



NYHEDSBREV | 2020-2021 | 5. MARTS 2021

Forslag til direktiv om ligeløn og handlingsplan for den sociale søjle

Kommissionen vil med direktivforslaget om ligeløn indføre regler for sammenligning af kvinder og mænds løn, mens handlingsplanen varsler nye tiltag og lægger op til nye mål for udviklingen på det sociale område.

Forslag til direktiv om løngennemsigtighed

Den 4. marts 2021 offentliggjort Kommissionen et "forslag til direktiv om løngennemsigtighed for at styrke princippet om lige løn" (pressemeddelelse mv. findes [her](#)).

Forslaget skal ifølge Kommissionen sætte ind på tre områder:

1. Etablere løngennemsigtighed i organisationer.
2. Understøtte korrekt anvendelse af nøglebegreber i forhold til ligeløn, herunder "løn" og "arbejde af samme værdi".
3. Styrke mekanismer for håndhævelse.

Forslaget gælder for samtlige virksomheder – bortset fra enkelte krav kun for større virksomheder – og alle personer, der defineres som "lønmodtagere".

Blandt de væsentligste elementer i forslag er:

- *Løngennemsigtighed for jobsøgende* - arbejdsgiverne skal oplyse om basisløn eller lønspænd i stillingsopslaget eller før jobsamtalen.
 - *Arbejdstageres ret til oplysninger* - arbejdstagerne får ret til oplysninger om individuelle og gennemsnitlige lønniveauer.
-

-
- *Redegørelse for lønforskellen mellem kønnene* - arbejdsgivere med mindst 250 ansatte skal offentliggøre oplysninger om lønforskellen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere i deres organisation.
 - *Erstatning til arbejdstagere* - arbejdstagere, der har oplevet lønforskel mellem kønnene, kan få erstatning.
 - *Bevisbyrden påhviler arbejdsgiver* - det påhviler som udgangspunkt arbejdsgiveren og ikke arbejdstageren at bevise, at der ikke har været tale om forskelsbehandling med hensyn til løn.
 - *Kollektive søgsmål om lige løn* - ligestillingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter kan i retssager eller administrative procedurer handle på vegne af arbejdstagerne samt føre an i kollektive søgsmål.

Effekter af forslaget

Ifølge Kommissionen vil forslaget reducere forskellen mellem kvinder og mænds løn med tre procentpoint, men den præcise effekt vil variere mellem de forskellige EU-lande. Forskellen mellem kvinder og mænds løn var ifølge EU's statistiske bureau, Eurostat, i 2019 gennemsligt 14,1 pct. I Danmark lå forskellen ifølge Eurostat på 14,0 pct. (flere data [her](#)).

Hjemmel og videre proces

Forslaget har hjemmel i [TEUF artikel 157 \(stk. 3\)](#), der følger den almindelige lovgivningsprocedure. Det vil sige, at sagen nu overgår til behandling i Rådet og Europa-Parlamentet. I Rådet vil forslaget i sidste ende skulle vedtages med kvalificeret flertal.

Det er også TEUF artikel 157, der definerer ligeløn som; *"lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi"* (stk. 1).

Det forhold, at bevisbyrden påhviler arbejdsgiverne, følger af artikel 19 i [det omarbejdede ligestillingsdirektiv](#).

Forslaget indgik i 2020 på Europaudvalget liste over særligt prioriterede sager. Det betyder, at grund- og nærhedsnotat fra regeringen skal være Europaudvalget og det/de relevante fagudvalg i hænde senest tre uger efter, at forslaget foreligger i dansk sprogversion.

Folketinget har otte uger til eventuelt at gøre indsigelse i relation til nærhedsprincippet. Fristen gælder også her fra det tidspunkt, hvor forslaget foreligger på dansk.

Umiddelbare reaktioner fra arbejdsmarkedets parter

På [DA's hjemmeside](#) udtaler adm. direktør i DA, Jacob Holbraad, bl.a.: *"Europa-Kommissionens forslag går langt videre end ligeløn og stiller krav om, at man skal aflønne sine medarbejdere ud fra nogle kriterier, som Kommissionen mener, er objektive. Den tankegang er vi uenige i. Vi mener, at lønnen skal afspejle den værdi, som man bidrager med på virksomheden - og ikke hvilket uddannelsesniveau man har, eller om man i øvrigt lever op til de kriterier, som Kommissionen mener, er objektive."*

Bente Sorgenfrey, næstformand i FH, siger på [FH's hjemmeside](#) bl.a.: *"I Fagbevægelsens Hovedorganisation ønsker vi mere løntransparens, da ligeløn for arbejde af samme værdi er en grundlæggende ret, som desværre*

stadig ikke er en realitet alle steder. Men netop de individuelle EU-rettigheder i forslaget kan risikere at kolliderer med vores danske aftalemodel.”

Handlingsplan for den sociale søjle

Den 4. marts 2021 offentliggjorde Kommissionen også en handlingsplan for den europæiske søjle for sociale rettigheder (pressemeddelelse mv. finder [her](#)).

Handlingsplanen skal ifølge Kommissionen bidrage til, at EU kan ”ajourføre sit sociale regelsæt” i lyset af bl.a. den teknologiske forandring og COVID-19-pandemien.

Kommissionen lægger ikke op til en revision af de 20 principper i søjlen. I stedet varsles en lang række kommende udspil, herunder:

- *En ny strategisk ramme for arbejdsmiljø*, ventes i andet kvartal 2021.
- *Forslag om arbejdsvilkår for platformarbejdere*, ventes i fjerde kvartal 2021 (omtalt i [nyligt EU-nyt](#)).
- *Individuelle læringskonti*, ventes i fjerde kvartal 2021.
- *Europæisk ID-kort*, pilotprojekt ventes i 2021 og forslag i 2023.
- *Rådshenstilling om mindsteindkomst*, ventes i 2022.

En samlet oversigt over de kommende udspil findes [her](#).

Kommissionen lægger også op til nye mål for udviklingen på det sociale område frem mod 2030. De vil formentlig erstatte de sociale mål i Europa 2020-strategien.

Der foreslås følgende tre overordnede mål:

1. Mindst 78 pct. af de 20-64-årige bør være i beskæftigelse.
2. Mindst 60 pct. af alle voksne bør deltage i efteruddannelse hvert år.
3. Antallet af personer i risiko for fattigdom eller social udstødelse bør reduceres med mindst 15 millioner.

Der er delmål under hvert overordnet mål. F.eks. skal der mht. beskæftigelse ske en halvering af forskellen mellem kvinder og mænds beskæftigelse.

Hvad er den europæiske søjle for sociale rettigheder?

Søjlen blev proklameret på det sociale topmøde i Göteborg i november 2017 i fællesskab mellem Rådet, Europa-Parlamentet og Kommissionen.

Søjlen er ikke juridisk bindende, men indeholder 20 vejledende principper for udviklingen af det sociale område i EU. Principperne i søjlen er blevet brugt som led i argumentationen for en lang række tiltag lige fra rådskonklusioner til direktivforslaget om mindsteløn.

De 20 principper i søjlen adresserer forskellige politikområder så som uddannelse, beskæftigelse, ligestilling, sundhed og bolig.

↳ [Statusblad for proklamationen fra det sociale topmøde i Göteborg findes her.](#)

Næste skridt i sagen

Kommissionen lægger op til, at stats- og regeringslederne i Det Europæiske Råd godkender de nye mål. Det forventes at ske før det sociale topmøde i Porto den 7.-8. maj 2021, hvor der vil være en ceremoniel markering af handlingsplanen.

Kommissionen vil evaluere handlingsplanen i 2025 og overveje, om det giver anledning til at foreslå yderligere tiltag på EU-niveau.

Henstilling om støtte til beskæftigelse efter COVID-19

Sammen med handlingsplanen præsenterede Kommissionen også en kommissionshenstilling om en effektiv og aktiv støtte til beskæftigelse efter COVID-19-krisen. (Henstillingen findes [her](#).)

Henstillingen skal ifølge Kommissionen vejlede medlemsstaterne i gradvist at overgå mellem tiltag truffet for at bevare job under COVID-19-krisen og over til mere permanente tiltag for en genopretning med høj beskæftigelse.

Det skal ifølge Kommissionen ske ved at fokusere på tre områder:

1. Incitamentter til ansættelse og iværksætterstøtte
2. Opkvalificerings- og omskolingsmuligheder
3. Øget støtte fra arbejdsformidlingerne

Ifølge Kommissionen bør EU-landene særligt fokusere på at skabe arbejdspladser relateret til den grønne og digitale omstilling, ligesom arbejdsmarkedets parter bør inddrages i udformningen af de politikker, som adresserer COVID-19.

Produceret og skrevet af:

Andreas Sommer Møller, EU-konsulent, tlf. 3146