



Islands Brygge 32D
2300 København S

Tlf. 3524 6000
Mail: FH@fho.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K
E-mail: cki@bm.dk, tlo@bm.dk

Sagsnr. 21-1014
Vores ref. DOAN
Deres ref

Den 19. marts 2021

Høringsvar vedr. direktivforslag 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

Med henvisning til mail af 5. marts 2021 fremsender Fagbevægelsens Hovedorganisation hermed høringsvar til Kommissionens direktivforslag om styrkelse af ligelønsprincippet, COM(2021)93.

Idet de interne beslutningsprocesser ikke er afsluttede, forbeholder FH sig muligheden for at eftersende et supplerende høringsvar. Nærværende svar forholder sig til de mere generelle aspekter med et politisk forbehold.

Ligeløn og lønåbenhed

Ifølge FH skal ligeløn sikres, og der skal gøres op med det kønsopdelte arbejdsmarked. Derfor ser FH positivt på Kommissionens forslag ud fra et ligestillingspolitisk perspektiv.

FH arbejder nationalt og europæisk på at sikre partsaftaler eller regler, som sikrer ligeløn mellem mænd og kvinder, samt for at skabe mere klarhed omkring begrebet "arbejde af samme værdi", og hvordan dette begreb kan anvendes til at minimere kønsbestemte lønforskelle. Forslagets artikel 4 giver medlemsstaterne en grad af fleksibilitet i valget af værktøjer og metoder, hvilket FH har efterspurgt i tidligere svar til Kommissionen.

Set i et ligestillingspolitisk perspektiv er direktivets formål "*at tackle den vedvarende utilstrækkelige håndhævelse af den grundlæggende ret til lige løn og sikre, at denne ret overholdes i hele EU, ved at indføre standarder for løngennemsigtighed for at sætte arbejdstagere i stand til at gøre deres ret til lige løn gældende*".

Dette mål ligger godt i tråd med FH's mål for udviklingen af en ny 'ligelønsmodel'. Det står nemlig klart, at den nuværende danske lovgivning om ligelønsstatistikker ikke er tilstrækkelig til at sikre ligeløn, og der således er behov for yderligere tiltag.

FH mener, at en effektiv vej til at fremme ligeløn er gennem lønåbenhed og ved at udbrede anvendelse af kønsopdelte lønstatistikker til at gælde for flere virksomheder og derved flere lønmodtagere. Principperne om ligeløn og åbenhed bør gælde for alle og ikke kun ansatte på de største virksomheder. Derfor bør det samlede antal i artikel 8 også reduceres.

Respekten for den danske model – forslaget set i et kollektivretligt perspektiv

Det danske arbejdsmarked fungerer ved, at det er parterne, der i fællesskab forhandler, indgår og håndhæver aftaler om løn og arbejdsvilkår. Det er derfor et grundlæggende krav fra

FH's side, at de regler og rettigheder, som følger af EU-initiativer fuldt ud respekterer den måde, vi har indrettet det danske arbejdsmarked på.

I dette kollektivretlige perspektiv ser FH flere kritiske mangler og problemer ved forslaget.

Flere gange i direktivforslaget anvendes udtrykket "arbejdstagerrepræsentanter" (workers representatives) og ikke fagforeninger eller tillidsvalgte. Det er stærkt bekymrende, da det er fagforeninger, der repræsenterer medarbejderne.

Begrebet "arbejdstagerrepræsentanter" er desuden vagt, og reelt kan arbejdsgiveren selv indsætte disse arbejdstagerrepræsentanter for at omgå fagforeningerne og dermed indgå lempeligere aftaler. Begrebet "arbejdstagerrepræsentanter" kan derfor udvande fagforeningens rolle i ligelønsspørgsmålet uagtet forslagets artikel 27.

Direktivforslaget mangler i høj grad anerkendelse af fagbevægelsens rolle i forhold til fx at håndhæve ligeløn og repræsentere medarbejderne ved førelse af sager.

Det er helt afgørende for FH, at de faglige organisationer og tillidsvalgte medarbejderrepræsentanter sikres fuld inddragelse og indflydelse. Som eksempel kan nævnes artikel 7, hvor det er afgørende, at fagforeninger og tillidsvalgte får samme rettigheder som medarbejderne, og at der ikke bliver lagt restriktioner på, i hvilket omfang de kan dele information om løn med kollegaer og fagforening.

Forslaget synes også at ville give andre eksterne, statslige organer og organisationer flere beføjelser, hvilket FH finder bekymrende og ønsker nærmere belyst.

Ønsker en fagforening i dag at rejse en sag udsprunget af en overenskomst på vegne af et medlem, kræver dette ud fra et dataretligt synspunkt ikke medlemmets samtykke, eftersom det er fagforeningen, der "ejer" overenskomsten, jf. også databeskyttelsesloven § 12. Det samme gælder sager om ligeløn på et overenskomstdækket område. Det er uklart, om bestemmelsen med nuværende ordlyd fremadrettet kræver et samtykke fra medlemmet, hvilket i så fald vil være yderst kritisabelt.

Sammenligningsgrundlag for lønniveau

Med den nuværende lovgivning jf. artikel 4 i direktiv 2006/54/EF gælder der i dag et direkte forbud mod forskelsbehandling for "samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi...". Ved vurderingen af, om medarbejdere udfører et arbejde, der må tillægges samme værdi, må det i dag undersøges ud fra en helhed af faktorer. Det gælder arbejdets art, uddannelseskraft, og om de pågældende medarbejdere kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation.

Med det nye forslag lægges der op til, at sammenligningsgrundlaget for lønniveau skal udvides, så det er *"... tilladt at foretage en sammenligning med en hypotetisk sammenligningsfaktor eller anvende andre beviser, der gør det muligt at formode, at der angiveligt foreligger forskelsbehandling"*, jf. forslagets art. 4, punkt 4.

Det er positivt, at muligheden for ligeløn udvides, men det er meget uklart – og problematisk – hvad der ligger i en "hypotetisk sammenligningsfaktor".

Generelt bør det understreges, at løn i Danmark er fastsat igennem en overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter, hvor lønnen fastsættes ud fra en fælles forståelse eller konsensus om det enkelte fags lønniveau. Den enkelte overenskomst kan derefter give rum for yderligere løntillæg igennem lokal forhandling eller lignende.

Med formuleringen "hypotetisk sammenligningsgrundlag" lægges der op til, at der ved en vurdering af en medarbejders løn kan skeles til andre områder eller en anden overenskomst, end den der er gældende for medarbejderen.

Vil sammenligningen betyde, at lønnen ændres, vil den del af forslaget være en direkte konfrontation på lønfastsættelsen i den gældende overenskomst. En løn, der i fællesskab er accepteret og et resultat af en forhandling imellem arbejdsgiver- og lønmodtagerpart.

Det er positivt, at man i art. 27 anerkender arbejdsmarkedets parterers ret til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster samt til at tage kollektive skridt. Art. 27 ændrer dog ikke på, at der kan være en sandsynlighed for efterregulering af en overenskomstfastsat løn og dermed også en konfrontation mod overenskomsten.

Dette er en kritisk situation, som FH tager forbehold overfor og desuden søger nærmere belyst.

Sammenfatning

Ifølge FH skal ligeløn sikres og mere lønåbenhed kan være et godt værktøj. I et ligestillingspolitisk perspektiv ser FH derfor positivt på Kommissionens forslag.

I et kollektivretligt perspektiv ser FH imidlertid flere kritiske mangler og problemer i forslaget, som vil skulle ændres/løses i det kommende forhandlingsforløb for at forslaget vil komme til at respektere den danske aftalemodel, herunder ikke mindst parternes (fagbevægelsen, tillidsvalgte) inddragelse og autonomi. Det er en grundlæggende præmis for FH, at EU – hvis der skal reguleres – sikrer fuld respekt for parternes autonomi og nationale aftalemodeller.

Med venlig hilsen

Dorthe Andersen