zaken, toont duidelijk aan hoezeer de regering eraan hecht de levensstandaard voor iedereen te verhogen. Als resultaat van een akkoord tussen de regering en de sociale partners is het nationale minimumloon in Hongarije sinds 1 januari 2022 verder verhoogd met 20 %, het hoogste ontwikkelingspercentage in de EU.

Hongarije herinnert eraan dat loonregulering, met inbegrip van vaststelling van minimumlonen, duidelijk onder de exclusieve bevoegdheid van de lidstaten valt, zoals vastgelegd in artikel 153, lid 5, VWEU en een essentieel instrument is voor het nationale economische beleid.

Daarnaast erkent en bevordert Hongarije de gelijkheid van mannen en vrouwen in overeenstemming met de Hongaarse grondwet en het primair recht, de beginselen en waarden van de Europese Unie, alsmede de verbintenissen en beginselen die voortvloeien uit het internationaal recht. De gelijkheid van vrouwen en mannen is als fundamentele waarde verankerd in de Verdragen van de Europese Unie. In overeenstemming hiermee en met zijn nationale wetgeving interpreteert Hongarije de term "gender" als een verwijzing naar geslacht, en bijgevolg de zinsnede "gegevens uitgesplitst naar gender" in artikel 10, lid 2, van de tekst van de richtlijn als gegevens uitgesplitst naar geslacht (vrouwen en mannen).

Verklaring van Oostenrijk

Oostenrijk steunt de doelstelling van toereikende minimumlonen in de Europese Unie.

Oostenrijk herhaalt dat het primaire recht, de op het Verdrag gebaseerde bevoegdheidsverdeling tussen de EU en haar lidstaten, en het subsidiariteits- en het evenredigheidsbeginsel volledig in acht moeten worden genomen. Verschillende arbeidsmarktmodellen, de volledige autonomie van de sociale partners en beproefde stelsels voor collectieve onderhandelingen moeten behouden blijven.

Oostenrijk onderstreept dat de Europese Unie, overeenkomstig artikel 153, lid 5, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, met name gelet op de aard en de grenzen van haar bevoegdheid op dit gebied, niet rechtstreeks kan ingrijpen in de hoogte van de beloning, en de bevoegdheid van de lidstaten en de autonomie van de sociale partners op dit gebied derhalve niet worden aangetast. Daarom bestaat er alleen een rechtsgrondslag voor een richtlijn tot instelling van een procedureel kader, dat de lidstaten niet ertoe kan verplichten alle werknemers bescherming door minimumlonen te bieden.

Gezien de analyse in het advies van de Juridische Dienst van de Raad wijst Oostenrijk op zijn loonvormingsmodel, dat uitsluitend gebaseerd is op collectieve arbeidsovereenkomsten. Volgens Oostenrijk strekt de voorgestelde richtlijn niet ertoe het Oostenrijkse loonvormingsstelsel te veranderen of te ondermijnen en blijft zij zonder gevolgen voor lidstaten met goed werkende stelsels voor collectieve onderhandelingen.

Om die redenen interpreteert Oostenrijk de tekst als volgt:

- de voorgestelde richtlijn verleent geen individuele rechten aan werknemers;
- de uit de richtlijn voortvloeiende toereikendheidsverplichtingen zijn beperkt tot wettelijke minimumlonen;
- op grond van de richtlijn worden de door de sociale partners via onderhandelingen overeengekomen lonen altijd als toereikend beschouwd;
- op grond van de richtlijn kunnen de lidstaten wettelijke minimumlonen invoeren, maar zijn zij daar niet toe verplicht;
- op grond van de richtlijn kunnen de lidstaten collectieve overeenkomsten invoeren op gebieden waar de sociale partners geen collectieve arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen, maar zijn zij daar niet toe verplicht.

Verklaring van Polen

De gelijkheid van vrouwen en mannen is als grondrecht verankerd in de Verdragen van de Europese Unie. Polen garandeert de gelijkheid van vrouwen en mannen binnen het kader van het Poolse nationale rechtsstelsel in overeenstemming met de internationale verdragen inzake de mensenrechten en binnen het kader van de fundamentele waarden en beginselen van de Europese Unie. Om deze redenen zal Polen het woord "gendergelijkheid" interpreteren als gelijkheid van vrouwen en mannen, en het woord "genderloonkloof" als loonverschillen tussen vrouwen en mannen, in overeenstemming met de artikelen 2 en 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie en met artikel 8 en artikel 157, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. In het verlengde van het bovenstaande zal Polen ook andere zinsneden met de term "gender" interpreteren als verwijzingen naar "geslacht", in overeenstemming met artikel 10, artikel 19, lid 1, en artikel 157, leden 2 en 4, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.