



Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20 | 1060 København K  
Att.: Cecilie Kisling [cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk),  
Torben Lorentzen på [tlo@bm.dk](mailto:tlo@bm.dk)

## **Ledernes hørings svar om EU-Kommissionens forslag til nyt direktiv om at styrke anvendelsen af ligelønsprincippet ved hjælp af løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer**

København

den 22. marts 2021

Lederne har den 5. marts 2021 modtaget EU-kommissionens direktivforslag om øget løngennemsigthed.

Direktivforslaget har med EU-Kommissionens ord til formål at styrke EU's ligelønsprincip fra 1957, lov om ligeløn fra 1976, samt det omarbejdende ligebehandlingsdirektiv fra 2006, ved at indføre tiltag om løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer.

### **Generelt om direktivforslaget**

Lederne deler EU-kommissionens ønske om at mindske lønforskellene mellem kønnene til at fremme ligestilling mellem kønnene. En mindre lønforskel mellem kønnene er nemlig et udtryk for, at mandlige og kvindelige talenter kommer i spil på mere ensartet vis på arbejdsmarkedet, også på chefgangene. Hvis erhvervslivet skal have alle talenter i spil uanset køn, har vi en stor interesse i at mindske lønforskellen ved at fremme kvinders karriereudvikling.

Lederne mener dog ikke, at vejen frem til at løse denne udfordring er detaljeret lovgivning fra EU. Reglerne er i bedste fald overflødige i en dansk velfærdsstat med et velreguleret arbejdsmarked.

Derudover er Lederne bekymrede for, at direktivforslaget vil medføre ekstra byrde, bureaukrati og indskrænkning af ledernes muligheder for at træffe de bedste beslutninger.

### **Konkrete bemærkninger**

Nedenfor er et par konkrete bemærkninger til direktivet.

Både artikel 4 og artikel 5 i direktivforslaget stiller krav til, at medlemsstaterne indfører såkaldte objektive og kønsneutrale kriterier, som skal lægge til grund for vurdering af, hvorvidt ansatte får lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Indførelse af sådanne kriterier bekymrer Lederne, særligt når det jf. forslaget skal være muligt at sammenligne løn med lønmodtagere uden for den pågældende arbejdsplads.

Løndannelse må være et anliggende for nationalstaterne, herunder arbejdsmarkedsparter i Danmark.

### **Lederne**

Vermlandsgade 65

2300 København S

Telefon 3283 3283

[www.lederne.dk](http://www.lederne.dk)

Lederne mener, at den enkeltes løn skal afspejle, hvilken værdi medarbejderen har for arbejdspladsen, arbejdsindsats mm. og kan ikke direkte sættes på formel.

Derfor deler Lederne ikke EU-Kommissionens vurdering af nødvendigheden af at indføre objektive kriterier.

I artikel 6 foreslår EU-Kommissionen, at det skal gøres forbudt for ledere ved en ansættelsessamtale at spørge til en mulig kommende ansats tidligere løn.

Lederne har svært ved at se behovet for, at EU-Kommissionen skal blande sig i, hvilke spørgsmål der konkret må stilles til en jobsamtale i Danmark.

I Danmark pålægger loven om ligeløn virksomheder med 35 ansatte, hvoraf 10 kvinder og 10 mænd har samme jobfunktion, at udarbejde en årlig kønsopdelt lønstatistik eller at indgå en aftale med medarbejderne om at udarbejde en redegørelse om ligeløn. Disse behandles f.eks. i samarbejdsudvalg, og skal være tilgængelige for medarbejderne, hvis det efterspørges.

Derfor er artikel 8 i direktivforslaget om redegørelse for lønforskelle mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere i virksomheder med mindst 250 ansatte overflødig. Det samme gør sig gældende for kravet om at nedsætte et udvalg til behandling af konstaterede lønforskelle.

Med venlig hilsen

Niklas Praefke