



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 15. april 2021

Supplerende høringsvar vedr. direktivforslag om løngennemsigtighed

Med henvisning til Fagbevægelsens Hovedorganisation's høringsvar af 19. marts 2021 vedr. direktivforslag om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn mellem mænd og kvinder ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer, fremsendes hermed et supplerende høringsvar.

Som nævnt i første høringsvar, ser FH positivt på direktivforslaget ud fra et ligestillingspolitisk perspektiv. Direktivet indeholder forbedringer og redskaber til at sikre princippet om ligeløn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, som fagbevægelsen har efterspurgt.

Set i et kollektivretligt perspektiv indeholder forslaget imidlertid væsentlige mangler og problemer, ifølge FH.

For FH er det en grundlæggende præmis, at de regler og rettigheder, som følger af EU-regulering fuldt ud skal respektere den måde, vi har indrettet det danske arbejdsmarked på, herunder gennem overenskomster og det fagretlige system. Dernæst er det helt centralt, at det nærværende forslag anerkender og garanterer de faglige organisationers rolle med at håndhæve ligeløn, føre sager etc.

I forhold til forslagens kapitel 3 og 4 har FH visse spørgsmål omkring håndhævelse og de statslige ligebehandlingsorganernes fremtidige funktion, som FH gerne vil have afdækket i samarbejde med Beskæftigelsesministeriet, se nedenfor.

Specifikke bemærkninger til direktivforslaget

Artikel 3 vedr. definitioner

Denne artikel definerer en række begreber, som anvendes i direktivet. Det skal i den sammenhæng sikres, at definitionen af "lønforskel" defineres på en kønsneutral måde, så beregningen også tager højde for den situation, at kvinder kan tjene mere end mænd. Det har især betydning i forhold til artikel 9, som pålægger virksomhederne en handlepligt ved løn gab på 5 pct. eller derover. Teknisk set kan det sikres ved, at forskellen mellem mænd og kvinders løn opgøres som et absolut tal.

Artikel 4 vedr. sammenligningsgrundlag

Set i et ligestillingspolitisk perspektiv giver bestemmelserne i artikel 4 medlemsstaterne en grad af fleksibilitet i valget af værktøjer og metoder, hvilket FH har efterspurgt i et høringsvar til Kommissionen, men de giver også anledning til bekymring og spørgsmål.

Set i et kollektivretligt perspektiv sker fastsættelsen af løn i Danmark som bekendt igennem overenskomster, og der gælder således ikke en lovbestemt mindsteløn. Det er derfor også arbejdsmarkedets parter, der i fællesskab igennem deres overenskomster fastsætter lønrammerne og dermed sikrer en form for minimum af lønniveau.

Med den nuværende lovgivning med 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, uddannelseskrav, 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 artikel 4, punkt 4.

Praksis viser, at der med nuværende lovgivning kan foretages sammenligninger på tværs af overenskomster, jf. blandt andet faglig voldgift af 29. april 1987 mellem KAD og Premier Is A/S. I sagen var et antal kvindelige medarbejdere omfattet af en overenskomst mellem KAD og Københavnske Grossisters Arbejdsgiverforening, mens et antal mandlige medarbejdere var omfattet af en SiD-overenskomst. I sagen foretog opmanden en sammenligning af lønforskel på tværs medarbejdergrupperne.

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

Generelt bør det pointeres, 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 ved individuel forhandling arbejdsgiver og arbejdstager imellem.

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.

FH ønsker, at der dannes klarhed over, hvad der i forslaget menes med et hypotetisk sammenligningsgrundlag. Der er altså brug for en grundig afklaring af denne artikels mulige konsekvenser. FH anmoder Beskæftigelsesministeriet om en afklaring.

Artikel 5 om lønåbenhed ved jobsøgning og rekruttering

Bestemmelserne sikrer ansøger ret til at modtage oplysninger om det indledende lønniveau i forbindelse med jobopslag eller jobsamtale, hvilket FH finder relevant. Forbud mod at spørge til lønhistorik forventes at kunne fremme ligeløn, fordi et lønefterslæb ikke nødvendigvis følger med ved jobskifte.

Artikel 6 vedr. karriereudvikling

Ifølge artiklen skal arbejdsgiver oplyse medarbejderne om de kriterier, der gælder for fastsættelsen af lønniveauer og karriereudvikling. FH finder, at gennemskuelige kriterier for løn- og

karriereudvikling vil bidrage til at fremme lige muligheder i forbindelse med lønforhandling og karriereplanlægning.

Artikel 7 vedr. ret til informationer

Ligestilling mellem kønnene og retten til lige løn er en grundlæggende rettighed. Derfor er det også afgørende, at mænd og kvinder har adgang til oplysninger, der gør det muligt at få afprøvet denne ret – og afdække, om der er uligeløn.

FH opfatter det som positivt, at medarbejderne med direktivforslaget får ret til at modtage information om deres individuelle lønniveau og om det gennemsnitlige lønniveau opdelt på køn for grupper af medarbejdere, der har det samme arbejde eller udfører arbejde af samme værdi. Det er desuden positivt, at bestemmelsen forbyder fortrolighedsklausuler i tilfælde, hvor offentliggørelsen har til formål at håndhæve retten til ligeløn.

Det er imidlertid helt afgørende, at fagforeninger og tillidsvalgte (medarbejdervalgte medarbejderrepræsentanter) får samme rettigheder som de individuelle medarbejdere i forbindelse med denne bestemmelse. Det skal derfor præciseres, at lønmodtageren og/eller dennes medarbejderrepræsentant inddrages i udvælgelsen af relevante medarbejdere/medarbejdergrupper til statistikken. Lønmodtageren og/eller dennes repræsentant bør desuden sikres en ret til at spørge ind til oplysningerne og modtage svar fra arbejdsgiver. FH finder desuden, at statistikken skal være kønsopdelt og baseret på timeløn og et ikke diskriminerende lønbegreb som fx "standardberegnet timefortjeneste" samt indeholde alle løndelev som fx pension og goder.

Artikel 8 vedr. lønredegørelser

Ud fra en ligestillingspolitisk grundtanke bør åbenhed og offentliggørelser om lønforskelle gælde for alle – ikke kun ansatte på de største virksomheder.

Virksomheder med 250 ansatte eller mere skal ifølge Kommissionens forslag hvert år rapportere om lønforskellene mellem mænd og kvinder. Langt de fleste oplysninger skal præsenteres på virksomhedens "hjemmeside" eller videregives til medarbejderne på anden vis. Det er denne bestemmelse, der grundlæggende svarer til den engelske model, som FH støtter.

FH's politik er, at bestemmelserne i den danske ligelønslov skal sikre, at kønsopdelte lønstatistikker skal gælde for virksomheder med mindst ti ansatte, der samtidig har mindst tre personer ansat af hvert køn inden for samme arbejdsfunktion. Der kan dog være strategiske grunde til at justere forslaget på EU-niveau, men FH ønsker en betydelig reduktion.

FH er i den forbindelse positiv over for den europæiske fagbevægelses (EFS') forslag om en kompromismodel med en reduktion af tærsklen evt. kombineret med, at mindre virksomheder skal rapportere hvert andet eller tredje år – og ikke hvert år som for de største virksomheder.

FH finder desuden, at det er afgørende, at virksomhederne rapporterer de faktiske lønniveauer og ikke kun lønforskellene.

Artikel 9 om fælles lønevaluering ved løn gab

FH synes, det er positivt, at EU vil indføre handlepligt ved større lønforskelle, men de 5 pct. må ikke blive en bagatelgrænse for justering af lønforskelle.

Det er ligeledes positivt, at arbejdsgiver skal rette op på situationen i tæt samarbejde med bl.a. arbejdstagerrepræsentant. Det er dog afgørende, at det er fagforeninger eller medarbejdervalgte repræsentanter, som er med i disse evalueringer. Det er uacceptabelt, at arbejdsgiver selv kan udpege arbejdstagerrepræsentanten, som det bliver lagt op til i direktivforslaget. Disse forhold skal ændres. Dernæst skal tærsklerne for handlepligt tilpasses artikel 8.

Artikel 11 vedr. social dialog

Artiklen forpligter medlemslandene til at drøfte rettigheder og pligter med arbejdsmarkedets parter, hvilket i sig selv er positivt. Af bemærkningerne til artiklen understreges den rolle arbejdsmarkedets parter spiller i forbindelse med indførelsen af kønsneutrale jobevaluerings- og klassifikationsmetoder, hvilket er en central krog i at få forslaget til at spille sammen med en model som den danske.

Artikel 13 vedr. procedurer på vegne af eller til støtte for arbejdstagere

Med forslagets artikel 13 skal ligebehandlingsorganer fremadrettet have ret til at anlægge sager ved domstolene for en eller flere medarbejdere, såfremt de samtykker hertil. I Danmark varetages spørgsmål om ligeløn af den enkelte fagforening, og det er også den enkelte fagforening, der fører sagerne for medlemmerne. Derfor er det klare udgangspunkt også, at spørgsmål om ligeløn skal føres af medlemmets fagforening.

Ønsker en fagforening i dag at rejse en sag udsprunget af en overenskomst på vegne af et medlem, kræver dette ud fra et datareligt 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. Direktivet bør derfor ikke ændre på overenskomstpartens adgang til at håndhæve overenskomsten heriblandt tvister om løn.

Generelt er det problematisk, at artikel 13 uden videre sammenligner foreninger, organisationer og ligestillingsorganer med fx fagforeninger.

Artikel 16 om bevisbyrde

Det fremgår allerede af ligebehandlingsdirektivet 2006/54/EC, at bevisbyrden flyttes til den indklagede, når der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling. Erfaringer fra blandt andet Danmark har dog vist, at det ofte er svært at fremføre en forskelsbehandling.

Med artikel 16 styrkes lønmodtagernes rettigheder, idet såfremt en arbejdsgiver ikke efterlever løngennemsigthedsbestemmelserne i direktivet, påhviler bevisbyrden arbejdsgiveren. Teknisk set er der tale om en delt og ikke omvendt bevisbyrde. FH vurderer, at det kan få stor betydning for lønmodtagernes muligheder for at opnå ligeløn.

Artikel 19 om sagsomkostninger og retsplejeloven

Med forslagets artikel 19 ønskes der en bedre adgang for medarbejderen til at klage og få domstolsprøvet krav om ligeløn. Det foreslås, at sagsøgere, der får medhold i en sag om lønmæssig forskelsbehandling, kan kræve advokat- og eksperthonorarer samt sagsomkostninger dækket i forbindelse med sagen. Omvendt vil arbejdsgiver (sagsøgte), der får medhold i en lønmæssig sag om forskelsbehandling, ikke på samme måde opnå ret til betaling af advokat- og sagsomkostninger.

Ved sager uden for det fagretlige system er det ikke helt klart, hvad det rette værneting vil være. Såfremt Ligebehandlingsnævnet er rette værneting, vil artikel 19 ændre på nuværende retstilstand, da der ikke er forbundet advokat- og sagsomkostninger med sager anlagt ved nævnet.

Hovedreglen for anlæggelse af sager ved de civile domstole er, at den tabende part ud over at betale anlægs- og retsafgifter til retten skal erstatte modparten de udgifter, retssagen har påført modparten, jf. retsplejeloven § 312. Retten kan dog bestemme, at den tabende part ikke eller delvist kun skal erstatte modparten de påførte udgifter, hvis særlige grunde taler for det, jf. stk. 3.

Det er usikkert, om artikel 19 vil fordre en ændring af retsplejeloven, eller om sagsøgerens mere eller mindre fritagelse for betaling af omkostninger kan rummes inden for stk. 3. Man må dog forvente, at artikel 19 vil kræve en ændring af retsplejeloven.

Oftest får medarbejdere igennem medlemskab af deres fagforening ført deres sager uden sagsomkostninger. Ved førelse af sager i det fagretlige system deler parterne opmandens honorar ved faglig voldgift. Anlægges sagen ved Arbejdsretten, betales et fast tillæg på kr. 2.000-5.000.

Medlemmer af en overenskomstbærende fagforening opnår derfor allerede i dag en "omkostningsfri" prøvelse af en sag om ligeløn. Forslaget har derfor karakter af en lovbaseret fri proces.

FH vil gerne drøfte artiklen med Beskæftigelsesministeriet for nærmere afklaring med henblik på, at sager fortsat først og fremmest føres i det fagretlige system i Danmark.

Artikel 21 om ligelønsspørgsmål i forbindelse med offentlige koncessioner og kontrakter

I overensstemmelse med EU's udbudsdirektiver fra 2014 bør medlemslandene træffe passende foranstaltninger til at sikre, at økonomiske aktører ved udførelsen af offentlige kontrakter eller koncessioner overholder forpligtelserne vedrørende ligeløn mellem mænd og kvinder. Det betyder, at de navnlig bør sikre, at de økonomiske aktører har lønfastsættelsesmekanismer, der ikke fører til en lønforskel mellem mandlige/kvindelige arbejdstagere, som ikke kan begrundes i kønsneutrale faktorer i nogen kategori af arbejdstagere, der udfører det samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Artikel 21 præciserer og henviser til disse forpligtelser med det formål at støtte og styrke deres gennemførelse, for så vidt angår retten til lige løn, hvilket FH finder positivt.

Artikel 25 om nationale ligestillings/ligebehandlingsorganer

Med det omarbejdede ligelønsdirektiv 2006/54/EF fik nationale (nye) ligebehandlingsorganer en (større) rolle i håndhævelsen af lovgivningen om ikke-forskelsbehandling samt i forhold til evaluering og overvågning. Med bestemmelserne i artikel 25 gives de nationale ligebehandlingsorganer mere fokus og kompetence med hensyn til de spørgsmål, der falder under dette direktivs anvendelsesområde.

FH finder det problematisk, at ligebehandlingsorganer får udvidet deres beføjelser, og vil gerne drøfte dette med Beskæftigelsesministeriet.

Artikel 27 om kollektive forhandlinger og kollektive skridt

Af ordlyden i artikel 27 fremgår det, at nærværende direktiv på intet tidspunkt må ændre ved rettigheden til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster eller til at tage kollektive kampskridt. Direktivet anerkender på den måde parternes nationale rolle i forhold til at håndhæve ligelønsspørgsmål. Det er vigtigt, at artikel 27 respekteres fuldt ud.

Artikel 28 om statistik

Med den nye bestemmelse ønsker Kommissionen at øge hyppigheden af de tilgængelige data og gøre det obligatoriske at indberette årligt.

FH støtter artiklens indhold, men det er afgørende, at der bliver fastsat et kønsneutralt løn-begreb som fx standardberegnet timefortjeneste.

Artikel 30 vedr. implementering af direktivet

FH mener, at det er positivt, at implementering af direktivet kan ske igennem overenskomsterne.

Generelt i hele direktivet vedr. arbejdstagerrepræsentanter

Flere gange i direktivforslaget anvendes udtrykket "arbejdstagerrepræsentanter" (på engelsk workers representatives) og ikke henholdsvis "fagforening" og "trade union".

Det er arbejdsmarkedets parter eller den enkelte arbejdsgiver og fagforening, der sammen indgår i kollektive forhandlinger og indgår aftaler, ligesom den enkelte tillidsrepræsentant repræsenterer kollegerne. Det vil derfor være nærliggende, at begreberne fagforening og tillidsrepræsentant bliver anvendt. Såfremt begrebet arbejdstagerrepræsentanter fastholdes i direktivet, bør "arbejdstagerrepræsentant" som minimum begrebsafklares i direktivet. En lignende begrebsafklaring findes i direktivet om kollektive afskedigelser artikel 1, stk. 1, litra b.

For FH er det helt essentielt, at arbejdsgiveren ikke ensidigt får mulighed for at indsætte en "arbejdstagerrepræsentant" for eksempelvis at omgå fagforeninger og dermed indgå lempeligere aftaler. Hvis der ikke er faglige organisationer på en arbejdsplads, skal det som minimum være medarbejdervalgte repræsentanter. Begrebet "arbejdstagerrepræsentanter" må under ingen omstændigheder udvande fagforeningens rolle i ligelønsspørgsmålet uagtet forslagens artikel 27.

For den danske fagbevægelse er det en grundlæggende præmis, at de regler og rettigheder, som følger af EU, også anerkender og respekterer den rolle, de faglige organisationer og de tillidsvalgte spiller på et arbejdsmarked, som det danske.

Med venlig hilsen

Dorthe Andersen