**Subsidiariteitsoordeel met betrekking tot het EU-voorstel voor een richtlijn het EU-voorstel voor een richtlijn betreffende evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU COM(2017) 253**

Zie voorstel [hier](http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20170253.do). Zie ook stafnotitie met achtergrond over subsidiariteit.

Deadline indienen 8 juni, 14 uur. Uw kunt uw bijdrage sturen aan [cie.szw@tweedekamer.nl](mailto:cie.szw@tweedekamer.nl)

Naam fractie: *[hier de fractienaam invullen]*

**Oordeel over de subsidiariteit van het EU-voorstel**

*[Na invullen deze passage verwijderen - Bij de beoordeling van de subsidiariteit van het voorstel staat de vraag centraal of overtuigend is aangetoond dat Europees optreden voordelen heeft ten opzichte van het optreden van individuele lidstaten. De voordelen moeten vooral liggen in de aanpak van grensoverschrijdende problemen die de lidstaten niet alleen kunnen oplossen; en in de verwachte meerwaarde van gezamenlijk optreden. Verder moet de EU zoveel mogelijk ruimte overlaten aan de lidstaten voor een nationale invulling.*

*Zie in de toelichting hieronder de belangrijkste argumenten van de Europese Commissie met betrekking tot deze afweging. Kunt u toelichten met welke argumenten u het eens bent en met welke niet, en waarom?]*

**Oordeel over de rechtsgrondslag van het EU-voorstel**

*[Na invullen deze passage verwijderen - De EU moet handelen binnen de grenzen van de haar door het Verdrag verleende bevoegdheden en toegewezen doelstellingen. Er moet een deugdelijke rechtsgrondslag in het Verdrag zijn voor het voorstel. De Europese Commissie beroept zich in dit geval op artikel 153 van het* [*Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie*](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2016:202:FULL&from=EN)*. Kunt u zich hierin vinden? Zie ook de toelichting hieronder.]*

**Bijlage 1: Toelichting van de Europese Commissie op de rechtsgrondslag, subsidiariteit en proportionaliteit (evenredigheid) van COM(2017) 0253 zoals verwoord op pagina’s 5-7 van het voorstel**

* Rechtsgrondslag

Het voorstel is gebaseerd op artikel 153 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Meer in het bijzonder:

* Is in artikel 153, lid 1, onder i), VWEU het volgende bepaald: *"[t]er verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 151 wordt het optreden van de lidstaten op de volgende gebieden door de Unie ondersteund en aangevuld: (…)*
  + *i) de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft;"*
* is in artikel 153, lid 2, onder b), VWEU het volgende bepaald: "*[t]e dien einde kunnen het Europees Parlement en de Raad: (…)*
  + *b) op de in lid 1, onder a) tot en met i), bedoelde gebieden door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vaststellen die geleidelijk van toepassing zullen worden, met inachtneming van de in elk van de lidstaten bestaande omstandigheden en technische voorschriften. In deze richtlijnen wordt vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.*

*Het Europees Parlement en de Raad besluiten volgens de gewone wetgevingsprocedure na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's. (…)"*

• Subsidiariteit (voor niet-exclusieve bevoegdheden)

Op het niveau van de EU bestaat reeds een rechtskader inzake het evenwicht tussen werk en privéleven, dat onder meer Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 omvat. Dit illustreert dat er onderlinge overeenstemming bestaat over de behoefte aan EU-optreden op dit gebied, in overeenstemming met het subsidiariteitsbeginsel.

Zoals in deel 1 werd uiteengezet, volstaan de bestaande wetgevende maatregelen niet om het hoofd te bieden aan de moeilijkheden om in de huidige economische en sociale omstandigheden werk en gezinstaken fatsoenlijk te combineren en om de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft.

Zorgtaken komen nog steeds vooral neer op vrouwen, omdat het huidige rechtskader niet volstaat om een eerlijker verdeling van werk en gezinstaken tussen vrouwen en mannen in de hand te werken en te bevorderen. In veel lidstaten bestaan geen of onvoldoende maatregelen met betrekking tot vaderschapsverlof, zorgverlof (waarvoor momenteel geen bepalingen op het niveau van de EU bestaan) en flexibele werkregelingen. Wanneer er wel wettelijke bepalingen van kracht zijn in de lidstaten, verschillen deze onderling qua voorwaarden (bijvoorbeeld wat de beloning betreft), hetgeen leidt tot ongelijke rechten, ongelijke bescherming van EU-burgers in de EU en verschillen in de werking van de arbeidsmarkten.

De modernisering van het bestaande rechtskader met het oog op gemeenschappelijke minimumnormen voor het evenwicht tussen werk en privéleven kan alleen worden verwezenlijkt door middel van maatregelen op EU-niveau, niet louter op het niveau van de afzonderlijke lidstaten.

Uit de analyse van het aan te pakken probleem en de momenteel beschikbare informatie over het onderwerp blijkt duidelijk dat:

* alleen als wetgeving op EU-niveau voorhanden is, in alle lidstaten wetgeving voorhanden zal zijn;
* alleen maatregelen op EU-niveau waarborgen dat voldoende vooruitgang wordt geboekt in alle lidstaten;
* alleen optreden op EU-niveau de huidige ontwikkelingen kan afremmen die zich in sommige lidstaten voordoen en een beperking inhouden van de bepalingen inzake het evenwicht tussen werk en privéleven;
* alleen maatregelen op EU-niveau verschillen tussen de bestaande nationale wettelijke bepalingen inzake vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof en flexibele werkregelingen zullen aanpakken; tegelijk beletten maatregelen op EU-niveau de lidstaten niet in een hoger niveau van bescherming te voorzien;
* alleen met maatregelen op EU-niveau kan worden voorzien in gemeenschappelijke minimumvoorschriften inzake het evenwicht tussen werk en privéleven, ter ondersteuning van de gelijkheid van vrouwen en mannen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft; gemeenschappelijke minimumnormen zijn met name van belang in het kader van het vrij verkeer van werknemers en het vrij verrichten van diensten op de interne markt van de EU.

Gezien bovenstaande argumenten is het verantwoord op dit gebied wetgevend en beleidsmatig op te treden op EU-niveau.