



EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Social Forhold

10-06-2021

EMN-2021-00457

Høringssvar – 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

EU-specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold har bedt om bemærkninger til Kommissionens forslag til direktiv om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. EU-kommissionen foreslår konkret, at det skal ske gennem pligt til at sikre løngennemsigtighed og en række håndhævelsesmekanismer.

Direktivet betyder, at de regionale arbejdsgivere skal implementere foranstaltninger, der skal sikre løngennemsigtighed forud og under ansættelsesforholdet. Konkret skal de regionale arbejdsgivere:

- Oplyse lønniveau/lønspænd for alle opslåede stillinger.
- Udarbejde beskrivelse af kønsneutrale kriterier i forbindelse med lønfastsættelse og karriereudvikling for alle stillinger.
- Videregive lønoplysninger på forespørgsel fra arbejdstager eller arbejdstagerrepræsentanter for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde, eller arbejde af samme værdi.
- Udarbejde årlige redegørelser for lønforskelle mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere, der udfører samme arbejde, eller arbejde af samme værdi.
- Hvis der identificeres forskel i lønniveauer mellem mænd og kvinder på baggrund af de årlige redegørelser, skal arbejdsgiver udarbejde en fælles lønvurdering med arbejdstagerrepræsentanter.
- Hvis der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling, pålægges det arbejdsgiver at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Generelle bemærkninger

Danske Regioner er enig i EU-kommissionens fokus på at fremme ligelønsdagsordenen, således at mænd og kvinder betales lige løn for samme arbejde.

Danske Regioner er ligeledes enig i, at der med fordel kan være et løbende fokus på, hvorvidt medarbejderens køn har indflydelse på lønniveauet. En skævrivning i lønnen på grund af køn er hverken til gavn for medarbejderen eller for regionerne som arbejdsgivere.

Parternes autonomi

Det anerkendes, at EU-kommissionen i direktivteksten har forsøgt at indtænke arbejdsmarkedets parter rolle i at fremme lige løn mellem mænd og kvinder. Men det bemærkes samtidig, at EU-Kommissionen ikke i tilstrækkelig grad er lykkedes med at indtænke den danske model og parternes autonomi i direktivforslaget.

I Danmark betyder parternes autonomi, at parterne selv forhandler sig frem til løn og arbejdsvilkår, herunder også lønfastsættelse og lønstrukturer. Nogle artikler i direktivet lægger op til, at det ikke er en aftalebaseret lønfastsættelse, men at det er regeringen og Folketinget, der skal fastsætte løn og lønstrukturer.

Det er væsentligt for Danske Regioner, 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. På den baggrund opfordrer Danske Regioner til, at de enkelte betragtninger og artikler præciseres og rettes til, således at parternes autonomi opretholdes.

Lønsammenligning på tværs af sektorer

I bemærkningerne til direktivet beskrives, at formålet med artikel 8 er, at der sikres mulighed for sammenligning af løn på tværs af arbejdsgivere. Det bemærkes hertil, at den enkelte arbejdsgiver ikke skal bære ansvaret for lønforskelle mellem sektorer. En række af de forskelle er opstået fordi, man i de forskellige overenskomstforhandlinger har prioriteret forskelligt.

Lønfastsættelsen i Danmark er et resultat af kollektive overenskomstforhandlinger i de enkelte sektorer. Her kan parterne i de forskellige sektorer historisk have prioriteret anvendelsen af overenskomstmidler forskelligt. Fx har parterne på de offentlige arbejdsmarkeder i Danmark valgt at prioritere at anvende overenskomstmidler på løn under barsel eller anden arbejdsgiverbetalt frihed frem for løn.

Lønfastsættelsen i regionerne er på samme måde fastlagt gennem overenskomstforhandlinger på de enkelte fagområder. Også her har parterne på de forskellige fagområder valgt at prioritere forskelligt. Derved kan der over tid være opstået forskellige lønsammensætninger for medarbejdergrupper, som principielt set kan udføre "arbejde af samme værdi".

Det er væsentligt for Danske Regioner, at lønforskelle opstået over tid som følge af overenskomstaftaler ikke kan påberåbes som ulovlig forskelsbehandling i enkeltsager på grundlag af begrebet "arbejde af samme værdi".

Derfor mener Danske Regioner også, at lønbegrebet, jf. artikel 3, også bør inkludere andre arbejdsgiverbetalte rettigheder, herunder eksempelvis frihed og barsel.

Administrative omkostninger

Danske Regioner er enig i, at det er hensigtsmæssigt, at der er transparens vedrørende sammenligninger af mænd og kvinders lønniveauer på stillingsniveau. Arbejdsgiverne på det regionale arbejdsmarked indsamler og offentliggør allerede oplysninger vedr. disse forhold. Disse oplysninger er offentligt tilgængelig og gratis, og både arbejdsgiver og arbejdstager bruger disse som et redskab, der kan understøtte den offentlige debat.

Danske Regioner bemærker, at direktivets kapitel II vedr. løngennemsigthed indebærer implementering af tiltag, der pålægger de regionale arbejdsgivere yderligere administrative byrder og omkostninger.

Eksempelvis pålægges arbejdsgivere over 250 medarbejdere at redegøre for en række lønforskelle jf. artikel 8 stk. 1, litra a) -g), og samtidig pålægges arbejdsgiver, inden for en rimelig tidsfrist, at komme med yderligere præciseringer og oplysninger om de afgivne data, herunder redegørelser for eventuelle lønforskelle mellem kønnene, såfremt arbejdstager, arbejdstagerrepræsentanter, arbejdstilsyn eller ligebehandlingsorganer anmoder om disse.

Danske Regioner 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.

Venlig hilsen



Anders Kühnau



Bo Libergren