



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

Den 22. marts 2021
Sagsnr. S-2021-455
Dok.nr. D-2021-22666
kmr/yk

Akademikerne har den 8. marts 2021 fra Beskæftigelsesministeriet modtaget høring om EU-kommissionens forslag til nyt direktiv om at styrke overholdelsen af ligelønsprincippet gennem løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer.

Akademikerne har følgende bemærkninger:

Generelle bemærkninger

Akademikerne hilser EU-direktivet vedr. styrket overholdelse af ligelønsprincippet gennem løngennemsigtighed på virksomhedsniveau og håndhævelsesmekanismer velkomment.

Til trods for, at vi siden 70'erne har haft ret til ligeløn, der sikrer kvinder ret til ligeløn for "samme arbejde eller arbejde af samme værdi", har vi i Danmark en ligelønsskel på 7 pct., som hverken kan forklares af uddannelse, arbejdserfaring, eller at mænd og kvinder arbejder i forskellige job mv.

Selv om bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder er svundet ind, er der stadig en lønforskel, der ikke kan forklares – og den forskel har ikke ændret sig i mange år.

Derfor finder Akademikerne det positivt, når der i direktivet lægges op til at styrke den enkeltes indsigt i lønoplysninger på arbejdspladsen samt bedre muligheder for at sammenligne job af samme værdi.

Den ansatte har i dag ringe mulighed for at tjekke, om deres ret til ligeløn faktisk efterleves på arbejdspladsen, og der mangler i den danske lovgivning præciseringer af, hvordan arbejde af samme værdi skal fastlægges.

Åbenhed om løn er et vigtigt redskab til fremme af ligeløn på arbejdspladsen og kan være med til at synliggøre og dokumentere forskelle også ift. en kønsmæssig ubalance i tildeling af tillæg. Se bl.a. en artikel i Djøf-blandet herom: <https://www.djoefbladet.dk/artikler/2018/7/tjek-her-faa-r-du-lige-saa-meget-i-till-aeg-som-dine-kolleger.aspx>

Specifikke bemærkninger:

Side 2 af 2

Vedr. krav til virksomhedsstørrelse

Det er positivt, når direktivet stiller krav om, at virksomheder årligt skal beregne og offentliggøre oplysninger om lønforskellene, og at virksomheder med en lønforskel på mere end 5 pct har pligt til at handle. Offentliggørelsen vil kunne lægge et eksternt pres på virksomheden i forhold til at gøre noget ved lønforskellen.

Akademikerne skal dog foreslå, at krav om løngennemsigthed ikke kun skal gælde for store virksomheder dvs. virksomheder med over 250 ansatte, men også for små og mellemstore virksomheder dvs. virksomheder med mellem 50-250 ansatte. Når der er behov for, at direktivet også omfatter små og mellemstore virksomheder, så skyldes det, at disse virksomheder udgør 99 pct. af alle virksomheder i EU (https://ec.europa.eu/growth/smes/sme-definition_en).

I den forbindelse skal Akademikerne gøre opmærksom på, at vi i Danmark har en kønsopdelt lønstatistik for virksomheder med mindst 35 ansatte, og med mindst 10 kvinder og 10 mænd med samme arbejdsfunktion.

Vedr. lønbegrebet

Metoden til opgørelse af løn er ikke præciseret i forslag til direktiv. Der er behov for at præcisere, at løn skal opgøres på en kønsneutral måde, så der fx tages højde for barselsfravær.

Det er vigtigt, at virksomheder forpligtes på et ensartet og kønsneutralt lønbegreb, "en standardberegnet timefortjeneste", da det muliggør sammenligninger af løn mellem forskellige grupper af lønmodtagere, uanset hvor meget overarbejde eller fravær de hver især måtte have (Lønkommissionen).

Vedr. den ansattes ret til information om løn

Det bør præciseres, hvilke personer, der indgår i gruppen af ansatte med "ligeværdigt" arbejde, dvs. hvilke kriterier, der kan indgå i arbejdsgiveres vurdering.

Med venlig hilsen

Käthe Munk Ryom
Chefkonsulent

E: kmr@ac.dk
D: 2249 58 66