



EUROPA-KOMMISSIONEN

*Bruxelles, 5.8.2021
C(2021) 5758 final*

*Eva Kjer Hansen
Formand for Europaudvalget*

*Bjarne Laustsen
Formand for Beskæftigelsesudvalget*

*Heidi Bank
Formand for Ligestillingsudvalget*

*Christiansborg
1240 København*

*cc: Henrik Dam Kristensen
Folketingets formand
Christiansborg
1240 København*

Kære Eva Kjer Hansen, Henrik Dam Kristensen, Bjarne Laustsen og Heidi Bank

Kommissionen takker Folketinget for dets udtalelse om forslaget til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer {COM(2021) 93 final}.

Det foreslåede direktiv har til formål at fastsætte minimumskrav for at styrke anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, der er nedfældet i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (artikel 157), og forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn (artikel 4 i direktiv 2006/54/EF)¹, navnlig ved hjælp af løngennemsigtighed og styrkede håndhævelsesmekanismer.

Princippet om lige løn for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi har været et grundlæggende princip i Den Europæiske Union siden Romtraktaten fra 1957. I beretningen fra 2013 om anvendelsen af direktiv 2006/54/EF² og evalueringen fra 2020 om de relevante bestemmelser i direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af traktatens princip om "lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi"³ blev der peget på en række problemer, som afholder ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn fra at gøre deres rettigheder gældende, og det blev anset for nødvendigt at træffe yderligere foranstaltninger. Navnlig er det kun et meget begrænset antal EU-

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23).

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/ALL/?uri=COM:2013:0861:FIN>.

³ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf.

medlemsstater, der på trods af henstillingen fra 2014 har foreslået foranstaltninger, som kan øge gennemsigtigheden i lønfastsættelsessystemerne i organisationer. Desuden anvendes centrale juridiske definitioner og begreber ikke ensartet i praksis, de gennemføres ikke tilstrækkeligt i medlemsstaterne, og ofre har svært ved at gøre deres rettigheder gældende.

Kommissionens hensigt med dette lovgivningsinitiativ er for det første at sætte arbejdstagerne i stand til at håndhæve deres ret til lige løn mellem kvinder og mænd og for det andet på at få truffet foranstaltninger til at afhjælpe den systemiske undervurdering af job, der primært udføres af kvinder. Den har nærmere bestemt til hensigt at sikre, at alle arbejdstagere har ret til oplysninger, som giver dem mulighed for at påpege en eventuel lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, og at give dem en bedre adgang til retlig prøvelse. Store arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere vil skulle rapportere om lønforskelle mellem køn i deres organisation, og hvis en given rapport viser, at der er en stor risiko for uberettigede lønforskelle mellem mænd og kvinder, skal arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter i fællesskab træffe foranstaltninger til at rette op på situationen.

Kommissionen glæder sig over Folketingets brede opbakning til forslagens formål. Samtidig er den opmærksom på, at Folketinget er i tvivl om, hvorvidt forslaget overholder proportionalitetsprincippet, og hvorvidt det vil skade den danske arbejdsmarkedsmodel eller forhindre arbejdsmarkedsparterne i at indgå overenskomster om løn og arbejdsvilkår. Den bemærker også Folketingets bekymring over eventuelle skadelige konsekvenser for en markedsdrevet løndannelse og en eventuel uforholdsmæssig stor byrde på erhvervslivet.

Kommissionen tager disse betænkeligheder alvorligt og er glad for at få muligheden for at redegøre nærmere for en række forhold i direktivet, som den mener bør afbøde Folketingets betænkeligheder.

Det foreslåede direktiv er baseret på en minimal harmonisering af medlemsstaternes systemer og giver dem mulighed for at fastsætte højere standarder, hvis de skulle ønske det. Det giver dem udtrykkeligt mulighed for at overlade gennemførelsen til arbejdsmarkedsparterne, forudsat at de til enhver tid er i stand til at garantere, at de opnår de resultater, der kræves i henhold til direktivet. Denne kombinerede tilgang gør det muligt at gennemføre den blanding af materielle rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, ved kollektive overenskomster for så vidt angår de forskellige elementer i den nationale sociale dialog og kollektive overenskomstforhandlingsystemer samt arbejdsmarkedets parters autonomi. Det skal bemærkes, at ifølge EU-Domstolens retspraksis gælder princippet om lige løn til mænd og kvinder også, når lønelementerne fastsættes ved kollektive overenskomster eller forhandles på lokalt plan (sag C-400/93, Royal Copenhagen)⁴.

⁴ Domstolens Dom af 31. maj 1995. Specialarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Industri, tidligere Industriens Arbejdsgivere, for Royal Copenhagen A/S. Sag C-400/93, ECLI-indikator: ECLI:EU:C:1995:155.

Hvad angår overholdelsen af proportionalitetsprincippet skal det bemærkes, at det foreslåede direktivs anvendelsesområde for at sikre fuld overholdelse af dette princip er skræddersyet til arbejdsgivere af forskellig størrelse, således at den administrative byrde begrænses mest muligt, samtidig med at arbejdstagernes grundlæggende rettigheder sikres. Det foreslåede direktiv giver desuden medlemsstaterne mulighed for at fastholde eller fastsætte gunstigere standarder for arbejdstagere og tage hensyn til særlige nationale forhold.

Derudover respekterer forslaget fuldt ud arbejdsmarkedsparterne med hensyn til den rolle, de spiller for fastsættelsen af løn og arbejdsvilkår, og tager behørigt hensyn til de forskellige arbejdsmarkedsmodeller, der findes i Unionen. Ifølge artikel 11 i det foreslåede direktiv skal medlemsstaterne, uden at dette berører arbejdsmarkedsparternes autonomi og i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, sikre, at rettigheder og forpligtelser i henhold til dette direktiv drøftes med arbejdsmarkedsparterne, uden at foreskrive, hvordan dette skal foregå. Betragtning 31 indeholder nogle eksempler på et sådant samspil med arbejdsmarkedsparterne. Artikel 27 i det foreslåede direktiv bekræfter også, at direktivet på ingen måde berører arbejdsmarkedsparternes ret til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster samt til at tage kollektive skridt.

Ikke desto mindre er det vigtigt at understrege, at eftersom princippet om lige løn til kvinder og mænd for samme arbejde eller arbejde af samme værdi gælder både individuelle arbejdsgivere og arbejdsmarkedsparter, er der ingen grund til at behandle spørgsmålet om løngennemsigtighed forskelligt, hvad enten der findes en kollektiv overenskomst eller ej. For eksempel i sag C-127/92 (Enderby)⁵ fandt Domstolen, at de pågældende overenskomster betragtet hver for sig ikke i sig selv medførte forskelsbehandling, men at de gav anledning til indirekte lønmæssig forskelsbehandling, når de blev sammenholdt (en sammenligning af to typer arbejdstagere, der udfører arbejde af samme værdi, men som er omfattet af forskellige overenskomster i samme juridiske enhed). Det er derfor fortsat op til arbejdsmarkedsparterne at tage overenskomster eller virksomhedsaftaler – og dermed aflønning af erhverv – op til revision og om nødvendigt tilpasse dem. Forslaget foreskriver ikke en universalløsning, men fastlægger en fleksibel mekanisme, der kan gennemføres i overensstemmelse med den dialog mellem arbejdsmarkedsparterne, der finder sted i de forskellige medlemsstater.

Hvad angår de betænkeligheder med hensyn til nærhedsprincippet, som et mindretal i Folketinget har givet udtryk for, fremgår det af evalueringen fra 2020, at det ikke er sandsynligt, at der vil blive gjort en sammenlignelig indsats i hele EU for at fremme lige løn uden et initiativ på EU-plan. Hvis der ikke anlægges en koordineret tilgang, er der fare for, at der ikke opnås lige løn til mænd og kvinder på nationalt plan, således som det kræves i artikel 157, stk. 1, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde.

⁵ Domstolens Dom af 27. oktober 1993. - Dr. Pamela Mary Enderby mod Frenchay Health Authority og Secretary of State for Health. Anmodning om præjudiciel afgørelse: Court of Appeal (England) - Det Forenede Kongerige. - Lige løn til mænd og kvinder. Sag C-127/92, ECLI-indikator: ECLI:EU:C:1993:859.

Det forhold, at de nationale løngennemsigtighedsforanstaltninger er fragmenterede og utilstrækkelige, øger risikoen for, at konkurrencen fordrejes. Der er risiko for, at virksomheder vil konkurrere på ulige vilkår, hvilket vil hæmme det indre markeds funktion. Der er derfor behov for en indsats på EU-plan for at sikre et ensartet beskyttelsesniveau for arbejdstagere i hele EU og skabe lige vilkår for de erhvervsdrivende på det indre marked.

Endelig vil Kommissionen gerne understrege, at forslaget ikke vedrører lønfastsættelse som sådan, men kun gennemsigtighed med hensyn til løn for at sikre gennemførelsen af princippet om lige løn, der er nedfældet i traktaten fra 1957.

Der pågår nu drøftelser mellem de to lovgivere Europa-Parlamentet og Rådet, og Kommissionen vedrørende forslaget, og Kommissionen håber, at man snart vil nå til enighed.

Kommissionen håber, at ovenstående præciseringer besvarer de spørgsmål, som Folketinget har rejst, og den ser frem til at fortsætte den politiske dialog.

Med venlig hilsen

*Johannes Hahn
Medlem af Kommissionen*

