



SAMLENOTAT

Samlenotat til EPSCO-rådsmøde den 14. juni 2021

2. juni 2021

J.nr. 2021 - 3814

CAPI

5. Forslag til direktiv om passende mindstelønninger i den Europæiske Union	2
6. Forslag til direktiv om bindende løngennemførelsestiltag	21
7. Opfølgning på det sociale topmøde i Porto – næste skridt for EPSCO-Rådet	39
8. Det Europæiske Semester 2021	42
9. Hovedbudskaber i Socialkomitéen og Kommissionens fælles rapport om pension	46
10. Rådskonklusioner om telearbejde – udfordringer, risici og muligheder	48
11. Rådskonklusioner om de socioøkonomiske konsekvenser af COVID-19 for ligestilling	50
12. Nye udfordringer for social dialog og kollektive forhandlinger	52

5. Forslag til direktiv om passende mindstelønninger i den Europæiske Union

- Fremskridtsrapport og politisk debat

KOM-nr. (2020) 682 final

Revideret notat. Ændringer ift. grund- og nærhedsnotat af 23. november 2020 er markeret med streg i venstre margin.

1. Resumé

Kommissionen har den 28. oktober 2020 fremsat forslag til direktiv om passende mindstelønninger i den Europæiske Union.

Med forslaget ønsker Kommissionen at sikre, at arbejdstagere i EU har en tilstrækkelig løn til at garantere passende arbejds- og levevilkår samt at opbygge retfærdige og robuste økonomier og samfund.

Kommissionen anfører, at forslaget opstiller en ramme til forbedring af mindstelønningernes tilstrækkelighed og forbedring af arbejdstagernes adgang til beskyttede mindstelønninger med fuld respekt for nationale systemer, national kompetence, arbejdsmarkedets parter autonomi og frihed til at indgå overenskomster.

Der er med forslaget ifølge Kommissionens opfattelse lagt op til, at der ikke som følge af direktivteksten skal pålægges krav om lovgivning om mindsteløn eller almenførelse af overenskomster. Da der imidlertid udestår afklaring af en række elementer i forslaget, herunder den præcise rækkevidde, kan det på det foreliggende grundlag ikke udelukkes, at forslaget vil kunne have konsekvenser for Danmark – herunder for den danske arbejdsmarkedsmodel og lovgivningsmæssige konsekvenser i forhold til fx indberetning af data. Det er ikke muligt på det foreliggende grundlag at vurdere evt. økonomiske konsekvenser.

Regeringen er enig i, at lønmodtagere i EU skal tjene en løn, de kan leve for, når de arbejder fuld tid. Regeringen er imidlertid imod enhver regulering, der kan underminere den danske arbejdsmarkedsmodel – direkte eller indirekte. Danmark har en stærk og langvarig tradition for, at løn- og arbejdsvilkår reguleres af arbejdsmarkedets parter gennem kollektive overenskomster og uden indblanding fra regeringen og Folketinget. Det sikrer fleksibilitet og tilpasningsdygtighed i forhold til udviklingen på arbejdsmarkedet, en passende lønudvikling og en afbalancering af begge parter interesser. Det er nødvendigt, at forslaget tager højde for dette.

Regeringen er generelt skeptisk over for, om forslaget kan fremsættes med hjemmel i den bestemmelse, Kommissionen har brugt, idet det fremgår af stk. 5 i artikel 153, at bestemmelsen ikke vedrører lønforhold. Kommissionen har i regeringens optik ikke argumentet tilstrækkeligt for, at der kan fremsættes et forslag om rammer for mindsteløn, når blot forslaget ikke direkte regulerer niveauet for løn. På den baggrund har man fra dansk side anmodet om en udtalelse fra Rådets Juridiske Tjeneste vedr. hjemmelsgrundlaget.

Udtalelsen fra Rådets Juridiske Tjeneste er modtaget, og Folketingets Europaudvalg er orienteret om indholdet heri.

Regeringen er imod enhver regulering, der kan underminere den danske arbejdsmarkedsmodel – direkte eller indirekte. Regeringen finder det derfor positivt, at drøftelserne i Rådet trods alt går i retning af at tydeliggøre, at det er medlemsstaternes kompetence at fastlægge lønnen. Regeringen er ikke fuldt ud overbevist om, at der er hjemmel til et forslag, selv om det alene fastlægger nogle rammer, men regeringen støtter forslag, der trækker direktivet i den retning, idet regeringen fastholder en generel skepsis.

Forslaget er sat på dagsordenen i form af en fremskridtsrapport og politisk debat på EPSCO-rådsmødet den 14. juni 2021.

2. Baggrund

Kommissionsformand Ursula von der Leyen tilkendegav i forbindelse med sit kandidatur til stillingen i sommeren 2019 et ønske om at fremlægge et forslag til en retsakt, der skulle sikre, at alle lønmodtagere i EU har en passende mindsteløn, som de kan leve for. Kommissionen har siden arbejdet for at introducere et sådant forslag.

Den 28. oktober 2020 fremsatte Kommissionen ved KOM-nr. 682 forslag til direktiv om passende mindstelønninger i den Europæiske Union.

Dansk sprogversion af forslaget er oversendt til Rådet den 2. november 2020.

Forslaget er fremsat med hjemmel i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) artikel 153(1) (b) og skal behandles efter den almindelige lovgivningsprocedure. Rådet træffer afgørelse med kvalificeret flertal.

Kommissionen har forud for fremsættelsen af forslaget – og i overensstemmelse med den faste procedure i TEUF artikel 154 og 155, jf. artikel 153 – gennemført to høringer af arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, hvor parterne blandt andet har skulle tage stilling til, om de ønskede selv at indgå en fælles aftale om de af Kommissionen identificerede udfordringer. De europæiske arbejdsmarkedsparter har ikke kunne nå til enighed om at indlede forhandlinger med henblik på at indgå en fælles aftale på EU-niveau.

3. Formål og indhold

Med forslaget ønsker Kommissionen at sikre, at arbejdstagere i EU har en tilstrækkelig løn til at garantere passende arbejds- og levevilkår samt at opbygge retfærdige og robuste økonomier og samfund.

Kommissionen fremhæver, at de laveste lønninger i mange medlemsstater ikke har fulgt med de øvrige lønninger i de seneste årtier. Samtidig har strukturelle tendenser, såsom globalisering, digitalisering og stigning i utraditionelle arbejdsformer, navnlig i servicesektoren, ført til øget jobpolarisering, hvilket igen har ført til en stigende andel af lavtlønnede job og job med beskedne kvalifikationskrav, hvilket har været med til at udhule de traditionelle kollektive overenskomstforhandlinger.

Dette har ført til mere fattigdom blandt personer i arbejde ("working poor") og større lønforskelle.

Kommissionen anfører, at forslaget opstiller en ramme til forbedring af mindstelønningernes tilstrækkelighed og forbedring af arbejdstagernes adgang til beskyttede mindstelønninger med fuld respekt for nationale systemer, national kompetence, arbejdsmarkedets parter autonomi og frihed til at indgå overenskomster.

Det foreslåede direktiv består af 19 bestemmelser, inddelt i fire kapitler, med følgende indhold:

I **Kapitel I** er der indledende bestemmelser om:

- *Artikel 1* beskriver direktivets formål og afgrænsninger. Det fremgår, at direktivet fastsætter en ramme for:
 - a) fastsættelse af passende mindstelønninger.
 - b) arbejdstageres adgang til beskyttelse i form af lønninger fastsat ved kollektive overenskomster eller lovbestemt mindsteløn, hvor en sådan findes.
- Det fremgår, at direktivet hverken tilsidesætter den fulde respekt for parternes uafhængighed eller berører deres ret til at forhandle og indgå kollektive overenskomster.
- Det fremgår, at direktivet ikke berører medlemsstaternes mulighed for at fastsætte lovbestemte mindstelønninger eller fremme adgangen til beskyttelse af mindstelønninger gennem kollektive overenskomster.
- Det fremgår, at intet i direktivet gælder som en forpligtelse for de medlemsstater, hvor lønfastsættelsen udelukkende sikres via kollektive overenskomster, til at indføre en lovbestemt mindsteløn eller at gøre de kollektive overenskomster alment gældende.
- *Artikel 2* beskriver anvendelsesområdet. Det fremgår, at direktivet finder anvendelse for arbejdstagere, som har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som fastsat i gældende ret, ved overenskomst eller gældende praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til den Europæiske Unions Domstols praksis.
- *Artikel 3* indeholder definitioner på mindsteløn; lovfastsat mindsteløn; kollektive overenskomstforhandlinger; kollektiv overenskomst og kollektiv overenskomstdækning.
- *Artikel 4* fastsætter bestemmelse om fremme af kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse.
- Det fremgår, at for at øge overenskomstdækningen skal medlemsstaterne i samarbejde med arbejdsmarkedets parter som minimum træffe følgende foranstaltninger:
 - (a) fremme af opbygningen og styrkelsen af arbejdsmarkedets parter evne til at indgå i kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse på sektorplan eller tværfagligt plan.
 - (b) tilskynde til konstruktive, meningsfulde og informerede forhandlinger om lønninger blandt arbejdsmarkedets parter.

- Det fremgår, at i medlemsstater, hvor overenskomstdækningen er på under 70 procent af arbejdstagerne, skal medlemsstater sørge for en ramme for grundforudsætninger for kollektive overenskomstforhandlinger, enten ved lov efter høring af arbejdsmarkedets parter eller efter aftale med dem, og udarbejde en handlingsplan til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger. Handlingsplanen skal offentliggøres og meddeles Kommissionen.

I **kapitel II** er der bestemmelser rettet mod de medlemsstater, som har lovbestemt mindsteløn. Danmark er således ikke omfattet af disse bestemmelser.

- *Artikel 5* indeholder retningslinjer for, hvordan medlemsstater med lovbestemt mindsteløn sikrer, at mindstelønnen er tilstrækkelig ud fra en række kriterier – leveomkostninger, andelen af skatter og afgifter, sociale ydelser, det generelle niveau for bruttoløn og udviklingen i arbejdskraftens produktivitet. Medlemsstaterne skal oprette rådgivende organer, der skal rådgive de kompetente myndigheder om spørgsmål vedrørende lovbestemte mindstelønninger.
- *Artikel 6* giver medlemsstaterne mulighed for at tillade forskellige satser for de lovbestemte mindstelønninger for bestemte grupper af arbejdstagere. Medlemsstaterne skal holde disse varierende satser på et minimum og sikre, at enhver variation er ikke-diskriminerende, forholdsmæssig, begrænset i tid, hvis det er relevant, og objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt mål. Medlemsstaterne kan endvidere tillade nedsatte satser ved lov, som reducerer lønnen til arbejdstagere til et niveau, der ligger under den lovbestemte mindsteløn, og de nedsatte satser skal være nødvendige, objektivt begrundede og forholdsmæssige.
- *Artikel 7* fastsætter, at medlemsstaterne skal tage de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdsmarkedets parter inddrages rettidigt og effektivt i fastsættelsen og ajourføringen af lovbestemte mindstelønninger, herunder gennem deltagelse i de rådgivende organer for så vidt angår:
 - a) udvælgelse og anvendelse af de kriterier og vejledende referencer, der er omhandlet i artikel 5 ved fastsættelse af de lovbestemte mindstelønninger.
 - b) ajourføringer af mindstelønninger.
 - c) indførelse af varierende og nedsatte satser for de i artikel 6 omhandlede mindstelønninger.
 - d) indsamling af data og gennemførelse af undersøgelser med henblik på at give oplysninger til de myndigheder, der fastsætter lovbestemte mindstelønninger.
- *Artikel 8* fastsætter, at medlemsstaterne i samarbejde med arbejdsmarkedets parter skal tage følgende foranstaltninger for at forbedre arbejdstagernes adgang til beskyttelse af mindsteløn alt efter, hvad der er relevant:
 - a) styrke kontroller og inspektioner, som skal være forholdsmæssigt afpasset og ikke-diskriminerende.
 - b) udvikle vejledning til de håndhævende myndigheder.
 - c) sikre, at oplysninger om mindsteløn offentliggøres på en klar, forståelig og lettilgængelig måde.

Kapitel III indeholder horisontale bestemmelser, der retter sig mod samtlige medlemsstater.

- *Artikel 9* fastsætter, at medlemsstaterne i overensstemmelse med udbudsdirektiverne skal træffe passende foranstaltninger for at sikre, at økonomiske aktører ved udførelsen af offentlige udbud eller koncessionskontrakter udbetaler de lønninger, der er fastsat ved kollektive overenskomster for den pågældende sektor og det pågældende geografiske område og de lovbestemte mindstelønninger, hvor sådanne findes.
- *Artikel 10* fastsætter, at medlemsstaterne skal udvikle effektive dataindsamlingsværktøjer til at overvåge mindstelønningernes dækning og tilstrækkelighed. Medlemsstaterne skal årligt indberette følgende data til Kommissionen inden den 1. oktober:
 - (a) medlemsstater med lovbestemt mindsteløn skal oplyse om niveauet for den lovbestemte mindsteløn og andelen af arbejdstagere, der er dækket af den; varierende satser og andel af arbejdstagere dækket af disse; de eksisterende nedsatte satser samt den kollektive overenskomstdækningsgrad.
 - (b) medlemsstater med overenskomstsyste­mer skal oplyse om fordelingen af deciler af mindstelønninger vægtet med andelen af dækkede arbejdstagere; den kollektive overenskomstdækningsgrad og lønniveauet for arbejdstagere uden beskyttelse af mindstelønninger gennem kollektive overenskomster og forholdet til lønniveauet for arbejdstagere, der har en sådan beskyttelse.
- Det fremgår endvidere af artikel 10, at medlemsstaterne skal fremlægge statistik og oplysninger opgjort efter køn, alder, handicap, virksomhedens størrelse og sektor. Kommissionen kan endvidere anmode medlemsstaten om yderligere oplysninger i hvert enkelt tilfælde, hvis den anser sådanne oplysninger for at være nødvendige for at overvåge den effektive gennemførelse af dette direktiv.
- Det fremgår videre, at medlemsstaterne skal sikre, at oplysninger om beskyttelse af mindstelønninger, herunder kollektive overenskomster og lønbestemmelser heri, er gennemsigtige og offentligt tilgængelige.
- Desuden fremgår det, at Kommissionen skal vurdere data og årligt rapportere til Rådet og Europa-Parlamentet. Endvidere fremgår det, at Beskæftigelseskomitéen årligt skal foretage en undersøgelse af fremme af kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse og om mindstelønningernes tilstrækkelighed i medlemsstaterne.
- *Artikel 11* fastsætter, at uden det berører særlige klage- og tvistbilæggelsesprocedurer i henhold til relevante kollektive overenskomster, skal medlemsstaterne sikre arbejdstagere, herunder de, hvor arbejdsforholdet er ophørt, adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og ret til genoprejsning, herunder til passende kompensation i tilfælde af krænkelse af deres rettigheder i forbindelse med lovbestemte mindstelønninger eller beskyttelse af mindstelønninger gennem kollektive overenskomster.
- Det fremgår endvidere af artikel 11, at medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagerrepræsentanter, imod ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side og eventuelle negative følger af en klage, der er indgivet til arbejdsgiveren eller af procedurer, der indledes med det formål at sikre overholdelse af de rettigheder, der er forbundet med lovbestemte mindstelønninger eller beskyttelse af mindstelønninger gennem kollektive overenskomster.

- *Artikel 12* fastsætter, at medlemsstaterne skal fastlægge regler om sanktioner for overtrædelse af nationale bestemmelser. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning.

Kapitel IV indeholder afsluttende bestemmelser om gennemførelse, evaluering og revision, ikke-forringelse og gunstigere bestemmelser samt ikrafttræden.

- *Artikel 13* fastsætter, at medlemsstaterne kan overlade arbejdsmarkedets parter at gennemføre dette direktiv, hvis de i fællesskab anmoder herom. Medlemsstaterne tager i så fald alle nødvendige skridt for at sikre, at de resultater, der tilstræbes med dette direktiv, til enhver tid garanteres.
- *Artikel 14* fastsætter, at medlemsstaterne skal sikre, at arbejdstagere og arbejdsgivere, herunder SMV'ere gøres opmærksomme på de nationale foranstaltninger til gennemførelse af dette direktiv.
- *Artikel 15* fastsætter, at Kommissionen skal evaluere direktivet 5 år efter datoen for direktivets gennemførelse. Evalueringen sendes til Europa-Parlamentet og Rådet med eventuelle forslag til lovgivningsmæssige ændringer.
- *Artikel 16* fastsætter, at direktivet ikke ændrer på medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne, eller til at fremme eller tillade anvendelsen af kollektive overenskomster, der er gunstigere for arbejdstagerne.
- *Artikel 17* fastsætter, at direktivet skal gennemføres 2 år efter direktivets ikrafttræden.
- *Artikel 18* fastsætter, at direktivet træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i Den Europæiske Unions Tidende.
- *Artikel 19* fastsætter, at direktivet er rettet til medlemsstaterne.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Forslaget skal vedtages både af Europa-Parlamentet og Rådet i den almindelige lovgivningsprocedure.

Europa-Parlamentets beskæftigelsesudvalg har indledt behandlingen af forslaget og forventes at stemme om udvalgets betænkning i efteråret 2021.

5. Nærhedsprincippet

Forslaget er fremsat med hjemmel i TEUF (Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde) artikel 153, stk. 1, litra b), om arbejdsvilkår, og forslaget skal behandles efter den almindelige lovgivningsprocedure i TEUF artikel 294. Spørgsmålet om nærhedsprincippet er kun relevant, hvis EU overhovedet har kompetence til at regulere området. Forslag med hjemmel i artikel 153 skal i henhold til formålsbestemmelsen i artikel 151 respektere ”forskellene i national praksis, særlig på overenskomstområdet.”

Efter nærhedsprincippet kan EU handle på de områder, som ikke hører ind under dets enekompetence, hvis målene for den påtænkte handling ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne centralt, lokalt eller på regionalt plan, og hvor den påtænkte handlingens omfang eller virkning bedre kan nås gennem EU-regulering, jf. TEUF artikel 5 (3). Forslaget må derfor i forhold til hver enkelt konkrete bestemmelse afvejes i forhold til nærhedsprincippets grundlæggende krav

om, at der kun bør reguleres på EU-plan, hvis formålet ikke i tilstrækkelig grad kan nås på medlemsstatsniveau. Regulering af arbejdsvilkår efter artikel 153, stk. 2, litra b), er omfattet af den såkaldte delte kompetence mellem Unionen og medlemsstaterne, jf. TEUF artikel 4, stk. 2, litra b).

Kommissionens vurdering

Kommissionens vurdering af forslaget forhold til nærhedsprincippet er indeholdt i forslaget grundelse på side 7.

Adgang til mindstelønninger, der garanterer en anstændig levestandard, er ifølge Kommissionen et centralt element i passende arbejdsvilkår. Selv om løn på nationalt plan henhører under medlemsstaternes kompetence, er de store forskelle i standarderne for adgang til passende mindstelønninger en del af arbejdsvilkårene og skaber store forskelle i det indre marked, som ifølge Kommissionen bedst kan håndteres på EU-plan.

Kommissionen anfører, at arbejdstagerne i de fleste medlemsstater påvirkes af manglende tilstrækkelighed og/eller huller i dækningen for så vidt angår beskyttelse af mindstelønninger. Disse problemer berører både arbejdstagere i de lande, der har lovbestemte mindstelønninger, og arbejdstagere, der er underlagt kollektive overenskomstforhandlinger. Tilbagegangen i de kollektive overenskomstforhandlinger og den stigende polarisering af arbejdsmarkedene betyder, at det fremadrettet bliver mere vanskeligt at skabe lige vilkår i det indre marked og sikre, at konkurrencen er baseret på høje sociale standarder, innovation og produktivitetsforbedringer.

Mindstelønspolitikker har været underlagt multilateral overvågning inden for rammerne af det europæiske semester (beskæftigelsesstrategien), og EU har udstedt politiske retningslinjer til udvalgte medlemsstater. Selv om flere medlemsstater i de seneste år har taget skridt til at forbedre deres mindstelønsordninger, har de nationale foranstaltninger imidlertid ikke været tilstrækkelige til at løse problemet med manglende tilstrækkelighed og/eller dækning for så vidt angår beskyttelse af mindstelønninger. Det er Kommissionens opfattelse, at uden politisk handling på EU-plan kan de enkelte lande være meget lidt tilbøjelige til at forbedre deres fastsættelse af mindstelønninger, fordi de er af den opfattelse, at dette kan have en negativ indvirkning på deres eksterne omkostningskonkurrenceevne.

Med hensyn til at styrke mindstelønsordninger vil en indsats på EU-plan ifølge Kommissionen være mere effektiv end en indsats på nationalt plan. Den vil skabe klarere forventninger, sikre, at fremskridtene ikke foregår delvist eller ujævnt, og styrke tilliden mellem medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter. Dette vil bidrage til at skabe det nødvendige momentum til en reform af mindstelønsordninger på nationalt plan. En indsats på EU-plan vil derfor bidrage til at sikre lige konkurrencevilkår i det indre marked ved at hjælpe med at imødegå store forskelle i mindstelønningernes dækning og tilstrækkelighed, som ikke er begrundet i de underliggende økonomiske forhold. Dette kan ikke i tilstrækkelig grad opnås gennem en ukoordineret indsats fra medlemsstaternes side.

Ved det foreslåede direktiv fastsættes der en ramme for minimumsstandarder, og medlemsstaternes beføjelser til at fastsætte højere standarder respekteres, uden at dette ifølge Kommissionen berører den rolle, som arbejdsmarkedets parter kan have i medlemsstaterne i overensstemmelse med nationale traditioner og med fuld respekt for arbejdsmarkedets parter aftalefrihed. I overensstemmelse med artikel 153, stk. 2, litra b), i TEUF vil det foreslåede direktiv støtte og supplere medlemsstaternes indsats gennem minimumsforskrifter for en gradvis gennemførelse.

Regeringens vurdering

Det er efter regeringens opfattelse væsentligt, at parternes aftalefrihed på lønområdet fuldt ud respekteres. Afsnittet om social- og arbejdsmarkedspolitikken (afsnit X) i TEUF indeholder i formålsbestemmelsen en formulering, der fremhæver parternes aftalefrihed og deres rolle: Ifølge artikel 151 ”iværksætter Unionen og medlemsstaterne foranstaltninger, der tager hensyn til forskellene i national praksis, særligt på overenskomstområdet”. Bestemmelsen kan siges at afspejle nærhedsprincippet. Vurderingen af, om nærhedsprincippet er overholdt, skal derfor ses i lyset af, om forslaget fuldt ud respekterer aftalefriheden.

Regeringen er på den baggrund delvist uenig i Kommissionens vurdering af, at nærhedsprincippet er overholdt, idet regeringen stiller spørgsmålstegn ved, om de dele af forslaget, der vedrører fremme af kollektive forhandlinger ved en overenskomstdækning under 70 procent (artikel 4, stk. 2) og håndhævelse (artikel 11 og 12) er i overensstemmelse med nærhedsprincippet. Som Kommissionen selv fremhæver i begrundelsen til forslaget, er der i lande med høj overenskomstdækning bedre resultater end i andre lande i form af højere løn, færre lavtlønnede mv., og forslaget til direktiv tager i vidt omfang højde herfor i form af ønske om at fremme kollektive forhandlinger og ved ikke at pålægge indførelse af lovbestemt mindsteløn. Efter regeringens opfattelse kan successen for en model som den danske tilskrives, at staten overhovedet ikke blander sig i rammerne for overenskomsterne eller i håndhævelsen heraf, således at parterne har det fulde ansvar herfor.

Artikel 4, stk. 2, læst sammen med betragtning 19, indebærer umiddelbart, at rammer til fremme af kollektive forhandlinger skal ske ved lov eller trepartsaftale. Denne konstatering står dog tilsyneladende i modsætning til direktivforslagets artikel 13, hvorefter det kan overlades til arbejdsmarkedets parter at gennemføre direktivet.

Efter forslaget artikel 11, stk. 1, skal medlemsstaterne sikre, at arbejdstagere har adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og en ret til genoprejsning, herunder til passende kompensation, i tilfælde af krænkelse af deres rettigheder i forbindelse med lovbestemte mindstelønninger eller beskyttelse af mindstelønninger gennem kollektive overenskomster, uden at dette berører særlige klage- og tvistbilæggelsesprocedurer i henhold til relevante kollektive overenskomster. Endvidere skal medlemsstaterne efter stk. 2 sikre, at arbejdstagerne beskyttes mod ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side og eventuelle negative følger af en klage, der er indgivet til arbejdsgiveren, eller af procedurer, der indledes med det formål at sikre overholdelse af de rettigheder, der er forbundet med lovbestemte mindstelønninger eller beskyttelse af mindstelønninger gennem kollektive overenskomster. Det er

uklart, om en arbejdstager i et land uden lovbestemt mindsteløn har mulighed for at håndhæve en mindsteløn i en kollektiv overenskomst, selv om arbejdstageren ikke er omfattet af overenskomsten, fordi vedkommende er ansat på en arbejdsplads uden overenskomst. Direktivforslaget synes således ikke på dette punkt at være i overensstemmelse med nærhedsprincippet, idet sikring af løn ved kollektiv overenskomst fungerer mest effektivt, når arbejdsmarkedets parter selv er ansvarlig for håndhævelse. Det er ikke tilstrækkeligt, at det i artikel 11, stk. 1, står, at bestemmelsen ikke berører håndhævelsesmekanismer i kollektive overenskomster, idet bestemmelsen kan forstås som adgang til at gå til domstolene parallelt med overenskomsternes egne konfliktløsningsmekanismer. Bestemmelsen om straf i artikel 12 kan også føre til, at der skal idømmes straf i en situation, hvor man ellers ville løse det ved mægling og forlig.

6. Gældende dansk ret

I Danmark reguleres løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster. Der er i Danmark ikke lovfastsat mindsteløn, og der er heller ikke almengjorte overenskomster. I Danmark gælder overenskomsterne for de parter, som har indgået dem, eller som har tiltrådt dem. Overenskomsterne har endvidere en afsmittende virkning på den del af arbejdsmarkedet, som ikke er dækket af kollektive overenskomster.

I Danmark er der i henhold til grundloven foreningsfrihed, og fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer skal ikke godkendes af staten, ligesom staten ikke fører registre over fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer eller indgåede kollektive overenskomster, som er private aftaler. Staten fastsætter ikke rammer for at fremme kollektive forhandlinger. Staten finansierer dog Forligsinstitutionen og Arbejdsretten.

Aftaleparterne i en kollektiv overenskomst vil på arbejdstagerside som hovedregel være en fagforening, mens det på arbejdsgiverside kan være den enkelte arbejdsgiver/virksomhed eller en arbejdsgiverorganisation. En overenskomstdækket arbejdsgiver er forpligtet til at give alle ansatte, som arbejder inden for overenskomstens faglige område, overenskomstmæssige vilkår. Hvis virksomheden ansætter en person, der ikke er medlem af den fagforening, som virksomheden har indgået overenskomst med, skal denne person have de samme løn- og ansættelsesvilkår, som gælder for de øvrige ansatte på virksomheden.

Hvis en arbejdsgiver ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation, kan en fagforening søge at indgå overenskomst med den enkelte arbejdsgiver. Sådanne overenskomster mellem en enkelt arbejdsgiver og en fagforening indgås oftest som såkaldte "tiltrædelsesoverenskomster". Med en tiltrædelsesoverenskomst forpligter arbejdsgiveren sig til at følge den til hver tid gældende overenskomst inden for det relevante faglige område.

De danske regler for, hvornår der kan tages kollektive kampskridt er ganske liberale i forhold til andre EU-lande. Fx er der ikke et absolut krav om, at det pågældende forbund har medlemmer beskæftiget på virksomheden. Det er tilstrækkeligt, at forbundet har en overenskomst på området. Der er også forholdsvis vide rammer for at iværksætte sympatikonflikter. Dette medfører, at konfliktretten er et effektivt

middel til at indgå overenskomster og et incitament til at melde sig ind i en arbejdsgiverorganisation.

Et meget vigtigt element i den danske model er fredspligten, der betyder, at når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der ikke lovligt finde arbejdsstandsninger sted, så længe overenskomsten løber. Denne fredspligt er én af årsagerne til, at det danske arbejdsmarked er meget fredeligt med få arbejdskonflikter. En del af den danske arbejdsmarkedsmodel er konfliktløsningssystemet. Der skelnes mellem interessekonflikter og retskonflikter.

Interessekonflikter er konflikter, hvor arbejdet ikke er overenskomstdækket, men hvor en fagforening forsøger at opnå overenskomst. Interessekonflikter mægles af Statens Forligsinstitution, som er reguleret i lov om mægling i arbejdsstridigheder, mens spørgsmål om hvorvidt kollektive kampskridt er lovlige, behandles af Arbejdsretten.

Retskonflikter er konflikter, hvor der foreligger en overenskomst, men hvor der enten er overenskomstbrud eller uenighed om fortolkningen af en overenskomst mellem overenskomstens parter. Disse forhold reguleres efter lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Arbejdsretten behandler bl.a. sager om overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold, mens faglige voldgiftsretter behandler sager om fortolkning og forståelse af kollektive overenskomster og sager om overenskomstbrud, hvis parterne er enige om, at de skal behandles ved faglig voldgift.

Det følger af den danske retsplejelov, at fagforeninger kan optræde som mandatarer for deres medlemmer i sager vedrørende medlemmernes ansættelses- og arbejdsvilkår m.m. Det følger endvidere af almindelige forenings- og arbejdsretlige principper, at en fagforening i kraft af lønmodtagerens medlemsskab er beføjet til at handle på lønmodtagerens vegne. Arbejdsgiverorganisationer kan på lignende vis repræsentere virksomheder.

Når en arbejdsgiver indgår en overenskomst med en fagforening, er det som nævnt et generelt princip, at overenskomsten finder anvendelse i forhold til alle ansatte på en arbejdsplads, som udfører arbejde inden for det faglige område – uanset om den ansatte er medlem af den fagforening, som har indgået overenskomsten.

Det er aftaleparterne, der skal sikre overenskomsters overholdelse. Det er således aftaleparterne, som har rettigheder og pligter i henhold til overenskomsterne. Det sikrer stabilitet, tillid og effektivitet.

Det betyder også, at det er aftaleparterne, som har retten til at føre sager for Arbejdsretten eller faglige voldgiftsretter, hvor der ikke er enighed om overholdelse af overenskomsten. Det er organisationerne, der har indgået de pågældende overenskomster, og fagforeningen har påtaleretten, fordi sagen handler om brud på den aftale, som fagforeningen har indgået.

Hvis en organisation ikke agter at forfølge en sag om brud på overenskomsten, kan den organiserede eller uorganiserede lønmodtager selv anlægge en sag ved de almindelige domstole om overtrædelse af den individuelle ansættelseskontrakt, som overenskomsten er en integreret del af. Men lønmodtageren kan som individ kun i særlige tilfælde anlægge en sag ved Arbejdsretten eller ved en faglig voldgiftsret, hvor sagen indebærer overenskomstfortolkning.

Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter kan idømme en bod og efterbetaling af løn mv. for brud på overenskomsten. Efter lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter kan domme og forlig indgået for Arbejdsretten eller faglige voldgifter fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse.

Efter aftalelovens § 36 kan en individuel aftale ændres eller tilsidesættes helt eller delvis, hvis den vil være urimelig eller i strid med redelig handlemåde at gøre gældende. Da det beror på en meget konkret vurdering, og da retspraksis er sparsom, kan der ikke siges noget generelt om, hvad der er en urimelig løn.

For så vidt angår statistiske oplysninger om løn, er Danmark Statistik ansvarlig for dataindsamling i Danmark. Danmarks Statistik offentliggør årligt oplysninger om lønmodtagernes lønninger fordelt efter uddannelse, arbejdsfunktion, område, branche og alder for hele arbejdsmarkedet. Statistikken omfatter lønmodtagere ansat på normale vilkår i den offentlige sektor og i virksomheder/organisationer med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, dog ikke virksomheder i landbrug og fiskeri.

Danmarks Statistik behandler også data fra SKAT's indkomstregister, som indeholder oplysninger for alle lønmodtagere der arbejder i danske virksomheder, herunder også personer der bor i udlandet.

Danmarks Statistik registrerer ikke oplysninger om overenskomster mellem arbejdsgivere og faglige organisationer.

7. Konsekvenser

Lovgivningsmæssige konsekvenser

Det fremgår af forslaget, at medlemsstaterne kan overlade implementeringen af direktivet til arbejdsmarkedets parter, hvis de i fællesskab anmoder herom. I overensstemmelse med TEUF artikel 153, stk. 3, skal staten dog være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i det pågældende direktiv. Det vil sige, at staten om nødvendigt skal lovgive, hvis direktivet giver rettigheder til lønmodtagere, som de ikke har i medfør af overenskomster. Det afhænger således særligt af, at det gøres helt klart, at artikel 11 om håndhævelse ikke giver lønmodtagere en individuel påtaleret til at håndhæve en overenskomst ud over den mulighed, der i dag eksisterer efter Arbejdsretsloven. Det kan ikke udelukkes, at det vil være nødvendigt med lovgrundlag for tilvejebringelse af data i henhold til artikel 10.

Det fremgår af direktivforslaget, at såfremt overenskomstdækningen på arbejdsmarkedet kommer under 70 procent af arbejdstagerne, skal medlemsstater sørge for en ramme for grundforudsætninger for kollektive overenskomstforhandlinger, enten ved lov efter høring af arbejdsmarkedets parter eller efter aftale med dem, og

udarbejde en handlingsplan til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger. Danmark har dog allerede en række ”grundforudsætninger” i form af hovedaftaler på arbejdsmarkedet, Arbejdsretsloven, Forligsmandsloven, mm.

Konsekvenser for arbejdsmarkedet

På det foreliggende grundlag vurderes forslaget potentielt at kunne få konsekvenser for den danske arbejdsmarkedsmodel på trods af forsikringer fra Kommissionen om det modsatte. Rækkevidden er fortsat uklar og vil afhænge af direktivets endelige udformning.

Økonomiske konsekvenser og konsekvenser for erhvervslivet

Med henvisning til ovenstående er det ikke muligt på det foreliggende grundlag at vurdere de økonomiske konsekvenser.

I forslaget lægges der op til, at medlemsstaterne skal fremlægge statistik og oplysninger om mindstelønninger opgjort efter køn, alder, handicap, virksomhedens størrelse og sektor. Det skal afdækkes, hvor stor en administrativ byrde dette krav vil udgøre for erhvervslivet.

Andre konsekvenser og beskyttelsesniveauet

En vedtagelse af forslaget skønnes ikke at have andre væsentlige konsekvenser og ventes ikke at berøre beskyttelsesniveauet i Danmark.

8. Høring

Kommissionens direktivforslag er sendt til høring hos EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold. Der er modtaget høringssvar fra Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), KL, Danske Regioner, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (MEDST) (som arbejdsgiver), Akademikerne, Ledernes Hovedorganisation (Lederne), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) samt ITD – Brancheorganisation for den danske vejgodstransport, ITD Arbejdsgiver (samlet herefter ITD).

Høringssvar fra medlemmerne af EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold er opsummeret nedenfor.

Hjemmel

FH vurderer generelt, at direktivforslaget er stærkt problematisk og kan få alvorlige konsekvenser for den danske arbejdsmarkedsmodel. FH vurderer ikke, at der er hjemmel til at fremsætte forslag om løn, men at TEUF art. 153, stk. 5, undtager løn fra regulering. FH anser det for at være yderst problematisk, at Kommissionen ikke respekterer undtagelsen i traktaten og er bekymret for, at lovgivning på dette område vil blive starten på en glidebane, og at EU vil kunne lovgive om andre elementer i artikel 153, stk. 5. FH bemærker, at ændringer i teksten i direktivforslaget ikke vil ændre på problemstillingen i forhold til hjemmel, hvorfor det ikke er muligt for FH at pege på ændringsforslag, der vil gøre direktivforslaget acceptabelt. FH henviser endvidere til Den Sociale Søjle og bemærker, at den blev vedtaget med en udtrykkelig forsikring om, at søjlen ikke er juridisk bindende.

DA bemærker med henvisning til Lissabontraktaten, at EU ikke har kompetence til at beskæftige sig med medlemsstaternes lønforhold, og at lønforhold er et anliggende, som suverænt er forbeholdt medlemsstaterne. DA bemærker, at forslaget er konstrueret på en kunstig måde, hvor mindsteløn skal reguleres indirekte gennem EU-fastsatte kriterier, krav om indrapportering af lønstatistik og krav om handlingsplaner m.v. DA anfører, at Kommissionens forsøg på at omgå den manglende hjemmel i traktaten har resulteret i et usammenhængende og uklart forslag, der tvinger medlemsstaterne til at lovgive om lønforhold og efterlader en meget stor risiko for, at det fremover bliver EU-Domstolen, der afgør, om kollektive overenskomster i Danmark lever op til EU-fastsatte standarder.

KL er af den opfattelse, at Kommissionen med henvisning til TEUF artikel 153, stk. 1, litra b, og stk. 2, fortsat ikke i tilstrækkelig grad har redegjort for direktivets juridiske grundlag, dels fordi der kan rejses spørgsmål om, hvorvidt der er tale om ”arbejdsvilkår”, og dels fordi det gennem et direktiv ikke kan garanteres, at EU-Domstolen ikke senere vil fortolke på, hvad rammebetingelserne for en passende mindsteløn er og herved påvirke løndannelsen. KL er således meget bekymret for, at det vil føre til en glidebane i forhold til, hvor langt EU kan gå i forhold til spørgsmålet om løndannelse i Danmark.

Danske Regioner bemærker, at det er uklart, hvorvidt Kommissionen har hjemmel til at indføre det foreslåede direktiv om mindsteløn og er bekymret for, at initiativet om mindsteløn kun er det første i en række af initiativer, hvor rækkevidden for EU-direktiver om arbejdsmarkedsforhold udvides til områder, der er væsentlige i forhold til den danske model, og som håndteres af arbejdsmarkedets parter. Danske Regioner finder, at der er tale om en glidebane i forhold til EU’s kompetence, og at forslaget bør afvises.

Akademikerne bemærker, at direktivet ikke respekterer TEUF artikel 153, stk. 5, ligesom Akademikerne ikke finder, at direktivforslaget ligger inden for rammerne af de beføjelser, der er overladt til EU i den danske tiltrædelseslov.

Lederne finder ikke, at Kommissionen har lovhjemmel til direktivforslaget og er af den overbevisning, at forslaget vil være så ødelæggende for den danske model, at det ikke fremtidigt vil være muligt at opretholde modellen i sin eksisterende form. Lederne er af den opfattelse, at direktivet, som er meget vidtrækkende, ud fra et legalitetshensyn bør hvile på et klart - og uomtvisteligt - juridisk grundlag, hvilket Lederne ikke anser, at det nuværende grundlag lever op til.

FA stiller tillige spørgsmålstejn ved hjemmelsgrundlaget, idet FA angiver, at Kommissionens forslag rejser bekymring for, i hvilket omfang EU-lovgivning om løn er i overensstemmelse med TEUF artikel 153, der overlader regulering af løn til arbejdsmarkedets parter.

MEDST vurderer ikke, at der er hjemmel i TEUF artikel 153, stk. 5 til et direktiv, der vedrører lønforhold og angiver, at det medfører en risiko for at skabe præcedens for yderligere regulering af denne bestemmelses undtagelser, herunder organisationsret og retten til kollektive kampskridt.

ITD bemærker, at Kommissionens forslag balancerer ønsket om forbedring af arbejdsvilkår over for Kommissionens manglende kompetence til direkte at påvirke lønniveauer i medlemsstaterne ved at sikre, at medlemsstaterne bliver forpligtet, samtidig med at forslaget fremlægges med stor respekt for de forskellige landes arbejdsmarkedsmodeller.

Direktivets formål

FH, DA, KL og Akademikerne bakker op om formålet med Kommissionens initiativ. FH, DA og KL bemærker, at forslaget ikke er proportionelt eller løser de problemer, det sigter på at løse. FH foreslår, at man ser på andre veje til at nå målet om at sikre adgang til rimelige mindstelønninger og fremme af kollektive aftaler og øget overenskomstdækning.

KL og FA ser helst, at problemstillingerne bliver håndteret gennem det europæiske semester, hvor Kommissionen kan give landespecifikke anbefalinger. Her vil medlemsstaterne kunne bruge den åbne koordinations metode til at fremme passende lønniveauer, ud fra forholdene i de enkelte medlemsstater, og på en mindre indgribende måde end den, Kommissionen anvender.

ITD bakker op om initiativer, der kan være med til at forbedre arbejdsvilkår for chauffører og personale ansat i transportsektoren, og som samtidig bekæmper social dumping. ITD finder det positivt, at Kommissionen med sit forslag ønsker at fremme opbygningen og styrkelsen af arbejdsmarkedets parter evne til at indgå i kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse på sektorplan eller tværfagligt plan med henblik på at øge den kollektive overenskomstdækning.

Direktivets indhold

KL anerkender, at Kommissionen i artikel 1, stk. 3, har forsøgt at undtage medlemsstater, hvis lønfastsættelse alene sker gennem kollektive overenskomster. Indhold og rækkevidde vil dog i sidste ende være op til EU-Domstolen at afgøre, hvorfor KL ikke føler sig tilstrækkeligt betrykket i, at direktivet ikke får en konsekvens for den danske model og løndannelsen på det kommunale arbejdsmarked. FH bemærker i forhold til samme bestemmelse, at indholdet ikke betyder, at Danmark er undtaget fra at leve op til bestemmelserne i direktivet, men at Danmark – med henvisning til, at direktivet skal sikre ”arbejdstageres adgang til beskyttelse af mindstelønninger i form af lønninger fastsat ved kollektive overenskomster eller i form af en lovbestemt mindsteløn, hvor en sådan findes” – ikke kan leve op til krav om, at alle arbejdstagere er sikret en mindsteløn. FH bemærker, at en vedtagelse af direktivet, kan føre til, at Danmark må indføre lovgivning for at leve op til formålet med direktivet. DA bemærker, at bestemmelsen efterlader stor usikkerhed i forhold til lønmodtagere, der hverken er dækket af en kollektiv overenskomst eller lovbestemt mindsteløn, og at der er en betydelig risiko for, at Danmark kan blive nødt til at regulere disse lønmodtageres lønvilkår gennem lovgivning. Akademikerne bemærker ift. artikel 1, stk. 3, at skulle direktivet blive vedtaget, vil det være helt centralt, at det til stadighed sikres, at der ikke består nogen pligt til at lovgive om mindstelønninger i medlemsstater, hvor lønfastsættelsen sikres ved kollektive overenskomster, heller ikke ved eventu-

elle efterfølgende ændringer af direktivet. FA bemærker med præambel 4's henvisning til den sociale søjle, at der åbnes op for "dynamisk fortolkning" af direktivet fra EU-Domstolens side, og dermed risikerer denne betragtning at underminere undtagelsen i artikel 1, stk. 3, og dermed at underminere kollektive aftalemodeller som den danske model.

ITD bemærker, at man er glad for, at forslaget ikke pålægger Danmark at indføre en mindsteløn, og at der med forslaget indføres en klar skelnen mellem de forskellige landes arbejdsmarkedsmodeller, når det kommer til forpligtelserne, således at der tages hensyn til medlemsstaternes traditioner og love på deres respektive arbejdsmarkeder.

DA bemærker i forhold til artikel 2 om direktivets anvendelsesområde, at det kan medføre uklarhed, som giver mulighed for, at EU-Domstolen på et senere tidspunkt vil forholde sig autoritativt til spørgsmålet om, hvem der kan støtte ret på direktivet.

FH, DA og KL, Akademikerne, FA fremhæver alle direktivets artikel 4 (om fremme af kollektive forhandlinger) og 11 (om ret til genoprejsning og beskyttelse mod ugunstig behandling) og anfører, at ansvaret for områder i Danmark, der i dag hører under parternes kompetence, hermed vil overgå til regeringen, og derved fratage arbejdsmarkedets parter deres autonomi. Fx ved at forpligte regeringen til at lave en offentlig handlingsplan for at fremme kollektive forhandlinger. Selvom det er nævnt i forslaget, at rammen om de kollektive forhandlinger kan ske efter aftale med parterne, er direktivet rettet mod medlemsstaterne, og det vil betyde, at det bliver regeringen, der har ansvaret for overenskomstdækningen i Danmark. DA understreger, at pligten til at sikre regler for konfliktløsning m.v. i artikel 11 ikke er betinget af, at overenskomstdækningen falder til under 70 procent. DA fremhæver, at lovregulering om adgangen til at få behandlet sager om mindsteløn i kollektive overenskomster vil bryde med den arbejdsdeling, der er i Danmark mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system, hvor denne type regler er fastsat ved aftale og ikke ved lovgivning. KL er bekymret for, hvilke konsekvenser bestemmelsen kan få for det fagretlige system i Danmark samt EU-Domstolens potentielle fortolkning. Bestemmelsen kan ifølge KL medføre store udfordringer i forhold til de principper, som det fagretlige system bygger på. Såfremt staten bliver pålagt at sikre en rettlighed for alle lønmodtagere, vil det sætte systemet under et stort pres. FA bemærker, at artikel 11, stk. 2, handler om beskyttelse af tillidsrepræsentanter, som hører hjemme i de kollektive overenskomster under ingen omstændigheder bør fastsættes ved lovgivning.

MEDST fremhæver tillige direktivets artikel 4 og bemærker, at der er en risiko for regulering af den danske aftalemodel.

For så vidt angår grænsen på 70 procent i artikel 4, stk. 2, angiver KL og Akademikerne, at det er uklart, hvordan de 70 procent skal beregnes. Det er ifølge KL afgørende, om 70 procent-overenskomstdækningen inkluderer alle arbejdstagere i Danmark, eller om det skal opgøres på sektorer eller brancher. Formuleringen åbner op for, at EU-Domstolen kan fortolke dette forhold bredt og til mulig skade for den danske model.

DA og KL anfører, at formålet med, indholdet og konsekvenserne af artikel 9 om udbud synes uklare.

I forhold til direktivets artikel 10 om monitorering og dataindsamling stiller KL spørgsmål ved de data, der skal indhentes, herunder om ansatte der er medlem af en faglig organisation. DA finder det uklart, hvad formålet er med indrapporteringspligten, og hvad Kommissionen skal bruge oplysningerne til, når de ikke kan pålægge bestemte lønniveauer i medlemsstaterne. Desuden anfører DA, at forslaget vil pålægge erhvervslivet nye byrder, som henset til det uklare formål er uforholdsmæssigt store.

ITD finder, at det er et godt og vigtigt element, at Kommissionen ønsker et nærmere indblik i lønniveauerne i de forskellige medlemsstater. Det er for ITD en forudsætning for et velfungerende indre marked, at der på EU-plan vedtages lovgivning, som hæver niveauet på de nationale arbejdsmarkeder, da situationen på andre landes arbejdsmarkeder har stor betydning for danske virksomheder, som opererer på det samme marked.

FH, DA og KL, FA, Lederne lægger vægt på, at mange uklarheder i direktivet – bl.a. om evt. individuelle rettigheder, anvendelsesområdet og definitioner – i tvivlstilfælde vil efterlade fortolkningsrum til EU-Domstolen. Det anføres, at det ikke kan garanteres, at EU-Domstolen vil holde sig fra at fortolke på bestemmelser om forhold, som i Danmark udelukkende bliver håndteret af arbejdsmarkedets parter gennem kollektive overenskomster og aftaler.

MEDST bemærker tillige, at man ikke er blevet overbevist af Kommissionens forsøg på at forsikre imod efterfølgende afgørelser fra EU-Domstolen og henviser til, at EU-Domstolen har en historie for udvidende fortolkninger.

KL og Akademikerne finder det uklart, om direktivet giver en individuel rettighed, der giver den enkelte lønmodtager mulighed for at føre en sag ved EU-Domstolen vedrørende en medlemsstats manglende overholdelse af rammerne for en passende mindsteløn.

Nærhedsprincippet

DA opfordrer Folketinget til grundigt at vurdere, om forslaget fra Kommissionen iagttager nærhedsprincippet. Det er DA's vurdering, at målet bedst vil kunne løses nationalt.

ITD er glad for, at forslaget ikke pålægger Danmark at indføre en mindsteløn, og at der med forslaget indføres en klar skelnen mellem de forskellige landes arbejdsmarkedsmodeller, når det kommer til forpligtelserne, således at der tages hensyn til medlemsstaternes traditioner og love på deres respektive arbejdsmarkeder.

Opfordring til den danske regering

FH opfordrer den danske regering til at arbejde imod EU-lovgivning om løn, da en manglende respekt for undtagelsen i Traktatens art. 153, stk. 5, vil være begyndelsen på en glidebane, der kan skade den danske arbejdsmarkedsmodel.

KL forventer, at Rådets Juridiske Tjenestes gennemgang af det juridiske grundlag vil vise, at EU ikke har det fornødne juridiske grundlag til at vedtage direktivet. I givet fald mener KL, den danske regering bør overveje at trække det gule kort – mekanismen for kontrol med anvendelsen af nærhedsprincippet.

Med henvisning til manglende hjemmelsgrundlag og uden klare undtagelser opfordrer Lederne regeringen til at forhindre, at direktivforslaget vedtages.

MEDST henstiller til, at Beskæftigelsesministeriet indtager en kritisk position over for Kommissionens nyeste version af et initiativ om fair minimumsløn, både ift. indholdet af direktivforslaget men også hvorvidt der er hjemmel til at vedtage direktivet.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Siden forslagens fremsættelse er der afholdt 11 arbejdsgruppemøder om sagen i Rådet. Mange lande er skeptiske over for forslaget eller har endnu ikke gjort deres principielle holdning op, ligesom der er behov for fortsatte afklarende/tekniske drøftelser. Forslaget er derfor sat på dagsordenen i form af en fremskridtsrapport og politisk debat på EPSCO-rådsmødet den 14. juni 2021.

En betydelig gruppe af medlemsstater bakker op om Kommissionens forslag og giver udtryk for, at de ønsker at fastholde ambitionsniveauet fra Kommissionens udspil. Denne gruppe fremhæver forslaget som et væsentligt element i et sikre et mere socialt Europa og opadgående social konvergens.

En betydelig gruppe af medlemsstater har under behandlingen i Rådet udtrykt skepsis over for forslagens omfang og rækkevidde, herunder om Kommissionens forslag som sådan eller i hvert fald dele af forslaget overskrider de traktatmæssige grænser på området. Mange medlemsstater lægger i den forbindelse vægt på, at forslaget som følge af den begrænsede EU-kompetence alene kan udgøre en ramme for lønfastsættelsen, der kun forpligter til processer og ikke til bestemte resultater. Der forventes at være bred enighed om, at i hvert fald artikel 6 vedrørende varierende og nedsatte satser for lovbestemte mindstelønninger går videre end EU's kompetence, ligesom andre bestemmelser og nogle betragtninger bør justeres for at understrege den nationale kompetence til at fastsætte lønnen.

Samtidig er der blevet sat spørgsmål ved, om forslaget i tilstrækkelig grad tager højde for og respekterer de forskellige lønfastsættelsessystemer i medlemsstaterne. Danmark og Sverige har under behandlingen af forslaget tydeligt givet udtryk for, at et forslag ikke må risikere at underminere de velfungerende danske og svenske arbejdsmodeller.

En stor gruppe lande har desuden udvist bekymring i forhold til administrative byrder som følge af de detaljerede krav om indberetning af data i direktivforslaget.

En væsentlig del af de lande, der har udtrykt skepsis over for forskellige elementer, ventes dog at være positivt indstillet over for forslaget med visse justeringer.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen er generelt skeptisk over for, om forslaget kan fremsættes med hjemmel i den bestemmelse, Kommissionen har brugt, idet det fremgår af stk. 5 i artikel 153, at bestemmelsen ikke vedrører lønforhold. Kommissionen har i regeringens optik ikke argumentet tilstrækkeligt for, at der kan fremsættes et forslag om rammer for mindsteløn, når blot forslaget ikke direkte regulerer niveauet for løn. På den baggrund har man fra dansk side anmodet om en udtalelse fra Rådets Juridiske Tjeneste vedr. hjemmelsgrundlaget.

Udtalelsen fra Rådets Juridiske Tjeneste er modtaget, og Folketingets Europaudvalg er orienteret om indholdet heri.

Som det fremgår af grund- og nærhedsnotatets afsnit 5, er regeringen desuden delvist uenig i Kommissionens vurdering af, at nærhedsprincippet er overholdt.

Regeringen er enig i, at lønmodtagere i EU skal tjene en løn, de kan leve for, når de arbejder fuld tid. Regeringen anerkender, at andre EU-lande kan opleve udfordringer med netop dét – og at de lande skal have redskaber der kan hjælpe dem med at fremme lønmodtagerforhold.

Det er nødvendigt, at forslaget tager højde for og fremmer velfungerende løndannelse, ikke mindst arbejdsmarkedets parters rolle i en afbalanceret løndannelse. For arbejdsmarkedets funktion, både nationalt og på EU-plan, såvel som for det indre marked, er det vigtigt, at beslutninger træffes af de interessenter, der er mest berørt og kender området. Dette skaber den nødvendige balance mellem fleksibilitet og arbejdstagernes beskyttelse. I et land som Danmark, er det arbejdsmarkedets parter, der har den rolle, og det er der en lang og stærk tradition for.

Regeringen er derfor imod enhver regulering, der kan underminere den danske arbejdsmarkedsmodel – direkte eller indirekte.

Direktivet har til formål at fastsætte en ramme til fastsættelse af passende mindstelønninger og til arbejdstageres adgang til beskyttelse af mindstelønninger i form af lønninger fastsat ved kollektive overenskomster samt at fremme social dialog i den Europæiske Union.

Regeringen vil være imod bestemmelser, der på sigt kan give individuelle rettigheder for arbejdstagere, og vil derfor særligt arbejde for, at det gøres helt klart, at artikel 11 om håndhævelse ikke kan give grundlag for at en arbejdstager, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst og derfor påstår ikke at have ret til en passende aflønning, kan udlede en ret til overenskomstmæssig løn.

Dette er der grund til for bl.a. at undgå konsekvenser, som det kendes fra domstolens praksis vedr. direktiv 2003/88 / EF (arbejdstidsdirektivet). Dette direktivs anvendelsesområde er blevet udbredt som følge af domstolens praksis, hvilket har haft konsekvenser for arbejdsmarkedet i Danmark, for lovgivning såvel som for

overenskomster. Det er meget vigtigt, at et direktiv om tilstrækkelig mindsteløn ikke skaber tilsvarende problemer på området for løndannelse.

Regeringen støtter en sikring af parternes autonomi og vil derfor være imod forslag, der indebærer, at regeringen skal fastsætte rammebetingelser for at sikre en tilstrækkelig overenskomstdækning på arbejdsmarkedet. Ansvaret for overenskomstdækning skal alene bero på arbejdsmarkedets parter.

Regeringen finder umiddelbart, at medlemsstater, hvor løn udelukkende fastsættes ved kollektive overenskomster helt skal undtages fra direktivet. Og særligt også detaljerede krav om indberetning af data. Regeringen stiller sig endvidere kritisk over for behov og formål med så detaljeret en indberetningspligt i forhold til formålet med direktivet.

Regeringen finder, at systemer, hvor lønninger udelukkende fastsættes gennem kollektive forhandlinger, skal respekteres fuldt ud gennem hele direktivet, også i forhold til gennemførelsen, hvor det skal være muligt at overlade hele implementeringen til arbejdsmarkedets parter og dermed sikre parternes autonomi.

Regeringen er imod enhver regulering, der kan underminere den danske arbejdsmarkedsmodel – direkte eller indirekte. Regeringen finder det derfor positivt, at drøftelserne i Rådet trods alt går i retning af at tydeliggøre, at det er medlemsstaternes kompetence at fastlægge lønnen. Regeringen er ikke fuldt ud overbevist om, at der er hjemmel til et forslag, selv om det alene fastlægger nogle rammer, men regeringen støtter forslag, der trækker direktivet i den retning, idet regeringen fastholder en generel skepsis.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Grund- og nærhedsnotat om forslaget til direktiv om passende mindstelønninger i den Europæiske Union blev oversendt til Folketingets Europaudvalg den 23. november 2020.

Siden forslagets fremsættelse er Folketingets Europaudvalg mundtligt orienteret om sagen den 26. november 2020, den 11. marts 2021, den 8. april 2021 og den 6. maj 2021.

6. Forslag til direktiv om bindende løngennemsigtighedstiltag

- Fremskridtsrapport

KOM-nr. (2021) 93 final

Revideret notat. Ændringer ift. grund- og nærhedsnotat af 30. marts 2021 er markeret med streg i venstre margin.

1. Resumé

Kommissionen har den 4. marts 2021 fremlagt forslag til direktiv om at styrke anvendelsen af ligelønsprincippet ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer. Med forslaget ønsker Kommissionen at tackle den vedvarende utilstrækkelige håndhævelse af ligelønsprincippet og at sikre, at princippet overholdes i hele EU. Derfor vil Kommissionen indføre fælles standarder om løngennemsigtighed med henblik på, at arbejdstagere kan gøre deres ret til lige løn gældende. Kommissionen vil også fremme en ensartet anvendelse af nøglebegreber vedrørende lige løn og styrke håndhævelsesmekanismer.

Regeringen ønsker et samfund, hvor mænd og kvinder reelt har lige muligheder, og hvor løn ikke afhænger af køn. Regeringen støtter op om EU's ligelønsprincip samt en effektiv håndhævelse heraf, og regeringen er optaget af at bekæmpe lønforskelle baseret på køn, bl.a. ved at sikre synlighed og information om mænds og kvinders aflønning samt ved at styrke ligelønsarbejdet på alle niveauer.

Samtidig ser regeringen med bekymring på detaljeringsgraden i det nye EU-forslag, idet det potentielt kan udfordre den danske arbejdsmarkedsmodel og medføre unødige byrder for erhvervslivet. Danmark har en stærk og langvarig tradition for, at løn- og arbejdsvilkår reguleres af arbejdsmarkedets parter gennem kollektive overenskomster og uden indblanding fra regering og Folketinget. Det sikrer fleksibilitet og tilpasningsdygtighed i forhold til udviklingen på arbejdsmarkedet, en passende lønudvikling og en afbalancering af begge parter interesser. Det er nødvendigt, at forslaget tager højde for dette.

Regeringen vil værne om at bevare den danske model, herunder arbejdsmarkedets parter rolle og autonomi i forhold til fortsat at kunne fastlægge løn- og arbejdsvilkår tilpasset udviklingen på det danske arbejdsmarked. Regeringen har således visse bekymringer i forhold til, om det omfattende og detaljerede forslag, herunder de meget detaljerede håndhævelses- og tilsynsbestemmelser, er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.

Regeringen vil arbejde for, at nye tiltag kan implementeres gennem kollektive aftaler, og ser umiddelbart behov for, at der i videre omfang må sikres respekt for forskellige nationale modeller og for arbejdsmarkedets parter i forslagets enkelte bestemmelser. Regeringen vil ligeledes have fokus på at tilpasse kravene, så de i højere grad passer ind i et dansk setup med henblik på at mindske de administrative byrder, både for offentlige myndigheder, arbejdsgivere og erhvervsliv. Her tænkes bl.a. på øgede krav til dataindsamling og lønovervågning.

Direktivet vil have lovgivningsmæssige og økonomiske konsekvenser, såvel statsfinansielt som erhvervsøkonomisk som følge af de administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Forslaget er sat på dagsordenen i form af en fremskridtsrapport på EPSCO-rådsmødet den 14. juni 2021.

2. Baggrund

Kommissionen har den 4. marts 2021 fremlagt forslag til 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 løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer. Den danske sprogversion af forslaget er modtaget den 9. marts 2021.

Kommissionen henviser til, at retten til lige løn til kvinder og mænd for samme arbejde eller arbejde af samme værdi er blandt EU's grundlæggende traktatfæstede principper. Kravet er tillige beskyttet i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv (Direktiv 2006/54/EF¹), som siden er suppleret af Kommissions henstilling fra 2014 om løngennemsigthed². På trods af denne retlige ramme er lønforskellen mellem kønnene i EU fortsat opgjort til omkring 14 pct.

Kommissionen henviser også til sin evaluering fra 2020 og flere andre rapporter, der bekræfter, at ligelønsprincippet ikke anvendes eller håndhæves hensigtsmæssigt i praksis, og at der i mange medlemsstater er mangel på løngennemsigthed.

Retsgrundlaget for forslaget er artikel 157, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), og forslaget er omfattet af den almindelige lovgivningsprocedure og skal vedtages af både Rådet og Europa-Parlamentet.

Under det portugisiske formandskab er der afholdt fem arbejdsgruppemøder under Rådet. Medlemsstaterne har haft mulighed for at stille afklarende spørgsmål til forslaget frem til og med kap II (art. 1-11).

3. Formål og indhold

3.1 Formål

Med forslaget ønsker Kommissionen at tackle den vedvarende utilstrækkelige håndhævelse af ligelønsprincippet og at sikre, at princippet overholdes i hele EU. Derfor foreslår Kommissionen fælles standarder om løngennemsigthed med henblik på, at arbejdstagere kan gøre deres ret til lige løn gældende. Kommissionen ønsker også at fremme en ensartet anvendelse af en række nøglebegreber vedrørende lige løn og at styrke håndhævelsesmekanismerne.

¹ Direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv

² Kommissionens henstilling 2014/124/EU om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed.

Løngennemsigtighed giver ifølge Kommissionen arbejdstagere mulighed for at op-dage og bevise mulig forskelsbehandling baseret på køn. Den kaster lys over køns-skævheder i lønsystemer og jobklassificering, hvilket kan øge bevidstheden og sti-mulere debatten om årsagerne til strukturelle lønforskelle mellem kønnene. Løn-gennemsigtighed kan udløse revision af ligestillingspolitikker på virksomhedsni-veau og fremme tættere samarbejde mellem arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsen-tanter. Det er med dette udgangspunkt, at Kommission ønsker at indføre nye og mere detaljerede regler for at sikre overholdelse af ligelønsprincippet.

Kommissionen ser forslaget som del af en bredere pakke af foranstaltninger og ini-tiativer, hvis formål er at håndtere de grundlæggende årsager til lønforskelle mel-lem kønnene og at styrke kvinders økonomiske indflydelse og status.

3.2 Indhold

Det foreslåede direktiv består af 34 bestemmelser, inddelt i fire kapitler, med føl-gende indhold:

Kapitel I indeholder generelle bestemmelser om formål, anvendelsesområde, defi-nitioner og samme arbejde og arbejde af samme værdi:

- Det foreslåede direktiv fastsætter minimuskraft for at styrke anvendelsen af li-gelønsprincippet samt forbuddet mod forskelsbehandling, navnlig ved hjælp af løngennemsigtighed og styrkede håndhævelsesmekanismer.
- Det foreslåede direktiv finder anvendelse på offentlige og private arbejdsgivere samt på alle arbejdstagere, som har en ansættelseskontrakt eller er i et ansættel-sesforhold.
- Det foreslåede direktiv definerer en række udtryk og begreber med henblik på fælles forståelse heraf, såsom løn; lønniveau, lønforskel, kategori af arbejdsta-gere, forskelsbehandling, ligebehandlingsorgan og arbejdstilsyn.
- Det foreslåede direktiv pålægger medlemsstaterne at træffe foranstaltninger for at sikre,
 - at arbejdsgivere har lønstrukturer, der sikrer kvinder og mænd lige løn for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi, samt
 - at der er værktøjer og metoder til at vurdere og sammenligne arbejdets værdi.

Endvidere er der indsat præciseringer under henvisning til EU-Domstolens retspraksis, hvor arbejdstagere kan være i en sammenlignelig situation, uanset de ikke arbejder for samme arbejdsgiver, samt hvor der i mangel af faktisk grundlag kan anvendes et hypotetisk sammenligningsgrundlag.

Kapitel II fastsætter bestemmelser om løngennemsigtighed og indeholder herunder en række nye rettigheder og forpligtelser i tilknytning hertil:

- Ansøgere har ret til at få oplyst lønniveauet for den pågældende stilling, og ar-bejdsgivere må ikke spørge til ansøgeres lønhistorik.
- Arbejdsgivere skal have en tilgængelig beskrivelse af de kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte løn og karriereudvikling.

- Arbejdstagere har på anmodning ret til at få oplysninger fra deres arbejdsgiver, for at de kan vurdere, om de aflønnes på en ikke-diskriminerende måde i forhold til andre arbejdstagere i organisationen, evt. via deres repræsentant eller et ligebehandlingsorgan. Arbejdstagere må ikke forhindres i at offentliggøre deres løn, men arbejdsgiveren kan kræve, at anvendelsen af de udleverede oplysninger begrænses til håndhævelsen af retten til lige løn.
- Arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere skal gøre visse overordnede oplysninger offentligt tilgængelige omkring lønforskellen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere. Mere specifikke og følsomme oplysninger skal være til rådighed for arbejdstagerne og deres repræsentanter, mens arbejdstilsyn og ligebehandlingsorgan kan indhente disse oplysninger. Der skal ske dataindsamling og offentliggørelse ved det nationale overvågningsorgan udpeget efter artikel 26, herunder med mulighed for at sammenligne data mellem arbejdsgivere, sektorer og regioner. Arbejdstagerne og deres repræsentanter, arbejdstilsyn og ligebehandlingsorganer kan anmode arbejdsgiveren om at præcisere og uddybe oplysningerne, ligesom arbejdsgiveren forpligtes til at rette op på lønforskelle, der ikke kan begrundes i objektive og kønsneutrale faktorer.
- Arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere skal som udgangspunkt i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter foretage fælles lønvurdering:
 - a) Når der er en forskel i den gennemsnitlige løn mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere på mindst 5 pct. i en given kategori af arbejdstagere, og
 - b) Når arbejdsgiveren ikke har begrundet en sådan lønforskel med objektive og kønsneutrale faktorer.
- Arbejdsgiveren skal stille disse vurderinger til rådighed for arbejdstagerne, arbejdstagerrepræsentanterne, overvågningsorganet, ligebehandlingsorganer og arbejdstilsynet og er forpligtet til at rette op på uforklarede lønforskelle.
- Det forslåede direktiv præciserer, at der gælder databeskyttelse ved videregivelsen af personoplysninger, og at disse ikke må anvendes til andre formål end til gennemførelse af ligelønsprincippet. Medlemsstaterne kan begrænse adgangen til oplysninger, hvor der er tale om identificerbare medarbejderes løn.
- Det forslåede direktiv søger at fremme social dialog, og at rettigheder og pligter i henhold til direktivet drøftes med arbejdsmarkedets parter.

Kapitel III indeholder bestemmelser om retsmidler og håndhævelse:

- Medlemsstaterne skal sikre, at arbejdstagere, der mener sig krænket, og de, der handler på deres vegne, har klageadgang til retslige instanser med henblik på håndhævelse af rettigheder og pligter vedrørende ligelønsprincippet, også efter ansættelsesforholdets ophør.
- Medlemsstater skal sikre, at foreninger, organisationer, ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter eller andre juridiske enheder kan føre sager om ligeløn. Ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter kan handle på vegne af eller til støtte for arbejdstagere med deres samtykke.
- Medlemsstaterne skal sikre, at enhver skadelidt arbejdstager har ret til at kræve godtgørelse eller erstatning, inkl. ret til morarenter. Hverken erstatning eller godtgørelse må begrænses til et beløbsloft.

- Medlemsstaterne skal sikre, at domstole eller andre kompetente myndigheder på anmodning fra sagsøger og på sagsøgte regning kan udstede påbud om:
 - (a) at tilsidesættelsen af en rettighed eller forpligtelse vedrørende ligelønsprincippet skal bringes til ophør;
 - (b) at sagsøgte skal træffe nødvendige strukturelle eller organisatoriske foranstaltninger.
- Overholdes disse påbud ikke, skal der pålægges tvangsbøder.
- Medlemsstaterne skal som udgangspunkt sikre, at når arbejdstagere, der betragter sig som krænket, påviser faktiske omstændigheder, som skaber formodning for forskelsbehandling, påhviler det sagsøgte at modbevise det. Særligt når en arbejdsgiver har tilsidesat nogle af de rettigheder eller pligter knyttet til løngennemsigthed i det forslaget, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at der ikke har været forskelsbehandling. Enhver evt. tvivl skal komme sagsøgeren til gode. Dog er det ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan indføre gunstigere bevisregler. Medlemsstaterne kan unklade at pålægge delt bevisbyrde, hvor det påhviler domstolen eller det kompetente organ selv at belyse sagens faktiske omstændigheder. Bestemmelsen gælder i sin helhed som udgangspunkt ikke straffesager.
- Medlemsstaterne skal sikre, at domstole eller kompetente myndigheder kan pålægge sagsøgte at fremlægge relevante beviser, evt. mod beskyttelse af fortrolige oplysninger. Også her kan medlemsstaterne opretholde eller indføre regler, der er gunstigere for sagsøgerne.
- Medlemsstater skal fastlægge regler om forældelsesfrister, herunder at disse ikke løber, før overtrædelsen af ligelønsprincippet er ophørt, og før sagsøger er eller burde være bekendt med overtrædelsen. Forældelsesfristerne skal mindst være fastsat til tre år.
- Sagsøgere, der får medhold, skal have ret til at kræve rimelige sagsomkostninger dækket, herunder advokat- og eksperthonorar mv. Sagsøgte, der får medhold, kan alene kræve sagsomkostninger dækket, hvis kravet var fremsat i ond tro, var klart ubegrundet, eller hvis manglende dækning ville være åbenbart urimelig.
- Medlemsstater skal fastlægge sanktioner for overtrædelse, herunder et minimumniveau for bøder, og niveauet af bøderne skal tage højde for:
 - (a) Overtrædelsens alvor og varighed;
 - (b) Arbejdsgivers intention eller forsømmelse;
 - (c) Andre skærpende eller formildende omstændigheder i sagen.
- I tilfælde af gentagne brud skal medlemsstater fastlægge specifikke sanktioner.
- Medlemsstater skal indføre mekanismer om ligeløn i offentlige kontrakter og koncessioner, så overtrædelse af forpligtelserne kan være udelukkelsesgrund.
- Arbejdstagere og deres repræsentanter må ikke behandles mindre fordelagtigt på grund af, at de har udnyttet deres ret til ligeløn.
- Forslaget præciserer, at direktivets regler om håndhævelse og retsmidler finder anvendelse på sager vedrørende enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende ligelønsprincippet som fastsat i artikel 4 i direktiv 2006/54/EF.

Kapitel IV indeholder horisontale bestemmelser, bl.a. om beskyttelsesniveau, ikrafttræden mv. Her angives udvalgte bestemmelser:

- Ligestillingsorganer oprettet i henhold til direktiv 2006/54/EF skal også være kompetente med hensyn til spørgsmål, der falder inden for det forslåede direktivs anvendelsesområde. Samtidig skal medlemsstaterne sikre tæt samarbejde og koordinering mellem ligestillingsorganer og andre organer med tilsynsfunktion på arbejdsmarkedet.
- Medlemsstaterne skal udpege et overvågningsorgan, hvis opgaver omfatter:
 - (a) at øge opmærksomheden omkring ligelønsprincippet samt løngennemsigtheden;
 - (b) at indsamle data modtaget fra arbejdsgivere;
 - (c) at samle data om sager vedrørende løndiskrimination.
- Forslaget præciserer, at direktivet på ingen måde må berøre retten til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster og til at tage kollektive kampskridt i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis.
- Medlemsstaterne skal hvert år rapportere til Kommissionen (Eurostat) ajourførte kønsopdelte data.
- Medlemsstaterne kan overlade arbejdsmarkedets parter at implementere direktivet.
- Medlemsstaterne skal implementere direktivet senest to år efter direktivets ikrafttræden.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Forslaget skal vedtages både af Europa-Parlamentet og Rådet i den almindelige lovgivningsprocedure.

Der foreligger endnu ikke en udtalelse fra Europa-Parlamentet, og tidsplanen for Europa-Parlamentets behandling kendes ikke.

Kommissionen har i forslaget henvist til, at Europa-Parlamentet gentagne gange har opfordret til, at der gøres mere på EU-plan for at forbedre anvendelsen af ligelønsbestemmelserne.

5. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

5.1. Nærhedsprincippet

Kommissionen anfører om nærhedsprincippet, at EU's ligelønsprincip siden 1957 har været traktatfæstet, i dag i art. 157 TEUF, og er nu udtryk for en grundlæggende EU-værdi og menneskerettighed. Kommissionen finder, at evalueringen fra 2020 bekræfter behovet for en koordineret EU-tilgang, for at beskyttelsen på nationalt plan ikke bringes i fare. Der henvises til at nationale løngennemsigthedsforanstaltninger er fragmenterede og sjældne, hvilket medfører øget risiko for konkurrencefordrejning og ulige konkurrencevilkår mellem medlemsstaterne til skade for det indre markeds funktion.

Derfor ser Kommissionen behov for en EU-indsats med henblik på at sikre ensartet beskyttelsesniveau i hele EU og lige vilkår for aktørerne på det indre marked. Endelig gør Kommissionen opmærksom på, at forslaget er baseret på en minimal harmonisering, som giver mulighed for, at medlemsstater kan fastsætte højere standar-

der. Ligesom medlemsstaterne kan overlade gennemførelsen af rettigheder og pligter til arbejdsmarkedets parter i respekt af social dialog, kollektive overenskomstforhandlinger og arbejdsmarkedets parterers autonomi.

Generelt finder regeringen ikke grundlag for at tilsidesætte Kommissionens vurdering af nærhedsprincippet, herunder at der tale om håndhævelse af et eksisterende retsprincip på EU plan, og at målet om ensartet anvendelse og håndhævelse i EU nødvendiggør bindende regler i direktivform.

5.2 Proportionalitetsprincippet

Kommissionen anfører om proportionalitetsprincippet at det hidtil ikke har været muligt at nå målet om en mere effektiv gennemførelse af ligelønsprincippet, hvorfor der ses behov for vedtage supplerende lovgivning på området. Kommissionen angiver, at reglerne ikke går længere end nødvendigt for at sikre arbejdstagernes ret til oplysninger om evt. lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn og mulighed for at forsvare ret til lige løn. Forslaget tager ifølge Kommissionen hensyn til eventuelle omkostninger og byrder for arbejdsgiverne.

Kommissionen mener, at forslaget overlader et råderum for medlemsstaters implementering, herunder af hensyn til mangfoldigheden af arbejdsmarkedsmodeller i EU, og giver medlemsstaterne mulighed for at overlade gennemførelsen til arbejdsmarkedets parter.

Regeringen har visse bekymringer i forhold til, om forslaget overlader et fornødent råderum for forskellige arbejdsmarkedsmodeller, herunder for parternes centrale rolle og autonomi i den danske arbejdsmarkeds model.

6. Gældende dansk ret

Ligelønsprincippet er gennemført i ligelønsloven. Efter lovens § 1 må der ikke pga. køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med loven, og enhver arbejdsgiver skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Forbuddet mod lønmæssig forskelsbehandling gælder herunder for såvel kollektive aftaler, der regulerer lønnen, som for individuelle aftaler om løn. Princippet er oftest direkte indskrevet i de kollektive overenskomster, hvis overholdelse påses af parterne selv. Ligelønsloven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst.

Aftalefriheden på arbejdsmarkedet fritager ikke for forpligtelsen til at overholde ligelønsreglerne, men skal udøves med respekt for ligelønsprincippet. Det forhold, at lønnen er fastsat ved forhandling, kan imidlertid indgå i vurderingen af, om en lønforskel er objektiv. En lønmodtager kan heller ikke give afkald på sine rettigheder efter ligelønsloven.

Er en lønmodtager blevet udsat for lønmæssig forskelsbehandling, har lønmodtageren krav på lønforskellen. Lønmodtageren kan også tilkendes en godtgørelse, som fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Lønmodtagere har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold til, hvem de ønsker.

Ligelønsloven indeholder et forbud mod viktimisering. En arbejdsgiver må således ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling som reaktion på en klage, eller fordi der er fremsat krav om ligeløn eller fordi man har videregivet oplysninger om sin egen løn.

Efter ligelønslovens § 5 a skal virksomheder med mere end 35 ansatte og mindst 10 mænd og 10 kvinder med samme jobfunktion (samme 6-cifrede DISCO-kode) udarbejde kønsopdelt lønstatistik eller anvende den statistik, som de får tilsendt fra enten Danmarks Statistik eller deres arbejdsgiverorganisation. Statistikken skal drøftes med virksomhedens medarbejderrepræsentanter. Disse regler vedtog Folketinget i 2006 med det formål at forbedre synligheden og informationen om mænds og kvinders aflønning på de enkelte virksomheder og dermed styrke ligelønsarbejdet.

Efter ligebehandlingslovens § 16 a gælder der delt bevisbyrde i sager vedr. overtrædelse af blandt andet ligebehandlingslovens § 4, som omhandler retten til lige arbejdsvilkår for mænd og kvinder, herunder løn. Overenskomstbestemmelser, som strider mod § 4 er ugyldige efter ligebehandlingslovens § 11.

Ligebehandlingsnævnet kan behandle klager om overtrædelse af ligelønsprincippet, og Institut for Menneskerettigheder er som led i Danmarks gennemførelse af EU's diskriminationsdirektiver ved lov udpeget til at være nationalt ligebehandlingsorgan i forhold til race og etnisk oprindelse (siden 2003) og i forhold til køn (siden 2011).

Ligebehandlingsnævnet er et uafhængigt og domstolslignende nævn. Det betyder, at nævnet ikke får instruktioner fra ministre eller fra andre om, hvordan de konkrete sager skal behandles eller afgøres. Formålet med nævnet er, at det skal give adgang til let, gratis, fagkompetent og hurtig sagsbehandling af sager om forskelsbehandling. Ligebehandlingsnævnet kan tilkende godtgørelse og underkende afskedigelse i det omfang, det følger af den lovgivning, som Ligebehandlingsnævnet kan træffe afgørelse om. Alle borgere, der mener sig forskelsbehandlet, kan klage til nævnet. Der er krav om, at en klager skal have retlig interesse for at kunne klage til nævnet. Desuden kan Institut for Menneskerettigheder indbringe sager af principiel karakter eller sager af almindelig offentlig interesse for Ligebehandlingsnævnet.

Beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren udarbejder i henhold til ligelønsloven hvert tredje år en redegørelse om indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder.

7. Konsekvenser

7.1 Lovgivningsmæssige konsekvenser

Direktivet vil få lovgivningsmæssige konsekvenser, ikke mindst som følge af forslaget kapitel II om nye individuelle lønmodtagerrettigheder og forpligtelser for

arbejdsgiverne vedrørende løngennemsigthed samt den detaljerede regulering omkring retsmidler og håndhævelse i kapitel III. Uanset at implementering kan overlades til arbejdsmarkedets parter ved kollektive overenskomster, vil der være behov for, at Folketinget vedtager følgelovgivning.

Selvom Danmark allerede har nationale regler, der forpligter virksomheder til at arbejde med kønsopdelt lønstatistik, indeholder direktivforslagets kapitel II en række nye og udvidende elementer, fx ret for alle lønmodtagere til oplysninger om de gennemsnitlige lønniveauer og offentliggørelse af lønforskelle for visse arbejdsgivere. Kønsopdelt lønstatistik er i dag et internt samarbejdsredskab for arbejdet med ligeløn på virksomheder med mere end 35 ansatte. Gennemførelse af direktivets regler om løngennemsigthed vil i udgangspunktet supplere de allerede gældende regler om kønsopdelt lønstatistik.

Det vurderes umiddelbart, at implementeringen af dele af direktivforslagets kapitel III om retsmidler og håndhævelse vil kræve lovændringer, som udgangspunkt i særlovgivningen, fx i ligelønsloven. Forslaget indfører blandt andet omvendt bevisbyrde, hvis arbejdsgiveren ikke lever op til forpligtelserne om løngennemsigthed i direktivet, hvilket er en skærpelse af de gældende regler om delt bevisbyrde. Flere af bestemmelserne i kapitel III giver anledning til fortolkningstvivel, hvorfor det ikke for nuværende er muligt endeligt at vurdere hvilke bestemmelser, der vil kræve lovændringer. Disse uklarheder vil blive søgt afklaret under de tekniske forhandlinger og ved drøftelse med Europa-Kommissionen.

Ændringerne omkring det nationale ligebehandlingsorgan og etableringen af et nationalt overvågningsorgan vurderes også at skulle ske ved lov, men dette skal afklares yderligere. Endvidere må det afklares, hvilke konsekvenser henvisningerne til et arbejdstilsyn med generel tilsynsfunktion på arbejdsmarkedet har, ikke mindst fordi Arbejdstilsynet (AT) primært fører tilsyn med de ansattes sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og tilsyn med udenlandske virksomheders registrering til RUT registret og fører således ikke tilsyn med ansattes lønforhold. Dette vil lægge op til en myndighedskontrol, som umiddelbart forekommer svært forenelig med den danske arbejdsmarkeds model og parternes aftalefrihed og autonomi. Hvis AT skal pålægges at føre tilsyn med ansattes lønforhold, vil det yderligere være en kompliceret opgave, som vil kræve en lovhjemmel, og som vil forudsætte tilføring af yderligere ressourcer til AT for at udføre et sådant tilsyn.

Det står endnu uvist, hvorvidt muligheden for at udelukke enhver økonomisk aktør fra deltagelse i en offentlig udbudsprocedure i art. 21 bør føre til ændringer i dansk lov. En nærmere vurdering af konsekvenserne heraf udestår.

7.2 Konsekvenser for arbejdsmarkedet

På det foreliggende grundlag vurderes forslaget at kunne få konsekvenser for den danske arbejdsmarkedsmodel. Rækkevidden er fortsat uklar og vil afhænge af direktivets endelige udformning. Der indgår således i forslaget elementer, som umiddelbart kan ses som svært forenelige med den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor løndannelsen i vidt omfang overlades til arbejdsmarkedets parter.

Det gælder blandt andet Arbejdstilsynets rolle i forhold til monitorering af arbejdsgiveres udarbejdelse af lønredegørelser og lønvurderinger i art. 8 og 9. Samtidig stiller forslaget også krav om udpegning af et overvågningsorgan til at understøtte gennemførelsen af direktivet og til at indsamle lønredegørelser og -vurderinger, som arbejdsgivere skal udarbejde efter art. 8 og 9. En sådan central overvågningsinstans vil enten forudsætte etablering af en ny myndighed, et nyt organ eller vil kunne ske som udvidelse af mandatet for noget eksisterende. Begge disse elementer ses vanskelige at implementere i forhold til den danske model og parternes autonomi og rolle.

7.3 Økonomiske konsekvenser og konsekvenser for erhvervslivet

Statsfinansielle konsekvenser

Der forudses merudgifter, især som følge af forslagets krav om etablering af et centralt overvågningsorgan og kravet om tildeling af nye opgaver og ressourcer til ligebehandlingsorganet. Som nævnt ovenfor kan der endvidere være økonomiske konsekvenser knyttet til henvisningerne til et arbejdstilsyn med generel tilsynsfunktion på arbejdsmarkedet, herunder i lønspørgsmål.

Konsekvenser for erhvervslivet

Der forventes administrative byrder og økonomiske omkostninger for erhvervslivet, idet der kan være byrder forbundet med forpligtelserne bl.a. til at oplyse om lønforskelle. Kommissionen forventer selv, herunder i den ledsagende konsekvensanalyse, at de forbundne omkostninger vil være beskedne. Kommissionen har ved udformningen søgt at forenkle og reducere byrderne, navnlig for mindre virksomheder. Samtidig peger Kommissionen på en række positive påvirkninger, herunder for virksomheders fortjeneste.

Regeringen har taget initiativ til dialog med arbejdsmarkedets parter om forslagets administrative og økonomiske konsekvenser. Regeringen har herunder inviteret parterne til at indsende deres konkrete vurderinger og beregninger herom.

Fokus retter sig primært mod konsekvenserne af de nye rettigheder og pligter i forslagets kap II om:

- Arbejdsgivere skal oplyse lønniveau for opslåede stilling til jobansøgere.
- Arbejdsgivere med lokale lønpolitikker skal udarbejde en tilgængelig beskrivelse af de kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte løn og karriereudvikling.
- Arbejdsgivere skal tilgængeliggøre oplysninger for medarbejdere med henblik på vurdering af, hvorvidt aflønning sker på en ikke-diskriminerende måde.
- Virksomheder med mindst 250 medarbejdere skal tilgængeliggøre kønsbaseret lønstatistik.
- Et overvågningsorgan, jf. artikel 26, skal indsamle data fra virksomheder, hvilket vil kræve nye indberetninger fra virksomhederne.

Beskæftigelsesministeriet er nu i gang med at analysere parternes bidrag til brug for vurderingen af de forventede omkostninger.

7.4 Andre konsekvenser og beskyttelsesniveauet

En vedtagelse af forslaget skønnes ikke at have andre væsentlige konsekvenser, men vurderes at bidrage til en højere lønmodtagerbeskyttelse.

8. Høring

Kommissionens direktivforslag er den 5. marts 2021 sendt i høring hos EU-Specialudvalget under Beskæftigelsesministeriet for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold. Der modtaget høringssvar fra Akademikerne (AC); Dansk Arbejdsgiverforening (DA); Danske Regioner (DR); Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA); Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH); Kommunerne Landsforening (KL); Lederne (LH); Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (Medst).

FH har desuden afgivet et supplerende høringssvar, hvorfor afsnittet om FH's holdning er opdateret.

Høringssvar er vedlagt og gennemgås her i hovedtræk:

AC hilser generelt forslaget velkomment, herunder at det vil styrke den enkeltes indsigt i lønoplysninger på arbejdspladsen samt give bedre muligheder for at sammenligne job af samme værdi. Åbenhed om løn er et vigtigt redskab til fremme af ligeløn på arbejdspladsen og kan være med til at synliggøre og dokumentere forskelle også ift. en kønsmæssig ubalance i tildeling af tillæg.

AC bemærker mere specifikt:

- **Lønbegrebet:** Metoden til opgørelse af løn er ikke præciseret. Der er fx behov for at præcisere, at løn skal opgøres på en kønsneutral måde, herunder at der tages højde for barselsfravær. Det er vigtigt, at virksomheder forpligtes på et ensartet og kønsneutralt lønbegreb, ”en standardberegnet timefortjeneste”, da det muliggør sammenligninger af løn mellem forskellige grupper af lønmodtagere, uanset hvor meget overarbejde eller fravær de hver især måtte have (Lønkommissionen).
- **Virksomhedsstørrelse:** AC foreslår, at krav om løngennemsigtighed ikke kun skal gælde for store virksomheder, dvs. virksomheder med over 250 ansatte, men også for små og mellemstore virksomheder, dvs. med 50-250 ansatte. Disse virksomheder udgør 99 pct. af alle virksomheder i EU. AC gør opmærksom på, at Danmark har regler om kønsopdelt lønstatistik for virksomheder med mindst 35 ansatte, og med mindst 10 kvinder og 10 mænd med samme arbejdsfunktion.
- **Ansattes ret til information om løn:** Det bør præciseres, hvilke personer, der indgår i gruppen af ansatte med ”ligeværdigt” arbejde, dvs. hvilke kriterier, der kan indgå i arbejdsgiveres vurdering.

DA finder, at forslaget giver anledning til skepsis. Efter DA's opfattelse er forslaget ikke umiddelbart egnet til rette op på de generelle lønforskelle mellem mænd og kvinder i EU. Det skyldes, at direktivet ikke handler om de egentlige årsager til lønforskellen mellem mænd og kvinder, dvs. kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Det er uklart, hvad det præcis er for et ligelønsproblem, man ønsker at håndtere, og Kommissionen har ikke sandsynliggjort, at forslaget faktisk vil have betydning for

udfordringerne med forskellen i mænd og kvinders aflønning. Uden disse oplysninger er det reelt ikke muligt fuldt ud at vurdere, hvorvidt forslaget holder sig inden for nærheds- og proportionalitetsprincippet i EU-retten.

DA finder, at en række af forslagets bestemmelser indebærer indgreb i rent nationale anliggender i Danmark, og at det sker på en meget indgribende måde. Det gælder særligt bestemmelserne i forslagets artikel 4, som peger i retning af et arbejdsmarked, hvor markedskræfterne er sat ud kraft. Særligt ideen om ”en og samme kilde” til en medarbejders løn er problematisk. Der er lagt op til, at to medarbejdere kan kræve samme løn med henvisning til, at de er omfattet af samme overenskomst, uanset at de arbejder på forskellige virksomheder. Det kan betyde, at lønnen helt fjerner sig fra den enkelte virksomheds situation og markedsvilkår. Derudover bryder det med de eksisterende aflønningsprincipper i overenskomsterne på DA/FH-området, som netop afspejler et hensyn til virksomhedens markedssituation.

Den enkelte medarbejders løn skal efter forslaget ikke længere fastsættes på baggrund af produktivitet eller afspejle udbud og efterspørgsel af kompetencer. Den skal i stedet begrundes ud fra en række kriterier, som i Kommissionens optik er objektive, men som ikke nødvendigvis er relateret til den værdi, vedkommende faktisk bidrager med på virksomheden. Konsekvensen er, at direktivet ikke bare regulerer markedsmæssige skævheder, men mere grundlæggende afmonterer markedsmekanismerne på arbejdsmarkedet.

Derudover lægger direktivet op til, at der fra EU's side sker en omfattende regulering af rets- og myndighedsudøvelse i medlemsstaterne. Der lægges op til at regulere procesformen i det fagretlige system og ved danske domstole i sager om ligeløn. Der stilles krav om nye kontrolorganer, hvilket ikke er overensstemmelse med, at overvågning af ligeløn i Danmark i vid udstrækning sker inden for det fagretlige system. Det betyder, at ikke alene lønbestemmelserne i overenskomsterne, men også håndhævelsen af dem i højere grad bliver et anliggende for EU-Domstolen og ikke – som i dag – arbejdsmarkedets parter og det fagretlige system.

DA har yderligere en række konkrete bemærkninger til direktivets enkelte bestemmelser.

DR bemærker overordnet, at forslaget lægger op til, at sammenligning ikke kun er på lige løn mellem mænd og kvinder i samme sektor, men også på tværs af sektorer. DR kan ikke anerkende, at regionerne skal bære ansvaret for en eventuel strukturel ulige løn fx som følge af differentierede historiske prioriteringer imellem de faglige organisationer i forskellige sektorer. Det er væsentligt for DR, at det ikke kan påberåbes som ulovlig forskelsbehandling i enkeltsager på grundlag af begrebet ”arbejde af samme værdi”, hvis lønforskellen mellem faggrupperne er historisk begrundet. Derfor mener DR, at lønbegrebet, jf. artikel 3, også bør inkludere andre arbejdsgiverbetalte rettigheder, eksempelvis frihed og barsel.

- Parternes autonomi: DR anerkender, at Kommissionen har forsøgt at indtænke arbejdsmarkedets parter rolle i at fremme lige løn mellem mænd og kvinder,

men det er ikke i tilstrækkelig grad lykkedes med at indtænke den danske model og parternes autonomi. I Danmark betyder parternes autonomi, at parterne selv forhandler sig frem til løn og arbejdsvilkår, herunder også lønfastsættelse og lønstrukturer. Det er væsentligt for DR, at direktivet bygger på en forståelse af, at den danske model respekteres, og at det er arbejdsmarkedets parter, og ikke andre aktører, der aftaler løn og lønstrukturer på det regionale arbejdsmarked.

- Lønfastsættelsesmekanismer og lønstrukturer: DR noterer sig, at det ikke er fastlagt, hvad forslaget mener med lønfastsættelsesmekanismer eller lønstrukturer, jf. fx betragtning 15, og opfordrer til, at dette gøres klart i direktivet. Særligt i forlængelse af, at medlemsstaterne i direktivets artikel 4 forpligtes til at sikre, at arbejdsgiverne har indført sådanne lønstrukturer. Dels er det uklart, hvad medlemsstaterne forpligtes til at pålægge arbejdsgiverne, når begrebet ikke er klart, dels vil det bryde med den danske model, hvis staten skal træffe sådanne foranstaltninger. DR forstår forslaget således, at en overenskomst er en lønfastsættelsesmekanisme eller lønstruktur i direktivets forstand. På det regionale område fastlægges lønniveauet i den enkelte overenskomst, hvis dækningsområde enten baseres på uddannelse eller funktion. Idet der ikke findes overenskomster på det regionale område, hvor der i lønfastsættelsen eller lønstrukturerne (lønskalaer) differentieres mellem mandlige og kvindelige ansatte, er det DRs opfattelse, at der på regionale område er lige løn.
- Arbejde af samme værdi: DR mener, at det er uklart, hvorledes ”arbejde af samme værdi”, jf. art. 3, defineres. Heller ikke art. 4 har en tydelig definition af begrebet. DR mener, at direktivet skal indeholde en klar definition af ”arbejde af samme værdi”, især fordi begrebet bl.a. anvendes i forbindelse med implementeringen af direktivets artikel 7 ”ret til oplysninger”, artikel 8 ”redegørelse for lønforskelle mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere” og artikel 9 ”fælles lønvurdering”.
- Administrative omkostninger: DR er enig i, at det er hensigtsmæssigt, at der er transparens vedrørende sammenligninger af mænd og kvinders lønniveauer på stillingsniveau. DR bemærker, at kapitel II vedr. længennemstighed indebærer implementering af tiltag, der pålægger de regionale arbejdsgivere yderligere administrative byrder og omkostninger, fx art. 8 stk. 1, litra a) -g). DR anerkender, at direktivet har forsøgt at overholde proportionalitetsprincippet, idet foranstaltningernes anvendelsesområde varierer med arbejdsgiverstørrelse, men det vurderes samtidig, at de regionale arbejdsgivere kan pålægges uforholdsmæssigt store bureaukratiske omkostninger ved implementering og håndhævelse af direktivet.

FA finder overordnet forslaget så vidtgående, at det rammer skævt i forhold til formålet om at styrke overholdelsen af ligelønsprincippet - og det rejser en række betænkeligheder. FA finder især, at forslagets meget brede sammenligninger, på tværs af virksomheder, og endda med hypotetiske sammenligningsgrundlag, vil ikke tage højde for de faktorer i løndannelsen, der kan forklares. I stedet vil sådanne sammenligninger medvirke til øget mytedannelse om ulige løn, frem for at fremme lige løn for lige arbejde, og forslaget vil komme til at virke imod sit formål. FA gør opmærksom på, at løn fastsættes på arbejdsmarkedet, hvor der - ud over de aftalte regler i overenskomster - også vil være forskelle fra virksomhed til virksomhed begrundet i konkurrence- og markedsmæssige forhold, i geografi mv.

Såkaldte objektive kriterier, hvad enten det drejer sig om uddannelsesbaggrund eller en kollektiv overenskomst, vil ikke i sig selv give noget retvisende billede af et lønniveau, da disse kriterier ikke nødvendigvis er afgørende for den konkrete lønfastsættelse. Forslaget vurderes også at pålægge virksomhederne nye administrative byrder, hvilket bør søges begrænset.

FA har yderligere en række konkrete bemærkninger til direktivets enkelte bestemmelser.

FH ser positivt på forslaget ud fra et ligestillingspolitisk perspektiv, da formålet ligger godt i tråd med FH's mål for udviklingen af en ny 'ligelønsmodel'. Det står klart, at den nuværende danske lovgivning om ligelønsstatistikker ikke er tiltrækkelig til at sikre ligeløn, og der er behov for yderligere tiltag. Dog bør principperne om ligeløn og åbenhed gælde for alle og ikke kun ansatte på de største virksomheder. Art. 4 giver medlemsstaterne en grad af fleksibilitet i valget af værktøjer og metoder, hvilket FH tidligere har efterspurgt.

Imidlertid skal regler og rettigheder, som følger af EU-initiativer, fuldt ud respektere den måde, vi har indrettet det danske arbejdsmarked på. I dette kollektivretlige perspektiv ser FH flere kritiske mangler og problemer ved forslaget:

- Arbejdstagerrepræsentanter: Forslaget anvender udtrykket "arbejdstagerrepræsentanter" frem for fagforeninger eller tillidsvalgte. Det er stærkt bekymrende, da det er fagforeninger, der repræsenterer medarbejderne. Begrebet "arbejdstagerrepræsentanter" er for vagt. Reelt kan arbejdsgiveren selv indsætte disse arbejdstagerrepræsentanter for at omgå fagforeningerne og dermed indgå lempeligere aftaler. Begrebet kan derfor udvande fagforeningens rolle i ligelønsspørgsmålet, uagtet forslagets artikel 27.
- Fagbevægelsens rolle: Forslaget mangler i høj grad at anerkende fagbevægelsens rolle i forhold til fx at håndhæve ligeløn og repræsentere medarbejderne ved førelse af sager. Det er helt afgørende for FH, at de faglige organisationer og tillidsvalgte medarbejderrepræsentanter sikres fuld inddragelse og indflydelse. Som eksempel kan nævnes art. 7, hvor det er afgørende, at fagforeninger og tillidsvalgte får samme rettigheder som medarbejderne, og at der ikke bliver lagt restriktioner på, i hvilket omfang de kan dele information om løn med kollegaer og fagforening.
- Eksterne organer mv.: Forslaget synes også at ville give andre eksterne, statslige organer og organisationer flere beføjelser, hvilket FH finder bekymrende og ønsker nærmere belyst.
- Samtykke: Ønsker en fagforening i dag at rejse en sag udsprunget af en overenskomst på vegne af et medlem, kræver dette ud fra et dataretligt synspunkt ikke medlemmets samtykke, eftersom det er fagforeningen, der "ejer" overenskomsten, jf. også databeskyttelsesloven § 12. Det samme gælder sager om ligeløn på et overenskomstdækket område. Det er uklart, om bestemmelsen med nuværende ordlyd fremadrettet kræver et samtykke fra medlemmet, hvilket i så fald vil være yderst kritisabelt.
- Sammenligningsgrundlag for lønniveau: Med forslaget lægges der op til, at sammenligningsgrundlaget for lønniveau skal udvides, så det er tilladt at foretage en sammenligning med en hypotetisk sammenligningsfaktor eller anvende

andre beviser, der gør det muligt at formode, at der angiveligt foreligger forskelsbehandling, jf. art. 4, punkt 4. Det er positivt, at muligheden for ligeløn udvides, men det er meget uklart – og problematisk – hvad der ligger i en ”hypotetisk sammenligningsfaktor”. Generelt bør det understreges, at løn i Danmark er fastsat igennem en overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter, hvor lønnen fastsættes ud fra en fælles forståelse eller konsensus om det enkelte fags lønniveau. Den enkelte overenskomst kan derefter give rum for yderligere løntillæg igennem lokal forhandling eller lignende. Med formuleringen ”hypotetisk sammenligningsgrundlag” lægges der op til, at der ved en vurdering af en medarbejders løn kan skeles til andre områder eller en anden overenskomst, end den der er gældende for medarbejderen. Vil sammenligningen betyde, at lønnen ændres, vil den del af forslaget være en direkte konfrontation på lønfastsættelsen i den gældende overenskomst. En løn, der i fællesskab er accepteret og et resultat af en forhandling imellem arbejdsgiver- og lønmodtagerpart. Det er positivt, at man i art. 27 anerkender arbejdsmarkedets parter ret til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster samt til at tage kollektive skridt. Art. 27 ændrer dog ikke på, at der kan være en sandsynlighed for efterregulering af en overenskomstfastsat løn og dermed også en konfrontation mod overenskomsten. Dette er en kritisk situation, som FH tager forbehold overfor og desuden søger nærmere belyst.

FH har efterfølgende sendt supplerende kommentarer omkring håndhævelse og de statslige ligebehandlingsorganers fremtidige funktion.

- Procedurer på vegne af eller til støtte for arbejdstagere: FH frygter, at art. 13 kan ændre på overenskomstpartens adgang til at håndhæve overenskomsten heriblandt tvister om løn. Det er problematisk, at art. 13 uden videre sammenligner foreninger, organisationer og ligestillingsorganer med fx fagforeninger.
- Omvendt bevisbyrde: Selvom direktivet 2006/54/EC allerede flytter bevisbyrden til den indklagede ved en påvist forskelsbehandling, viser erfaringer, at det ofte er svært at påvise forskelsbehandling. Art. 16 vil styrke lønmodtagernes rettigheder, idet bevisbyrden påhviler arbejdsgiveren, hvis denne ikke efterlever de nye løngennemsigthedsbestemmelser. FH vurderer, at det kan få stor betydning for lønmodtagernes muligheder for at opnå ligeløn.
- Sagsomkostninger og retsplejeloven: Art. 19 vil give en bedre adgang for medarbejderen til at klage og få domstolsprøvet krav om ligeløn. Det er dog uklart, om bestemmelsen vil ændre på nuværende retstilstand om værneting og på retsplejelovens regler vedr. betaling af sagsomkostninger. Medlemmer af en overenskomstbærende fagforening har allerede i dag adgang til ”omkostningsfri” prøvelse af en sag om ligeløn. FH ser gerne en afklaring.
- Nationale ligebehandlingsorganer: FH finder det problematisk, at ligebehandlingsorganer får udvidet deres beføjelser, jf. art. 25, mht. de spørgsmål, der falder under dette direktivs anvendelsesområde.

KL mener overordnet, at Kommission lægger op til, at fokus ikke kun er på ligeløn mellem mænd og kvinder i samme sektor, men også på tværs af sektorer. Lønfastsættelsen i Danmark er et resultat af kollektive overenskomstforhandlinger i de enkelte sektorer. Her kan parterne i de forskellige sektorer historisk have prioriteret overenskomstmidler forskelligt. Det er væsentligt for KL, at det ikke kan påberåbes

som ulovlig forskelsbehandling i enkeltsager på grundlag af begrebet ”arbejde af samme værdi”, hvis lønforskellen mellem faggrupperne bygger på overenskomster.

KL anerkender, at Kommissionen har forsøgt at indtænke de sociale parter rolle i at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder. KL konstaterer dog samtidig, at Kommissionen ikke er lykkedes med at omfavne den danske model og parternes autonomi i tilstrækkelig grad. I forslaget ser KL modstridende udmeldinger, og det er afgørende for KL, at direktivet bygger på en forståelse af, at disse forhold – og dermed den danske model – skal respekteres.

- Lønfastsættelsesmekanismer og lønstrukturer: Det fremgår af betragtning 15, at arbejdsgiverne skal have indført lønfastsættelsesmekanismer eller lønstrukturer, der sikrer ligeløn blandt mandlige og kvindelige arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. KL bemærker, at det ikke er fastlagt i direktivet, hvad der menes med lønfastsættelsesmekanismer eller lønstrukturer. KL opfordrer til, at dette gøres klart i direktivet, særligt når medlemsstaterne i artikel 4 forpligtes til at sikre, at arbejdsgiverne har indført sådanne lønstrukturer. Dels er det uklart, hvad medlemsstaterne forpligtes til at pålægge arbejdsgiverne, når begrebet ikke er klart, dels harmonerer det efter KL's opfattelse ikke med den danske model, at staten træffer sådanne foranstaltninger. KL ønsker at få afklaret, hvorvidt en overenskomst, der fastlægger en bestemt gruppe ansattes løn, er en lønfastsættelsesmekanisme eller lønstruktur i direktivets forstand. På det kommunale område fastlægges lønniveauet i den enkelte overenskomst, hvis dækningsområde som oftest baseres på enten uddannelse eller funktion. Der findes ikke overenskomster på det kommunale område, hvor der i lønfastsættelsen eller lønstrukturerne (lønskalaer) differentieres mellem mandlige og kvindelige ansatte, og på den måde skaber ulige løn mellem kønnene.
- Arbejdstilsynets rolle mv.: KL bemærker, at direktivet pålægger særligt Arbejdstilsynet, men også ligebehandlingsorganet, en rolle, der ikke er tradition for i den danske arbejdsmarkedsmodel. Derfor anbefales det, at der i den endelige direktivtekst er tilstrækkelig fleksibilitet indlagt, således at der tages højde for medlemsstaternes forskellige traditioner og arbejdsdeling mellem på den ene side de sociale parter og på den anden side myndighedsfunktioner som fx Arbejdstilsynet. På det danske arbejdsmarked er det fagforeningerne typisk ved deres tillidsrepræsentanter, der påser overenskomsternes overholdelse, og sager kan rejses i det fagretlige system. Der ses ikke behov for at indføre andre og/eller konkurrerende håndhævelsesinstanser.

KL har medsendt et bilag med konkrete bemærkninger til direktivets enkelte bestemmelser.

LH deler generelt ønsket om at mindske lønforskellene mellem kønnene, men mener ikke, at vejen frem til at løse denne udfordring er detaljeret lovgivning fra EU. Reglerne er i bedste fald overflødige i en dansk velfærdsstat med et velreguleret arbejdsmarked. Derudover er LH bekymret for, at forslaget vil medføre bøvvl, bureaukrati og indskrænkning af ledernes muligheder for at træffe de bedste beslutninger.

LH bemærker mere specifikt:

- Art. 4 og 5: Indførelse af objektive og kønsneutrale kriterier bekymrer LH, særligt når det, jf. forslaget, skal være muligt at sammenligne løn med lønmodtagere uden for den pågældende arbejdsplads. Løndannelse må være et anliggende for nationalstaterne, herunder arbejdsmarkedsparter i Danmark. LH mener, at den enkeltes løn skal afspejle, hvilken værdi medarbejderen har for arbejdspladsen, arbejdsindsats mm. og kan ikke direkte sættes på formel.
- Art. 5: LH har svært ved at se behovet for, at Kommissionen skal blande sig i, hvilke spørgsmål der konkret må stilles til en jobsamtale i Danmark, særligt når det forbydes ledere at spørge til en mulig kommende ansats tidligere løn.
- Art 8 om redegørelse for lønforskelle mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere i virksomheder med mindst 250 ansatte vurderes overflødig. Det samme gør sig gældende for kravet om at nedsætte et udvalg til behandling af konstaterede lønforskelle. I Danmark pålægger loven om ligeløn virksomheder med 35 ansatte, hvoraf 10 kvinder og 10 mænd har samme jobfunktion, at udarbejde en årlig kønsopdelt lønstatistik eller at indgå en aftale med medarbejderne om at udarbejde en redegørelse om ligeløn. Disse behandles f.eks. i samarbejdsudvalg, og skal være tilgængelige for medarbejderne, hvis det efterspørges.

Medst. er generelt skeptisk over for EU-forslag, der angår lønspørgsmål, idet Medst. betragter det som et nationalt anliggende, der i Danmark reguleres ved aftale af arbejdsmarkedets parter. Hertil kommer, at forslaget indeholder en række meget vidtgående bestemmelser for arbejdsgivere og den danske model, som gør, at Medst samlet set er stærkt skeptisk over for forslaget og de nye forpligtelser heri:

- Art. 4: Medst finder, at forslaget indeholder ekstremt vidtgående muligheder for at kunne stille krav om sammenligning af stillinger lønmæssigt, herunder på tværs af overenskomstområder. Endvidere gives der særskilt hjemmel til i visse tilfælde at ”foretage en sammenligning med en hypotetisk sammenligningsfaktor”, hvilket er uhørt i dansk ret. Alt dette er stærkt problematisk og kan give anledning til mange sager om påståede brud på princippet om ligeløn ud fra diverse sammenligningsgrundlag, som er kreeret til lejligheden.
- Kap. II: Forslaget indeholder en række forpligtelser for arbejdsgivere til at indsamle og videregive oplysninger om løn, samt forpligtelser for arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere til at udarbejde særskilte redegørelser. Medst gør opmærksom på de administrative byrder for mange statslige og selvejende institutioner, som hver især selv vil skulle stå herfor. Medst gør også opmærksom på de principielle nyskabelser ved, at arbejdsgivere med over 250 arbejdstagere pålægges at gøre oplysninger om lønforskelle på institutionen offentligt tilgængelige, samt potentielt at udarbejde fælles lønvurderinger i samarbejde med lokale arbejdstagerepræsentanter.
- Kap III: Heller ikke for så vidt angår retsmidler og håndhævelse, undgår Kommissionen at komme med forslag der er problematiske, bl.a. når der ikke umiddelbart ses at være hjemmel til en ultimativ forældelsesfrist for retten til erstatning, samt når lønmodtagere gives ret til at få tilkendt sagsomkostninger, mens arbejdsgivere kun undtagelsesvist gives mulighed herfor.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

De egentlige forhandlinger er endnu ikke indledt. Medlemsstaterne har fortsat undersøgelsesforbehold for teksten og har kun udvekslet foreløbige holdninger til det fremsatte forslag.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen ønsker et samfund, hvor mænd og kvinder reelt har lige muligheder, og hvor løn ikke afhænger af køn. Regeringen støtter op om EU's ligelønsprincip samt en effektiv håndhævelse heraf, og regeringen er optaget af at bekæmpe lønforskelle baseret på køn, bl.a. ved at sikre synlighed og information om mænds og kvinders aflønning samt ved at styrke ligelønsarbejdet på alle niveauer.

Samtidig ser regeringen med bekymring på detaljeringsgraden i det nye EU-for-slag, idet det potentielt kan udfordre den danske arbejdsmarkedsmodel og medføre unødige byrder for erhvervslivet. Danmark har en stærk og langvarig tradition for, at løn- og arbejdsvilkår reguleres af arbejdsmarkedets parter gennem kollektive overenskomster og uden indblanding fra regering og Folketinget. Det sikrer fleksibilitet og tilpasningsdygtighed i forhold til udviklingen på arbejdsmarkedet, en passende lønudvikling og en afbalancering af begge parter interesser. Det er nødvendigt, at forslaget tager højde for dette.

Regeringen vil værne om at bevare den danske model, herunder arbejdsmarkedets parter rolle og autonomi i forhold til fortsat at kunne fastlægge løn- og arbejdsvilkår tilpasset udviklingen på det danske arbejdsmarked. Regeringen har således visse bekymringer i forhold til, om det omfattende og detaljerede forslag, herunder de meget detaljerede håndhævelses- og tilsynsbestemmelser, er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.

Regeringen vil arbejde for, at nye tiltag kan implementeres gennem kollektive aftaler, og ser umiddelbart behov for, at der i videre omfang må sikres respekt for forskellige nationale modeller og for arbejdsmarkedets parter i forslagets enkelte bestemmelser. Regeringen vil ligeledes have fokus på at tilpasse kravene, så de i højere grad passer ind i et dansk setup med henblik på at mindske de administrative byrder, både for offentlige myndigheder, arbejdsgivere og erhvervsliv. Her tænkes bl.a. på øgede krav til dataindsamling og lønovervågning.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Grund- og nærhedsnotat om forslaget til direktiv om bindende løngennemsig-tighedstiltag blev oversendt til Folketingets Europaudvalg den 30. marts 2021.

7. Opfølgning på det sociale topmøde i Porto – næste skridt for EPSCO-Rådet

- Politisk debat

Nyt notat.

KOM-dokument foreligger ikke.

1. Resumé

På EPSCO-rådsmødet forventes det, at EU's beskæftigelses- og socialministre skal afholde en politisk drøftelse som opfølgning på det sociale topmøde, der blev afholdt i Porto den 7. maj 2021, hvor statsministeren deltog.

Den politiske debat har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

Regeringen kan støtte, at punktet drøftes, og vil tage medlemsstaternes indlæg til efterretning.

2. Baggrund

Der afholdes EPSCO-rådsmøde den 14. juni 2021 i Luxembourg. Det portugisiske formandskab har lagt op til en drøftelse om opfølgning på det sociale topmøde, der blev afholdt den 7. maj 2021 i Porto.

På topmødet blev der vedtaget en såkaldt "Porto Social Commitment", som blev underskrevet af arbejdsmarkedets parter i EU, samt Kommissionens formand, Europa-Parlamentets formand og Portugals premierminister.

I teksten udtrykkes der bl.a. støtte til de tre europæiske 2030-mål, som i marts 2021 blev præsenteret i Kommissionens handlingsplan for den sociale søjle.

De tre politiske målsætninger lyder som følger:

1. Mindst 78 pct. af befolkningen i alderen 20-64 år skal være i beskæftigelse i 2030.
2. Mindst 60 pct. af befolkningen i alderen 25-64 år skal deltage i en læringsaktivitet hvert år i 2030.
3. Antallet af personer i risiko for fattigdom eller social udstødelse bør reduceres med mindst 15 millioner inden 2030.

I forlængelse af det sociale topmøde blev der den 8. maj 2021 afholdt et uformelt topmøde om sociale forhold i Det Europæiske Råd. På mødet underskrev stats- og regeringscheferne den såkaldte "Porto-erklæring", hvor der bl.a. blev udtrykt tilfredshed med de tre EU-mål. Behovet for solidaritet og europæisk sammenhold i kampen mod covid-19-pandemien blev også understreget.

3. Formål og indhold

På EPSCO-rådsmødet ventes EU's beskæftigelses- og socialministre at skulle drøfte, hvordan det sociale topmøde forløb, og hvad de næste skridt for EPSCO-Rådet bliver.

Det forventes, at drøftelserne vil omhandle en social genopretning efter covid-19. Landenes økonomier er blevet hårdt ramt af pandemien, og der vil være fokus på at få alle med i genopretningen. Da de tre hovedmål er en central del af den tekst, der blev underskrevet den 7. maj 2021, ventes den politiske drøftelse også at fokusere på, hvordan målene kan imødekommes på EU-niveau.

Forud for drøftelsen vil det portugisiske formandskab udsende en styringsnote, der præciserer rammerne for den politiske debat.

Der skal ikke vedtages erklæringer eller tiltag i forbindelse med drøftelsen.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

5. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret

Ikke relevant.

7. Konsekvenser

Der er tale om uformelle drøftelser og udveksling af synspunkter. Den politiske debat har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

8. Høring

Der orienteres om punktet på møde i Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold forud for EPSCO-rådsmødet.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Medlemsstaterne ventes at tage positivt imod drøftelsen blandt de europæiske beskæftigelses- og socialministre.

10. Regeringens generelle holdning

Regeringen kan støtte, at punktet drøftes, og vil tage medlemsstaternes indlæg til efterretning.

EU-landenes økonomier og arbejdsmarkeder er blevet stærkt påvirket af covid-19, og regeringen støtter derfor op om fokus på jobskabelse og sociale fremskridt på tværs af EU-landene i de kommende år. Regeringens støtter ligeledes ambitionen om en solidarisk genopretning, både med hensyn til at forhindre tab af job og ved at sikre, at dem, der bliver ledige, kommer hurtigt tilbage i job gennem omskoling og opkvalificering.

Regeringen ser positivt på de tre 2030-mål. Målene kan være med til at understøtte fremgang i EU inden for beskæftigelse, opkvalificering og reduktion af fattigdom. Det er imidlertid vigtigt for regeringen, at der er tale om fælles politiske målsætninger, som ikke er bindende eller medfører nye kompetencer på EU-niveau.

Fra regeringens side har det også været vigtigt, at der skal være national fleksibilitet, når det kommer til målenes udmøntning. Det gælder ikke mindst i forhold til respekt for de forskellige sociale modeller og arbejdsmarkedsmodeller og arbejdsmarkedets parters rolle.

11. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

De tre EU-mål for 2030 blev forelagt Folketingets Europaudvalg til orientering den 6. maj 2021.

8. Det Europæiske Semester 2021

- Vedtagelse

Nyt notat.

KOM-dokument foreligger ikke.

1. Resumé

EPSCO-rådet skal vedtage en fælles udtalelse fra Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéen om Kommissionens forslag til en revideret social resultattavle ("Social Scoreboard"). Resultattavlen udarbejdes hvert år og indgår i Den fælles beskæftigelsesrapport. Udtalelsen indebærer, at der tilføjes fire nye hovedindikatorer til den sociale resultattavle, hvilket bl.a. har til formål at afspejle EU's nye 2030-mål på beskæftigelses- og socialområdet i resultattavlen.

Beskæftigelses- og socialministrene skal derudover vedtage en fælles udtalelse fra Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéen om det europæiske semester i 2021. Udtalelsen gør status over semestret og arbejdet i de to komitéer gennem det seneste år. I den første del beskrives komitéernes overvejelser om den tilpassede semesterproces i 2021, mens den anden del fokuserer på de evalueringer ("reviews") af medlemsstaternes implementering af de landespecifikke anbefalinger, der er gennemført i de to komitéer.

Udtalelserne har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

Regeringen er generelt positiv over for Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéen fælles udtalelse om den sociale resultattavle og Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéens fælles udtalelse om semestret.

2. Baggrund

Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéen er traktatfæstede og består af repræsentanter fra henholdsvis beskæftigelses- og socialministerierne i de forskellige EU-lande. Komitéerne har blandt andet til opgave at rådgive EPSCO-Rådet om henholdsvis udviklingen på de europæiske arbejdsmarkeder og i de sociale forhold i EU.

Kommissionens forslag til en revideret social resultattavle blev præsenteret i Kommissionens meddelelse "Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder", der blev offentliggjort den 4. marts 2021. Forslaget har siden været drøftet i regi af Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéen. Resultattavlen indgår hvert år i *Den fælles beskæftigelsesrapport* og bruges til at monitorere udviklingen på beskæftigelses- og socialområdet i EU-landene. Den består af 14 hovedindikatorer, der udgør selve resultattavlen, samt en række supplerende, sekundære indikatorer.

Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéens fælles udtalelse om semesterprocessen udarbejdes hvert år som en fast del af det europæiske semester. I udtalelsen indgår

der normalt en beskrivelse af de gennemgående træk i de landespecifikke anbefalinger på beskæftigelses- og socialområdet, men det er ikke tilfældet i år som følge af de særlige tilpasninger af semestret i 2021, som følge af covid-19. Tilpasningerne betyder bl.a., at landene i 2021 ikke modtager landespecifikke anbefalinger som vanligt.

3. Formål og indhold

Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéen fælles udtalelse om Kommissionens forslag til en revideret social resultattavle

Den reviderede sociale resultattavle har til formål at afspejle EU's nye politiske 2030-mål på beskæftigelses- og socialområdet samt flere af principperne fra den sociale søjle i resultattavlen. De nye 2030-mål vedrører beskæftigelse, deltagelse i læring og reduktion af fattigdom, hvoraf beskæftigelsesfrekvens og andel af personer i risiko for fattigdom allerede indgår som hovedindikatorer i den nuværende resultattavle.

På den baggrund har Kommissionen foreslået at tilføje fire nye hovedindikatorer og femten nye sekundære indikatorer til resultattavlen.

Med udtalelsen lægges der op til, at EPSCO-rådet i første omgang skal vedtage tilføjelsen af de fire nye hovedindikatorer:

- Voksnes deltagelse i læring i de seneste 12 måneder
- Andelen af børn i alderen 0-17 år i risiko for fattigdom eller udstødelse
- Forskel i beskæftigelse mellem personer med handicap og personer uden handicap
- Andel af husstande, hvor de samlede boligudgifter udgør 40 % eller mere af den disponible indkomst

Tekniske afklaringer af de fire indikatorer samt drøftelser af Kommissionens forslag til nye sekundære indikatorer fortsætter i regi af Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéen.

Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéen fælles udtalelse om Det Europæiske Semester i 2021

Formålet med Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéens fælles udtalelse om semesterprocessen er at gøre status over semesteret og arbejdet i Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéen i 2020-2021.

Udtalelsen består af to dele. I den første del beskrives komitéernes holdning til den tilpassede semesterproces 2021 og overvejelser om fremtiden for semestret.

Det kan bl.a. fremhæves, at Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéen:

- Anerkender, at covid-19 nødvendiggjorde tilpasninger af semesterprocessen for 2021.
- Fortsatte monitoreringen af medlemsstaternes indsats for at adressere deres landespecifikke anbefalinger på beskæftigelses- og socialområdet fra 2019 og 2020.

- Fortsatte samarbejdet med andre relevante komitéer om semestret, herunder Uddannelseskomitéen.
- Mener, at tilpasningerne af semestret i 2021 skal være midlertidige og bør udfases med semesterprocessen for 2022.
- Påpeger, at EPSCO-rådet og de to komitéerne fortsat skal spille en aktiv rolle i semesterprocessen.
- Fremhæver vigtigheden af dialog med medlemsstaterne om fremtiden for semestret, herunder drøftelser i relevante de rådsformationer.

Anden del af udtalelsen handler om de evalueringer ("reviews") af medlemslandenes implementering af de landespecifikke anbefalinger fra 2019 og 2020, der er blevet gennemført i de to komitéer. Udtalelsen fokuserer på fællestræk i evalueringerne, der i det forgangne år bl.a. har haft fokus på aktiv arbejdsmarkedspolitik, kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse, social dialog, opkvalificering, langtidsarbejdsløshed og social beskyttelse.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

5. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret

Ikke relevant.

7. Konsekvenser

Udtalelserne har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

Det Europæiske Semester kan have positive statsfinansielle, erhvervsøkonomiske og samfundsøkonomiske konsekvenser, i det omfang en konsistent implementering af landespecifikke anbefalinger bidrager til at understøtte bæredygtig vækst og beskæftigelse i EU.

8. Høring

Der orienteres om punktet på møde i Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold forud for EPSCO-rådsmødet.

9. Forhandlingssituationen

Der forventes en generel opbakning til komitéernes udtalelser.

10. Regeringens generelle holdning

Regeringen er generelt positiv over for Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéens fælles udtalelse om Kommissionens forslag til den reviderede sociale resultattavle og Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéens fælles udtalelse om semestret i 2021.

Regeringen finder det generelt relevant at følge udviklingen i EU inden for beskæftigelse og sociale forhold gennem det europæiske semester, herunder ved brug af den sociale resultattavle. På den baggrund ser regeringen positivt på, at resultattavlen tilpasses EU's nye politiske 2030-mål på beskæftigelses- og socialområdet. Regeringen er desuden enig i, at der er behov for yderligere afklaringer samt tekniske drøftelser af Kommissionens forslag til sekundære indikatorer i regi af Beskæftigelseskomitéen og Socialkomitéen.

Regeringen er generelt positiv over for komitéernes fælles udtalelse om semesterprocessen, da den vurderes at give et retvisende billede af arbejdet i de to komitéer over det forgangne år. Regeringen er enig i, at tilpasningerne af semestret i 2020-2021 var nødvendige, men bør være af midlertidig karakter. Regeringen støtter også, at der bør være tæt dialog med medlemsstaterne om fremtiden for semestret, herunder i de relevante rådsformationer.

Det er fortsat helt centralt for regeringen, at den gældende kompetencefordeling, EU-landenes forskellige nationale arbejdsmarkedsmodeller og arbejdsmarkedets parter rolle fuldt ud respekteres i det europæiske semester.

11. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

De tre nye EU-mål for 2030 på beskæftigelses- og socialområdet blev forelagt Folketingets Europaudvalg til orientering den 6. maj 2021.

9. Hovedbudskaber i Socialkomitéen og Kommissionens fælles rapport om pension

- Vedtagelse

Nyt notat.

KOM-dokument foreligger ikke.

1. Resumé

EPSCO-rådet skal vedtage hovedbudskaberne i Socialkomitéen og Kommissionens fælles rapport om pension. Hovedbudskaberne opsummerer tendenser og pejlemærker for medlemsstaterne på pensionsområdet med afsæt i rapportens analyser.

Hovedbudskaberne har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

Regeringen er generelt positiv over for hovedbudskaberne.

2. Baggrund

Socialkomitéen og Kommissionens fælles rapport om pension har været udarbejdet hvert tredje år siden 2012. Rapporten kortlægger tendenser og udfordringer i medlemsstaterne på pensionsområdet med særlig fokus på de sociale aspekter af pensionsspørgsmålet. Rapporten beskæftiger sig bl.a. med emner som indkomstlighed mellem mænd og kvinder i pensionsalderen og forebyggelse af fattigdom blandt pensionister.

3. Formål og indhold

Formålet med rapportens hovedbudskaber er at opsummere de gennemgående tendenser på pensionsområdet på tværs af EU-landene med afsæt i rapportens analyser. Der kan imidlertid være væsentligt forskel mellem EU-landene på de enkelte områder.

I hovedbudskaberne fremhæves bl.a.:

- At antallet af ældre i risiko for fattigdom har været faldende, men udviklingen er stagneret i de seneste år.
- At risiko for fattigdom i alderdommen fortsat er en udfordring, særligt for kvinder.
- At der fortsat er indkomstulighed mellem personer over 65 år i EU.
- At der generelt er brug for, at personer bliver længere tid på arbejdsmarkedet.
- At der kan være behov for at genoverveje mulighederne for at optjene pension for fx selvstændige og atypisk ansatte.

På den baggrund opfordrer Socialkomitéen til en bred og åben debat om fremtidens pensionssystemer i lyset af den aldrende befolkning og forandringerne på arbejdsmarkedet.

Socialkomitéen og Kommissionen vil udarbejde den næste fælles pensionsrapport i 2024.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

5. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret

Ikke relevant.

7. Konsekvenser

Hovedbudskaberne har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

8. Høring

Der orienteres om punktet på møde i Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold forud for EPSCO-rådsmødet.

9. Forhandlingssituationen

Der forventes en generel opbakning til rapportens hovedbudskaber.

10. Regeringens generelle holdning

Regeringen er generelt positiv over for hovedbudskaberne i Socialkomitéen og Kommissionens fælles rapport om pension.

Regeringen ser positivt på, at hovedbudskaberne identificerer relevante tendenser på tværs af EU-landene, men noterer sig, at der kan være væsentligt variation mellem medlemsstaterne på de enkelte områder. Det er fortsat helt centralt for regeringen, at pensionsområdet hører under national kompetence, og at der tages fuldt hensyn til de forskellige pensionssystemer i arbejdet med de fælles rapporter om pension.

11. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

10. Rådskonklusioner om telearbejde – udfordringer, risici og muligheder

- Vedtagelse

Nyt notat

KOM-dokument foreligger ikke.

1. Resumé

Rådskonklusionerne handler om, hvad EU kan gøre for at adressere de udfordringer og muligheder som udbredelsen af telearbejde har skabt for arbejdstagere og arbejdsmarkedet som helhed.

Rådskonklusionerne fremhæver bl.a., at der er brug for at overveje nationale handlingsplaner, fremme dialog og gode erfaringer samt for at analysere eksisterende lovgivning med henblik på at sikre ordentlige arbejdsforhold for telearbejdere og overholdelse af ”the right to disconnect”.

Rådskonklusionerne har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

Regeringen er generelt positivt indstillet over for rådskonklusionerne.

2. Baggrund

Rådskonklusionerne henviser til den store stigning i telearbejde som følge af pandemien og den øgede opmærksomhed på, at telearbejde medfører risici i forhold til bl.a. work-life balance og fysisk og psykisk arbejdsmiljø samt muligheder såsom produktivitetforøgelse og øget autonomi for den enkelte lønmodtager.

3. Formål og indhold

I rådskonklusionerne opfordres medlemsstaterne til at overveje at etablere nationale handlingsplaner/strategier samt til at overveje at justere national lovgivning eller udstede vejledninger om sundhed og sikkerhed, herunder arbejdstid, arbejdstilsyn, fysisk og digitalt udstyr og tillæg i forbindelse med telearbejde.

Kommissionen opfordres til at fremme forskning og udveksling af erfaringer med telearbejde. Kommissionen opfordres desuden til at analysere følgerne af telearbejde, samt i hvilket omfang eksisterende social lovgivning og arbejdsret i EU i tilstrækkelig grad sikrer ordentlige arbejdsforhold for telearbejdere og adresserer deres specielle situation og udfordringer særligt i forhold til ”the right to disconnect”.

Kommissionen og medlemsstaterne opfordres til at samarbejde om at skabe opmærksomhed omkring risiciene, mulighederne og gevinsterne relateret til telearbejde og den vigtige rolle som social dialog og kollektive aftaler spiller på området.

Rådskonklusionerne fremhæver, at arbejdsmarkedets parter spiller en central rolle i forhold til at forhandle, anvende og håndhæve reglerne relateret til telearbejde.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

5. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret

Ikke relevant

7. Konsekvenser

Sagen har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

8. Høring

Der orienteres om punktet på møde i Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold forud for EPSCO-rådsmødet.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der forventes generel opbakning til rådskonklusionerne.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen er generelt positivt indstillet over for rådskonklusionerne – de kommer på et vigtigt tidspunkt og kan hjælpe med at fokusere indsatsen for at forbedre arbejdsvilkårene for telearbejdere.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg

11. Rådskonklusioner om de socioøkonomiske konsekvenser af COVID-19 for ligestilling

- Vedtagelse

Nyt notat

KOM-dokument foreligger ikke.

1. Resumé

På rådsmødet lægges der op til, at der skal vedtages rådskonklusioner om de socioøkonomiske konsekvenser af COVID-19 for ligestilling.

Rådskonklusionerne handler om, hvordan COVID-19-pandemien, omend den har ramt begge køn hårdt, har haft en negativ påvirkning på ligestillingen. Der opfordres i rådskonklusionerne til at arbejde for at fremme reelt lige muligheder for mænd og kvinder i forbindelse med genopretningen med henblik på at fremme ligestillingen.

Rådskonklusionerne har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

Regeringen er generelt positivt indstillet over for rådskonklusionerne.

2. Baggrund

I rådskonklusionerne henvises der til ligestilling som en fundamental europæisk værdi, der både er nedfældet i traktaterne og i EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder. Rådskonklusionerne peger på, at COVID-19 i nogle sammenhænge har forstærket strukturelle kønsuligheder og dermed udfordret fremgangen på ligestillingsområdet – samtidig kan udviklingen mod mere telearbejde, som COVID-19 har medført, være en motor for mere ligestilling, hvis der skabes de rette rammer for balance mellem arbejdsliv og familieliv.

3. Formål og indhold

Overordnet anderkender rådskonklusionerne, at medlemsstaternes udgangspunkter er forskellige, og at løsninger derfor skal tilpasses de enkelte lande.

I rådskonklusionerne peges der på mere udbredt smitte, højere sygefravær, højere stressniveauer, større arbejdsmængde og flere arbejdstimer i sundheds- og omsorgssektoren, hvor kvinder generelt er overrepræsenteret. Rådskonklusionerne peger på, at dette har medført udfordringer med at få familie- og arbejdsliv til at gå op.

De eksisterende uligheder med hensyn til fordelingen af husligt arbejde og omsorgsarbejde er ifølge rådskonklusionerne blevet forstærket som følge af periodevis manglende pasningsmuligheder og skolegang for børn. Det anføres, at når børnene i en periode ikke kan komme i skole og daginstitution, ender det ofte med at være

moderen, der påtager sig hovedparten af pasningen i hjemmet, hvilket bliver en hindring for deltagelse på arbejdsmarkedet.

Medlemsstaterne opfordres bl.a. til at medtænke ligestillingsperspektivet i genopretningen efter pandemien og øge kvinders placering og rolle som beslutningstagere. Kommissionen opfordres bl.a. til at modarbejde de strukturelle uligheder mellem mænd og kvinder, herunder vertikal og horisontal segregering på arbejdsmarkedet, den digitale kløft, løn- og pensionsgab, den ulige fordeling af det huslige arbejde og plejearbejde. Arbejdsmarkedets parter inviteres bl.a. til at muliggøre hjemmearbejde på en måde, der fremmer ligestillingen.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

5. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret

Ikke relevant.

7. Konsekvenser

Sagen har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

8. Høring

Der orienteres om punktet på møde i Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold forud for EPSCO-rådsmødet.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der ventes generel opbakning blandt medlemsstaterne til rådskonklusionerne.

10. Regeringens generelle holdning

Regeringen er generelt positivt indstillet over for rådskonklusionerne.

Regeringen finder det positivt, at der sættes fokus på ligestillingsaspekter i forbindelse med COVID-19, og at ligestilling forudsætter lige muligheder med hensyn til uddannelse, i familien og på arbejdsmarkedet.

Regeringen finder det ligeledes positivt, at det fremgår, at løsninger skal findes i de enkelte medlemsstater, hvor der tages højde for forskellige velfærdssystemer og arbejdsmarkedsmodeller, herunder arbejdsmarkedets parters rolle.

11. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

12. Nye udfordringer for social dialog og kollektive forhandlinger

- Politisk debat

Nyt notat.

KOM-dokument foreligger ikke.

1. Resumé

Det portugisiske formandskab har taget initiativ til en politisk debat om social dialog og kollektive forhandlinger på EPSCO-rådsmødet den 14. juni 2021.

Den politiske debat har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

Regeringen hilser en politisk drøftelse om social dialog og kollektive forhandlinger velkommen og vil tage medlemsstaterne indlæg til efterretning.

2. Baggrund

Med den politiske debat ønsker det portugisiske formandskab at sætte fokus på aktuelle udfordringer for social dialog og kollektive forhandlinger. Emnevalget ligger i forlængelse af formandskabets generelle fokus på den sociale dagsorden i EU.

3. Formål og indhold

Det portugisiske formandskab har taget initiativ til en politisk debat om social dialog og kollektive forhandlinger på EPSCO-rådsmødet den 14. juni 2021.

Den politiske drøftelse ventes bl.a. at fokusere på, hvordan social dialog og kollektive forhandlinger kan fremmes nationalt såvel som på europæisk plan. Et element i drøftelsen ventes at blive, hvorvidt initiativer på europæisk plan kan bidrage til at fremme social dialog. Samtidig ventes drøftelsen at give anledning til, at medlemsstaterne kan dele erfaringer og god praksis på området.

Drøftelsen kan desuden levere input til Kommissionen, der i handlingsplanen for den europæiske søjle af sociale rettigheder den 3. marts 2021 har bebudet at ville præsentere et initiativ til at støtte social dialog på EU-niveau og i medlemsstaterne i 2022.

Forud for drøftelsen på EPSCO-rådsmødet vil det portugisiske formandskab udsende en styringsnote, der præciserer rammerne for den politiske debat.

Der ventes ikke at skulle vedtages erklæringer eller tiltag i forbindelse med drøftelsen.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

5. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret

Ikke relevant

7. Konsekvenser

Der er tale om uformelle drøftelser og udveksling af synspunkter. Den politiske debat har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

8. Høring

Der orienteres om punktet på møde i Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold forud for EPSCO-rådsmødet.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Medlemsstaterne ventes at tage positivt imod drøftelsen.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen hilser en politisk drøftelse om social dialog og kollektive forhandlinger velkommen og vil tage medlemsstaternes indlæg til efterretning.

Regeringen finder, at det er positivt at sætte fokus på vigtigheden af at fremme social dialog og kollektive forhandlinger. Der er potentiale for at bruge EU-samarbejdet til at fremme social dialog og kollektive forhandlinger gennem erfaringsudveksling og gensidig læring, som det sker inden for beskæftigelsesstrategien, ligesom EU's samhørighedsmidler kan anvendes til kapacitetsopbygning i medlemsstaterne.

Det er imidlertid centralt for regeringen, at det fremtidige arbejde i EU på området respekterer den danske arbejdsmarkedsmodel og særligt arbejdsmarkedets parters centrale rolle heri. EU-initiativer til fremme af social dialog må ikke risikere at få den modsatte effekt i de medlemsstaterne, hvor der allerede findes velfungerede systemer.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.