



Beskæftigelsesministeriet
EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale forhold
Att. Cecilie Kisling (cki@bm.dk)
Torben Lorentzen (tlo@bm.dk)

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har modtaget EU-Kommissionens forslag til direktiv om styrkelse af anvendelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsnitlighed og styrkede håndhævelsesmekanismer i høring.

22. marts 2021

TBH

Dok ID: 177684

Direktivforslaget giver DA anledning til en række bemærkninger af både principiel og af teknisk karakter.

Indledningsvis bemærkes, at DA naturligvis deler målet om, at der ikke må forekomme lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet. På DA/FH-området har overenskomstparterne indarbejdet ligelønsloven i overenskomsterne for at understøtte sikringen af lige løn.

DA mener ligeledes, at det er vigtigt at anerkende, at vi har en ligelønsproblematik i EU, herunder i Danmark. Mænd og kvinder laver ikke det samme på arbejdsmarkedet, og mænd tjener gennemsnitligt mere end kvinder i alle EU-lande. Det er en tilstand, der bør gøres en indsats for at forandre. Hovedårsagen til forskellen i kvinders og mænds indtjening er det kønsopdelte uddannelsesvalg og det kønsopdelte arbejdsmarked.

På arbejdsgiverside er der lavet forskellige tiltag for at fremme ligestillingen, bl.a. for at nedbryde kønsopdelingen i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Der er også lavet talentprogrammer og mentorforløb m.v. for at håndtere den del af lønforskellen, der afspejler karrieremæssige forskelle.

DA er enig i ambitionen om at nedbringe den generelle lønforskel mellem mænd og kvinder, men det konkrete direktivforslag giver imidlertid 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

Vester Voldgade 113

1552 København V

Tlf.: 33 38 90 00

CVR 16834017

da@da.dk

da.dk

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 det fremlagte forslag 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 anbefaler for det første, at direktivforslagets kapitel III analyseres nøje med henblik på at afklare konsekvenserne for domstolenes virke.

Derudover anbefaler DA, at den meget omfattende EU-retlige regulering af håndhævelse og sanktionering, der er lagt op til i direktivet, herunder den mulige afkobling af det fagretlige konfliktløsningssystem, vurderes i relation til nærhedsprincippet. Sædvanligvis overlades det til medlemsstaterne at sikre den effektive overholdelse og håndhævelse af EU-retten. Det fremlagte forslag er på dette punkt et nyt og markant brud med denne tilgang.

Endelig vil direktivet efter DA's vurdering pålægge erhvervslivet omfattende nye administrative byrder. Direktivets krav til oplysning om lønforhold kan ikke umiddelbart opfyldes ved brug af eksisterende statistiske redskaber og forudsætter helt nye opgørelser af data samt nye rapporterings- og dokumentationsformer. DA finder derfor, at det er afgørende, at forslaget økonomiske konsekvenser for erhvervslivet bliver analyseret langt mere grundigt, end hvad tilfældet er.

DA har en række konkrete bemærkninger til direktivets enkelte bestemmelser. DA tager forbehold for at komme med yderligere bemærkninger til forslaget enkelte bestemmelser.

DA's bemærkninger til de enkelte artikler i direktivet

Artikel 2: DA forudsætter, at spørgsmål om, hvornår der er tale om et ansættelsesforhold i en national kontekst ikke ændres på baggrund af direktivet.

Artikel 3: Det er problematisk, at virksomhederne skal dokumentere de forhold, der defineres i stk. 1, litra a) -f), men selve definitionerne følger almindelig praksis. Litra g) er derimod problematisk. Det fremgår, at man ved en "kategori af arbejdstagere" forstår personer, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Der tænkes ikke på f.eks. gruppen af tømrere på en virksomhed, men på en blandet gruppe af medarbejdere, som i Kommissionens optik udfører arbejde af "samme værdi" jf. forståelsen i art. 4.

Det betyder for det første, at man ikke vil kunne bruge eksisterende lønstatistik som grundlag for en opgørelse, jf. kravene i artikel 8. Der er lagt op til etablering af en ny lønstatistik, hvilket vil indebære en stor udgift.

For det andet vil selve opgørelsesprincippet være uklart, fordi man sammenligner grupper, der udfører vidt forskelligt arbejde.

DA finder det dog vigtigt, at arbejdsgiverens adgang til at definere kategorier af arbejdstagere fastholdes.

DA undrer sig over, at det er fundet nødvendigt at definere allerede velkendte diskriminationsbegreber i litra h-j). Det havde efter DA's opfattelse været nærliggende at henvise til definitionerne i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv. DA finder det problematisk, at forslaget ikke tager højde for, at håndhævelse af lønforhold i Danmark er et integreret element i det fagretlige system og ikke en myndighedsopgave, jf. litra k).

DA finder endvidere, at der ikke er anført en nærmere begrundelse for, hvorfor direktivet skal kunne udstrækkes til sager, som involverer andre beskyttelseskriterier. Det kan give anledning til at inddrage køn som et kriterium i en konkret sag, der udspringer af en mulig krænkelse af et andet beskyttelseskriterium som f.eks. alder alene med det formål at kunne benytte de håndhævelsesmekanismer, der følger af direktivet.

Artikel 4: Samlet set giver artikel 4 anledning til en række spørgsmål om lønfastsættelse i en fri, markedsbaseret økonomi generelt, og om respekt for overenskomstregulering specifikt. Derudover er det uklart, om de eksisterende kønsopdelte lønstatistikker i Danmark kan siges at opfylde de krav om sammenligning af arbejdets værdi, som der stilles krav om. Det virker ikke umiddelbart til at være tilfældet, og det vil betyde, dels at det nuværende arbejde om ligeløn i Danmark skal laves om, dels at virksomhederne påføres en betydelig omkostning, fordi man ikke – som nu – kan benytte sig af den eksisterende lønstatistik som grundlag for ligelønsarbejdet.

Efter DA's opfattelse bør artikel 4 indeholde en eksplicit undtagelse, hvis løn reguleres af en kollektiv overenskomst, hvor parterne har forpligtet sig til at sikre, at aflønning sker efter kønsneutrale principper, jf. i øvrigt artikel 27.

Det er efter DA's opfattelse generelt problematisk at arbejde med et udgangspunkt om, at løn skal fastsættes på baggrund af en række bagvedliggende kriterier. De "objektive" kriterier, der efter art. 4 kan indgå i vurderingen af, om der er tale om arbejde af samme værdi, er rent faktisk subjektive og omfatter ikke de forhold, der normalt regnes for de mest centrale, når man diskuterer værdien af arbejde. Eksempelvis nævnes hverken produktivitet, almindelige markedsmekanismer som udbud og efterspørgsel af bestemte typer arbejdskraft, virksomhedens behov for at rekruttere personer med særlige professionelle eller

personlige kompetencer, den enkelte medarbejders værdi for virksomheden eller virksomhedens markedsvilkår og deraf det forhold, at bestemte profiler kan have særlig høj værdi for den enkelte virksomhed. Men mere generelt er det problematisk, at direktivets tilgang er at lønnen forklares ud fra bagvedliggende faktorer frem for markedskræfterne, der normalt er drivende for lønnen i en fri markedsøkonomi. Bemærkningerne i betragtning nr. 10 bør udbygges og flyttes til betragtningen, hvor de øvrige kriterier bliver behandlet.

Artikel 4, stk. 4, er særlig indgribende i forhold til overenskomsterne på DA/FH-området. Det fremgår, at hvis en og samme kilde – f.eks. en kollektiv overenskomst – fastsætter lønvilkår, så kan vurderingen af, om to personer laver arbejde af samme værdi, udvides til at gælde, også når de to personer arbejder på forskellige virksomheder. Dermed medfører direktivet også, at der kan opstå tvivl om, hvorvidt en virksomheds aflønning er tilstrækkelige kønsneutral, fordi det vil afhænge af hvordan en anden virksomhed lønner. Dette kan betyde, at virksomhederne bliver tilbageholdende med at benytte overenskomsternes bestemmelser om individuel løndannelse. Dermed kan direktivet få konsekvenser for den decentralisering af løndannelsen, som har været et fælles ønske fra arbejdsmarkedets parter de seneste mange år.

Bestemmelsen betyder samtidig, at det i sidste ende er Europa-Kommissionen og EU-domstolen – og ikke som i dag arbejdsmarkedets parter – der skal træffe beslutning om overenskomsternes lønbestemmelser. Det er i forvejen i strid med EU-retten at fastsætte forskellig aflønning af mænd og kvinder i kollektive overenskomster, men direktivforslaget understikker mere detaljerede retningslinjer for, hvordan en lønpraksis skal se ud på tværs af en given overenskomsts dækningsområde, og kan begrænse muligheden for at lønforhold kan tilpasses den enkelte virksomheds markedsvilkår.

Artikel 4, stk. 4, er som nævnt problematisk, for så vidt angår adgangen til at sammenligne med personer, der er ansat hos en anden arbejdsgiver, men hvor lønfastsættelsen udspringer af én og samme kilde (f.eks. en brancheoverenskomst). Kommissionens henvisning til retspraksis på dette punkt er udtryk for en generalisering på grundlag af en konkret afgørelse i den såkaldte Lawrence-sag. Kommissionen formulerer en generel regel på grundlag af en modsætningslutning af resultatet af dom-

men, hvilket ikke er i overensstemmelse med gængs juridisk fortolkningsstil. Dommen fastslog netop, at der i den konkrete sag ikke kunne ske sammenligning på tværs af virksomheder.

Derudover fastslår stk. 4, at der kan ske sammenligning med hypotetiske sammenligningspersoner alene på baggrund af statistisk materiale i forbindelse med en ligelønssag. Grundlaget for denne del af forslaget er ikke funderet på retspraksis, og bestemmelsen betyder, at der kan rejses sager om ligeløn på et ukonkret og meget løst grundlag.

Sammenligningsgrundlaget efter direktivforslaget kan også omfatte tidligere ansattes lønforhold, hvilket bidrager til, at der kan rejses sager på et ukonkret grundlag. Det må efter DA's opfattelse som minimum kunne kræves, at der skal være en tidsmæssig sammenhæng mellem ansættelserne for, at bestemmelsen kan gøres gældende, jf. gældende retspraksis i Macarthys-dommen, som forslaget henviser til. Alternativet er, at en ligelønssag vil blive afgjort helt uafhængigt af, om udbud og efterspørgsel af medarbejdere med specifikke kompetencer ændres over tid, og om virksomhedens økonomiske situation har ændret sig.

Artikel 5: DA finder, at bestemmelsen er udtryk for en detailregulering, som ikke bør finde sted i et EU-direktiv. Bestemmelsen er desuden udtryk for en mistænkeliggørelse af arbejdsgivere og deres motiver i forhold til lønforhandling ved nyansættelse. Artiklen minder om et "registreringsforbud" og stiller arbejdsgiveren i en vanskelig situation, hvis en ansøger til en ledig stilling af egen drift oplyser om sit nuværende lønniveau. Derudover er det problematisk, at arbejdsgiveren skal fastsætte et lønniveau forud for ansættelse, fordi indholdet i et givent job og dermed lønnen ofte vil afhænge af, hvem man ansætter. Det bør under alle omstændigheder sikres, at det i systemer, hvor lønstrukturer er aftalt kollektivt, vil være tilstrækkeligt at henvise til lønniveauet inden for de enkelte stillingskategorier i disse kollektive aftaler.

Artikel 6: Det bør fremgå, at hvor en ansættelse – og dermed også løn og lønniveauer er reguleret af en kollektiv overenskomst, bør en henvisning til overenskomsten være tilstrækkelig til at opfylde forpligtelsen om at stille en beskrivelse af kriterier for løn til rådighed. Det er den model man anvender i ansættelsesbevisdirektivet og arbejdsvilkårsdirektivet. Det er efter DA's opfattelse ikke relevant i et løngennemsigthedsdirektiv at inddrage kriterier for karriereudvikling.

Artikel 7: Artiklen lægger op til en omfattende indsigtsret i både egen løn og gennemsnitlige lønniveauer for arbejdstagere i samme kategori. Bestemmelsen gælder tilsyneladende for alle arbejdsgivere uanset antallet af ansatte i samme jobkategori. Dette kan – uagtet artikel 10 om databeskyttelse – give anledning til problemer i forhold til mulighed for identifikation af kollegaer og deres løn. Bestemmelsen bør derfor fastsætte en tærskel antal af ansatte i samme kategori, før bestemmelsen finder anvendelse. Endvidere forekommer det unødvendigt byrdefuldt, at artikel 7, stk. 2, pålægger arbejdsgivere, at de en gang årligt skal informere om retten til at modtage oplysninger om individuelt lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer opdelt efter køn, mv. Dette bør alene være et krav i forbindelse med ansættelsen. For medarbejdere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, bør det være tilstrækkeligt, at retigheden fremgår af overenskomsten.

Yderligere finder DA, at det er et vidtgående skridt, at der potentielt vil være adgang til at videregive oplysninger om andre personers lønforhold til f.eks. en faglig organisation, som de øvrige ansatte ikke nødvendigvis er medlem af, eller i øvrigt til et ligebehandlingsorgan, jf. artikel 7, stk. 4. Ligelønslovens § 2a giver alle lønmodtagere ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold til "enhver". DA finder, at direktivet alene bør give adgang til at videregive oplysninger om egne lønforhold, jf. stk. 5. Det bør fremgå tydeligt af direktivet, at arbejdstagere ikke må anvende de modtagne oplysninger til andet formål end at forsvare deres egen ret til ligeløn. Det bør ikke, som foreslået, være arbejdsgiverens opgave at formulere dette som et led i ansættelsesaftalen eller på anden vis i forbindelse med udlevering af oplysninger.

Artikel 8: DA finder ikke, at den redegørelse for lønforskelle mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere, som forslaget lægger op til i artikel 8, stk. 1 litra a) -f), siger noget om ligeløn eller lønforskelle, idet der ikke tages højde for forskellige jobfunktioner, anciennitet, uddannelsesniveau eller placering i hierarkiet. Lønforskellen mellem mænd og kvinder på en given virksomhed kan afspejle, at de to køn har forskellige job, men vil man ikke kunne se i den opgørelse, der lægges op til.

Stk. 1, litra g) minder lidt om systemet med kønsopdelt lønstatistik, som vi allerede har i Danmark. Men forskellen er, at man her ikke skal oplyse om lønforskelle mellem mænd og kvinder inden for den samme jobfunktion som i dag, men lønforskellen mellem mænd og kvinder "i hver kategori af medarbejdere". En sådan kategori er defineret i art. 3, stk. 1, litra

g) som en gruppe af medarbejdere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Den eksisterende lønstatistik, som ligger til grund for systemet med kønsopdelt lønstatistik, er opdelt på DISCO-koder, men ideen om "samme værdi" er ikke umiddelbart knyttet til den enkelte DISCO-kode. Derfor er der lagt op til, at virksomhederne forpligtes til at udarbejde en helt ny form for lønstatistik, som ud over at være byrdefuld også sammenblander vidt forskellige medarbejdergrupper. Det er efter DA's mening afgørende, at rapporteringsforpligtelsen laves på en måde, der muliggør brug af eksisterende datakilder, og at virksomhederne ikke tvinges til at sammenligne vidt forskellige medarbejdergrupper på en måde, der ikke er meningsfuld.

Dette forstærkes yderligere af pligten til at offentliggøre oplysninger og videregivelsespligten til et nyt og eksternt overvågningsorgan, jf. stk. 6 samt artikel 26. Bestemmelsen om videregivelse og offentliggørelse tager ikke hensyn til, at virksomheder befinder sig i en konkurrencesituation, og agerer i en markedsøkonomi, hvor oplysningerne kan være af værdi for konkurrerende virksomheder.

I en dansk sammenhæng vil det give bedre mening, at oplysninger om lønniveauer og lønforskelle behandles i en samarbejdsånd på virksomheden, således som ligelønslovens § 5a, stk. 6 og de overenskomstbaserede ligelønsaftaler fastslår.

Adgangen til at kræve en forklaring på eventuelle lønforskelle bør alene gælde for arbejdstagere og deres repræsentanter, og hverken arbejdstilsyn eller ligebehandlingsorganer bør tildeles en sådan adkomst, som det fremgår af stk. 7.

Der synes endvidere at være tale om, at alt for mange udenforstående organer tildeles en indsigts- eller kontrolbeføjelse. Det bør være op til den enkelte medlemsstat selv at afgøre, om man ønsker at oprette yderligere kontrolorganer, og om man ønsker at udvide f.eks. arbejdstilsyns eller uafhængige organers kompetence til at omfatte ligelønsproblematikker i overensstemmelse med national ret og praksis.

Det bemærkes, at artikel 26 og betragtning 28 lægger op til, at et helt nyt kontrolorgan skal have en meget omfattende adgang til at offentliggøre virksomheders lønforhold med henblik på at kunne foretage sammenligninger mellem arbejdsgivere.

Artikel 9: Der er tale om meget omfattende krav til udarbejdelse af en fælles lønvurdering. For det første skal virksomhederne opgøre tillæg og

andre lønkomponenter på en måde, der strider imod den nuværende praksis, hvor der ofte forhandles én løn, uden at der stilles krav om at opgøre den i delelementer. For det andet skal virksomheden opgøre detaljerede lønoplysninger for hver "kategori af medarbejdere", hvilket jf. kommentarerne til art. 8 kan indebære, at vidt forskellige grupper samles i én kategori, og at tillæg og andre komponenter sammenlignes på tværs af grupper, der udfører vidt forskelligt arbejde. Ud over at det ikke altid giver mening at lave denne type opgørelser, vil det være et omfattende og økonomisk byrdefuldt arbejde for virksomhederne. Det bør som minimum være et nationalt anliggende af fastlægge, hvordan en sådan vurdering kan finde sted.

Hvis en sådan lønvurdering skal udarbejdes, må det være op til medlemsstaterne at afgøre, hvem lønvurderingen skal stilles til rådighed for. I Danmark er løn udelukkende et aftalespørgsmål. Derfor bør det i overensstemmelse med national ret og praksis være de faglige organisationer eller lønmodtagernes repræsentanter, der får adgang til en eventuel lønvurdering og ikke et nyoprettet kontrolorgan, arbejdstilsyn eller ligebehandlingsorganet, som det foreslås i artikel 9, stk. 3. Det bør være muligt at opfylde bestemmelsens krav via et system, som det ligelønslovens § 5a stk. 6, baserer sig på.

Rækkevidden af artikel 9, stk. 4 synes uafklaret. DA finder det problematisk, at der via et EU-direktiv indføres et krav om "tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanterne, arbejdstilsynet og/eller ligebehandlingsorganet", og krav om, hvad samarbejdet bør munde ud i af mulige foranstaltninger.

Artikel 10: Spørgsmålet om databeskyttelse bør analyseres nærmere. Bestemmelsen kan læses som om, at det kan blive arbejdsgiverens ansvar at indsamlede oplysninger, ikke anvendes til andre formål end gennemførelse af princippet om ligeløn – samtidig med direktivets artikel 7-9 pålægger arbejdsgiveren vidtgående pligter i forhold til at offentliggøre og videregive oplysninger om løn. DA opfordrer til, at direktivet udformes på en sådan måde, at arbejdsgiveren ikke bliver sat i dette dilemma. Det må være medlemsstaternes ansvar at sikre, at lønoplysninger, der kan henføres til en identificerbar lønmodtager, ikke videregives. Det forekommer vidtgående, at det foreslåede kontrolorgan i artikel 26 skal have adgang til alle oplysninger uanset hensynet til databeskyttelse, og at det foreslås, at individets rettigheder må vige i denne sammenhæng.

DA understreger, at det – således som det allerede følger af den danske ligelønslov - skal være muligt for den enkelte lønmodtager at dele sine egne lønoplysninger med enhver, jf. ligelønslovens § 2a.

Artikel 11: Det er positivt, at der lægges op til at direktivets indhold skal drøftes med arbejdsmarkedets parter. DA ser gerne, at direktivets artikler formuleres på en måde, så det sikres at artikel 11 også får et reelt indhold.

Artikel 12 og 13: DA finder, at bestemmelserne om klageadgang og procedurer for at foreninger kan støtte deres medlemmer bør formuleres på samme måde som artikel 17 i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv. Alternativt kan der som håndhævelsesmekaniske henvises til artikel 17 i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv, der fastsætter mere generelle regler om ligebehandling og håndhævelse. Forskellige formuleringer i relation til håndhævelse vil skabe unødigt retsuskikkerhed. Artikel 13 synes at lægge op til, at f.eks. ligebehandlingsorganer kan rejse sager, uden at der er tale om en konkret sag vedrørende en konkret arbejdstager. DA finder en sådan søgsmålsadgang ubegrundet og DA ikke kan støtte, at der i artikel 13, stk. 2, indføres mulighed for kollektive søgsmål. Ligelønssager, der involverer en kollektivitet bør alene relatere sig til en faglig organisations håndhævelse af en indgået kollektiv overenskomst.

Artikel 14: DA stiller sig uforstående overfor formuleringen af bestemmelsen om ret til erstatning og godtgørelse, der er en nyskabelse i forhold til den måde en krænkelse af ligelønsprincippet sanktioneres på. DA finder ikke, at der er belæg for, at bestemmelsen om erstatning eller godtgørelse afviger fra den lignende bestemmelse i det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs artikel 18. Sanktioner og erstatninger er sædvanligvis overladt til medlemsstaternes afgørelse. Dette er på bedste vis afspejlet i det netop fremsatte direktivforslag om mindsteløn artikel 12. Også i det lys undrer DA sig over den meget omfattende og indgribende regulering af erstatning og godtgørelse i forhold til sager om ligeløn.

Artikel 15: DA finder, at artiklen giver anledning til en lang række spørgsmål, der skal afklares. DA mener ikke, at det hører hjemme i et ligebehandlingsdirektiv, der som udgangspunkt fastsætter regler, der berører forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager, at domstole eller myndigheder skal kunne udstede påbud om overholdelse af princippet om ligeløn. Det bør afklares, hvordan det fagretlige system, der sikrer håndhævelse af kollektive overenskomster, harmonerer med de retsmid-

ler, der tillægges domstolene og kompetente myndigheder i sager om ligeløn. DA finder ligeledes, at det bør afklares, hvad der ligger i, at en sagsøgt (arbejdsgiver) skal træffe strukturelle eller organisatoriske foranstaltninger for at overholde forpligtelserne, der er knyttet til princippet om ligeløn. DA finder, at også denne del af bestemmelsen bør analyseres i forhold til lønfastsættelse ved kollektiv aftale.

Artikel 16: DA kan ikke støtte, at der fra EU's side foreslås indført omvendt bevisbyrde i forhold til overholdelse af dele af direktivforslaget. Efter DA's opfattelse er bestemmelsen i strid med udgangspunktet i dansk ret og i EU-retten og der er ikke anført en begrundelse, som kan retfærdiggøre forslaget. I lyset af de meget omfattende dokumentations- og rapporteringskrav, der skal overholdes i direktivets artikel 5-9 forekommer det indgribende at en mindre tilsidesættelse af kravene kan betyde, at der skal gælde omvendt bevisbyrde. DA finder, at der - som nu - alene bør være tale om delt bevisbyrde i sager om ligeløn. Samtidig finder DA, at det er besynderligt, at man i et EU-direktiv regulerer, hvem en eventuel tvivl skal komme til gode, jf. stk. 3.

Artikel 17-19: Bestemmelserne som regulerer forhold om domstolenes virke, vil være en betydelig nyskabelse i forbindelse med EU-rettens regulering af forhold på arbejdsmarkedet, herunder ligeløn. Efter DA's opfattelse er der ikke grund til at betvivle procesmåden ved de danske domstole, og DA forstår ikke begrundelsen for, at der lægges op til denne form for systemregulering fra EU's side. Bestemmelsen om adgang til bevismateriale harmonerer heller ikke med dansk procesret. Tilsvarende gør sig gældende med hensyn til bestemmelserne om forældelsesfrister og sagsomkostninger. DA er i tvivl om, hvorvidt EU har adgang til at regulere dette spørgsmål i relation til Danmark, jf. det danske retsforbehold.

Artikel 20: DA undrer sig over den meget vidtgående sanktionsbestemmelse, navnlig i sammenhæng med artikel 14, der relaterer sig til individets ret til godtgørelse. Bestemmelsen bør svare til artikel 25 i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv. Sanktioner og erstatninger er sædvanligvis overladt til medlemsstaternes afgørelse, jf. senest formuleringen i mindstelønsdirektivforslagets artikel 12. DA ser ingen grund til at der brydes med sædvanlig praksis i relation til den EU-retlige regulering af sanktioner. DA ser derfor gerne at bestemmelsen udgår.

Artikel 21: DA kan på ingen måde støtte, at ligelønsspørgsmål gøres til et element i forbindelse med offentlige kontrakter eller koncessioner. DA

tager afstand fra, at man i EU-reguleringen af ligebehandlings- og ligestillingslovgivning lægger op til, at virksomheder kan sortlistes/ udelukkes fra offentlige kontrakter. Der lægges op til, at ordregivende myndigheder kan udelukke bestemte virksomheder fra opgaver, hvis det "på passende vis kan påvises", at forpligtelsen om ligestilling ikke er overholdt. Dermed lægges der op til endnu et uigennemskueligt håndhævelses- og kontrolregime.

Artikel 22: DA foretrækker, at viktimiseringsbestemmelsen formuleres som artikel 24 i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv, hvorfor stk. 1 i forslaget bør slettes, da det ikke tilføjer noget nyt til retstilstanden.

Artikel 23: Betydningen af krydshenvisningen til ligestillingsbestemmelsen i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv bør analyseres nærmere efter DA's opfattelse.

Artikel 25: Med den foreslåede udvidelse af de uafhængige ligebehandlingsorganers formelle kompetence, som er konkretiseret i artikel 8 og 9, sker der efter DA's opfattelse en markant ændring af den rolle, som et uafhængigt organ tillægges. Efter DA's opfattelse bør det uafhængige organ – i dansk sammenhæng Institut for Menneskerettigheder – ikke have udvidet hverken formel eller reel kompetence i forhold til løn og løn niveauer, der i en dansk sammenhæng håndhæves og kontrolleres af arbejdsmarkedets parter. DA er overrasket over, at EU-Kommissionen foreslår, hvordan det uafhængige organ kan finansieres via bøder i henhold til artikel 20.

Artikel 26: DA finder, at det bør være op til medlemsstaterne selv at afgøre, om der er behov for at etablere yderligere kontrolorganer i forhold til ligestillingsområdet. DA er derfor uenig i, at der skal oprettes yderligere kontrolorganer, ligesom DA er uenig i den kompetence, der lægges op til, at kontrolorganet skal have. DA henviser til bemærkningerne ovenfor til artikel 8-10.

Artikel 27: Efter DA's opfattelse bør det tydeliggøres i direktivets enkelte bestemmelser, at når et medlemsland primært regulerer løn via kollektive overenskomster, og retshåndhævelsen af disse overenskomster er overladt til arbejdsmarkedets parter, vil dette have betydning for rækkevidden af direktivet. DA finder det naturligvis positivt, at direktivet ikke berører retten til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster. Derfor bør der formuleres bestemmelser, som i tilstrækkelig grad værner om lønfastsættelse ved kollektiv overenskomst i de relevante artikler.

Artikel 28: Forpligtelsen for medlemsstaterne til at fremlægge ajourførte statistikker følger allerede af forordning 530/1999 om statistikker over løn- og lønomkostningsstrukturer. Artiklen er derfor overflødig.

Afsluttende bemærkninger

Henset til direktivets meget omfattende karakter tager DA forbehold for at komme med yderligere bemærkninger til direktivforslaget.

Derudover opfordrer DA til, at regeringen udarbejder en analyse af de administrative byrder, direktivet vil påføre virksomhederne samt en analyse af forholdet mellem direktivet og de nugældende regler om kønsopdelt lønstatistik, jf. ligelønsloven § 5a.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Trine Birgitte Hougaard