



NOTAT

EU-specialudvalg for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold

Høringssvar - 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

EU-specialudvalg for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold har bedt om eventuelle bemærkninger til Kommissionens forslag til direktiv om styrkelse af anvendelsen af princippet om ligeløn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer. Nedenstående høringssvar har KL endnu ikke behandlet politisk, og der tages derfor forbehold for høringssvaret, herunder yderligere bemærkninger i sagen.

Generelle bemærkninger

KL er enig i EU-Kommissionens betragtninger om, at ligelønsdagsordenen skal fremmes, således at mænd og kvinder betales ligeløn for samme arbejde. KL vurderer, at der er ligeløn for samme arbejde på det danske kommunale arbejdsmarked. KL anerkender dog samtidig, at der i nogle europæiske lande fortsat kan være en udfordring. Der kan med fordel 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 medarbejderne eller for kommunerne som arbejdsgivere.

Helt overordnet er KL af den opfattelse, at Kommission lægger op til, at fokus ikke kun er på ligeløn mellem mænd og kvinder i samme sektor, men også på tværs af sektorer. Lønfastsættelsen i Danmark er et resultat af kollektive overenskomstforhandlinger i de enkelte sektorer. Her kan parterne i de forskellige sektorer historisk have prioriteret overenskomstmidler forskelligt. Fx har parterne i de tre offentlige sektorer i Danmark valgt at anvende overenskomstmidler på løn under barsel og anden arbejdsgiverbetalt frihed i større omfang end på det private arbejdsmarked. Lønfastsættelsen i kommunerne er på samme måde fastlagt gennem overenskomstforhandlinger på de enkelte fagområder mellem KL og den forhandlingsberettigede organisation. Også her kan parterne på de forskellige fagområder have valgt at prioritere midlerne forskelligt. Det er væsentligt for KL, at det ikke kan påberåbes som ulovlig forskelsbehandling i enkeltssager på grundlag af begrebet "arbejde af samme værdi", hvis lønforskellen mellem faggrupperne bygger på overenskomster.

Parternes autonomi

KL anerkender, at EU-kommissionen i direktivteksten har forsøgt at indtænke de sociale parter rolle i at fremme ligeløn mellem mænd og kvinder. KL konstaterer dog samtidig, at EU-Kommissionen ikke er lykkedes med at omfavne den danske model og parternes autonomi i tilstrækkelig grad. I Danmark indebærer parternes autonomi, at Staten/EU ikke pålægger parterne regler omkring løn, herunder lønfastsættelse og lønstrukturer, men at parterne selv forhandler sig frem til løn og arbejdsvilkår. Det fremgår

Dato: 22. marts 2021

Sags ID: SAG-2020-00113
Dok. ID: 3059864

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 3

tydeligt af fx betragtning 31, hvor det først fremhæves, at "*de forskellige karakteristika ved de nationale arbejdsmarkeds- og overenskomstforhandlingssystemer i Unionen og arbejdsmarkedsparters autonomi og aftalefrihed samt deres rolle som repræsentanter for arbejdstagere og arbejdsgivere bør respekteres*". Herefter står det i samme betragtning, at "medlemsstaterne i overensstemmelse med deres nationale system og praksis bør træffe passende foranstaltninger såsom [...] *samt regeringens aktive deltagelse i social dialog på nationalt plan*". Dette er i KL's optik modstridende udmeldinger, og det er afgørende for KL, at direktivet bygger på en forståelse af, at disse forhold – og dermed den danske model – skal respekteres. På den baggrund opfordrer KL til, at de enkelte betragtninger og artikler rettes til, således at parternes autonomi opretholdes.

Lønfastsættelsesmekanismer og lønstrukturer

Det fremgår af direktivets betragtning 15, at arbejdsgiverne skal have indført lønfastsættelsesmekanismer eller lønstrukturer, der sikrer ligeløn blandt mandlige og kvindelige arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. KL bemærker, at det ikke er fastlagt i direktivet, hvad der menes med lønfastsættelsesmekanismer eller lønstrukturer. KL opfordrer til, at dette gøres klart i direktivet. Særligt i forlængelse af, at KL konstaterer, 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 harmonerer det efter KL's opfattelse ikke med den danske model, jf. ovenstående afsnit om parternes autonomi, at Staten træffer sådanne foranstaltninger.

KL ønsker at få afklaret, hvorvidt en overenskomst, der fastlægger en bestemt gruppe ansattes løn, er en lønfastsættelsesmekanisme eller lønstruktur i direktivets forstand. På det kommunale område fastlægges lønniveauet i den enkelte overenskomst, hvis dækningsområde som oftest baseres på enten uddannelse eller funktion. Der findes ikke overenskomster på det kommunale område, hvor der i lønfastsættelsen eller lønstrukturerne (lønskalaer) differentieres mellem mandlige og kvindelige ansatte, og på den måde skaber ulige løn mellem kønnene.

Arbejdstilsynets rolle

KL bemærker ligeledes, at direktivet pålægger særligt Arbejdstilsynet, men også ligebehandlingsorganet, en rolle, der ikke er tradition for i den danske arbejdsmarkedsmodel. Derfor anbefales det, at der i den endelige direktivtekst er tilstrækkelig fleksibilitet indlagt således, at der tages højde for medlemsstaternes forskellige traditioner og arbejdsdeling mellem på den ene side de sociale parter og på den anden side myndighedsfunktioner som fx Arbejdstilsynet. På det danske arbejdsmarked er det fagforeningerne typisk ved deres tillidsrepræsentanter, der påser overenskomsternes overholdelse, og sager kan rejses i det fagretlige system. Der ses ikke behov for at indføre andre og/eller konkurrerende håndhævelsesinstanser.

./.

Konkrete bemærkninger til de enkelte artikler i direktivet er vedhæftet i bilag.

Med venlig hilsen

Dato: 22. marts 2021

Sags ID: SAG-2020-00113
Dok. ID: 3059864

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 3



Louise Koldby Dalager, overenskomstchef

Dato: 22. marts 2021

Sags ID: SAG-2020-00113
Dok. ID: 3059864

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 3 af 3