

LØNÅBENHED I STORBRITANNIEN

Storbritannien vedtog med virkning fra den 1. april 2017 et tillæg til *The Equalities Act* fra 2010. Loven omhandler offentliggørelse af lønoplysninger og omfatter 41 pct. af britiske ansatte.



LOVEN

- Arbejdsgivere med over 250 ansatte er forpligtet til at offentliggøre lønoplysninger. De skal bl.a. oplyse forskelle i timeløn og i lønbonus mellem virksomhedens mandlige og kvindelige ansatte. Tallene skal ikke brydes ned på fx alder eller arbejdstid.
- Deadline for første indrapportering er i april 2018 og herefter årligt. Tallene skal kunne findes på virksomhedens egen hjemmeside og på en statslig hjemmeside.
- Det fremgår ikke af loven, hvad virksomhederne skal gøre, hvis oplysningerne viser en lønforskel mellem mænd og kvinder. Myndighederne skal dog om 5 år evaluere indsatsen, herunder om lovens formål er opfyldt.



HENSIGTEN

- Målet med denne og anden lovgivning på området er iflg. regeringen at lukke løngabet mellem mænd og kvinder indenfor en generation.
- Loven skal inspirere virksomhederne til at undersøge grundene til en eventuel lønforskel. Den kan desuden skabe opmærksomhed og anerkendelse omkring de arbejdsgivere, som sikrer ligeløn, og generelt fremme debatten om ligeløn.
- Regeringen har ikke sat tal på, hvilken direkte effekt loven vil have på lønforskelle. Man vurderer dog, at den vil understøtte det britiske erhvervsliv og bidrage med 150 mia. £ til landets BNP.



DEBATTEN

- I den offentlige debat er loven blevet kaldt "naming and shaming": Den kræver ikke direkte, at virksomhederne arbejder for at mindske lønforskelle, men forlader sig på, at et offentligt pres vil føre til handling. Hverken fortalere og modstandere vurderer, at loven vil gøre stor forskel i praksis.
- Nogle arbejdsgivere er bekymrede for, om loven vil underminere andre bestræbelser på lighed – fx ved, at mandsdominerede arbejdspladser får svært ved at tiltrække kvinder, fordi løntallene stiller dem i et dårligt lys.
- Arbejdsgiverne har også påpeget, at medarbejdernes anonymitet kan krænkes, hvis loven kræver lønoplysninger om meget små medarbejdergrupper. Grænsen på 250 medarbejdere er netop sat pga. "system- og databegrænsninger" i mindre virksomheder. Kritikere har omvendt påpeget, at denne grænse er langt fra EU's anbefaling.
- Organisationer, der arbejder for lighed, har kritiseret loven for ikke at kræve, at løntallene brydes ned på fx alder og arbejdstid. De advarer om, at de nye regler ikke alene kan sikre ligeløn, og mener, at arbejdsgiverne har mulighed for at manipulere tallene.



LØNFORSKELLE I EU

NÅR MÆND TJENER 100 KR., TJENER KVINDER ...



Eurostat 2016

VIVE DET NATIONALE
FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER
FOR VELFÆRD

LØNÅBENHED PÅ ISLAND

Island vedtog med virkning fra den 1. januar 2018 et tillæg til *Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla* fra 2008. Loven omhandler certificering for ligeløn og omfatter to tredjedele af det islandske arbejdsmarked.



LOVEN

- Virksomheder med mindst 25 ansatte skal opnå et ligelønscertifikat, der dokumenterer, at de udbetaler lige løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi. Island er dermed det første land i verden, hvor arbejdsgivere lovpligtigt skal bevise, at de betaler ligeløn.
- Certificeringens ligelønsstandard er udviklet ud fra ISO-systemet. Standarden indebærer, at der som udgangspunkt betales samme løn for samme type arbejde, men åbner også for lønforskelle ud fra kvalifikationer, erfaring og ansvar.
- Som del af certificeringen skal virksomheden definere sin lønpolitik, klassificere stillingstyper og gennemføre en lønanalyse baseret på klassifikationen.
- Certificeringen skal gennemføres inden udgangen af 2021. Herefter skal den fornyes hvert tredje år. Virksomheder, der ikke opnår eller fornyer certificeringen, kan få dagbøder.



HENSIGTEN

- Island er blandt de lande i verden, hvor der er størst lighed mellem mænd og kvinder. Der har været lov om ligeløn siden 1961, men man har endnu ikke opnået reel ligeløn. Loven om ligelønscertificering skal understøtte håndhævelsen af den eksisterende lov.
- Ligelønscertificeringen blev indført i 2012 som en frivillig ordning, men har ikke været særligt udbredt. Med loven bliver ordningen obligatorisk. Regeringen vurderer, at ulemperne ved loven i form af byrden på virksomheder og institutioner opvejes af fordelene.



DEBATTEN

- Alle arbejdsmarkedets parter har deltaget i udviklingen af loven, og det fremhæves af de fleste deltagere i debatten som en stor fordel.
- Både eksperter og arbejdsmarkedets parter har debatteret, hvorvidt kravet om certificering reelt vil lukke løngabet mellem mænd og kvinder. En vurdering har været, at loven vil kunne mindske den uforklarede lønforskel, men næppe den del, der forklares af faktorer som fx arbejdstid. Derimod vil den skabe en mere åben lønkultur og sætte fokus på, hvordan mænd og kvinders arbejde værdisættes.
- Arbejdsgivernes forbund var oprindeligt mod loven med den begrundelse, at det var for stor en udgift og byrde for arbejdspladserne at tilpasse sig standarden. Regeringen valgte derfor at undtage virksomheder med under 25 ansatte fra loven. De kan dog stadig benytte den frivillige ordning.



LØNFORSKELLE I EU

NÅR MÆND TJENER 100 KR., TJENER KVINDER ...



Eurostat 2016

VIVE

DET NATIONALE
FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER
FOR VELFÆRD

LØNÅBENHED I TYSKLAND

Tyskland vedtog med virkning fra den 1. juli 2017 *Das Engelsttransparenzgesetz*. Loven omhandler informationsret om lønoplysninger og omfatter 40 pct. af alle kvindelige ansatte i Tyskland.



LOVEN

- På virksomheder med over 200 ansatte har en medarbejder ret til at få oplyst medianlønnen for en gruppe på mindst 6 kolleger af modsat køn, hvis job er "sammenlignelige" med medarbejderens. Det er op til arbejdsgiveren at vurdere, om dette kriterie er opfyldt. Hvis oplysningerne viser en lønforskel, kan medarbejderens lægge sag an efter gældende lovgivning for at få samme løn.
- Virksomheder med over 500 ansatte skal offentliggøre en ligelønsberetning hvert 3.-5. år. Den skal beskrive indsatser, men indeholder ikke lønoplysninger.
- Private virksomheder med over 500 ansatte opfordres desuden til at gennemføre interne lønanalyser. Analyseprocessen er beskrevet i loven.



HENSIGTEN

- Loven skal fremme og håndhæve ligelønsprincippet, som allerede er indskrevet i tysk lov.
- Tyskland har et af de største løngab i Europa. Den nye lov er iflg. regeringen rettet mod en væsentlig årsag til dette, nemlig uigennemsigtige lønstrukturer og lønfastsættelse. Målet med loven er ikke at redegøre for alle lønninger, men at skabe fokus på strukturer og praksis.
- Lønåbenhed skaber retssikkerhed og tillid hos de ansatte og vil mindske udskiftningen i personale, anfører regeringen. Gennemsigtighed vil fremme en effektiv ressourcefordeling og derfor være en økonomisk fordel for virksomhederne.



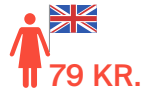
DEBATTEN

- Der har været bred enighed om, at større lønåbenhed er nødvendig, men loven har også mødt kritik. Arbejdsgiverne har indvendt, at loven pålægger dem en stor opgave og er en statslig indblanding i lønforhandlingerne. Fagforeninger har omvendt kritiseret, at loven gør lønforskelle til et individuelt anliggende og ikke lægger op til kollektiv handling i tilfælde af løndiskrimination.
- Der har været en del debat om, hvilke virksomheder loven skulle gælde for. Fortalere har foreslået, at informationsretten også skal gælde for små virksomheder, mens arbejdsgivere har talt for at gøre ordningen frivillig.
- Ekspertter forventer, at der vil opstå uenigheder mellem arbejdsgivere og medarbejdere om, hvad begrebet "sammenlignelige job" betyder på den enkelte arbejdsplads. Stridigheder kan havne hos domstolene, som så skal fastlægge praksis. Kritikere har desuden påpeget, at gennemsnitsløn ville være en mere brugbar oplysning for medarbejderen end medianløn.



LØNFORSKELLE I EU

NÅR MÆND TJENER 100 KR., TJENER KVINDER ...



Eurostat 2016

VIVE DET NATIONALE
FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER
FOR VELFÆRD

Kilde: "Lønåbenhed og ligeløn" af Mona Larsen og Asta Prescott, VIVE, 2018 (www.vive.dk).