



Beskæftigelsesministeriet
Att: Cecilie Kisling (cki@bm.dk) og Torben Lorentzen (tlo@bm.dk)

Den 22. marts 2021
J.nr. 2021 - 661

Landgreven 4
Postboks 2193
1017 København K

Telefon +45 35 27 13 13
Mail medst@medst.dk

www.medst.dk

Hørings svar vedrørende 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

Beskæftigelsesministeriet har anmodet medlemmerne af EU-Specialudvalget om Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold om bemærkninger til EU-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.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal i den forbindelse indledningsvist bemærke, at styrelsen betragter ligelønsdagsordenen som en vigtig dagsorden, og at styrelsen bakker op om EU-Kommissionens hensigt med at styrke princippet om lige løn til mænd og kvinder.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen er imidlertid generelt skeptisk over for forslag fra EU-Kommissionen der angår lønspørgsmål, idet styrelsen betragter det som et nationalt anliggende, der i Danmark reguleres ved aftale af arbejdsmarkedets parter.

Hertil kommer, at EU-Kommissionens konkrete direktivudkast indeholder en række meget vidtgående bestemmelser for arbejdsgivere og den danske model, som Medarbejder- og Kompetencestyrelsen ser med bekymring på.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen kan i den forbindelse bl.a. henvise til bestemmelserne, som regulerer sammenligning af lønmodtagere med samme arbejde eller arbejde af samme værdi, som f.eks. artikel 4. Det foreliggende direktivudkast indeholder ekstremt vidtgående muligheder for at kunne stille krav om sammenligning af stillinger lønmæssigt, herunder på tværs af overenskomstområder. Endvidere gives der særskilt hjemmel til i visse tilfælde at ”foretage en sammenligning med en hypotetisk sammenligningsfaktor”, hvilket er uøret i dansk ret. Alt dette er stærkt problematisk, og kan give anledning til mange sager om påståede brud på princippet om ligeløn ud fra diverse sammenligningsgrundlag som er kreeret til lejligheden.

Endvidere indeholder direktivudkastet en lang række af forpligtelser for arbejdsgivere til at indsamle og videregive oplysninger om løn, samt forpligtelser for arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere til at udarbejde særskilte redegørelser. Til dette skal der selvfølgelig gøres opmærksom på de administrative byrder det vil pålægge de mange statslige og selvejende institutioner, som hver især selv vil skulle stå herfor. Derudover skal vi også gøre opmærksom på de principielle nyskabelser ved at arbejdsgivere med over 250 arbejdstagere pålægges at gøre oplysninger om lønforskelle på institutionen offentligt tilgængelige, samt potentielt at udarbejde fælles lønvurderinger i samarbejde med lokale arbejdstagerepræsentanter.

Heller ikke for så vidt angår retsmidler og håndhævelse undgår EU-Kommissionen at komme med forslag der er problematiske. Således kan der bl.a. henvises til, at der ikke umiddelbart ses at være hjemmel til en ultimativ forældelsesfrist for retten til erstatning, samt at lønmodtagere gives ret til at få tilkendt sagsomkostninger mens arbejdsgivere kun undtagelsesvist gives mulighed herfor.

Samlet set er Medarbejder- og Kompetencestyrelsen derfor stærkt skeptisk overfor EU-Kommissionens direktivudkast og de forpligtelser som der foreslås heri.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen anbefaler derfor Beskæftigelsesministeriet at anlægge et kritisk syn på direktivudkastet, og sørge for at bestemmelser, der er problematiske overfor det danske arbejdsmarkedet undgås.

Endvidere vil vi opfordre Beskæftigelsesministeriet til at være ekstra opmærksom på at holde arbejdsmarkedets parter inde i loopet på forhandlingerne af direktivforslaget, således at der gives mulighed for løbende at komme med input.

Med venlig hilsen

Martin Heress
JUP - Jura og Pension