



EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Social Forhold

Hørringssvar – 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

23-03-2021
EMN-2021-00021
1430414
Astrid Sloth Kristensen

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 ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer.

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 skævvridning i lønnen på grund af køn er hverken til gavn for medarbejderen eller for regionerne som arbejdsgivere.

Helt overordnet bemærkes det, at direktivet lægger op til, at sammenligning ikke kun er på lige løn mellem mænd og kvinder i samme sektor, men også på tværs af sektorer. Danske Regioner kan ikke anerkende, at regionerne skal bære ansvaret for en eventuel strukturel ulige løn f.eks. som følge af differentierede historiske prioriteringer imellem de faglige organisationer i forskellige sektorer.

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 i de tre offentlige sektorer i Danmark valgt at prioritere at anvende overenskomstmidler på løn under barsel eller anden arbejdsgiverbetalt frihed. Lønfastsættelsen i regionerne er på samme måde fastlagt gennem overenskomstforhandlinger på de enkelte fagområder mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation. Også her kan parterne på de forskellige fagområder have valgt at prioritere forskelligt. Det

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

Parternes autonomi

Det anerkendes, at EU-kommissionen i direktivteksten har forsøgt at indtænke arbejdsmarkedets parteres 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.

Det fremgår af betragtning 31, at EU har forsøgt at indtænke arbejdsmarkedets parternes autonomi, når det først fremhæves, at "*de forskellige karakteristika ved de nationale arbejdsmarkeds- og overenskomstforhandlingssystemer i Unionen og arbejdsmarkedsparteres autonomi og aftalefrihed samt deres rolle som repræsentanter for arbejdstagere og arbejdsgivere bør respekteres*". Men samtidig står det i samme betragtning, at "*medlemsstaterne i overensstemmelse med deres nationale system og praksis bør træffe passende foranstaltninger*". Ligeledes står der i artikel 30, at "*medlemsstaterne kan efter fælles anmodning herom fra arbejdsmarkedsparter overlade det til disse at implementere bestemmelserne i dette direktiv, forudsat at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de resultater, der tilstræbes med dette direktiv, til enhver tid garanteres.*"

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.

Lønfastsættelsesmekanismer og lønstrukturer

Direktivets betragtning 15 fastsætter, at arbejdsgiverne skal have indført lønfastsættelsesmekanismer eller lønstrukturer, der sikrer lige løn blandt mandlige og kvindelige arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Danske Regioner noterer, at det ikke er fastlagt, hvad der menes med lønfastsættelsesmekanismer eller lønstrukturer. Der opfordres 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, og dels er dette, jf. ovenstående afsnit om parternes autonomi, et brud med den danske model, at staten skal træffe sådanne foranstaltninger.

Danske Regioner forstår direktivet 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 Danske Regioners opfattelse, at der på regionale område er lige løn.

Arbejde af samme værdi

Danske Regioner mener, at det i direktivet er uklart hvorledes "arbejde af samme værdi", jf. artikel 3, defineres. Det fremgår af artikel 4, at medlemsstaterne skal træffe foranstaltninger, der kan sikre, at mænd og kvinder modtager lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og at medlemsstaterne skal indføre værktøjer eller metoder, der kan indgå i en vurdering af, om arbejdstagere befinder sig i sammenlignelige situationer, men der fremgår ikke en tydelig definition af begrebet.

Danske Regioner mener, at direktivet skal indeholde en klar definition af "arbejde af samme værdi", især fordi begrebet, blandt andet, 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

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 tilgængelige 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.

Danske Regioner har endnu ikke politisk behandlet forslaget til direktiv, og der tages derfor forbehold for korrigerende og yderligere bemærkninger i sagen.

For Danske Regioner

Rikke Margrethe Friis

