



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2021 - 3090
12. maj 2021

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 15. april 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 347 (alm. del), som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 347:

”Hvis forslaget vedtages i sin nuværende form, hvordan vil der i spørgsmål om ligeløn så skulle henholdsvis klages, føres kontrol og afgøres eventuelle tvister? Der henvises til forslaget om løngennemsigthedsdirektivet (KOM (2021) 93).”

Svar:

Det er på nuværende tidspunkt alene muligt for mig at give et overordnet svar om klageadgang, kontrol og afgørelse af tvister efter direktivforslaget.

Det skyldes, at der fortsat er uklarhed over rækkevidden og forståelsen af mange af bestemmelserne i forslaget. Som det fremgår af grund- og nærhedsnotatet, vil disse uklarheder så vidt muligt blive søgt afklaret i den tekniske arbejdsgruppe under rådet og ved drøftelser med Europa-Kommissionen. Der er nu indledt en sådan proces, men de relevante bestemmelser for dette spørgsmål i forslagets kapitel III og IV har endnu ikke været drøftet.

Det skyldes også, at der endnu ikke er taget stilling til en mulig dansk implementering såfremt forslaget skulle ende med at blive vedtaget i sin nuværende form, da dette traditionelt er genstand for drøftelser med arbejdsmarkedets parter i regi af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, herunder med henblik på at finde løsninger, der bedst passer ind i den danske arbejdsmarkedsmodel.

Omkring klageadgang vil forslaget i princippet ikke ændre på den eksisterende ret for arbejdstagere og deres eventuelle repræsentanter til at klage til retslige instanser og kræve rettigheder og pligter vedrørende ligelønsprincippet håndhævet. Nyt er imidlertid, at forslaget vil indføre en række nye rettigheder og pligter i forslagets kapitel II om løngennemsigthed. Disse skal således også kunne påklages. Der er endvidere fortsat behov for at søge klarhed om rækkevidden af artikel 13 om forningers samt ligebehandlingsorganers klageadgang og mulighed for at føre sager.

Omkring kontrol og tilsyn tillægger forslaget nye kompetencer og opgaver til en række organer og myndigheder, hvor afgrænsningen fortsat ikke fremstår klar:

- Der er henvisning til et Arbejdstilsyn med generel tilsynsfunktion på arbejdsmarkedet, herunder med løn. Dette tilsyn får efter forslaget også tillagt tilsynsopgaver fx med art. 8 og 9 om redegørelse for lønforskelle mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere og om fælles lønvurdering. Endvidere synes art. 15 at forudsætte, at der kan anlægges sager for et sådant tilsyn. Foreløbig har Danmark uden held søgt at afklare konsekvenserne heraf, særligt da vi i dag ikke har et sådant generelt tilsyn med løn, som umiddelbart forekommer svært foreneligt med den danske arbejdsmarkedsmodel og parternes aftalefrihed og autonomi. De danske parter deler umiddelbart bekymringen ved etablering af et sådant generelt myndighedsbaseret løntilsyn.
- Eksisterende ligebehandlingsorganer får kompetence i spørgsmål under direktivet. Her nævnes opgaver i forhold til tilsyn, rådgivning, koordination og mulighed for at føre sager. Dette er umiddelbart en mere kompleks opgaveportefølje, end hvad der i dag er henlagt til det eksisterende danske ligebehandlingsorgan: Institut for Menneskerettigheder. I forhandlingerne vil ligebehandlingsorganets nye opgaver og funktion søges afklaret. Det fremgår endvidere, at medlemsstaterne skal sikre fornødne ressourcer, så ligebehandlingsorganerne effektivt kan udføre deres opgaver, for så vidt angår overholdelse af retten til lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
- Yderligere er et overvågningsorgan efter forslaget tillagt opgaver, som omfatter:
 - at øge opmærksomheden omkring ligelønsprincippet samt løngennemsigthed;
 - at indsamle data modtaget fra arbejdsgivere;
 - at samle data om sager vedrørende løndiskrimination.
- Efter det hidtil oplyste er der ikke nødvendigvis lagt op til et nyt organ, men at det kan være en del af eksisterende organer eller strukturer på nationalt plan. Også dette element kan forekomme svært foreneligt med den danske arbejdsmarkedsmodel og parternes aftalefrihed, idet der ikke er tradition for central indblanding i løndannelsen.

Omkring afgørelse af retstvister vil direktivet i princippet ikke ændre på hidtidige nationale retssystemer, men direktivet indfører en række detaljerede særregler om retsmidler og håndhævelse, fx omkring udstedelse af påbud, omvendt bevisbyrde, forældelsesfrister og edition (adgang til bevismateriale). Rækkevidden heraf er fortsat ikke klar.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister og minister for ligestilling