



Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Att. Cecilie Kisling

Sendt pr. e-mail til bm@bm.dk
Sendt cc til cki@bm.dk og tlo@bm.dk

Den 22. marts 2021

clr

Høringssvar om Kommissionens forslag til nyt direktiv om at styrke overholdelsen af ligelønsprincippet gennem løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer

FA takker for Beskæftigelsesministeriets høring af 5. marts 2021 om Kommissionens forslag til nyt direktiv om at styrke overholdelsen af ligelønsprincippet gennem løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer.

FA er grundlæggende enig i intentionen om at sikre ligeløn. Kommissionens forslag er dog for vidtgående, det rammer skævt i forhold til formålet om at styrke overholdelsen af ligelønsprincippet - og det giver derfor anledning til en række betænkeligheder. Det er vigtigt at holde for øje, at formålet er at arbejde frem mod at sikre ligeløn via synliggørelse af det, som Kommissionen beskriver som "uforklarlige" lønforskelle. Kommissionens forslag vil desværre trække i den modsatte retning, idet der anlægges betydeligt bredere sammenligninger, på tværs af virksomheder, og endda med hypotetiske sammenligningsgrundlag.

Et bredt sammenligningsgrundlag tager ikke højde for de faktorer i løndannelsen, der kan forklares. Dermed vil sammenligninger efter forslaget regler medvirke til øget mytedannelse om ulige løn, frem for at fremme lige løn for lige arbejde - og forslaget vil dermed komme til at virke imod formålet med reglerne.

Løn fastsættes på arbejdsmarkedet, hvor der - ud over de aftalte regler i overenskomster - også vil være forskelle fra virksomhed til virksomhed begrundet i konkurrence- og markedsmæssige forhold, i geografi mv. Såkaldte objektive kriterier, hvad enten det drejer sig om uddannelsesbaggrund eller en kollektiv overenskomst, vil ikke i sig selv give noget retvisende billede af et lønniveau, da disse kriterier ikke nødvendigvis er afgørende for den konkrete lønfastsættelse.

Hertil kommer, at forslaget pålægger virksomhederne nye administrative byrder. Dette bør søges begrænset.

Lovgivning om lønstruktur

Kravene i forslagens artikel 4 om kønsneutrale kriterier for løn og karriereudvikling indebærer, at der lovgives yderligere på et område, der principielt hører under arbejdsmarkedets parter kompetence. Det er en regulering, som er i klar strid med den danske model.

Forslaget kræver således udvikling af objektive kriterier. Denne pligt påhviler ifølge lovforslaget medlemsstaten, og forpligter dermed medlemsstaterne til at lovgive om lønfastsættelse, jf. bemærkningerne til art. 4, hvorefter bestemmelsen kræver, at *"medlemsstaterne indfører værktøjer eller metoder til at vurdere og sammenligne arbejdets værdi i overensstemmelse med et sæt objektive kriterier, der omfatter faglige og uddannelsesmæssige krav, færdigheder, indsats og ansvar, udført arbejde og arten af de involverede opgaver..."*.

Denne del af forslaget strider dermed grundlæggende mod et meget vigtigt element i den danske model, hvorefter lønfastsættelse sker via kollektive overenskomster og/eller individuelle aftaler mellem arbejdsgiver og lønmodtager – og derfor kan hverken dansk lovgivning eller fællesskabsretten gribe ind i lønfastsættelsen, jf. TEUF art. 153, stk. 5, hvorefter EU har kompetence til at vedtage direktiver om arbejdsvilkår, men at denne bestemmelse ikke gælder for bl.a. lønforhold. EU-Domstolens praksis viser da også, at EU ikke kan vedtage regler, som vedrører hverken alle eller en del af de bestanddele, der indgår i lønninger, fordi regler herom *"indebærer, at fællesskabsretten direkte griber ind i fastsættelsen af lønningerne i Fællesskabet"*, jf. Impact-dommen.

Hertil kommer, at rækkevidden af en sammenligning på tværs af virksomheder, og med hypotetiske sammenlignelige personer, synes meget teoretisk. Forslaget giver ikke svar på, hvordan det kan være muligt at bevise reelle lønforskelle på grund af køn ud fra hypotetisk sammenlignelige personer, henholdsvis på tværs af virksomhedsgrænser.

Forudgående oplysning forud for ansættelse

Forslagets artikel 5 kræver løngennemsigthed forud for ansættelse i form af indledende lønniveau eller løninterval, og forbyder at spørge til ansøgerens lønhistorik.

FA er uenig i kravet om, at arbejdsgiver skal oplyse en given stillings lønniveau i jobopslag eller inden samtale. Et ansættelsesforløb vil oftest indebære en forhandling om løn og vilkår afhængig af anciennitet og kvalifikationer mv. Det synes derfor ikke umiddelbart klart, hvordan en pligt til løngennemsigthed vil understøtte ligeløn. Kravet indebærer en generel begrænsning i den dialog, der normalt foregår ved lønforhandling.

Herudover må kravet forventes at mindske mobiliteten på arbejdsmarkedet, idet et på forhånd udmeldt lønniveau givet vil afholde nogle fra at søge en given stilling.

Krav om oplysning om kriterier for løn og karriereudvikling

Efter forslaget artikel 6, skal arbejdsgiver give medarbejdere adgang til en beskrivelse af de kønsneutrale kriterier, der anvendes til at definere deres løn og karriereudvikling. Der indføres således en pligt til at etablere sådanne formelle kriterier, også i virksomheder, hvor dette ikke har været nødvendigt.

Dette er en omfattende ny administrativ byrde.

Pligt til offentliggørelse af ligelønsoplysninger

Forslagets artikel 8 kræver offentliggørelse af lønstatistik i virksomheder med mindst 250 medarbejdere. Der kræves oplysninger på helt generelt niveau om lønforskelle mellem mandlige og kvindelige medarbejdere i gennemsnit, dvs. uden at der tages højde for de lønforskelle, der kan forklares med forhold som fx forskel i jobindhold. Denne del af forslaget synes alene begrundet i et ønske om, at virksomhederne sammenligner deres generelle lønniveauer med henblik på debat.

FA mener ikke, at de eksisterende forpligtelser til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bør udbygges på denne måde. Den eksisterende pligt til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik (ligelønsstatistik) gælder for virksomheder med mindst 35 lønmodtagere og mindst 10 medarbejdere af hvert køn med samme jobfunktion og samme ansvarsniveau.

Pligt til redegørelse ved 5% lønforskel eller mere

Forslagets artikel 9 kræver en fælles lønvurdering i det omfang, der konstateres en forskel i gennemsnitslønnen mellem kvindelige og mandlige medarbejdere i organisationen på mindst 5%. Sammenligningen skal foretages mellem medarbejdere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og skal omfatte de lønforskelle, der ikke kan begrundes i objektive og kønsneutrale faktorer. Arbejdsgiver skal så nærmere begrunde lønforskelle i de forskellige kategorier af medarbejdere, og rette op på situationen.

FA er bekymret for rækkevidden af denne del af forslaget, da en konstateret lønforskel efter denne artikel samtidig har betydning for bevisbyrden efter forslaget artikel 16.

Godtgørelse, erstatning, bevisbyrde og forældelse

Forslagets artikler 14-18 indeholder skærpede regler om hhv. bevisbyrde, erstatning og forældelse.

Den omvendte bevisbyrde vil efter forslaget gælde både, hvor der er påvist faktorer, der konkret giver mistanke om forskelsbehandling, og hvor virksomheden blot i den krævede lønredegørelse har en ikke-forklaret forskel på mindst 5%. Heri ligger en udvidelse af den omvendte bevisbyrde.

FA ser særligt alvorligt på, at forældelse efter forslaget først kan indtræde efter, at lønforskellen er ophørt, og tidligst fra det tidspunkt, hvor lønmodtageren bliver klar over forskellen. Dette finder FA retssikkerhedsmæssigt betænkeligt. Hvis det i praksis skal betyde, at denne type krav aldrig forældes, vil

det stå i skarp kontrast til forældelsesfristerne for alle andre ansættelsesretlige krav.

Persondataforhold

Af persondataretlige årsager bør forslaget ikke føre til en retstilstand, hvor det bliver nødvendigt at opbevare tidligere medarbejderes personoplysninger i betydeligt længere tid, end virksomhederne i dag har behov for. Det kræver, at virksomhederne har gemt information om tidligere ansatte, for at kunne dokumentere lønfastsættelsen og begrundelsen herfor, hvis det skal være muligt at sammenligne lønniveauer med tidligere ansatte.

Tilsigter forslaget en lempelse af Persondataforordningens krav om sletning af fratrådte medarbejderes personoplysninger?

--- o ---

FA er samlet set betænkelig ved forslagets rækkevidde. Den teoretiske tilgang til datagrundlag og sammenligningsgrundlag risikerer at skabe flere myter frem for afklaring. Forslaget bryder med de grundlæggende principper i den danske model omkring løndannelse på arbejdsmarkedet. Og endelig pålægger det virksomhederne yderligere administrative byrder.

FA er grundlæggende af den holdning, at der bør arbejdes med at forbedre de eksisterende statistikker, så der sikres et mere præcist datagrundlag for at vurdere uforklarlige lønforskelle for ad den vej at sikre ligeløn.

FA ser frem til det videre arbejde med forslaget i EU Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale forhold, og tager forbehold for yderligere bemærkninger i denne forbindelse.

Med venlig hilsen

for Merete Preisler



Claus Ryde