



Bruxelles, den 11. juni 2021
(OR. en)

**Interinstitutionel sag:
2021/0050(COD)**

**9053/2/21
REV 2**

**SOC 313
EMPL 226
GENDER 35
ANTIDISCRIM 32
CODEC 749
IA 99**

NOTE

fra:	formandskabet
til:	De Faste Repræsentanternes Komité/Rådet
Vedr.:	Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer – Situationsrapport

I. INDLEDNING

Den 4. marts 2021 fremsatte Kommissionen forslaget 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 løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer". Forslaget er en reaktion på Rådets opfordring fra juni 2019 til Kommissionen om at udvikle konkrete foranstaltninger til at forbedre løngennemsigtigheden¹.

¹ ST 10349/19 – Rådets konklusioner om udligning af den kønsbestemte lønforskel: Vigtigste politikker og foranstaltninger (EPSCO-Rådet – den 13. juni 2019).

Forslaget sigter på at:

- sætte arbejdstagere i stand til at gøre deres ret til lige løn gældende gennem en række bindende foranstaltninger vedrørende løngennemsigtighed
- styrke gennemsigtigheden i lønsystemerne
- forbedre offentlighedens forståelse af de relevante juridiske begreber
- styrke håndhævelsen af rettigheder og forpligtelser vedrørende lige løn.

De fleste delegationer har udtrykt principiel tilfredshed med forslaget, og det store flertal af dem har bekræftet betydningen af at bekæmpe lønforskelle mellem kønnene i arbejdslivet som en fælles social værdi i EU.

En række delegationer har understreget betydningen af at bekæmpe lønforskelle mellem kønnene, men har sat spørgsmålstejn ved detaljeringsgraden i Kommissionens forslag, som de har anset for at være i strid med nationale kompetencer på visse områder, navnlig med hensyn til arbejdsmarkedets parters og den sociale dialog's rolle i forbindelse med løndannelse og håndhævelse af lønninger, og som muligvis ikke overholder nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet. På den anden side understregede nogle delegationer betydningen af at fastholde ambitionsniveauet i forslaget.

En række delegationer har anmodet om præciseringer både med hensyn til retten til lige løn generelt og om bestemmelserne i det foreslåede direktiv. De udtrykte også bekymring over navnlig den manglende retssikkerhed, kompetencefordelingen og forslagets praktiske, finansielle og administrative konsekvenser, navnlig for små og mellemstore virksomheder (SMV'er).

Alle delegationer opretholder et generelt forbehold med hensyn til forslaget som sådan.

De nationale parlamenter i fire medlemsstater (DK, PT, ES, IT) har fremsendt begrundede udtalelser om forslaget. De blev alle modtaget inden for fristen på otte uger for høring af de nationale parlamenter i henhold til artikel 6 i protokol nr. 2², der er knyttet som bilag til traktaterne.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog sin udtalelse på plenarmødet den 9. juni 2021³.

Europa-Parlamentet har endnu ikke fastlagt sin førstebehandlingsholdning.

II. RÅDETS ARBEJDE UNDER DET PORTUGISISKE FORMANDSKAB

Socialgruppen indledte sin behandling af forslaget den 22. marts, under tre uger efter offentliggørelsen af forslaget. Ved den lejlighed redegjorde Kommissionen for forslaget 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", og delegationerne havde mulighed for at fremsætte indledende generelle bemærkninger. I april og maj afholdt formandskabet yderligere fire møder i Socialgruppen, hvilket gav tilstrækkelig tid til en detaljeret drøftelse af alle artiklerne i de to første kapitler og deres respektive betragtninger. På disse møder gav Kommissionen detaljerede svar på delegationernes spørgsmål og anmodninger om præciseringer.

Socialgruppens formiddagsmøde den 13. april var helliget behandlingen af konsekvensanalysen. Forud for mødet rundsendte formandskabet en tjekliste med retningslinjer for konsekvensanalysen. Mange delegationer indsendte skriftlige bidrag.

² Protokol (nr. 2) om anvendelse af nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet (EUT C 115 af 9.5.2008, s. 206).

³ EUT C af , s. .

Drøftelsen af artiklerne i kapitel I og II (artikel 1-11) havde fokus på følgende elementer:

- Delegationerne anmodede navnlig om en præcisering af indholdet af "supplerende eller variable tillæg" (artikel 3, stk. 1, litra a)) og af nødvendigheden af at anvende begge begreberne "lønforskel" (artikel 3, stk. 1, litra c)) og "medianlønforskel" (artikel 3, stk. 1, litra e)).
- Kommissionen besvarede en række spørgsmål om principperne om samme arbejde og arbejde af samme værdi (artikel 4) og om, hvilke forpligtelser denne artikel indebærer, navnlig for små og mellemstore virksomheder. Kommissionen uddybede også, hvordan den sociale dialog, de kollektive overenskomster og den eksisterende lovgivning opfylder disse nye forpligtelser. En række delegationer anmodede fortsat om yderligere præcisering af den nationale gennemførelse af denne bestemmelse.
- Delegationerne kommenterede arbejdsgivernes årlige forpligtelse til at minde arbejdstagerne om deres ret til at anmode om oplysninger om deres løn (artikel 7, stk. 2). De bad også om yderligere præcisering med hensyn til arbejdstagernes mulighed for at anmode om oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer gennem deres repræsentanter eller et ligestillingsorgan (artikel 7, stk. 4).
- Et andet punkt, der blev drøftet, var tærsklen på 250 arbejdstagere, som udløser arbejdsgivernes forpligtelse til at stille oplysninger om deres organisation til rådighed (artikel 8). En række delegationer anmodede om yderligere præcisering af metoden til beregning af de forskellige forskelle mellem kønnene, mens andre var i tvivl om, hvordan de indsamlede data kunne bidrage til at afdække de underliggende årsager til de strukturelle lønforskelle.

- Kommissionen blev anmodet om at uddybe arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en fælles lønvurdering, når en lønforskel på mindst 5 % for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ikke kan begrundes ud fra objektive kriterier (artikel 9, stk. 1, litra a) og b)). For så vidt angår den fælles lønvurdering anmodede delegationerne om yderligere præcisering af arbejdstilsynenes og ligebehandlingsorganernes rolle (artikel 9, stk. 3) og af tvistbilæggelsesordningen, hvis der ikke er nogen overenskomst mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerrepræsentanterne (artikel 9, stk. 4). Medlemsstaterne kommenterede også tærsklen på 5 %.
- Mange delegationer anmodede om flere oplysninger om forbindelsen mellem databeskyttelsesbestemmelserne i dette forslag og den generelle forordning om databeskyttelse (artikel 10). De havde også spørgsmål om sikkerhedsforanstaltningerne til beskyttelse af personoplysninger.

III. KONKLUSION

Der er gjort mærkbare fremskridt med den tekniske gennemgang af forslaget og konsekvensanalysen. Førstebehandlingen af kapitel I og II samt de relevante betragtninger er afsluttet. Det portugisiske formandskab afsatte tilstrækkelig tid til at drøfte de pågældende artikler, hvilket gav delegationerne mulighed for bedre at forstå forslagets bestemmelser. Der er behov for yderligere teknisk arbejde og drøftelser, inden der indledes forhandlinger om en generel indstilling.