Syddansk Universitet, Odense

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Løndannelse under regulering:

Direktiv (EU) 2023/970's artikel 4, 9 og 10 og deres påvirkning af den frie løndannelse i private virksomheder med mindste- og minimallønsoverenskomster

---

Wage formation under regulation:

Articles 4, 9 and 10 of Directive (EU) 2023/970 and their impact on free wage formation in private companies with minimum wage agreements

Opgaven er udarbejdet af:	Joan Dahl Nielsen
Studieretning:	Cand.merc.(jur.)
Fag:	Arbejdsret
Juridisk vejleder:	Natalie Videbæk Munkholm
Økonomisk vejleder:	Birgitte Sloth
Afleveringsdato:	1. juni 2026
Antal karakterer med mellemrum:	135.450

Abstract

In 2023, the European Parliament and Council of the European Union passed the Pay Transparency Directive. This thesis is about wage formation in private companies with minimum wage agreements and what impact the directive has on this.

Four different economic theories have been used to describe wage formation; Equalizing Differences Theory, Human Capital Theory, Efficiency Wage Theory and Statistical Discrimination. With the use of a combination of business law methodology and law and economics methodology with a doctrinal legal approach the thesis's aim is to answer two questions: How do the requirements in Articles 4, 9, and 10 of the Pay Transparency Directive affect free wage determination in private companies? And to what extent can the establishment of objective, gender-neutral criteria minimise the risk of unlawful pay disparities from an economic and legal perspective? The relevant articles of the Pay Transparency Directive and the Proposal for adapting the Pay Transparency Directive into Danish law have been held against the economic theories of wage formation to analyse the possible changes in wage formation after the implementation of the Pay Transparency Directive and answer the questions of the thesis.

The analysis shows that the Pay Transparency Directive limits companies' abilities to freely determine the wages of their workers, as they now must adhere to a pay structure with relevant, objective, gender-neutral criteria to determine pay and make sure the principle of equal pay for equal work or work of equal value is upheld. Equalizing Differences Theory and Human Capital Theory are not necessarily in opposition to this. However, the fact that subjectivity is playing a much smaller role means, that it is expected that the pay gap between categories of workers will diminish. Efficiency Wage Theory has elements that are both positively and negatively affected by the Pay Transparency Directive. Even if an individual employee's pay is still confidential, it is no longer possible to statistically discriminate against one sex to a greater extent, as this will show in the report on the pay gap. This means that the Pay Transparency Directive does exactly what it sets out to do: to minimize the risk of unlawful pay disparities by forcing the companies to distribute pay through a system using objective, gender-neutral criteria. The new rules might affect the market equilibrium of pay, depending on how the pay structures are organised.

When pay is determined by objective, gender-neutral criteria and equal pay for equal work or work of equal value, it might affect the role of the trade unions, which historically have played a key role in collective bargaining, and therefore the pay in the industries they represent. Whether they can maintain their position depends on how they react to the upcoming changes. The educational system might change over time, as employees will put more focus on specific abilities that equate to points in the pay structure, rather than general abilities that do not.

Indholdsfortegnelse

Del I - Introduktion og rammer 1

1 Introduktion 1

1.1 Problemformulering 2

1.2 Afgrænsning 2

1.3 Struktur 4

1.4 Metode og videnskabsteoretisk tilgang 5

1.5 Kilder 5

1.5.1 Brugen af AI 7

Del II – Økonomisk teori og juridisk baggrund 7

2 Økonomisk teori for løndannelse 7

2.1 Equalizing Differences Theory 7

2.1.1 Politisk regulering 8

2.1.2 Forskelle i ansættelserne 9

2.1.3 Andre forklarende årsager 12

2.1.4 Alternativer til lønkroner 13

2.2 Human Capital Theory 13

2.2.1 Viden og færdigheder 13

2.2.2 Viden og færdigheders indvirkning på løndannelse 18

2.2.3 Kritik af Human Capital Theory 19

2.3 Efficiency Wage Theory 20

2.3.1 Træge lønninger 20

2.3.2 Lønninger over markedsniveau 22

2.3.3 Motivation 25

2.4 Statistical discrimination 25

3 Ligeløn 27

3.1 Løngennemsigtighedsdirektivet 29
3.1.1 Mekanismer 29
3.2 Udkast til Forslag til lov om ændring af ligelønsloven 32
4 Arbejdsgiverens implementering af artikel 4, 9 og 10 33
4.1 Artikel 4 - Samme arbejde og arbejde af samme værdi 34
4.1.1 Lønstrukturer 35
4.2 Artikel 9 - Redegørelse for lønforskelle 40
4.2.1 Løngennemsigtighedsdirektivets krav 40
4.2.2 Nugældende regler 41
4.2.3 Implementering af Løngennemsigtighedsdirektivet i dansk ret 42
4.2.4 Sammenligning af løndele 43
4.3 Artikel 10 – Fælles lønvurdering 44
4.3.1 Løngennemsigtighedsdirektivets krav 44
4.3.2 Implementering af Løngennemsigtighedsdirektivet i dansk ret 45
4.4 Supplerende indvirkning på gældende regler for løndannelse 46
Del III - analyse 47
5 Løndannelse i lyset af Løngennemsigtighedsdirektivet 47
5.1 Påvirkning af løndannelse ud fra Equalizing Differences Theory 47
5.1.1 Equalizing Differences Theory og artikel 4 47
5.1.2 Equalizing Differences Theory og artikel 9 50
5.1.3 Equalizing Differences Theory og artikel 10 51
5.2 Påvirkning af løndannelse ud fra Human Capital Theory 52
5.2.1 Human Capital Theory og artikel 4 52
5.2.2 Human Capital Theory og artikel 9 54
5.2.3 Human Capital Theory og artikel 10 55
5.3 Påvirkning af løndannelse ud fra Efficiency Wage Theory 55

5.3.1 Efficiency Wage Theory og artikel 4 56
5.3.2 Efficiency Wage Theory og artikel 9 57
5.3.3 Efficiency Wage Theory og artikel 10 57
5.4 Påvirkning af løndannelse ud fra Statistical Discrimination 58
5.4.1 Statistical Discrimination og artikel 4 59
5.4.2 Statistical Discrimination og artikel 9 59
5.4.3 Statistical Discrimination og artikel 10 60
Del IV - Konklusion, perspektivering og litteratur- og kildefortegnelse 61
6 Konklusion 61
7 Perspektivering 64
8 Litteratur- og kildefortegnelse 66

Del I - Introduktion og rammer

1 Introduktion

Ligeløn har svære vilkår i Danmark. En ny ligelønsanalyse fra DJØF[1] slår fast, at i 2025 var løngabet mellem mandlige og kvindelige privatansatte Djøf'ere, der ikke bestred en chefstilling, 6,4 %; for chefer var det tal 7,8 %. Samtidig viser de seneste tal fra Danmarks Statistik fra 2024 et løngab på tværs af brancher og jobbeskrivelser på 12,9 %[2]; kvinderne i Danmark tjente således 12,9 % mindre end mændene for blot to år siden. Dette på trods af, at ligeløn blev indført ved Lov nr. 32 af 4. februar 1976 om lige løn til mænd og kvinder (herefter Ligelønsloven) i 1976.

Der har ved lov været et generelt krav om ligeløn i Danmark i 50 år, men vi er som samfund tydeligvis stadig ikke i mål. Derfor er der nye regler på vej i Danmark - regler der skal tydeliggøre de lønforskelle, der udelukkende skyldes køn. Disse nye regler, der er baseret på "EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 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" (herefter Løngennemsigtighedsdirektivet), stiller større krav til virksomhederne.

Virksomhederne skal opfylde krav i forhold til, hvilke oplysninger der skal gives ved rekruttering, hvilke oplysninger der ikke må indhentes ved rekruttering, hvilke oplysninger de ansatte kan forlange udleveret, og hvilke oplysninger virksomheden er forpligtet til at indrapportere til myndighederne. Samtidig har virksomhederne fået en stor opgave med at definere de objektive, kønsneutrale kriterier, hvorved et arbejdes værdi fastsættes, således at lønnen kan fastlægges på en måde, der ikke blot sikrer lige løn for samme arbejde, men også for arbejde af samme værdi. Virksomheder skal lære at navigere i spændingsfeltet mellem retlige krav og økonomiske rationaler, når nu lønhemmelighed og subjektiv løndannelse ikke længere er muligt i samme udstrækning.

[1] (DJØF, 2026, s. 4)
[2] (Danmarks Statistik, u.å.)

1.1 Problemformulering

I Danmark er der som udgangspunkt aftalefrihed i forhold til løn og arbejdsvilkår, så længe disse overholder gældende lovgivning og krav i en eventuel kollektiv overenskomst for området. Virksomheden er således fri til selv at fastsætte den tilbudte løn uden krav om struktur eller systematik. Dette speciales fokus er de begrænsninger, løngennemsigtighedsdirektivet sætter på en virksomheds mulighed for frit at aftale lønnen med den enkelte arbejdstager.

Formålet med specialet er ved hjælp af en økonomisk og juridisk analyse at vurdere følgende:

Med særligt fokus på arbejdspladser med overenskomstfastsat mindste- eller minimalløn: Hvordan påvirker kravene i løngennemsigtighedsdirektivets artikel 4, 9 og 10 den frie løndannelse i private virksomheder?

I hvilket omfang kan etableringen af objektive, kønsneutrale kriterier minimere risikoen for retsstridige lønforskelle set i et økonomisk og juridisk perspektiv?

1.2 Afgrænsning

Dette speciale vil koncentrere sig om tidsbaserede lønsystemer i private virksomheder, der opererer på mindste- og minimallønsområdet eller på overenskomster, der ikke fastsætter en minimumssats[3]. Virksomheder på normallønsoverenskomster[4] med fastsat løn og faste løntrin samt decentral løn, herunder ny løn, på offentlige arbejdspladser[5] vil ikke blive berørt, da store dele af lønnen her er fastlagt via aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Dermed er grundlønnen i det offentlige ofte uden for den enkelte arbejdsgivers kontrol. Endvidere er det som udgangspunkt ikke et mål for offentlige arbejdspladser, at de skal generere overskud, hvorfor nogle af de traditionelle erhvervsøkonomiske rationaler for løndannelse ikke i lige så høj grad er gældende på det

[3] (Kristiansen, 2020, s. 336 f.)
[4] (Kristiansen, 2020, s. 336)
[5] (Kristiansen, 2020, s. 339)

offentlige arbejdsmarked. Præstationsbaserede lønsystemer som akkord og provisionsaflønning[6] vil ligeledes ikke blive berørt.

Nærværende speciale dækker alene ordinære forhold. Der ses således bort fra særlige tilfælde som langtidssygdom eller orlov. Der vil kun blive fokuseret på lige løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi samt i nogen grad på diskrimination i forhold til køn, hvor barsel dog vil være en naturlig del af dette. Andre former for forbudt diskrimination vil ikke blive berørt.

Da specialet er rent teoretisk, vil der ikke blive inddraget nogen specifikke virksomheder, og der vil derfor heller ikke blive foretaget økonomiske beregninger, da dette ikke er muligt.

Løngennemsigtighedsdirektivet i sin helhed beskrives ikke i detaljer; kun artikel 4, 9 og 10 vil blive grundigt behandlet. Udkastet til lovforslaget om implementering af direktivet i dansk ret, Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven[7], benyttes i det omfang det er nødvendigt at tilpasse emnet til danske forhold. Det er kun et udkast, og der skal derfor tages forbehold for, at der kan komme ændringer inden endelig implementering. I skrivende stund er det dog den mest troværdige kilde i forhold til, hvordan direktivet forventes implementeret i dansk ret. Lovforslaget indeholder en del baggrundsinformation og er derfor en vigtig fortolkningskilde, også efter vedtagelse.

Lovforslaget har været i ekstern høring med høringsfrist den 27. marts 2026[8]. På grund af folketingsvalget den 24. marts 2026 er lovforslaget bortfaldet, jf. Grundlovens § 41, stk. 4. Derfor skal forslaget med eventuelle ændringer fremsættes igen og gennem en ny høringsproces. Herefter skal et eventuelt yderligere omarbejdet lovforslag behandles i Folketinget. Derfor kan det med sikkerhed siges, at lovforslaget ikke når at blive færdigbehandlet inden aflevering af dette speciale, og dermed kendes den endelige lovtekst ikke. På grund af resultatet af folketingsvalget og de efterfølgende historisk langstrakte forhandlinger om regeringsdannelse kan det være usikkert, om lovforslaget når at blive færdigbehandlet, inden folketingsåret slutter den første tirsdag i oktober[9].

[6] (Kristiansen, 2020, s. 344)
[7] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven)
[8] (Høringsdetaljer - Høringsportalen - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven)
[9] (Folketinget, u.å.)

Dermed er det også tvivlsomt, om den forventede ikrafttræden den 1. januar 2027[10] overhovedet kan overholdes.

1.3 Struktur

Indledningsvist beskrives i afsnit 2 økonomiske teorier om løndannelse på mindste- og minimallønsområdet eller på områder med overenskomster, der ikke fastsætter en minimumssats. Det uddybes, hvordan disse teorier forklarer eksisterende lønforskelle.

I afsnit 3 gives en kort introduktion til rationalet bag løngennemsigtighedsdirektivet. Formålet med afsnittet er at give en forståelse af, hvorfor Europa-kommissionen fandt det nødvendigt at foreslå et direktiv med fokus på løngennemsigtighed, og hvilke mekanismer direktivet gør brug af for at fremme løngennemsigtigheden.

Herefter fokuseres der i afsnit 4 på virksomhedens arbejde med kravene i Løngennemsigtighedsdirektivet. Der fokuseres især på samspillet mellem det indledende arbejde med at definere de grundlæggende kriterier for at kunne identificere arbejde af samme værdi og den efterfølgende efterlevelse af kravene om redegørelse og fælles lønvurdering.

Med afsæt i afsnit 2, 3 og 4 foretages der i afsnit 5 en analyse af, hvordan Løngennemsigtighedsdirektivets rammer påvirker den frie løndannelse på arbejdspladsen.

I afsnit 6 sammenfattes de enkelte delkonklusioner til en samlet konklusion, og problemformuleringen besvares.

Endelig vil der i afsnit 7 blive perspektiveret til hvordan Løngennemsigtighedsdirektivet kan komme til at påvirke fagforeningernes rolle og den danske model. Samtidig vil det også blive vurderet, hvilken betydning implementeringen kan have for uddannelsessystemet i fremtiden.

[10] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven § 4)

1.4 Metode og videnskabsteoretisk tilgang

Erhvervsjuridisk metode[11] er benyttet til at fastslå de forventede rammer for den fremtidige retstilstand, når Løngennemsigtighedsdirektivet bliver implementeret i dansk ret. Erhvervsjuridisk metode benytter en retsdogmatisk tilgang til at fastlægge gældende (i dette tilfælde kommende) ret. Efterfølgende gøres økonomisk teori til genstand for en juridisk analyse[12].

Retsøkonomisk metode[13] er benyttet til at analysere, hvordan de juridiske krav i Løngennemsigtighedsdirektivet påvirker løndannelsen ifølge økonomisk teori. Den positive retsøkonomi har en deskriptiv tilgang, hvor fokus ligger på de regler, der er, eller i dette tilfælde kommer, modsat en normativ tilgang, hvor fokus er på, hvordan reglerne burde være[14].

For at benytte både erhvervsjuridisk metode og positiv retsøkonomisk metode, er der taget udgangspunkt i, at arbejdsgivere og arbejdstagere er rationelle individer, der søger at maksimere deres individuelle nytte[15].

Der benyttes nyinstitutionel økonomisk teori[16] i analysen, hvor det forudsættes, at parterne besidder ufuldstændig og asymmetrisk information[17]. Målet er at forudsige konsekvenserne af implementeringen af Løngennemsigtighedsdirektivet i dansk ret - specifikt hvordan implementeringen af artikel 4 sammenholdt med artikel 9 og 10 påvirker løndannelsen i virksomheder.

1.5 Kilder

De juridiske kilder er primært Løngennemsigtighedsdirektivet, men også forarbejderne til direktivet i form af præambler og Europa-kommissionens forslag til direktivet. Da baggrunden for Løngennemsigtighedsdirektivet er Ligelønsdirektivet, vil retspraksis med baggrund i Ligelønsdirektivet og Ligelønsloven blive inddraget i det omfang, sagerne har

[11] (Christensen & Kolenda, 2025, s. 359)
[12] (Christensen & Kolenda, 2025, s. 362)
[13] (Christensen & Kolenda, 2025, s. 341)
[14] (Christensen & Kolenda, 2025, s. 351 f.)
[15] (Christensen & Kolenda, 2025, s. 351)
[16] (Christensen & Kolenda, 2025, s. 345)
[17] (Christensen & Kolenda, 2025, s. 348)

omhandlet arbejde af samme værdi. Det er i den forbindelse vigtigt at pointere EU-rettens forrang[18].

Både den nugældende Ligelønslov og udkastet til Forslag til Lov om ændring af ligelønsloven er benyttet til at belyse de dele, der i direktivet er lagt ud til den enkelte medlemsstat. Et udkast til et lovforslag ikke er gældende ret og har derfor ikke høj kildemæssig værdi. Det er dog det nærmeste, der eksisterer, og da udkastet til lovforslaget er udarbejdet på baggrund af et samarbejde med arbejdsmarkedets parter[19], forventes det, at det endelige forslag og en efterfølgende vedtagen lov kommer til at ligne dette meget.

Direktivet har været gældende i mindre end 2 år, og den sidste frist for implementering er først den 7. juni 2026[20]. Derfor er der endnu ingen EU-domme med henvisning til direktivet[21]. I stedet er der inddraget domme baseret på Ligelønsdirektivet i det omfang, disse belyser de specifikke problemstillinger Løngennemsigtighedsdirektivet adresserer. Da direktivet endnu ikke er implementeret i dansk ret, og dette ikke forventes at ske før tidligst i 2027[22], er der heller ingen retspraksis i Danmark med denne baggrund.

Da lovteksterne lader meget op til fortolkning, og der kun er begrænset praksis på området til at tydeliggøre retstilstanden, er juridisk litteratur benyttet til at belyse emnet. Den juridiske litteratur er naturligvis ikke en retskilde i egentlig forstand, og dermed vægter den ikke højt i forhold til egentlige retskilder. Juridisk litteratur er dog et nødvendigt bidrag til at skabe overblik og forståelse for emnet. Juridisk litteratur vil altid være skabt ud fra forfatterens perspektiv og dermed have en subjektiv vinkel, om end forfatterens brug af den retsdogmatiske metode skaber legitimitet. I nærværende speciale er der især lagt vægt på "Ligeløn for job af samme værdi"[23], da det er et af de mest omfattende værker inden for området, og "Ligestillingslovene med kommentarer"[24], mens anden juridisk litteratur er inddraget i mindre omfang.

De økonomiske kilder omfatter et udvalg af faglitteratur og artikler omhandlende diverse økonomiske teorier om løndannelse. Der er bevidst foretaget et valg af, hvilke teorier der

[18] (Konsolideret udgave af Traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde erklæring 17)
[19] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 11)
[20] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 34 (1))
[21] (Curia, 2026)
[22] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven § 4)
[23] (Bjørst, 2005)
[24] (Andersen, Nielsen, Precht, & Tvarnø, 2023)

er beskrevet, da ikke alle teorier er lige relevante. Teorier er netop det – teorier – og dermed ikke nødvendigvis den endegyldige sandhed. Der har for de valgte teorier også været en bevidsthed om, at teorierne får kritik på flere punkter, og disse er inddraget, hvor det er relevant. I valget af litteratur er der lagt vægt på udgivne fagbøger i det omfang, det har været muligt, og ellers på fagfællebedømte artikler.

1.5.1 Brugen af AI

AI er kun begrænset omfang benyttet i udarbejdelsen af dette speciale (se bilag).

Del II – Økonomisk teori og juridisk baggrund

2 Økonomisk teori for løndannelse

Lønsystemer i private virksomheder, der opererer på mindste- og minimallønsområdet eller på overenskomster, der ikke fastsætter en minimumssats, lader det i vidt omfang være op til den enkelte arbejdsgiver og arbejdstager at fastsætte lønnen, så længe vilkårene i overenskomsten overholdes[25]. Der er mange faktorer, der spiller ind, når der tales om løndannelse. Det er således ikke helt så enkelt som bare at sige, at lønnen fastsættes som en ligevægt mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft. Der findes flere teorier om, hvad der har indvirkning på, hvordan løn fastsættes, herunder Equalizing Differences Theory, Human Capital Theory, Efficiency Wage Theory og Statistical Discrimination. De fire teorier vil blive beskrevet herunder.

2.1 Equalizing Differences Theory

Equalizing Differences Theory handler om, hvordan forskelle i arbejdsvilkår bliver kompenseret med forskelle i løn[26]. Teorien hviler på en enkel og intuitiv idé om, at den totale pris på arbejdskraft kan udledes ud fra en kombination af lønnen og stillingens

[25] (Kristiansen, 2020, s. 336 ff.)
[26] (Smith, 1776, s. 142)

egenskaber[27]. Løn er således ikke blot en pose penge, men skal ses som modvægt til de forhold, der arbejdes under.

Ifølge Adam Smith er der to hovedårsager til, at der ikke er ligevægt i lønninger på arbejdsmarkedet: Den ene er forskellige vilkår baseret på politisk regulering i form af love og regler, den anden er forskelle i selve ansættelserne[28]. Af forskelle i selve ansættelsen peger Smith på fem årsager til ulighed i lønninger: arbejdets karakter, uddannelsesomkostninger, ansættelsessikkerhed, tillid og ansvar samt sandsynlighed for succes[29]. Årsagerne kan dog ikke ses isoleret, da en kombination af flere faktorer kan forstærke eller udligne forskelle[30].

2.1.1 Politisk regulering

Politisk regulering påvirker ifølge Smith lønfastsættelsen på tre måder: ved at begrænse konkurrencen, ved kunstigt at fremtvinge konkurrence og ved at hæmme arbejdskraftens mobilitet[31]. Inden for Danmarks grænser ser vi primært de to første. Konkurrencen begrænses f.eks. ved at begrænse antallet af studerende på specifikke uddannelser eller ved at stille krav om autorisation for at kunne udføre specifikke jobs. Begrænset konkurrence er konsekvensen, uagtet at autorisation i de fleste tilfælde ikke må formodes at være indført for at begrænse konkurrencen, men for at opretholde et minimum af standard i udførelsen af hvervet. Den kunstigt fremtvungne konkurrence ses ved, at Danmark på grund af gratis uddannelse og SU har et højt antal akademikere inden for visse fag, hvilket betyder lavere startlønninger og større konkurrence om de jobs, der er. På samme måde kan løntilskud og virksomhedspraktik virke konkurrenceforvridende i forhold til den almindelige arbejdstager.

[27] (Rosen, 1986, s. 666)
[28] (Smith, 1776, s. 142)
[29] (Smith, 1776, s. 143)
[30] (Smith, 1776, s. 148 f.)
[31] (Smith, 1776, s. 169 ff.)

2.1.2 Forskelle i ansættelserne

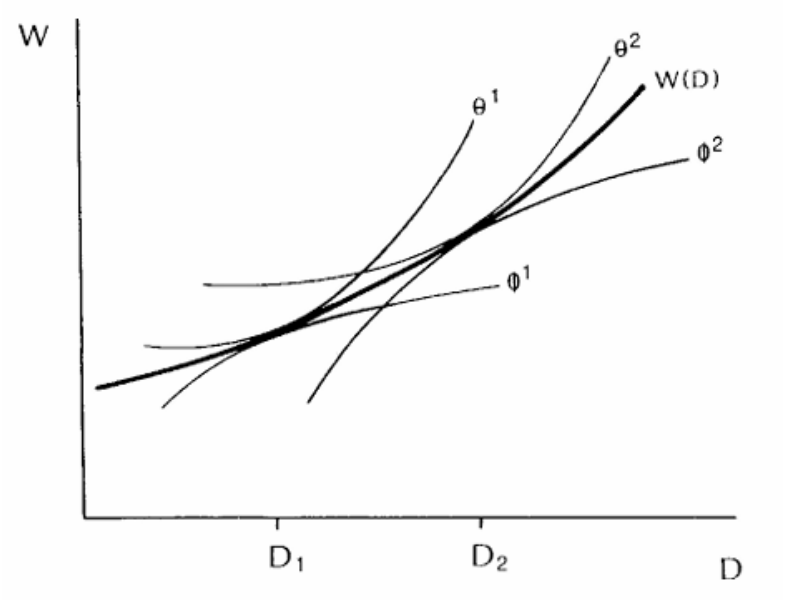
De fem årsager til ulighed i lønninger, der stammer fra forskelle i ansættelsen, beskrives herunder.

2.1.2.1 Arbejdets karakter

Smith argumenterer i Wealth of Nations for, at arbejdets karakter er en af hovedårsagerne til, at arbejdstagere aflønnes forskelligt. Med arbejdets karakter mener Smith arbejdets sværhedsgrad, det fysiske arbejdsmiljø samt den samfundsmæssige anseelse eller stigmatisering, der er forbundet med stillingen[32]. Hvis jobbet er meget svært, fysisk hårdt og beskidt eller stigmatiserende, skal lønnen være højere for at tiltrække arbejdskraft. Modsat skal lønnen være lavere, hvis jobbet er nemt, komfortabelt eller prestigefyldt, da der ellers tiltrækkes for meget arbejdskraft.

Sherwin Rosen forklarer, at jo højre risiko der er ved jobbet, jo højere løn skal der til for at kompensere. Dette er dog kun en del af billedet; det afhænger nemlig også af, hvor risikoavers arbejdstageren er[33]. Rosen illustrerer det med nedenstående figur. W er lønnen, og D er arbejdsvilkår, hvor et højere D indikerer dårligere arbejdsvilkår. $W(D)$ er ligevægtskurven mellem løn og arbejdsvilkår. Θ viser en arbejdstagers indifferens mellem løn og de arbejdsvilkår, der tilbydes, hvor Θ^1 er indifferenskurven for arbejdstager 1, og Θ^2 er indifferenskurven for arbejdstager 2. Arbejdstager 1 har større aversion mod dårlige arbejdsvilkår end arbejdstager 2. Φ viser en arbejdsgivers indifferens mellem profit og de arbejdsvilkår, der tilbydes, hvor Φ^1 er indifferenskurven for arbejdsgiver 1, og Φ^2 er indifferenskurven for arbejdsgiver 2. Arbejdsgiver 1 finder det nemmere at tilbyde gode arbejdsvilkår end arbejdsgiver 2. Der er et match mellem arbejdsgiver og arbejdstager der, hvor de to kurver både er tangent til hinanden og til ligevægtskurven mellem løn og arbejdsvilkår[34].

[32] (Smith, 1776, s. 143)
[33] (Rosen, 1986, s. 662 f.)
[34] (Rosen, 1986, s. 644 ff.)



Figur 1 Ligevægt mellem løn og arbejdsvilkår[35]

2.1.2.2 Uddannelsesomkostninger

Uddannelsesomkostninger nævnes også af Smith som en faktor i lønfastsættelsen[36]. Dette vil ikke blive beskrevet nærmere her, da uddannelse er den vigtigste faktor i Human Capital Theory[37], der beskrives i afsnit 2.2.

2.1.2.3 Ansættelsessikkerhed

Smith taler i Wealth of Nations om effekten af ansættelsessikkerhed på lønnen. Han argumenterer for, at en fabriksarbejder får lavere løn end en murer, da fabriksarbejderen kan arbejde hele året, mens mureren er afhængig af vejret og tilstrømningen af kunder. Det samme gør sig gældende for sæsonarbejdere, der skal tjene hele deres årsindkomst over en kortere periode, og daglejere, der ikke er sikret arbejde fra den ene dag til den næste[38]. Teorien stammer fra en anden tid med et arbejdsmarked, der er langt fra det, vi har i dag. Det betyder dog ikke, at principperne ikke stadig er gældende, om end forskellen ikke er helt så stor, da mange erhverv ikke længere er afhængige af vejret på

[35] (Rosen, 1986, s. 660)
[36] (Smith, 1776, s. 144 ff.)
[37] (Rosen, 1986, s. 676 ff.)
[38] (Smith, 1776, s. 147 ff.)

samme måde. Samtidig har vi i Danmark et godt socialt sikkerhedsnet, der sikrer, at det er de færreste, der står helt uden indkomst, og dermed behøver den udlignende effekt ikke være så stor som tidligere.

For arbejdsgiveren handler det om sikkerhed for kvalificeret arbejdskraft. Hvis det er svært og omkostningsfuldt at få ny kvalificeret arbejdskraft ved personaleomsætning, er arbejdsgiveren villig til at betale en højere løn og på den måde holde på arbejdskraften[39].

2.1.2.4 Tillid og ansvar

Jo større tillid til arbejdstageren en stilling kræver, og jo mere ansvar arbejdstageren har, jo højere løn er krævet for at kompensere. Adam Smith forklarer, at guldsmede og juvelerer har højere løn end andre arbejdere - også dem med større opfindsomhed. Dette skyldes de værdier, de har ansvaret for. For stillinger som f.eks. læger og advokater, skriver Smith, handler det naturligvis om deres lange uddannelse, men i høj grad også om den tillid, der udvises i forhold til, at de udfører deres arbejde tilfredsstillende[40].

2.1.2.5 Sandsynlighed for succes

Der skal ifølge Smith også kompenseres for sandsynligheden for succes. Med det mener han, at chancen for at klare sig godt i et fag er meget forskellig fra fag til fag. Hvor chancen for at klare sig som skomager er nærmest 1:1, er chancen for at komme igennem uddannelsen og kunne leve af arbejdet for en advokat 20:1 ifølge Smith[41]. Hvis der var tale om et fuldstændigt retfærdigt lotteri, burde den advokat, der har succes, som kompensation modtage alt det som de 20, der fejlede, taber. I den virkelige verden sker dette dog ikke, og der kan derfor argumenteres for, at der sker en underkompensation. Men hvorfor er arbejdstageren så villig til at påtage sig arbejdet og risikoen, når der nu ikke sker fuld kompensation? Smith peger på to årsager: anseelse samt tro på egne evner og held[42]. Anseelse handler om den prestige, der kan følge med en specifik stilling, der er svær at måle. Tro på egne evner og held handler i de fleste tilfælde om optimisme bias,

[39] (Rosen, 1986, s. 667 f.)
[40] (Smith, 1776, s. 149 f.)
[41] (Smith, 1776, s. 150 f.)
[42] (Smith, 1776, s. 150 ff.)

hvor arbejdstageren overvurderer chancen for et positivt udfald og undervurderer chancen for et negativt udfald[43]. Denne optimisme bias betyder, at flere vælger denne levevej, hvilket forskyder udbudskurven og dermed sænker ligevægtslønnen[44].

Smith taler også om de eksorbitante lønninger, kendte - herunder sportsfolk, skuespillere og musikere - modtager. Han argumenterer for, at besiddelsen af disse talenter vækker beundring, men når udøvelsen sker for vindings skyld, så kan det betragtes som en slags offentlig prostitution. Godtgørelsen skal således ikke blot dække arbejdet, men også den miskredit, der følger med at vælge et sådant erhverv. Havde der ikke været en bagside af medaljen, havde endnu flere søgt at udnytte deres latente talent, og lønningerne ville falde grundet det øgede udbud af den pågældende arbejdskraft[45].

2.1.3 Andre forklarende årsager

Både Smith[46] og Rosen[47] beskriver, at forskelle i omkostninger på grund af geografi kan have betydning for lønnen. Det kan både være virksomhedens egne omkostninger, men også de lønkrav en arbejdstager stiller, blandet andet grundet forskel i leveomkostninger.

Udbud og efterspørgsel kan også presse lønniveauet i den ene eller anden retning. Smith nævner specifikt sæsonarbejde, som når efterspørgslen efter arbejdskraft i landbruget presser lønnen i vejret, når der skal høstes[48]. Modsat kan en årsag til, at lønnen er lavere end markedslønnen, være, at der er tale om et bijob. En arbejdstager, der har stillingen som bijob, har ikke det samme behov for at kunne leve af sin løn og vil derfor acceptere en lavere løn end ellers[49].

[43] (Sharot, 2011)
[44] (Smith, 1776, s. 157 f.)
[45] (Smith, 1776, s. 152)
[46] (Smith, 1776, s. 159 ff.)
[47] (Rosen, 1986, s. 667)
[48] (Smith, 1776, s. 164)
[49] (Smith, 1776, s. 166 f.)

2.1.4 Alternativer til lønkroner

Der er andre måder at udligne forskelle end kun med lønkroner. Rosen taler om et fænomen kaldet ”wage drift”[50]. Det bruges ofte i situationer, hvor løn er fastsat udefra, og der således må kompenseres på anden vis. Dette sker ofte i form af frynsegoder. Rosen nævner også muligheden for titelinflation[51], hvor arbejdstageren gives en ny titel uden ændring i arbejdsopgaver, da titlen i sig selv kan have en symbolsk værdi. Det ses efterhånden også oftere, at arbejdstageren gives et valg mellem forskellige frynsegoder[52]. Et klassisk eksempel vil være en Fritvalgskonto[53], hvor det er op til den enkelte arbejdstager at beslutte, om pengene skal bruges på ekstra frihed, pension eller udbetales som lønkroner. Dermed er der mulighed for, at den enkelte arbejdstager får større nytte af sit personlige valg frem for en ”one size fits all”-løsning.

2.2 Human Capital Theory

Hvor Equalizing Differences Theory primært handler om jobbet, handler Human Capital Theory specifikt om arbejdstageren. Virksomheder skal investere for at skabe kapital - uagtet om der er tale om fysisk, finansiel eller menneskelig kapital. Menneskelig kapital består blandt andet af viden, færdigheder, sundhed og værdier. Menneskelig kapital skiller sig ud fra de to øvrige ved, at den er afhængig af ejeren, og dermed ikke kan flyttes uden at ejeren flytter med[54]. Menneskelig kapital tilhører således den enkelte arbejdstager. Hvis virksomheden ønsker menneskelig kapital, må den investere i arbejdstagerne, hvilket blandt andet gøres med løn.

2.2.1 Viden og færdigheder

Viden og færdigheder opnås gennem investering i to af de vigtigste elementer af menneskelig kapital, nemlig uddannelse og træning[55]. Der er flere faktorer, der påvirker,

[50] (Rosen, 1986, s. 667)
[51] (Martinez, Laird, Martin, & Ferris, 2008)
[52] (Rosen, 1986, s. 669)
[53] (Dansk Industri, 2026)
[54] (Becker, 1993, s. 15 f.)
[55] (Becker, 1993, s. 17)

hvor meget og hvordan virksomheden ønsker at investere i menneskelig kapital. De vigtigste vil blive gennemgået i de nedenstående afsnit.

2.2.1.1 Lønniveau og færdigheder

Den enkelte arbejdstagers løn afhænger i de fleste tilfælde kraftigt af arbejdstageres viden og færdigheder, uagtet om det er opnået gennem uddannelse i klassisk forstand, eller om det er gennem træning og erfaring. Jo højere niveau af viden og færdigheder, jo større produktivitet, alt andet lige. En rationel virksomhed investerer gerne i viden og færdigheder, der øger produktionen, forudsat at afkastet som minimum opvejer investeringen[56]. Og det er netop her, at det der karakteriserer menneskelig kapital - at den følger personen - giver udfordringer for virksomheden[57].

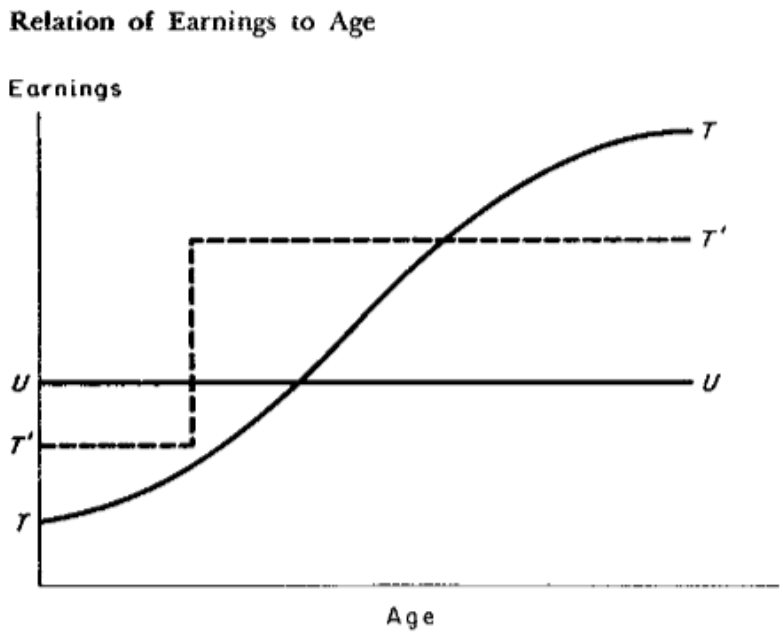
For medmindre stavnsbåndet genindføres, risikerer virksomheden at investere i en arbejdstager, der efterfølgende skifter arbejdsplads, uden at virksomheden når at tjene investeringen hjem. Samtidig har arbejdstageren gratis opnået viden og færdigheder, der nu gavner en anden virksomhed, uden at denne har foretaget investeringen. For at dæmme op for dette vil en virksomhed forsøge at flytte (i hvert fald dele af) omkostningen for investeringen over på arbejdstageren. Dette gøres ved at betale arbejdstageren en lavere løn under træning, end en tilsvarende arbejdstager uden træning får. Dette ses ofte ved lavere lønninger til elever og trainees end til en tilsvarende arbejdstager, der ikke modtager træning og uddannelse. På den måde følger omkostningen for investeringen kapitalen - i dette tilfælde arbejdstageren.

En arbejdstager vil dog ikke ønske at modtage træning, når lønningen er lavere end det, vedkommende ville kunne få uden træning, medmindre det også er en investering for arbejdstageren, der vil give et senere afkast i form af relativt højere løn efter endt træning. Dermed betaler virksomheden alligevel i form af højere lønninger efter træningen[58]. Der er altid en omkostning forbundet med træning, der øger produktiviteten - både i form af direkte omkostninger og i form af alternativomkostninger med hensyn til den mistede potentielle indtjening, der havde været, hvis træningen ikke havde fundet sted. Hvis der

[56] (Becker, 1993, s. 29 ff.)
[57] (Becker, 1993, s. 16)
[58] (Becker, 1993, s. 33 ff.)

ikke havde været omkostninger forbundet med træning, så havde efterspørgslen efter træning været uendelig[59].

Gary Becker har illustreret udviklingen i løn over tid i nedenstående figur:



Figur 2 - forholdet mellem indtjening og alder[60]

Figuren viser, hvordan en utrænet person modtager den samme løn uagtet alder, vist ved linje UU. Linje TT viser hvorledes lønkurven er stejlere for en person, der modtager træning. Lønnen starter under niveauet for en utrænet person, da omkostningen ved træningen afholdes i denne periode. Senere høstes afkastet af investeringen i form af højere lønninger end for en utrænet person. Jo større investering, jo stejlere kurve. Ligeledes er kurven konkav, således at takten, hvormed lønnen stiger, er større i de første år end senere. Til sammenligning er sat et tænkt eksempel i form af linje T'T', hvor træning øger den marginale produktivitet, men er uafhængig af alder, således at T'T' er parallel med UU; først på et lavere niveau, mens træningen står på, derefter en lodret stigning, når træningen afsluttes, for herefter igen at ligge parallelt med UU, blot på et højere niveau[61].

[59] (Becker, 1993, s. 31)
[60] (Becker, 1993, s. 37)
[61] (Becker, 1993, s. 37 f.)

Gary Becker lægger i sin analyse vægt på det normale scenarie med unge, der studerer og derefter træder ind på arbejdsmarkedet, men princippet gør sig gældende, uagtet hvornår færdighederne erhverves. Jo senere i livet træningen foregår, jo større er risikoen for, at investeringen ikke når at tjene sig selv hjem. Det forudsættes i øvrigt, at der er tale om realløn, således at der er set bort fra inflation.

Det er tvivlsomt, om lønnen påvirkes af, om træningen sker på arbejdspladsen eller som formel uddannelse udenfor – eksempelvis på et gymnasium eller universitet. Gary Becker definerer skole som en institution, der specialiserer sig i produktion af træning separat fra en virksomhed, der tilbyder træning i forbindelse med produktion af varer[62]. Virksomheden betaler ikke, i hvert fald ikke direkte, for skolen og kan derfor i princippet være indifferent i forhold til omkostningen, da det ikke er deres investering. Men løndannelse er, som nævnt helt i starten af afsnittet om økonomisk teori, baseret på udbud og efterspørgsel. Derfor vil det alligevel påvirke virksomhedens løndannelse, da omkostningen for investeringen i viden og færdigheder som tidligere nævnt er skubbet over på arbejdstageren. Arbejdstageren vil i sit lønkrav have indregnet ikke kun omkostningerne for uddannelsen, men også alternativomkostninger - altså de indtægter eller den manglende fritid, arbejdstageren kunne have fået, hvis vedkommende havde arbejdet i stedet for at uddanne sig[63]. Dermed er effekten den samme, som hvis virksomheden selv havde investeret i uddannelsen.

Det er tydeligt, at uddannelsesniveauet har stor indflydelse på lønniveauet. Becker henviser til et studie foretaget af Edward Denison i 1985, der konkluderer, at det øgede uddannelsesniveau for den gennemsnitlige arbejder i USA mellem 1929 og 1982 kan forklare omkring 25 % af stigningen i indkomst pr. indbygger i denne periode[64].

2.2.1.2 Generelle og specifikke færdigheder

Færdigheder kan deles op i to typer: generelle færdigheder og specifikke færdigheder. Generelle færdigheder kan bruges mange steder, hvorimod specifikke færdigheder er specifikke for en bestemt virksomhed.

[62] (Becker, 1993, s. 51)
[63] (Becker, 1993, s. 52)
[64] (Becker, 1993, s. 24)

Et arbejdsmarked, der er baseret på generelle færdigheder, minder om et marked med fuldkommen konkurrence. Generelle færdigheder øger arbejdstagerens fremtidige marginale produkt i den virksomhed, der betaler for træningen, men også det marginale produkt i mange andre virksomheder. På et konkurrencepræget arbejdsmarked bestemmes lønningerne af marginalproduktiviteten i andre virksomheder, og således vil både marginalprodukter og lønninger stige i virksomheder, der betaler for generel træning. Afkast af træningen vil kun kunne opnås, hvis det marginale produkt stiger mere end lønningerne, hvilket ikke er muligt ved træning, der er "fuldstændig" generel, da lønningerne vil stige lige meget i alle virksomheder[65].

En rationel virksomhed vil således slet ikke tilbyde generel træning, hvis omkostningen er dens, og den vil betale markedslønnen til arbejdstagere, der allerede har tilegnet sig disse generelle færdigheder[66]. Til gengæld vil arbejdstageren gerne bære omkostningen ved træningen, da det er arbejdstageren, der høster afkastet i form af den højere fremtidige løn, træningen giver[67]. Virksomheder, der betaler omkostningerne for generel træning, vil ende ud med for mange arbejdstagere under uddannelse, og lønomkostningerne vil være relativt høje. Virksomheder, der betaler mindre end markedslønnen for trænede arbejdstagere, vil have svært ved at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, og med en kombination af de to taber virksomheden dobbelt - med for mange arbejdstagere under træning og for få uddannede arbejdstagere[68].

I modsætning til generelle færdigheder er virksomheden villig til at betale for træning af specifikke færdigheder. Dette skyldes, at fuldstændig specifik træning - altså træning, der kun kan bruges i den pågældende virksomhed - kun skaber øget marginalt produkt i denne virksomhed, hvorfor det marginale produkt i andre virksomheder ikke påvirkes. Således øges det generelle lønniveau ikke, og virksomheden høster hele profitten af den øgede produktivitet[69]. Dette betyder dog også, at en rationel arbejdstager ikke er villig til at betale for træningen, da det ikke er arbejdstageren, der høster afkastet[70].

[65] (Becker, 1993, s. 33 f.)
[66] (Becker, 1993, s. 38)
[67] (Becker, 1993, s. 33 f.)
[68] (Becker, 1993, s. 38)
[69] (Becker, 1993, s. 40)
[70] (Becker, 1993, s. 41 f.)

Nogle færdigheder kan klassificeres som en hybrid, hvor de er generelle inden for en bestemt branche, men specifikke i forhold til det brede arbejdsmarked[71]. Yderpolerne, fuldstændig generel eller fuldstændig specifik træning, er dog nærmest ikkeeksisterende i den virkelige verden; ofte er der tale om en kombination i varierende grad, hvor dele af træningen består af generelle færdigheder og dele består af specifikke færdigheder[72]. Begge parter vil således være villige til at betale den forholdsmæssige del af træningen, der henholdsvis er generel og specifik.

2.2.1.3 Investering i helbred

Der er andre måder at investere i arbejdstagerne på end ved at investere i viden og færdigheder. Det er blevet mere almindeligt at investere i arbejdstagernes helbred, både fysisk og psykisk. En arbejdstager, der er stærkere både fysisk og psykisk, er mere produktiv og mere motiveret, og risikoen for, at arbejdstageren kræver udskiftning, er mindre. Færre udskiftninger betyder færre omkostninger til træning. Investering i arbejdstagerens helbred behøver ikke kun være med kroner og ører på lønsedlen. Andre lønelementer - som sundhedsordning, kantine, generel uddannelse, fleksibilitet i arbejdslivet mv. - der ikke kun påvirker arbejdstageren som ansat, men som et helt menneske, tæller også med som investering i menneskelig kapital[73].

2.2.2 Viden og færdigheders indvirkning på løndannelse

Jo mere specifik træning en arbejdstager har, jo højere løn er virksomheden villig til at betale. En arbejdstager med generel træning vil som udgangspunkt modtage markedslønnen. Virksomheden er ikke bekymret for, om arbejdstageren siger op, for da stillingen kræver generelle færdigheder, er det forholdsvis let at erstatte arbejdstageren. For selvom der er mange flere generelle jobs i konkurrerende virksomheder, som arbejdstageren kunne vælge i stedet, er der også mange flere potentielle arbejdstagere at vælge imellem og dermed ikke nogen grund til at betale over markedslønnen for at holde på arbejdstagerne. Samtidig vil en lønstigning i én virksomhed betyde lønstigning i hele

[71] (Becker, 1993, s. 49)
[72] (Becker, 1993, s. 41)
[73] (Becker, 1993, s. 54 f.)

markedet, såfremt der er fuldkommen konkurrence. Desuden er det, som tidligere beskrevet, arbejdstagerne, der betaler for træning af generelle færdigheder, så virksomheden lider ikke et investeringstab ved udskiftningen[74].

Der er dog altid omkostninger forbundet med udskiftning af arbejdstagerne. Dels er der omkostninger til avertering mv., men det vil også være nødvendigt at investere i specifik træning af den nye arbejdstager, da stillinger, der kun kræver generel træning, kun findes i teorien. Der altid er brug for specifik træning i mindre eller større grad. Arbejdstageren vil ikke kunne yde 100 % fra dag ét, da der altid fragår noget effektiv produktionstid, hvor arbejdstageren som minimum skal lære kollegaer, arbejdsrutiner og kutymer på arbejdspladsen at kende.

Arbejdstagere med specifik træning vil generelt modtage en højere løn, end de kan få andre steder. Dette skyldes, at virksomheden allerede har investeret i deres specifikke træning. Det minimerer således virksomhedens omkostninger at betale en højere løn for at holde på arbejdstageren i forhold til det tab, der lides, hvis arbejdstageren siger op, da allerede investerede midler er sunk cost. Virksomheden flytter på den måde en del af den øgede profit til arbejdstageren; til gengæld undgår de omkostningerne til træning af en ny arbejdstager[75].

2.2.3 Kritik af Human Capital Theory

En del af kritikken af Human Capital Theory går på, at uddannelse ikke øger produktiviteten. I stedet signalerer uddannelsesbeviser, at arbejdstageren har underliggende evner, vedholdenhed og andre ønskelige egenskaber, som en virksomhed gerne betaler mere for. Universitetsuddannede tjener mere end personer med en gymnasial uddannelse - ikke fordi en universitetsuddannelse øger produktiviteten mere, men fordi de mere produktive elever fortsætter på universitetet.

Gary Becker adresserer denne kritik ved at understrege, at selvom ”credentialism” eksisterer, er virksomheders fokus normalt ikke på, om en arbejdstager tidligere har været succesfuld i skolen. Fokus ligger på, om arbejdstageren kan præstere i virksomheden,

[74] (Becker, 1993, s. 45)
[75] (Becker, 1993, s. 43 ff.)

hvor de evner, der skaber succes her, langt fra altid er de samme evner, der kræves for succes i et akademisk miljø[76].

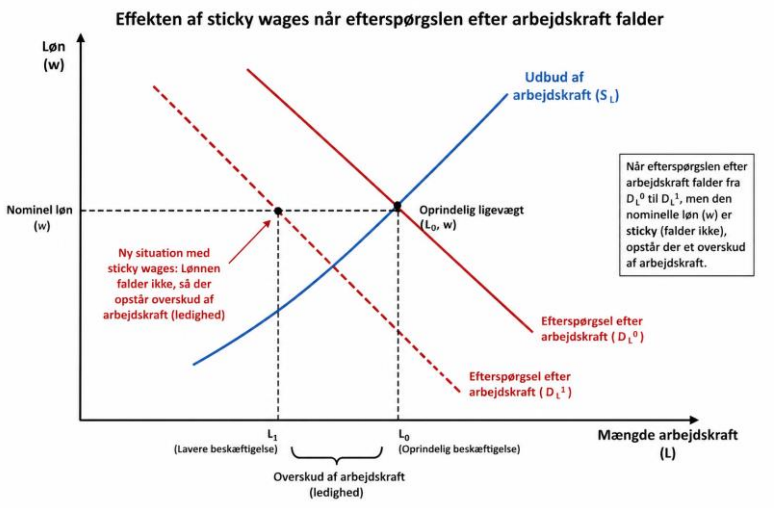
2.3 Efficiency Wage Theory

Efficiency Wage Theory bruges ofte til at forklare, hvorfor der findes arbejdsløshed[77]. Dette er ikke direkte relevant i nærværende opgave. De modeller, der bygger på Pigous og Keynes' teori, kan dog også bruges til at vise, hvorfor lønninger er træge og ikke bevæger sig i samme takt som udbud og efterspørgsel, samt hvorfor virksomheder vælger at betale lønninger, der ligger over markedsniveauet[78]. Samtidig kan de vise, at det kan være en fordel for virksomheden at bruge løn som motivationsfaktor. Hvorfor lønningerne ifølge modellerne er, som de er, vil blive forklaret i det følgende.

2.3.1 Træge lønninger

Ligevægt mellem udbud og efterspørgsel er et centralt begreb i mikroøkonomi. Hvis efterspørgslen falder, så forskydes efterspørgselskurven til venstre, og en ny, lavere ligevægtspris dannes. Dette ses dog ikke på samme måde i forhold til lønninger, selvom princippet burde være det samme. I stedet for fald i lønninger, så holdes disse kunstigt oppe, og den overskydende arbejdskraft ender i stedet som arbejdsløshed.

[76] (Becker, 1993, s. 19 f.)
[77] (Akerlof & Yellen, Efficiency wage models of the labor market, 1986, s. 1)
[78] (Akerlof & Yellen, Efficiency wage models of the labor market, 1986, s. 1)



Figur 3 – effekten af træge lønninger – udarbejdet ved hjælp af AI

Der kan være flere årsager til, at lønninger er træge. Dels kan lovgivning forhindre, at lønnen falder under et vist niveau (dette er dog ikke tilfældet i Danmark, da der ikke er lovfæstet minimumsløn). Dels er lønnen ofte - især i Danmark - fastlagt i overenskomster og lokalaftaler, der løber over en længere periode. Overenskomster med fastsat mindste- eller minimumsløn kan forhindre arbejdsgiveren i på egen hånd at justere lønnen ned til den nye, naturlige ligevægt, hvormed omkostningen i stedet må reduceres ved afskedigelser.

En anden vigtig årsag er psykologi. En ændring i den nominelle løn er også en ændring i den relative løn i forhold til andre arbejdstagere[79]. Derfor vil arbejdstagere kæmpe hårdt mod at gå ned i løn. Solow beskriver, at arbejdsgivere generelt er mindre risikoaverse end arbejdstagere[80]. Når dette kombineres med, at der er et sikkerhedsnet i form af arbejdsløshedsunderstøttelse for de afskedigede arbejdstagere, ligger der en underforstået aftale i, at lønnen ikke sænkes. Denne stiltiende aftale betyder, at arbejdstagerne ikke underbyder hinanden i lønkrav mod, at arbejdsgiveren opretholder en løn, der ellers ville have være lavere, hvis markedskræfterne havde frit spil[81].

[79] (Solow, 1986, s. 41)
[80] (Solow, 1986, s. 41)
[81] (Solow, 1986, s. 41 f.)

Solow beskriver endnu en grund til, at arbejdsgiveren kan have glæde af træge lønninger: Pris og kvalitet følges ad[82]. En arbejdsgiver, der sænker lønningerne, sparer måske her og nu, men det kan koste mere på den lange bane, da arbejdsgiveren hurtigt kan få et ry som en dårlig arbejdsgiver. Et dårligt ry kan både have betydning for moralen og dermed præstationen på arbejdspladsen, og for hvilke arbejdstagere arbejdsgiveren kan rekruttere, når konjunkturerne vender, og der igen er brug for mere arbejdskraft[83].

Afskedigelser kan selvfølgelig også påvirke både arbejdsgiverens ry og arbejdstagernes moral, men Solow argumenterer for, at selvom afskedigelser er en voldsom konsekvens for den enkelte, så påvirker det ofte kun en lille andel af arbejdstagerne, hvilket alle har forståelse for. En lønreduktion vil til gengæld påvirke alle arbejdstagere i virksomheden, og derfor vil det samlet have en mere drastisk effekt end afskedigelser[84]. På den baggrund vælger arbejdsgiveren i de fleste tilfælde afskedigelser frem for en generel lønreduktion.

2.3.2 Lønninger over markedsniveau

Der er fire hovedårsager til, at en virksomhed vælger at betale højere løn til sine arbejdstagere end den løn, der følger af markedsligevægten: mindre skulkeri, mindre personaleomsætning, bedre kvalitet i ansøgerfeltet og bedre moral[85]. Disse hovedårsager vil blive forklaret i det følgende.

2.3.2.1 Skulkeri

De fleste arbejdsgivere holder øje med deres arbejdstageres præstationer på arbejdspladsen. Dog er det ofte både dyrt og upraktisk, hvis ikke umuligt, at monitorere præstationerne præcist. Den manglende eller uperfekte monitorering betyder, at der er risiko for, at arbejdstageren skulker i arbejdstiden, fordi risikoen for at blive opdaget og dermed fyret ikke er så stor. Hvis alle arbejdsgivere betaler markedslønnen, og der ingen

[82] (Solow, 1986, s. 42)
[83] (Solow, 1986, s. 42)
[84] (Solow, 1986, s. 43)
[85] (Akerlof & Yellen, Efficiency wage models of the labor market, 1986, s. 2)

arbejdsløshed er, så er der ingen omkostning ved at skulke, da arbejdstageren blot kan få et arbejde ved en anden arbejdsgiver til samme løn[86].

Hvis arbejdsgiveren i stedet betaler en højere løn end markedslønnen, vil der som beskrevet ovenfor være arbejdsløshed. Omkostningen er således højere for arbejdstageren, da denne risikerer arbejdsløshed, hvis vedkommende opdages i at skulke. Dette motiverer arbejdstageren til ikke at skulke. Den mindre risiko for skulkeri som konsekvens af de højere lønninger betyder, at arbejdsgiveren i stedet kan spare omkostninger andetsteds, da der er mindre behov for at monitorere præstationer end ellers, og produktiviteten alt andet lige stiger, når der skulkes mindre[87]. Ved at lade lønnen stige i takt med længden af ansættelsen øges motivationen til ikke at skulke mere hos erfarne arbejdstagere i forhold til nye arbejdstagere, hvilket er en fordel for virksomheden, da de erfarne arbejdstagere alt andet lige er mere produktive[88].

I Danmark har vi et godt sikkerhedsnet i form af arbejdsløshedsunderstøttelse, skulle en arbejdstager være så uheldig at miste sit arbejde. Dette gør naturligvis konsekvensen ved at miste sit arbejde mindre, hvilket kan være med til at presse lønnen endnu højere op.

2.3.2.2 Højere lønninger og personaleomsætning

Ligesom ovenstående vedrørende skulkeri er lønninger højere end markedslønnen med til at holde på arbejdstagerne, da alternativet kan være arbejdsløshed. Dette er en fordel for arbejdsgiveren, da arbejdsgiveren gerne vil holde på de erfarne arbejdstagere. Dels er deres produktivitet ofte højere, og dels er der omkostninger forbundet med både selve ansøgningsprocessen og oplæring[89]. Dette hænger direkte sammen med Human Capital Theory, der er beskrevet i afsnit 2.2.

2.3.2.3 Kvalitet i ansøgninger

Arbejdstagere har ikke alle de samme evner. Hvis det antages, at en arbejdstagers produktivitet er afhængig af arbejdstagerens evner, ønsker arbejdsgiveren ganske

[86] (Akerlof & Yellen, Efficiency wage models of the labor market, 1986, s. 4 ff.)
[87] (Akerlof & Yellen, Efficiency wage models of the labor market, 1986, s. 4 ff.)
[88] (Malcolmson, 1986, s. 161)
[89] (Akerlof & Yellen, Efficiency wage models of the labor market, 1986, s. 7)

naturligt at ansætte de arbejdstagere, der har de bedste evner. På grund af asymmetrisk og ukomplet information kan arbejdsgiveren dog ikke på forhånd vide, hvilke arbejdstagere der har de bedste evner. Men hvis det samtidig antages, at der er en positiv korrelation mellem evner og reservationsløn (den mindste løn arbejdstageren vil acceptere), vil en højere løn end markedslønnen tiltrække arbejdstagere med bedre evner. Jo højere lønkrav arbejdstageren stiller, jo bedre ansøger antages det at være. Hvis arbejdstageren er villig til at arbejde for en lavere løn, kan det indikere over for arbejdsgiveren, at evnerne ikke lever op til det ønskede[90].

2.3.2.4 Moral

Arbejdsindsatsen fra den enkelte arbejdstager afhænger ifølge Akerlof af gruppens arbejdsmoral[91]. Han beskriver, hvordan forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstagere kan ses som en udveksling af gaver, hvor det handler om "noget for noget". Arbejdsgiveren behandler arbejdstagere, der udfører samme arbejde, som en samlet gruppe. Gaven fra arbejdsgiveren er, at der stilles de samme krav til arbejdsindsats overfor alle arbejdstagere, og der udbetales den samme løn, der er højere end markedslønnen. Til gengæld giver den enkelte arbejdstager gaven af en arbejdsindsats ud over, hvad der som minimum kræves[92].

Fordi arbejdstagerne kerer sig om hinanden og om virksomheden, opnår de nytte ved at arbejde hårdere end nødvendigt, hvis det på den anden side betyder, at virksomheden ikke er for hård ved de arbejdstagere, der har svært ved at honorere de stillede krav[93]. På den måde giver det mening for virksomheden ikke at sætte kravene for højt, da strenge krav og hårde konsekvenser vil skade arbejdsmoralen og dermed produktiviteten - ikke kun for de arbejdstagere, der kun lige leverer minimum, men også de arbejdstagere, der leverer langt over.

[90] (Akerlof & Yellen, Efficiency wage models of the labor market, 1986, s. 7)
[91] (Akerlof & Yellen, Efficiency wage models of the labor market, 1986, s. 8)
[92] (Akerlof, Labor contracts as partial gift exchange, 1986, s. 66 f.)
[93] (Akerlof, Labor contracts as partial gift exchange, 1986, s. 72 f.)

2.3.3 Motivation

Det er ofte ikke muligt at belønne den enkelte arbejdstager på baggrund af deres individuelle produktivitet. Produktivitet kan være svær at måle objektivt, og der vil derfor ofte være tale om en subjektiv vurdering, der er baseret på asymmetrisk information[94].

Kontrakten med arbejdstageren kan indrettes på den måde, at arbejdstageren modtager en lavere løn i starten (som beskrevet under Human Capital Theory i afsnit 2.2) og senere har muligheden for at få en af to højere lønninger. De to niveauer af højere lønninger afhænger af, om arbejdstageren bliver forfremmet eller ej. Der er tale om et fast antal forfremmelser i virksomheden. Forfremmelse behøver ikke være til en anden stilling med andre arbejdsopgaver; der kan også være tale om titelinflation, som beskrevet i afsnit 2.1.4. Om arbejdstageren bliver forfremmet, afhænger som ovenfor nævnt af arbejdsgiverens subjektive vurdering, der ikke kan verificeres af arbejdstageren[95].

Arbejdstageren vil derfor være mere motiveret til at øge produktiviteten i håb om at blive forfremmet. Arbejdsgiveren vil være motiveret til at forfremme de arbejdstagere, der er mest motiverede og øger produktionen mest; men skulle de forkerte blive valgt, vil det kun have en effekt på arbejdstagernes motivation til at øge produktiviteten, ikke på lønomkostningerne, da disse er fastlagt i form af antallet af forfremmelser[96]. Dette må anses for at være Pareto-optimalt, da de arbejdstagerne, der bliver forfremmet, stilles bedre, mens de arbejdstagere, der ikke bliver forfremmet, og virksomheden ikke stilles værre[97].

2.4 Statistical discrimination

Når en arbejdsgiver ønsker at ansætte en arbejdstager, kan arbejdsgiveren ikke på forhånd vide, om det er en dygtig arbejdstager, der kan løse de forestående opgaver. Derfor forsøger arbejdsgiveren at indsamle så meget information som muligt om arbejdstageren, så de forventede evner kan vurderes bedst muligt. Dette er nødvendigt, ikke kun for at

[94] (Malcolmson, 1986, s. 157 f.)
[95] (Malcolmson, 1986, s. 163)
[96] (Malcolmson, 1986, s. 164)
[97] (Malcolmson, 1986, s. 173)

beslutte, om en arbejdstager skal tilbydes ansættelse, men også for at beslutte, hvilken løn arbejdstageren skal tilbydes.

Arbejdsgiveren kan dog ikke observere arbejdstagerens evner, før arbejdstageren er ansat og har arbejdet for arbejdsgiveren et stykke tid. Først her kan den reelle værdi af arbejdstageres arbejde vurderes. Men hvad kan en arbejdsgiver så gøre, når ansættelsen og lønfastsættelsen skal ske, inden den reelle observation kan finde sted, og arbejdsgiveren kun har de begrænsede informationer, som ansøgning, jobsamtale og anbefalinger giver[98]?

Tidligere kunne arbejdsgiveren bruge arbejdstagerens lønhistorik som pejlemærke, men dette bliver fremadrettet ikke tilladt, da Løngennemsigtighedsdirektivet forbyder spørgsmål om dette[99]. Arbejdsgiveren må i stedet bruge en proxy til at vurdere arbejdstagerens formodede evner. Denne proxy kan f.eks. være et gennemsnit af evner baseret på en gruppe arbejdstagere med samme karakteristika som den arbejdstager, arbejdsgiveren ønsker at ansætte. Hvis dette gennemsnit benyttes til at fastlægge den enkelte arbejdstagers løn, kan det betyde, at der ikke betales samme løn for samme produktivitet[100].

Statistical discrimination handler om den diskrimination, der opstår mod en gruppe, hvor diskriminationen er baseret på en statistisk bias. Diskrimination mod et individ er stadig diskrimination, men ikke statistisk diskrimination[101]. Det handler heller ikke om, at den enkelte arbejdsgiver har et problem med et specifikt køn og derfor bevidst diskriminerer på baggrund heraf, men alene om diskrimination, der stammer fra statistisk information.

Statistisk diskrimination kan antage flere former: En uddannelse vægtes højere end en anden[102] selvom der ikke er forskel på de relevante kompetencer i forhold til stillingen. Eller at kvinder statistisk scorer højere i tests, der måler empati, hvorfor de forventes at præstere bedre i omsorgsfag end mænd. På samme måde scorer kvinder statistisk lavere i tests, der måler færdigheder i fag kendetegnet ved højt teknisk indhold, f.eks. inden for IT, hvorfor de forventes at performere dårligere end mænd her. Mange tests er udformet,

[98] (Altonji & Pierret, 2001, s. 313)
[99] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 5)
[100] (Aigner & Cain, 1977, s. 177)
[101] (Aigner & Cain, 1977, s. 178)
[102] (Altonji & Pierret, 2001, s. 316)

så de har en indbygget bias, der gør, at testen er mindre pålidelig for bestemte grupper af arbejdstagere[103]. Dette medfører, at arbejdsgiveren træffer beslutninger på et skævt grundlag.

I denne opgave er fokus primært på køn, men det kunne lige så vel være race eller andre faktorer, der blev målt skævt. Generelt er resultater af tests mindre pålidelige for minoritetsgrupper[104]. En anden kønsbias er den antagelse, at kvinder i den fødedygtige alder skal have en lavere løn for at modregne det tab i arbejdskapacitet, som deres statistisk højere fravær medfører.

Den lavere løn, der ofte betales til de arbejdstagere, der statistisk har et højere fravær eller er mindre produktive, kan ses som en risikopræmie, der skal dække denne statistiske risiko. En risikopræmie er den kompensation, en arbejdsgiver skal have for at løbe en given risiko[105].

3 Ligeløn

Ligeløn er ikke et nyt koncept. I Danmark kan kampen for ligeløn føres tilbage til slutningen af 1800-tallet, med den første ligelønslov vedtaget i 1919, der dog kun gjaldt offentligt ansatte[106]. I EU-regi har ligeløn været italesat helt fra starten, da lige løn for mænd og kvinder omtales i artikel 119 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Økonomiske Fællesskab fra 1957, og sidenhen også i de efterfølgende EU-traktater[107].

I Danmark blev et generelt krav om ligeløn indført i 1976 ved lov med Ligelønsloven. Loven blev vedtaget på baggrund af EU-direktivet Rådets direktiv af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (75/117) (herefter Ligelønsdirektivet).

Det har i Danmark vist sig vanskeligt at gøre op med uligelønnen, da vi har et meget kønsopdelt arbejdsmarked, hvor mænd primært arbejder i det private og i staten, mens

[103] (Aigner & Cain, 1977, s. 182)
[104] (Aigner & Cain, 1977, s. 186)
[105] (Perloff, 2018, s. 594)
[106] (Sørensen, 2025)
[107] (Forslag til Løngennemsigtighedsdirektivet, s. 4)

kvinder primært arbejder i regioner og kommuner[108]. Samtidig er der ofte stor forskel på, hvilke arbejdsopgaver kønnene løser, også på den enkelte arbejdsplads. Som nævnt i indledningen havde Danmark i 2024 et løngab mellem mænd og kvinder på 12,9 %[109].

Uagtet årsagen i de enkelte medlemsstater er det samlede billede i EU på linje med billedet i Danmark, om end Danmark ligger i den dårligste halvdel. I EU var der i 2024 tale om et gennemsnitligt løngab på 11,1 %[110]. Dette viser også, at det omarbejdede ligelønsdirektiv fra 2006 og EU-kommissionens henstilling i 2014 ikke havde haft den ønskede effekt[111], da løngabet kun var faldet fra 16,4 % i 2012 til 12,7 % i 2020[112].

Samme konklusion viste evalueringen af Ligelønsdirektivet i 2020, hvor det konstateres, at *"anvendelsen af princippet om lige løn hæmmes af manglen på gennemsigtighed i lønsystemerne og manglende retssikkerhed vedrørende begrebet »arbejde af samme værdi« samt proceduremæssige hindringer, som ofre for forskelsbehandling møder"*[113], hvilket også fremgår af præambel 11 i Løngennemsigtighedsdirektivet.

Europa-kommissionen fremsatte derfor i 2021 et forslag med titlen "Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS 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" - COM(2021) 93 final (herefter COM(2021) 93 final).

Formålet var således ikke at der skulle ændres i de grundlæggende rettigheder fastslået i Ligelønsdirektivet. Forslaget i COM(2021) 93 final gik i stedet ud på at styrke håndhævelsen af de allerede eksisterende regler ved blandt andet at øge løngennemsigtigheden, der var blevet udpeget som en af de største forhindringer for at opnå ligeløn, og fremme forståelsen af nøglebegreber som "løn" og "arbejde af samme værdi"[114]. COM(2021) 93 final mundede i 2023 ud i det vedtagne løngennemsigtighedsdirektiv.

[108] (Institut for menneskerettigheder, u.å.)
[109] (Danmarks Statistik, u.å.)
[110] (Gender pay gap in unadjusted form, 2026)
[111] (Forslag til Løngennemsigtighedsdirektivet, s. 1)
[112] (Gender pay gap in unadjusted form, 2026)
[113] (Forslag til Løngennemsigtighedsdirektivet, s. 23)
[114] (Forslag til Løngennemsigtighedsdirektivet, s. 1 f.)

3.1 Løngennemsigtighedsdirektivet

Løngennemsigtighedsdirektivet skal sikre, at princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi til mænd og kvinder og forbuddet mod forskelsbehandling fremmes[115]. Direktivet gælder for alle arbejdstagere, der har en ansættelseskontrakt eller er i et ansættelsesforhold, uagtet om arbejdsgiveren er i den private eller den offentlige sektor[116]. Det primære mål er at skabe gennemsigtighed for den enkelte arbejdstager og på arbejdsgiverniveau samt at lette gennemførelse og håndhævelse[117].

3.1.1 Mekanismer

For at sikre lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi anvender Løngennemsigtighedsdirektivet en række konkrete mekanismer, hvoraf de vigtigste kan opdeles i fire overordnede kategorier: informations- og gennemsigtighedsmekanismer, rapporterings- og vurderingsmekanismer, håndhævelses- og retsbeskyttelsesmekanismer samt strukturelle mekanismer.

3.1.1.1 Informations- og gennemsigtighedsmekanismer

Informations- og gennemsigtighedsmekanismerne er designet til at bryde "løntabuet" og sikre løngennemsigtighed for arbejdstagere, både ansøgere og de allerede ansatte, ved at give indsigt i lønniveauet, så "[…] *tværgående forskelsbehandling, hvor uigennemsigtig lønfastsættelse giver mulighed for forskelsbehandling af flere forskellige grunde*"[118] undgås.

De indbefatter oplysningspligt ved rekruttering, forbud mod at spørge til lønhistorik og ansattes ret til visse oplysninger.

Oplysningspligten ved rekruttering består i, at jobsøgende skal oplyses om startlønnen eller intervallet herfor. Hvis stillingen er dækket af en kollektiv overenskomst, skal de

[115] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 1)
[116] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 2)
[117] (Forslag til Løngennemsigtighedsdirektivet, s. 8)
[118] (Forslag til Løngennemsigtighedsdirektivet, s. 12)

relevante bestemmelser heri også oplyses. For at sikre en informeret og gennemsigtig lønforhandling skal oplysningerne gives, inden en sådan forhandling finder sted; det kan f.eks. være i jobopslaget eller ved fremsendelse inden jobsamtalen[119].

For at sikre, at tidligere skævheder i løn ikke opretholdes i en ny stilling[120], forbyder direktivet arbejdsgiveren at spørge ind til ansøgernes lønhistorik[121].

Det er ikke kun arbejdstagere, der potentielt bliver ansat, der har ret til at få oplysninger fra arbejdsgiveren. Direktivet giver også de ansatte arbejdstagere ret til at få oplyst det gennemsnitlige lønniveau på arbejdstagere i virksomheden, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Oplysningerne skal være opdelt på køn. Udleverer arbejdsgiveren andet end arbejdstagerens egen løn og eget lønniveau, kan arbejdsgiveren dog kræve, at disse oplysninger kun anvendes til at sikre arbejdstageres ret til lige løn[122].

Samtidig er arbejdsgiveren også forpligtet til at oplyse, hvilke kriterier arbejdsgiveren benytter til at fastsætte løn, lønniveauer og, afhængig af virksomhedens størrelse, lønudvikling[123]. Oplysningspligten skal sikre, at løn og karrieremuligheder ikke er afhængige af køn, og at den enkelte arbejdstager har de oplysninger, der er nødvendige til at vurdere, om de bliver diskrimineret på løn i forhold til deres kollegaer, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Oplysningerne er nødvendige, hvis en arbejdstager skal kunne håndhæve sin ret til lige løn[124].

3.1.1.2 Rapporterings- og vurderingsmekanismer

Rapporterings- og vurderingsmekanismer er beregnet til at sikre, at der indføres faste procedurer på organisationsniveau, der synliggør lønforskelle for arbejdsgiveren. De konkrete tiltag er obligatorisk lønrapportering[125] og fælles lønvurdering[126].

Den obligatoriske lønrapportering gælder for virksomheder med 100 eller flere ansatte. Arbejdsgiveren er forpligtet til at udarbejde en redegørelse for lønforskelle mellem

[119] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 5 (1))
[120] (Forslag til Løngennemsigtighedsdirektivet, s. 12)
[121] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 5 (2))
[122] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 7)
[123] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 6)
[124] (Forslag til Løngennemsigtighedsdirektivet, s. 12)
[125] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 9)
[126] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 10)

kønnene på forskellige parametre. Afhængigt af størrelse på organisationen skal redegørelsen rapporteres til myndighederne hvert eller hvert tredje år. Herudover skal arbejdsgiveren stille oplysninger om "*lønforskellen mellem kønnene mellem arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer*"[127] til rådighed for arbejdstagerne[128].

Hvis lønrapporteringen viser en lønforskel mellem kønnene på mere end 5 % for en kategori af arbejdstagere, skal arbejdsgiveren inden for 6 måneder i fællesskab med arbejdstagerrepræsentanter på arbejdspladsen foretage en fælles lønvurdering. Lønvurderingen kan udelades, hvis forskellen kan forklares med objektive kriterier, eller arbejdsgiveren allerede har rettet op på den ubegrundede forskel. Lønvurderingen skal ligesom lønrapporteringen stilles til rådighed for myndighederne og arbejdstagerne. Formålet med lønvurderingen er at "[…] *kortlægge, forebygge og rette op på forskelle i lønnen […]*"[129]. Arbejdsgiveren skal inden for rimelig tid gennemføre de aftalte foranstaltninger og samtidig analysere de jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer, virksomheden har eller skal indføre, for at sikre, at disse ikke er årsagen til direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn[130].

3.1.1.3 Håndhævelses- og retsbeskyttelsesmekanismer

Håndhævelses- og retsbeskyttelsesmekanismerne skal sikre, at reglerne overholdes, og at arbejdstagerne har rimelig mulighed for at hævde deres ret, hvis dette ikke er tilfældet. Mekanismerne omfatter omvendt bevisbyrde, ret til erstatning og sanktioner.

Den omvendte bevisbyrde skal sikre, at det ikke er helt umuligt for arbejdstageren at bevise, at der er tale om brud på ligelønsprincippet. Hvis arbejdstageren kan påvise faktiske omstændigheder, der indikerer, at diskrimination har fundet sted, er det arbejdsgiveren, der skal bevise, at dette ikke er tilfældet[131]. Det skal være muligt at

[127] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 9 (1) (g))
[128] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 9)
[129] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 10 (2))
[130] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 10)
[131] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 18)

anlægge kollektive søgsmål for at mindske proceduremæssige og økonomiske hindringer samt risiko for repressalier[132].

Retten til erstatning skal sikre, at en arbejdstager, der er blevet diskrimineret, bliver fuldt kompenseret for tabet og den skade, der er lidt, herunder efterbetaling af løn og bonusser[133].

Det vil altid være arbejdsgiverens ansvar, at reglerne overholdes[134]. Medlemslandene har ansvaret for at indføre sanktioner, herunder bøder, der har en effektiv og afskrækkende effekt på arbejdsgiverne, så de ikke bevidst overtræder reglerne[135].

3.1.1.4 Strukturelle mekanismer

En af direktivets vigtigste strukturelle mekanismer er de kønsneutrale og objektive kriterier, som arbejdsgiverne er forpligtet til at basere deres lønstruktur på.

Kriterierne skal sikre, at det er muligt at vurdere, om en arbejdstager befinder sig i en sammenlignelig situation, og dermed om arbejdstageren er udsat for direkte eller indirekte forskelsbehandling pga. køn[136].

3.2 Udkast til Forslag til lov om ændring af ligelønsloven

Ifølge løngennemsigtighedsdirektivet skal reglerne være implementeret i national ret senest den 7. juni 2026[137]. Forslag til lov om ændring af ligelønsloven blev sendt i offentlig høring af Beskæftigelsesministeriet den 26. februar 2026 med høringsfrist den 27. marts 2026[138].

[132] (Løngennemsigtighedsdirektivet præambel 48)
[133] (Løngennemsigtighedsdirektivet præambel 50)
[134] (Ligelønsloven § 5, stk. 1)
[135] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 23)
[136] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 4)
[137] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 34)
[138] (Høringsdetaljer - Høringsportalen - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven)

Lovforslaget lagde op til at kunne træde i kraft den 1. januar 2027[139]. Da lovforslaget er bortfaldet grundet folketingsvalget den 24. marts 2026[140], må det forventes, at der vil gå endnu længere tid inden implementeringen kan træde i kraft.

Selvom der ikke er tale om gældende ret, er udkastet til lovforslaget det mest konkrete grundlag for den forventede implementering af Løngennemsigtighedsdirektivet i dansk ret. Det gøres i udkastet til lovforslaget klart, at målet ikke er at påvirke løndannelsen på arbejdsmarkedet, og at den danske model fortsat skal understøttes[141].

Dette gøres blandt andet ved at fastholde muligheden for at fravige loven ved kollektiv overenskomst, så længe der findes tilsvarende rettigheder og pligter i overenskomsten[142]. For at gøre det så fleksibelt som muligt og for at mindske den administrative byrde for arbejdsgiverne lægges der i lovforslaget op til metodefrihed i forhold til, hvordan løndata samles, i hvilke systemer og hvordan de indberettes[143].

4 Arbejdsgiverens implementering af artikel 4, 9 og 10

Løngennemsigtighedsdirektivet præsenterer flere tiltag, der skal fremme løngennemsigtigheden. For arbejdsgiveren betyder dette, at de bliver pålagt flere opgaver. Mekanismerne, der styrer disse opgaver, er beskrevet i afsnit 3.1.1. Dette afsnit vil derfor kun omhandle de for nærværende problemstillings vigtige tiltag:

Arbejdsgiverne er nu, jf. artikel 4, forpligtede til at udvikle lønstrukturer, der sikrer lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og disse lønstrukturer er et vigtigt redskab i det efterfølgende rapporterings- og eventuelle analysearbejde, der følger af artikel 9 og 10.

Der er i det efterfølgende inddraget elementer fra udkastet til Forslag til Lov om ændring af Ligelønsloven for at tilpasse direktivets rammer til danske forhold i videst muligt omfang. Dette er gjort med fuld forståelse for, at et udkast til et lovforslag ikke er

[139] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven § 4)
[140] (Folketinget, u.å.)
[141] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 11)
[142] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 12)
[143] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 12)

gældende ret, og at der derfor må tages forbehold for, at elementer kan blive ændret, inden en vedtaget lov foreligger.

4.1 Artikel 4 - Samme arbejde og arbejde af samme værdi

Arbejde af samme værdi er et centralt begreb i arbejdet med ligeløn. Det er dog ikke klart defineret, hvad arbejde af samme værdi egentlig er. Hverken i Ligelønsdirektivet, Løngennemsigtighedsdirektivet eller de konventioner og traktater, disse oprindeligt bygger på, fremgår en klar definition[144].

Der er to mulige vinkler, der kan forklare, hvad der menes med begrebet 'arbejde': enten det arbejde, arbejdstageren udfører, eller det resultat, der foreligger efter udførelsen. Bjørst argumenterer for, at det er den første: det arbejde, arbejdstageren udfører[145].

Artikel 4 i Løngennemsigtighedsdirektivet pålægger medlemsstaterne at sørge for, at arbejdsgiverne indretter deres lønsystemer, så arbejdstagerne sikres lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi[146]. Bjørst beskriver på baggrund af blandt andet ILO-konvention nr. 100 og EF-traktatens art. 141 (nu TEUF art. 157[147]), at der i forhold til arbejdets værdi skal lægges vægt på, hvad stillingen kræver, og ikke arbejdstagerens personlige forhold, som meritter med videre[148]. Dette udledes også af EU-domstolens praksis i blandet andet i Macarthys-sagen[149], Rummler-sagen[150], Wiener Gebietskrankenkasse-sagen[151] og Brunnhofer-sagen[152]. Dog åbner blandt andet Wiener Gebietskrankenkasse-sagen[153] og Brunnhofer-sagen[154] op for, at også arbejdstagerens personlige forhold, såsom meritter, kan have betydning. Brunnhofer-sagen[155] præmis 78 gør det dog klart, at selvom en efterfølgende lønforskel kan forklares ud fra

[144] (Bjørst, 2005, s. 211)
[145] (Bjørst, 2005, s. 211)
[146] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 4 (1))
[147] (Konsolideret udgave af Traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde)
[148] (Bjørst, 2005, s. 212 f.)
[149] (C-129/79 Macarthys præmis 11)
[150] (C-237/85 Rummler præmis 10-17 og 23)
[151] (C-309/97 Wiener Gebietskrankenkasse præmis 17)
[152] (C-381/99 Brunnhofer præmis 75)
[153] (C-309/97 Wiener Gebietskrankenkasse præmis 18, 20 og 21)
[154] (C-381/99 Brunnhofer præmis 78)
[155] (C-381/99 Brunnhofer)

arbejdstagerens meritter, skal arbejdets værdi ved arbejdsforholdets start alene vurderes ud fra kravene i det specifikke arbejde.

Lønstrukturerne skal baseres på objektive, kønsneutrale kriterier, der skal være aftalt med arbejdspladsens arbejdstagerrepræsentanter, hvis sådanne findes. Kriterierne, der benyttes, skal som minimum omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår. Målet er, at det skal være muligt at vurdere, om en arbejdstager befinder sig i en sammenlignelig situation, og dermed om arbejdstageren er udsat for direkte eller indirekte forskelsbehandling pga. køn[156]. Det er dog ikke meningen, at alle arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, nødvendigvis skal have samme løn. Der skal stadig være muligt at belønne individuelle præstationer og kompetencer, når blot det er baseret på kønsneutrale, objektive og upartiske kriterier[157].

4.1.1 Lønstrukturer

Lønstrukturerne skal, som tidligere nævnt, sikre, at arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi indenfor samme organisation, ikke møder lønulighed, der ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier. De objektive kriterier, der bør benyttes til at vurdere og sammenligne arbejdets værdi, kan være stillingens krav til uddannelse, den uddannelse arbejdstageren har, herunder erhvervsuddannelse og videreuddannelse, samt hvilke færdigheder arbejdstageren besidder. Desuden bør der lægges vægt på indsats, ansvar og arbejdsvilkår uden at lade bedømmelsen af disse kriterier påvirke af, at arbejdsmønstre kan være forskellige fra arbejdstager til arbejdstager[158].

Ifølge Forslag til lov om ændring af ligelønsloven er arbejdsmarkedets parter enige i Danmark enige om, at begrebet 'lønstrukturer' ikke fastsætter lønnen[159]. Begrebet dækker alene over, at det ud fra objektive, kønsneutrale kriterier skal være muligt at vurdere, om der er tale om arbejdstagere i en sammenlignelig situation. Lønnen i Danmark fastsættes således stadig gennem kollektive overenskomster og andre lønfastsættelsessystemer.

[156] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 4 (4))
[157] (Løngennemsigtighedsdirektivet præambel 17)
[158] (Løngennemsigtighedsdirektivet præambel 26)
[159] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 14)

Kriterierne for lønfastsættelse kan således stadig aftales i de kollektive overenskomster på lige fod med løn- og arbejdsvilkår[160]. Lønstrukturerne er således det overordnede system, der gør det muligt at sammenligne på tværs, hvor kriterierne til lønfastsættelse kigger på, hvad der er vigtigt at lægge vægt på i den enkelte stilling.

Løngennemsigtighedsdirektivets præambel 26 fremhæver, at begrebet 'arbejde af samme værdi' kan være svært at benytte, især for mindre virksomheder, hvorfor der peges på fire specifikke faktorer, der som minimum skal anvendes: færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår[161]. At valget falder på netop disse faktorer, skyldes, at de allerede i eksisterende EU-retningslinjer er identificeret som at være vigtige og tilstrækkelige, når en organisation skal vurdere de udførte opgaver, uagtet sektor. Relevansen af de fire kriterier skal vurderes i forhold til den specifikke stilling, og på den baggrund foretages en afvejning heraf[162]. Hertil kommer andre forhold, hvor det kan begrundes, at de er relevante for den specifikke stilling. Der lægges vægt på, at især bløde værdier ikke undervurderes[163].

Bløde værdier defineres ikke i direktivet, hvorfor det må komme an på en konkret vurdering af jobfunktionen, men i udkastet til Forslag til lov om ændring af ligelønsloven nævnes eksempler som samarbejdsevner, kommunikation, sociale og emotionelle kompetencer, uformelt ansvar og videndeling[164]. Kriterierne er essentielle for, at arbejdsgiveren kan løndifferentiere på en objektiv baggrund[165]. De objektive, kønsneutrale kriterier kan udarbejdes i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanten, hvor en sådan findes. På samme måde fastsætter arbejdsgiveren sammen med lønmodtagerrepræsentanten (hvis relevant), hvilke arbejdstagere der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, således at alle arbejdstagere kan inddeles i forskellige lønmodtagerkategorier. I Danmark vil en sådan lønmodtagerrepræsentant i de fleste tilfælde være tillidsrepræsentanten[166].

[160] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 14)
[161] (Løngennemsigtighedsdirektivet præambel 26)
[162] (Løngennemsigtighedsdirektivet præambel 26)
[163] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 4 (4))
[164] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 15)
[165] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 46)
[166] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 15)

Ovenstående er som sådan ikke nyt. Således kan det udledes af Rummler-sagen[167] fra 1985, der fortolker Ligelønsdirektivet fra 1975, at der er tale om en helhedsvurdering af stillingen. Vurderingen skal have en vis bredde, således at alle relevante kvalifikationer tages i betragtning - både de kvalifikationer, mænd bedst lever op til, og dem, kvinder bedst lever op til. Mens fysisk styrke traditionelt betragtes som en mandlig egenskab, opfattes evnen til multitasking og strategisk overblik ofte som en udpræget kvindelig kompetence. Ved at lægge vægt på begge undgås en skævvridning, der forfordeler det ene køn. Et lignende princip fremgår også af Forslag til lov om ændring af ligelønsloven:

> *"Lønstrukturerne skal være af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at vurdere, om lønmodtagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi. Lønstrukturerne skal basere sig på objektive, kønsneutrale kriterier, som er aftalt med lønmodtagerrepræsentanten på virksomheden, hvis en sådan findes. Disse kriterier må hverken direkte eller indirekte basere sig på lønmodtagernes køn, og skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling. Kriterierne skal anvendes på en objektiv kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling pga. køn, og relevante bløde færdigheder må ikke undervurderes"*[168].

Kriterier, der har en kønsskæv effekt, og dermed kan være indirekte diskriminerende, er forbudt, medmindre de kan retfærdiggøres med, at de er nødvendige for at opnå et legitimt mål, og at midlet er egnet til og nødvendigt for at nå dette mål. Samtidig må kriterierne ikke være mere indgribende end nødvendigt. Her er altså tale om, at der skal være proportionalitet ved kriterier med kønsskæv effekt[169].

4.1.1.1 Jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer

Kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer er effektive, når det handler om at etablere et gennemsigtigt lønsystem, hvor både direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn elimineres. Dette konstaterer EU-parlamentet og

[167] (C-237/85 Rummler præmis 10)
[168] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven § 1, stk. 3)
[169] (Andersen, Nielsen, Precht, & Tvarnø, 2023, s. 376 f.)

rådet i deres forslag til Løngennemsigtighedsdirektivet[170]. Derfor anbefaler de brugen af sådanne systemer[171].

Danmark bruger allerede et sådant jobklassifikationssystem, når erhvervsdrivende efter anmodning fra Danmarks Statistik skal indberette oplysninger om arbejds- og lønforhold, jf. Lov om Danmarks Statistik § 8, stk. 1. Derfor er det nærliggende også at bruge systemet i forbindelse med udarbejdelse af lønstrukturer, omend det ikke er et krav, at der er tale om netop dette system[172].

Systemet, Danmarks Statistik benytter, kaldes Danmarks Statistiks Fagklassifikation (DISCO-08), og "[…] *er en sekscifret klassifikation med fem niveauer der anvendes til klassificering og aggregering af oplysninger om arbejdsfunktioner fra forskellige statistiske undersøgelser*" [173]. Klassifikationen muliggør sammenligning af det, der i direktivet kaldes 'samme arbejde', uagtet arbejdstagerens titel og uddannelse. Stillinger organiseres i klart definerede grupper baseret på stillingens opgaver. Der er tale om en officiel dansk version af International Standard Classification of Occupations (ISCO-08). Dog er den danske klassifikation udvidet med et niveau for på den måde at varetage behov for yderligere opdeling af arbejdsfunktionerne på arbejdsmarkedet[174].

International Standard Classification of Occupations (herefter ISCO) definerer et job som en samling af opgaver og pligter, der skal løses af én person. Beskæftigelse er den type arbejde, der udføres i et job, og erhverv er en gruppering af job med lignende opgaver og pligter. En person kan være forbundet med et job på flere måder, som primært job, bijob, tidligere job eller fremtidigt job. Færdigheder, der er de evner personen har til at udføre et givent job, deles i to: niveau og specialisering. Disse bruges til at sortere forskellige erhverv i forskellige grupper. Færdighedsniveau er beskrevet som en funktion af kompleksiteten og omfanget af de opgaver og pligter, der skal udføres i et erhverv. Niveauet måles ved at vurdere arten af arbejdet i erhvervet i forhold til de opgaver og pligter, der er kendetegnende for hvert færdighedsniveau på ISCO-skalaen, niveauet af

[170] (Forslag til Løngennemsigtighedsdirektivet præambel 19)
[171] (Forslag til Løngennemsigtighedsdirektivet præambel 31)
[172] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 4)
[173] (Blanch, 2010)
[174] (Blanch, 2010)

relevant formel uddannelse samt den akkumulerede mængde af uformel træning på arbejdspladsen og tidligere relevant erfaring[175].

Løn- og klassifikationssystemer ikke er den hellige gral i forhold til at vurdere om to arbejdstagere udfører samme arbejde, og slet ikke om de udfører arbejde af samme værdi[176]. Det skyldes, at det ikke ud fra koden er muligt at identificere præcis, hvad arbejdsopgaverne i stillingen er. Således er f.eks. læger samlet under ét, uagtet at deres reelle jobfunktion kan have meget forskellig værdi. Der er også eksempler på ens jobfunktioner, der har flere forskellige DISCO-koder; Andersen m.fl. nævner f.eks. butikspersonale og laboranter[177]. Hertil kommer, at en efterfølgende lønstatistik baseret på DISCO-koder kun er brugbar til at sammenligne arbejdstagere med samme DISCO-kode - der tages ikke højde for, at arbejdstagere, der udfører forskelligt arbejde og dermed har forskellige DISCO-koder i nogle tilfælde udfører arbejde, der har samme værdi[178]. Overordnede jobevaluerings- og jobkvalifikationssystemer kan ikke stå alene; de skal følges op af en reel og individuel vurdering hos den enkelte arbejdsgiver.

4.1.1.2 Lønstruktur og løndannelse

Bedømmelsen af, om to arbejder har samme værdi, skal være uafhængig af den almindelige løndannelse[179]. Ofte er løn og lønvilkår delvist dikteret af kollektive overenskomster, som arbejdsgiveren kun i meget begrænset omfang har direkte indflydelse på. Således kan en situation opstå, hvor to arbejdstagere på hver deres overenskomst yder arbejde af samme værdi i den samme virksomhed. I den ene overenskomst kan der være taget højde for belønning af et vilkår for arbejdet, hvor dette objektivt sammenlignelige vilkår ikke bliver honoreret i den anden overenskomst. Dette kan være kønsskævt, da arbejdsmarkedet i Danmark som tidligere nævnt er meget opdelt i kvinde- og mandsdominerede fag. Andersen m.fl. nævner som eksempel, at der i industriens overenskomster ofte gives tillæg for kontakt med industrisnavs, men at den

[175] (International Labour Organization, u.å.)
[176] (Andersen, Nielsen, Precht, & Tvarnø, 2023, s. 422)
[177] (Andersen, Nielsen, Precht, & Tvarnø, 2023, s. 420)
[178] (Andersen, Nielsen, Precht, & Tvarnø, 2023, s. 420)
[179] (Andersen, Nielsen, Precht, & Tvarnø, 2023, s. 329)

type tillæg ikke i samme grad forekommer i sundheds- og omsorgssektoren, hvor der forekommer kontakt med menneskeligt snavs[180].

4.1.1.3 Arbejdet med udarbejdelse af lønstrukturer

Arbejdet med udarbejdelsen af lønstrukturer er en af de vigtigste opgaver i forbindelse med efterlevelsen af Løngennemsigtighedsdirektivet og dets implementering i dansk ret. Bjørst argumenterer for vigtigheden af at fastlægge regler og retningslinjer for vurderingen af arbejdets værdi, da resultatet er afhængigt af processen. Vurderingen er ikke objektiv i sig selv, men kan igennem processen blive objektiviseret[181]. For at kunne lave en retvisende, kønsneutral arbejdsvurdering skal flere faktorer være til stede. Bjørst beskriver det således:

> *"Kort opsummeret: Medvirken fra arbejdstagerne, information, undervisning og træning* [i forhold til arbejdet med vurdering af jobbene], *særdeles omhyggelig udarbejdelse af jobbeskrivelser, så de omfatter alle aspekter af jobbene, omhyggelig udvælgelse af faktorer, så alle relevante forhold ved jobbene bliver tillagt betydning, og en nøje udarbejdelse af vægtningen, så den afspejler faktorernes relative vigtighed i virksomheden"*[182].

4.2 Artikel 9 - Redegørelse for lønforskelle

I dag findes der i Ligelønsloven § 5 a allerede regler om kønsopdelt lønstatistik. For at undgå, at der med implementeringen af Løngennemsigtighedsdirektivet indføres regler, der fungerer parallelt hermed, foreslås det i Forslag til Lov om ændring af ligelønsloven, at de nugældende regler ophæves.

4.2.1 Løngennemsigtighedsdirektivets krav

For at sikre, at arbejdsgiverne overholder pligten til at sikre lige løn for samme arbejde og arbejde af samme værdi, er arbejdsgivere med 100 eller flere arbejdstagere forpligtet

[180] (Andersen, Nielsen, Precht, & Tvarnø, 2023, s. 378)
[181] (Bjørst, 2005, s. 252)
[182] (Bjørst, 2005, s. 255)

til årligt at udarbejde en redegørelse om lønforskellene mellem kønnene på arbejdspladsen indenfor de angivne frister. Redegørelsen skal indeholde lønforskellen, både som en forskel i den samlede løn og som en forskel i de supplerende eller variable elementer, der ud over grund- eller minimumsløn udgør en del af den samlede løn. Desuden skal medianlønforskellen mellem kønnene oplyses for både den samlede løn og for de supplerende eller variable elementer.

Herudover skal arbejdsgiveren kunne redegøre for andelen af henholdsvis mænd og kvinder, der modtager supplerende eller variable elementer ud over grundlønnen, andelen af kvinder og mænd i hver lønkvartil og lønforskellen mellem kønnene i hver kategori af arbejdstagere - igen opdelt i grundløn og supplerende eller variable elementer.

Afhængigt af mængden af arbejdstagere på arbejdspladsen skal arbejdsgiveren stille redegørelsen til rådighed hvert år (250 eller flere arbejdstagere) eller hvert tredje år (100-249 arbejdstagere). Arbejdspladser med færre end 100 arbejdstagere er ikke forpligtet til at udarbejde redegørelsen, men må heller ikke forhindres heri, hvis de selv ønsker det. Redegørelsen skal godkendes af arbejdstagerrepræsentanterne, inden den meddeles til myndighederne. Arbejdspladsen kan desuden vælge selv at offentliggøre redegørelsen, dog ikke lønforskellen mellem kønnene i hver kategori af arbejdstagere [183]. Kategori af arbejdstagere defineres i Løngennemsigtighedsdirektivet som:

> *"[...] arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikkevilkårlig måde på grundlag af de ikkediskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier, der er omhandlet i artikel 4, stk. 4, af arbejdstagernes arbejdsgiver og, hvor det er relevant, i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis"[184].*

4.2.2 Nugældende regler

I Ligelønslovens nuværende udformning findes kravet om lønredegørelse for virksomheder med mindst 100 lønmodtagere ikke[185]. Til gengæld er virksomheder, der beskæftiger mindst 35 arbejdstagere, hvoraf mindst 10 af hver køn har samme

[183] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 9)
[184] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 3 (1) (h))
[185] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 19)

arbejdsfunktion efter den 6-cifrede DISCO-kode eller tilsvarende klassifikationssystem, forpligtet til at udarbejde en egen kønsopdelt lønstatistik. Hvis virksomheden efter indberetning til en arbejdsgiverorganisation eller Danmarks Statistik har modtaget kønsopdelt lønstatistik herfra, er de ikke forpligtet til at udarbejde egen lønstatistik, jf. Ligelønsloven § 5 a[186].

Der er kun pligt til at indberette eller selv udarbejde lønstatistik, såfremt aflønning sker efter arbejdet tid[187], og det vil således kun være disse arbejdstagere, der tæller med i opgørelsen, når det skal vurderes, om der er minimum 10 personer af hvert køn indenfor den enkelte arbejdsfunktion. Det kan mellem arbejdsgiver og arbejdstagerrepræsentant aftales, at der i stedet for kønsopdelt lønstatistik for de specifikke arbejdsfunktioner udarbejdes en redegørelse om ligeløn for alle virksomhedens ansatte. Denne redegørelse skal som minimum indeholde en beskrivelse af de kriterier, der er opsat på arbejdspladsen, og som har betydning for lønnen for henholdsvis mænd og kvinder. Desuden skal redegørelsen indeholde en handlingsplan, der beskriver de tiltag, der er iværksat for at mindske og forebygge lønforskelle mellem kønnene, jf. Ligelønsloven § 5 a, stk. 6[188].

4.2.3 Implementering af Løngennemsigtighedsdirektivet i dansk ret

Med forslaget til implementeringen af Løngennemsigtighedsdirektivet i Ligelønsloven lægges der op til, at den nugældende § 5 a ophæves og erstattes med de krav, der opstilles i art. 9 i direktivet[189], som nævnt ovenfor. Hvis virksomheden beskæftiger 100 eller flere arbejdstagere, vil det således ikke længere være muligt at undgå at rapportere de krævede oplysninger til enten Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. Samtidig er de brancher, der hidtil har været undtaget, det nu ikke længere blot fordi, de tilhører en specifik branche[190].

En anden vigtig ændring er, at det nu er arbejdsgiveren, der er forpligtet til at udarbejde lønredegørelsen. Det skyldes, at det kun er arbejdsgiveren, der har mulighed for at

[186] (Ligelønsloven § 5 a)
[187] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 21)
[188] (Ligelønsloven § 5 a)
[189] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 24)
[190] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 13 f.)

identificere, hvilke arbejdstagere der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi på arbejdspladsen og dermed tilhører samme kategori af arbejdstagere[191]. Arbejdsgiveren er endvidere forpligtet til at stille lønredegørelsen til rådighed for arbejdstagerne og arbejdstagerrepræsentanten. Dog må arbejdsgiveren alene videregive oplysningerne til arbejdstagerrepræsentanten eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, og ikke direkte til arbejdstagerne, såfremt videregivelse direkte eller indirekte giver oplyser om en identificerbar arbejdstagers løn[192].

Arbejdsgiveren kan vælge stadig at lade Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation udarbejde eller hjælpe med udarbejdelsen af lønredegørelsen. Det er dog stadig arbejdsgiverens ansvar, at statistikken er retvisende for arbejdspladsen. Arbejdsgiveren er således forpligtet til som minimum at udarbejde en lønredegørelse i forhold til lønforskellen mellem kønnene i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer, der afspejler de kategorier af arbejdstagere, der findes på arbejdspladsen[193]. Arbejdsgiveren er ligeledes forpligtet til selv at udarbejde lønredegørelse for de arbejdstagere, der ikke aflønnes efter tid, da det ikke er muligt for Danmarks Statistik at udarbejde lønredegørelser på dette grundlag[194].

Det foreslås desuden, at virksomheder med 50-99 arbejdstagere, hvor mindst 8 arbejdstagere af hver køn har samme arbejdsfunktion efter den 6-cifrede DISCO-kode eller tilsvarende klassifikationssystem, også omfattes at pligten til at udarbejde lønredegørelse[195].

4.2.4 Sammenligning af løndele

Selvom der, som beskrevet ovenfor, er tale om en helhedsvurdering, når det kommer til, hvilke kvalifikationer der ligger til grund for arbejdets værdi, så forholder det sig anderledes, når spørgsmålet kommer til løn. Her følger EU-domstolen et princip om gennemsigtighed, således at hver del af lønnen skal sammenlignes for sig[196]. Løndelene

[191] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 24)
[192] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 25)
[193] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 25 f.)
[194] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 27)
[195] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 27)
[196] (C-262/88, Barber præmis 34)

er grund- eller minimumslønnen samt alle andre ydelser, arbejdstageren modtager direkte eller indirekte som følge af arbejdsforholdet, uagtet om dette udmøntes i penge eller naturalier, jf. Ligelønsloven[197].

Det samme princip går helt naturligt igen i Løngennemsigtighedsdirektivet[198], da begge er baseret på Ligelønsdirektivet[199]. Derfor peger Løngennemsigtighedsdirektivet også på, at lønforskellen skal oplyses - ikke kun for den samlede løn, men også for den del, der vedrører supplerende eller variable elementer[200]. Af Løngennemsigtighedsdirektivet fremgår det, at arbejdstagere er i en sammenlignelig situation i forhold til arbejde af samme værdi, hvis deres løn kan tilskrives samme kilde[201]. Samme kilde kan også kan være samme overenskomst, hvilket også er fastslået i Defrenne II[202].

4.3 Artikel 10 – Fælles lønvurdering

I den nugældende Ligelønslov er der ikke pligt til at udarbejde en fælles lønvurdering, hvis det viser sig, at der er store lønforskelle mellem kønnene for en given kategori af arbejdstagere. Ligelønsloven indeholder, som nævnt ovenfor, blot en mulighed for at udarbejde en redegørelse som alternativ til den ellers obligatoriske, kønsopdelte lønstatistik[203]. Den fælles lønvurdering er således et helt nyt tiltag i dansk ret.

4.3.1 Løngennemsigtighedsdirektivets krav

Løngennemsigtighedsdirektivet fastlægger i artikel 10, at arbejdsgiver i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanten skal udarbejde en fælles lønvurdering, såfremt den udarbejdede lønredegørelse opfylder tre specifikke kriterier: hvis redegørelsen viser en forskel i den gennemsnitlige løn mellem kønnene for en given kategori af arbejdstagere, der er mere end 5 %, hvis denne forskel ikke kan begrundes i objektive, kønsneutrale kriterier, og hvis arbejdsgiveren ikke retter op på ubalancen inden 6 måneder.

[197] (Ligelønsloven § 1 a, stk. 3)
[198] (Løngennemsigtighedsdirektivet præambel 21)
[199] (Ligelønsdirektivet)
[200] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 9 (1))
[201] (Løngennemsigtighedsdirektivet præambel 28-29)
[202] (C-43/75 Defrenne II præmis 39 og 40)
[203] (Ligelønsloven § 5 a, stk. 6)

Den fælles lønvurdering skal bruges til at kortlægge, forebygge og råde bod på lønforskelle, der ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale faktorer. Lønvurdering skal for hver kategori af arbejdstagere indeholde andelen af mænd og kvinder, oplysninger om de gennemsnitlige lønniveauer for hver af de to køn som samlet løn og supplerende eller variable elementer samt eventuelle forskelle i det gennemsnitlige lønniveau mellem kønnene.

Derudover skal den fælles lønvurdering beskrive årsagerne til de lønforskelle, der er bunder i objektive, kønsneutrale kriterier, samt angive andelen af kvinder og mænd, der har fået lønforbedring efter tilbagevenden fra orlov, hvis forbedringen for den relevante kategori af arbejdstagere fandt sted, mens arbejdstageren var på orlov. Måske vigtigst af alt skal den fælles lønvurdering beskrive de foranstaltninger, der på arbejdspladsen iværksættes for at afhjælpe lønforskelle, der ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale kriterier, samt evaluere effekten af tidligere iværksatte foranstaltninger. Arbejdsgiveren har pligt til indenfor en rimelig frist at gennemføre de besluttede foranstaltninger[204].

Den udarbejdede lønvurdering skal stilles til rådighed for ikke bare virksomhedens arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanten, men der skal samtidig gives meddelelse herom til overvågningsorganet[205].

4.3.2 Implementering af Løngennemsigtighedsdirektivet i dansk ret

Det er ikke meningen, at alle arbejdsgivere skal udarbejde en fælles lønvurdering. I Forslag til lov om ændring af ligelønsloven er der lagt op til, at kravet kun gælder, såfremt tre kumulative betingelser er opfyldt: virksomheden skal have 100 eller flere arbejdstagere, lønredegørelsen skal vise en ubegrundet forskel på gennemsnitslønnen mellem kønnene på mindst 5 % i en kategori af arbejdstagere, og arbejdsgiveren har ikke rettet op på den ubegrundede forskel indenfor 6 måneder[206].

Arbejdsgiveren har således en rimelig frist til sammen med arbejdstagerrepræsentanten at udarbejde den fælles lønvurdering, som beskrevet ovenfor. Arbejdsgiveren kan anmode

[204] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 10)
[205] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 10 (3))
[206] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 31)

Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn om at deltage i processen, hvis det findes nødvendigt[207].

Den udarbejdede fælles lønvurdering skal efter anmodning stilles til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn[208].

4.4 Supplerende indvirkning på gældende regler for løndannelse

I de nugældende regler har arbejdstageren krav på at få oplyst den DISCO-kode, eller koden for et tilsvarende klassifikationssystem, som arbejdstageren er registreret under, jf. Ligelønsloven § 5 b. Der lægges i de nye regler op til, at det skal være lettere for arbejdstageren at udøve deres rettighed til at kontrollere, om de modtager samme løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Dette gøres ved, at arbejdsgiveren skal give arbejdstageren let adgang til de valgte objektive, kønsneutrale kriterier, der ligger til grund for løndannelsen, lønniveauer og lønudvikling.

Samtidig har arbejdstageren ret til oplysninger om eget lønniveau og det gennemsnitlige lønniveau for henholdsvis mænd og kvinder, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som arbejdstageren[209]. I Løngennemsigtighedsdirektivet er der fastsat frister for, hvor hyppigt arbejdsgiveren skal underrette arbejdstagerne om deres rettigheder, samt hvor hurtigt arbejdsgiveren skal efterkomme en anmodning om ovenstående oplysninger[210]. Dette er videreført i Forslag til lov om ændring af ligelønsloven §§ 1 d og e[211].

For at undgå, at en tidligere lønskævhed viderebringes til en ny stilling på en anden arbejdsplads, indføres der krav om, at arbejdsgiveren i forbindelse med rekruttering ikke må spørge ind til lønniveau i nuværende eller tidligere ansættelsesforhold. Samtidig skal arbejdsgiveren i forbindelse med rekrutteringsprocessen, og senest inden lønforhandling og ansættelse, give oplysning om startlønnen eller interval for denne samt oplysninger om den kollektive overenskomst, der knytter sig til stillingen[212]. At arbejdsgiveren ikke

[207] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 32)
[208] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 32)
[209] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 18)
[210] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 7)
[211] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven §§ 1 d og e)
[212] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven § 1 c)

har mulighed for at undersøge arbejdstagerens reelle reservationsløn, svækker naturligvis arbejdsgiverens forhandlingsposition, da løn ofte er en af de mest centrale parametre i en ansættelsesforhandling.

Del III - analyse

5 Løndannelse i lyset af Løngennemsigtighedsdirektivet

Løn i Danmark har historisk været frit aftalt mellem arbejdsgiver og den enkelte arbejdstager på den enkelte arbejdsplads, primært ud fra traditionel mikroøkonomisk teori om ligevægt mellem udbud og efterspørgsel. Dette er naturligvis modificeret af blandt andet kollektive overenskomster, der f.eks. kan fastsætte mindste- eller minimallønnen for de enkelte overenskomstområder.

I afsnit 2 er der beskrevet fire teorier, der hver især forklarer løndannelse fra en økonomisk vinkel. Med afsæt i de fire teorier undersøges det i det følgende, hvordan direktivets bestemmelser påvirker den frie løndannelse. Der vil primært blive lagt vægt på de nye krav, der stilles i Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 4, 9 og 10.

5.1 Påvirkning af løndannelse ud fra Equalizing Differences Theory

Equalizing Differences Theory forudser, at arbejdsgiveren kompenserer arbejdstageren for ufordelagtige arbejdsforhold med en højere løn. Dette sker ud fra en markedsligevægt. Dette er uddybet i afsnit 2.1. Ved introduktionen af Løngennemsigtighedsdirektivet bliver denne naturlige markedsmekanisme forstyrret. Direktivet begrænser, hvilke kriterier arbejdsgiveren må lægge vægt på, når lønnen fastsættes, og dermed også hvilke forskelle der kan belønnes uafhængigt.

5.1.1 Equalizing Differences Theory og artikel 4

Arbejdsgiverne bliver med Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 4 pålagt at udarbejde en lønstruktur baseret på objektive, kønsneutrale kriterier til at vurdere, om arbejdstagerne udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Dette tvinger

virksomheden til at klassificere og standardisere de faktorer, der kan kompenseres for. Dette skal ske i et gennemsigtigt system, så *"[...] det er muligt at vurdere, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation [...]"*[213].

Efter implementeringen af Løngennemsigtighedsdirektivet i dansk ret bliver det derfor sværere for arbejdsgiveren at belønne en arbejdstager for f.eks. en ekstraordinær indsats, hvis denne ikke kan begrundes i de allerede fastlagte, objektive, kønsneutrale kriterier. Kan denne ekstraordinære indsats begrundes i de objektive kriterier, er arbejdsgiveren samtidig forpligtet til at belønne alle arbejdstagere på tværs af organisationen, der opfylder kriteriet. På den måde erstattes lønnen dikteret af markedsligevægten, der er baseret på kompenserende forskelle, med matrixbaserede, objektive evalueringskriterier.

Ifølge teorien vil en forskel i arbejdsvilkår diktere en forskel i lønnen. Her ses en stor udfordring for arbejdsgiveren, da det nu ikke længere er nok at sammenligne arbejdstagere med samme arbejdsvilkår. Nu skal arbejdsgiveren også sammenligne arbejdstagere, der udfører arbejde af samme værdi, på trods af at deres arbejdsvilkår potentielt kan være meget forskellige. En yderligere komplikation til dette er, at Løngennemsigtighedsdirektivet fastslår, at sammenligningen ikke kun kan ske i virksomheden, men også på tværs af virksomheder, såfremt arbejdstagerne arbejder under samme overenskomst[214]. Der kan opstå situationer, hvor en arbejdstagers løn i en virksomhed skal sammenlignes med en arbejdstagers løn i en anden virksomhed, hvor prioriteringen af arbejdets værdi og de objektive kriterier, der ligger til grund herfor, har været en anden. Der er begrænset retspraksis på området, hvorfor rækkevidden og konsekvensen endnu ikke er fastlagt[215], men det bør være et opmærksomhedspunkt for virksomheden.

Equalizing Differences Theory beskriver muligheden for at kompensere arbejdstagerne med andet end lønkroner. For at have den største effekt skal det være på en måde, der tilgodeser den enkelte arbejdstager, uden at dette overtræder reglerne om forskelsbehandling. Det er ikke utænkeligt, at flere virksomheder frem for traditionelle frynsegoder i stedet vil benytte sig af fleksible løndele, der giver arbejdstagerne

[213] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 4 (4))
[214] (Løngennemsigtighedsdirektivet præambel 29)
[215] (Bjørst, 2005, s. 395 ff.)

individuelle friheder. Her er en et koncept lig det, der i dag ses med en fritvalgskonto, et godt bud. Rent økonomisk er omkostningen den samme for arbejdsgiveren, hvorfor det kan forsvares juridisk, da hver enkelt løndel skal vurderes for sig[216]. For arbejdstageren giver det til gengæld en frihed, idet arbejdstageren kan vælge den løsning, der giver arbejdstageren mest nytte. For én arbejdstager giver det mening at vælge frihed, for en anden er der mere nytte i flere lønkroner udbetalt, og for en tredje vil der være mere nytte i at spare op til pension. Løndelen kunne også sagtens forestilles at indeholde andre valgmuligheder, herunder fri parkering, betaling af transport, fitness, sundhedsforsikring, betalt frokost, fri telefon osv., så længe værdien er den samme, og der også tages højde for den differentierede beskatning af de tilbudte goder.

5.1.1.1 Betydningen af et grundigt forarbejde

For at kunne leve op til formålet med Ligelønsdirektivet er det vigtigt, at arbejdsgiveren gør sit forarbejde grundigt. Rosen nævner at Dictionary of Occupational Titles (DOT), der kan sammenlignes med DISCO, kun vil vise en gennemsnitsstilling, hvor der ikke tages højde for krav i det specifikke job, og derfor ikke kan stå alene[217]. Samtidig er det ikke nok blot at spørge arbejdstagerne, da enhver undersøgelse vil være forudindtaget, fordi der er tale om en subjektiv vurdering[218].

Bjørst understreger vigtigheden af, at arbejdstagerne inddrages i arbejdet, og at kønsfordelingen i arbejdsgruppen bør være ligelig, og helst lige mange mænd og kvinder indenfor hvert fag, der er repræsenteret i arbejdsgruppen[219]. Det kan i den forbindelse være en udfordring for arbejdsgiveren at sikre, at arbejdsgruppen er klædt tilstrækkeligt på til arbejdet med at udarbejde lønstrukturer. Dette er afgørende, da kvaliteten af det endelige output er fuldstændig afhængig af kvaliteten af det indledende input.

Rosen forklarer i forbindelse med Equalizing Differences Theory, hvad der sker, hvis et job er evalueret forkert. Rosen beskriver jobevalueringssystemer baseret på objektive, kønsneutrale kriterier, meget lig det der i direktivet er lagt op til. Her afgives point

[216] (C-262/88, Barber præmis 34)
[217] (Rosen, 1986, s. 669 f.)
[218] (Rosen, 1986, s. 669 f.)
[219] (Bjørst, 2005, s. 253)

indenfor en bred vifte af kriterier som f.eks. uddannelse, erfaring, ansvarlighed, stress og problemløsning, hvorefter den samlede score afgør placeringen i systemets matrix[220].

Ifølge teorien kan scoren - og dermed lønnen - ikke udelukkende afgøres på baggrund af objektive kriterier fastsat ud fra et videnskabeligt perspektiv uden at skele til virkeligheden, og især til markedet[221]. Hvis et job evalueres forkert, og lønnen sættes for lavt, så vil virksomheden opleve for stor udskiftning, at stillingen vil være svær at besætte og at skulkeri vil forekomme. Omvendt, hvis lønnen er for høj, så vil den naturlige udskiftning ikke forekomme, og søgningen til jobbet vil være for høj. I begge tilfælde vil en justering af kriterierne gradvist bringe lønnen tilbage til det korrekte niveau. På den måde minder et korrekt kalibreret jobevalueringssystem om den almindelige løndannelse ifølge Equalizing Differences Theory[222]. Dog kan sammenhængen i løn for forskellige kategorier af arbejdstagere betyde, at der kan opstå lønforskydninger i markedet på tværs af fag, uddannelser og brancher som følge af princippet om lige løn for arbejde af samme værdi.

5.1.2 Equalizing Differences Theory og artikel 9

Kravene i Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 9 om redegørelse for lønforskelle mellem kønnene for den enkelte kategori af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, er med til at afdække de usynlige forskelle, der tidligere har været mulighed for. I ny institutionel økonomisk teori er parterne begrænset rationelle, og information er ufuldstændig og asymmetrisk[223]. Arbejdsgiveren har således kunnet udnytte den gunstige forhandlingsposition til at differentiere lønninger uden konsekvens. Det har især været på bekostning af de arbejdstagere med en anden nytteprofil, der har en svagere forhandlingsposition, hvilket ofte er kvinder.

Når løn opdeles i kategorier for arbejde af samme værdi, bliver systematiske forskelle i kompensation mellem kønnene synlige, hvilket er formålet med artikel 9. Idéen er, at arbejdsgiveren ofte vil minimere de variable og skønsmæssige tillæg, som findes i stor

[220] (Rosen, 1986, s. 668)
[221] (Rosen, 1986, s. 668)
[222] (Rosen, 1986, s. 668 f.)
[223] (Christensen & Kolenda, 2025, s. 348)

stil i dag. Dette gøres for at undgå at skulle rapportere et stort løngab, hvilket har juridiske konsekvenser i form af en tvungen fælles lønvurdering. Det må også forventes, at det kan skade en virksomheds omdømme, hvis lønrapporteringen viser, at virksomheden sandsynligvis forskelsbehandler dens arbejdstagere på baggrund af køn. Minimeringen af brugen af variable tillæg, der ikke er objektivt baseret, betyder, at de kompenserende lønforskelle mindskes. Lønstrukturen indenfor den enkelte kategori af arbejdstagere bliver således mere flad og standardiseret med den konsekvens, at lønnen udjævnes.

5.1.3 Equalizing Differences Theory og artikel 10

Viser det sig, at den gennemsnitlige lønforskel er mere 5 % mellem mænd og kvinder i en kategori af arbejdstagere, at denne forskel ikke kan begrundes i objektive, kønsneutrale kriterier, og at der ikke er rettet op indenfor 6 måneder, skal arbejdsgiveren inddrage arbejdstagerrepræsentanten i udarbejdelse af en lønvurdering[224].

I denne lønvurdering skal arbejdsgiveren enten bevise, at lønforskellen skyldes reelle, kønsneutrale faktorer, eller der skal rettes op på forskellen. På den måde sættes markedskræfterne delvist ud af spil, da det er blevet meget sværere at argumentere for, at en gruppe arbejdstagere skal have højere løn end andre, blot fordi markedsligevægten kræver det[225]. Det skal også kunne forsvares juridisk, medmindre det direkte kan kobles til de objektive, kønsneutrale kriterier, der nævnes i Løngennemsigtighedsdirektivet. Administrative vurderinger af jobværdi kommer således til at veje tungere end udbud og efterspørgsel i forhold til løndannelsen i den enkelte virksomhed.

5.1.3.1 Kønsroller og valg af arbejde

Selvom det nu ikke længere er tilladt at differentiere lønninger på baggrund af køn, hverken direkte eller indirekte, så betyder det ikke nødvendigvis, at løngabet forsvinder. Det er ikke utænkeligt, at lønvurderingen kommer til at vise, at dele af lønforskellen ikke skyldes forskelsbehandling fra arbejdsgiverens side. Undersøgelser viser, at mænd tager

[224] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 10)
[225] (C-127/92 Enderby præmis 29)

de mest besværlige jobs[226], altså jobs der ifølge Equalizing Differentials Theory har de højeste lønninger.

Hvis dele af lønforskellen ikke skyldes forskelsbehandling, kan den del af løngabet forklares med blandt andet arbejdstagernes eget bias i valg af beskæftigelse. Hvad årsagen til dette er, ligger udenfor afgrænsningen af dette speciale, men det er ikke utænkeligt, at den fysiske og psykologiske forskel på mænd og kvinder spiller ind, herunder forskellen i risikovillighed[227]. Det kan heller ikke udelukkes, at traditionelle kønsroller, hvor mænd primært forsørger og kvinder primært passer hjemmet (eller vælger arbejde i brancher, der minder herom og passer bedre ind i familielivet), stadig spiller en større rolle i valget af arbejde, end vi ønsker at bilde os selv ind.

5.2 Påvirkning af løndannelse ud fra Human Capital Theory

Human Capital Theory lægger op til, at arbejdstagerens løn afspejler produktiviteten, der er afhængig af den menneskelige kapital, primært uddannelsesniveau og erfaring. Jo højere menneskelig kapital, jo højere produktivitet og dermed også markedsværdi, hvilket afspejler sig i en højere løn. Dette er uddybet i afsnit 2.2.

Løngennemsigtighedsdirektivet tvinger virksomheden til objektivt at fastlægge værdien af den menneskelige kapital, hvilket vil mindske efterfølgende subjektive skøn og dæmpe voldsomme lønudsving baseret på udbud og efterspørgsel. Investeringer i uddannelse og erfaring giver kun højere løn, hvis det passer ind i virksomhedens objektive, kønsneutrale lønstruktur, og hvis arbejdsgiveren kan dokumentere, at den ekstra menneskelige kapital rent faktisk øger arbejdets værdi.

5.2.1 Human Capital Theory og artikel 4

At gøre lønnen afhængig af menneskelig kapital er ikke kun tilladt ifølge artikel 4, men direkte et krav, da artikel 4 (4) beskriver, at de objektive kriterier, der skal lægges vægt

[226] (Iha, 2024, s. 1)
[227] (Iha, 2024, s. 1)

på, blandt andet skal omfatte færdigheder, hvis uddannelse og erfaring er relevant for stillingen[228].

Forskellen fra tidligere er, at der nu skal være tale om objektive, kønsneutrale kriterier, og det subjektive skøn, der tidligere må forventes at have været for arbejdsgiveren til at værdisætte uddannelse, ikke længere har betydning. Således skal to arbejdstagere med samme uddannelse og anciennitet indplaceres i samme lønkategori medmindre arbejdsgiveren på forhånd har defineret, hvorfor en specifik kompetence, som kun den ene besidder, har højere værdi for virksomheden end andre, mere generelle kompetencer.

Når erfaring bliver brugt som et objektivt kriterium, skal arbejdsgiveren være opmærksom på den indirekte diskrimination, der kan opstå, hvis vurderingen bliver så rigid, at brugen af kriteriet rammer grupper af arbejdstagere systematisk, f.eks. arbejdstagere på barsel. Dette skaber en juridiske udfordring, da kriterierne *"[...] skal anvendes på en objektiv kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn"*[229].

Det er ikke længere muligt for arbejdsgiveren at give arbejdstageren en højere løn baseret på en forventning om en højere produktivitet, da parametre som talent og potentiale ikke er målbare. Den menneskelige kapital skal således kunne dokumenteres. Dette vil alt andet lige give udfordringer, især i forhold til de bløde værdier. Selvom direktivet har forsøgt at italesætte, at bløde værdier ikke må undervurderes[230], er det ikke defineret, hvad der menes med bløde værdier, eller hvordan disse foreslås at skulle objektiviseres og måles. Dette efterlader et stort arbejde i den enkelte virksomhed med at identificere, objektivisere og vægte værdien af disse bløde værdier.

5.2.1.1 Brugen af jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer

Løngennemsigtighedsdirektivet lægger op til, at kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer kan benyttes til at støtte og vejlede arbejdsgiveren i arbejdet

[228] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 4 (4))
[229] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 4 (4))
[230] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 4 (4))

med at vurdere og sammenligne arbejdets værdi[231]. I Danmark lægges der op til, at arbejdsgiveren kan benytte DISCO-koder[232].

Sådanne jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer kan være meget nyttige til at assistere virksomheden i arbejdet med at inddele arbejdstagere i jobkategorier. Men som beskrevet i afsnit 4.1.1.1 er sådanne systemer ikke designet til at vurdere, om arbejdstagerne på tværs af jobkategorier udfører arbejde af samme værdi, hvilket bliver bekræftet i lovforslaget[233]. Arbejdsgiveren skal være opmærksom på dette og være klar over, at der på trods af DISCO-koderne stadig ligger et stort arbejde i at få defineret arbejde af samme værdi korrekt i den enkelte virksomhed, som også beskrevet i afsnit 5.1.1.1.

5.2.2 Human Capital Theory og artikel 9

Human Capital Theory antager, at forskelle i løn mellem kønnene primært skyldes, at der er forskel i den menneskelige kapital. Dette kan skyldes flere faktorer, f.eks. længere barsel, valg af andre uddannelsesretninger samt mere deltid eller færre overarbejdstimer for kvinder i forhold til mænd. Lønrapporteringen sikrer, at menneskelig kapital ikke kan bruges som en generel, usynlig undskyldning for et subjektivt skøn, måske baseret på Statistical Discrimination som beskrevet i afsnit 2.4 og 5.4. Rapporteringen vil afsløre, hvis mænd og kvinder med samme menneskelige kapital indenfor arbejde af samme værdi bliver aflønnet forskelligt. På den måde bliver ikke-objektive, skæve prissætninger af menneskelig kapital afsløret.

Som beskrevet i afsnit 5.1.2 vil lønnen efter al sandsynlighed blive ensrettet indenfor de enkelte kategorier af arbejdstagere. Dette vil ske for at undgå både juridiske komplikationer i forbindelse med en fælles lønvurdering og for at undgå det tab af omdømme, en tvungen fælles lønvurdering kan medføre. Virksomheden vil prøve på at undgå individuelle, differentierede lønstigninger, der kan skævvride statistik og være svære at administrere i en rigid lønstruktur. I stedet kan virksomheden for nemheds skyld, og for at undgå at lønudgifterne løber løbsk, vælge at fokusere på faste løntrin. Den

[231] (Løngennemsigtighedsdirektivet art. 4 (2))
[232] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 27)
[233] (Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven, s. 26)

fladere lønstruktur kan betyde, at arbejdstageren ikke får fuldt økonomisk afkast af egen investering i sin menneskelige kapital.

5.2.3 Human Capital Theory og artikel 10

En arbejdstagers højere løn forsvares ofte med, at arbejdstageres menneskelige kapital prissættes ud fra udbud og efterspørgsel, og at en given arbejdstager (oftest en mand) har en bedre profil og bredere erfaring. Disse argumenter er ikke længere valide efter implementeringen af Løngennemsigtighedsdirektivet. Arbejdsgiveren er nu pålagt objektivt at bevise, at denne profil og erfaring rent faktisk betyder større produktivitet eller højere værdi - ellers er lønforskellen ulovlig.

Dermed skal der gøres op med, at markedet har tradition for at prissætte arbejde domineret af kvinder lavere end arbejde domineret af mænd. Samtidig kan forskel i udbud og efterspørgsel for arbejde af samme værdi ikke bruges som forsvar for et kønsbetinget løngab i virksomheden, medmindre der er tale om saglige, kønsuafhængige faktorer. Det eksterne arbejdsmarkeds prissætning af menneskelig kapital trumfes således af direktivets interne ligelønskrav, hvilket kan have betydning for virksomhedens evne til at rekruttere og fastholde arbejdstagere.

5.3 Påvirkning af løndannelse ud fra Efficiency Wage Theory

Efficiency Wage Theory er beskrevet i afsnit 2.3. Teorien kan kort opsummeres med, at arbejdsgiveren gerne betaler en individuel løn over markedsniveau for at øge moral og motivation og dermed produktivitet, mindske udskiftning, tiltrække de bedste arbejdstagere og mindske skulkeri.

Opnåelige, objektive krav bruges til at styrke moralen for gruppen, mens lønnen bruges strategisk som gulerod for den enkelte arbejdstager. Løngennemsigtighedsdirektivet reducerer den asymmetriske information og det individuelle skøn, som er en vigtig del af Efficiency Wage Theory. Lønnen går således fra at være en individuel gulerod til at være en slags kollektiv rettighed for alle arbejdstagere i den enkelte kategori.

5.3.1 Efficiency Wage Theory og artikel 4

Kravene om objektive, kønsneutrale kriterier til fastsættelse af lønnen i Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 4 rammer direkte ned i den del af Efficiency Wage Theory, der handler om moral og produktivitet. Ved at stille de samme, tydelige, objektive krav til alle arbejdstagere i en kategori kan det give et moralsk løft, der samlet øger produktiviteten. Dette kræver dog, at arbejdstagerne føler, at de kan leve op til kravene, da det ellers vil have den modsatte effekt.

Modsat er det efter implementeringen af Løngennemsigtighedsdirektivet ikke på samme måde muligt for en arbejdsgiver at motivere en arbejdstager ved at give et tillæg uden også at give de øvrige arbejdstagere i samme kategori det samme tillæg. Virksomheden kan således ikke længere bruge en løn over markedslønnen efter behov til individuelt at motivere en arbejdstager og på den måde undgå skulkeri. På samme måde er det svært at forsvare den ellers pareto-optimale motivation med forfremmelser, medmindre dette følges op af tilsvarende krav baseret på kønsneutrale, objektive kriterier.

Arbejdsgiveren kan ikke længere lovligt give en ekstraordinær høj løn for at holde på en arbejdstager, der indtager en nøglerolle, eller at betale et rekrutteringstillæg for at tiltrække den rigtige arbejdstager, medmindre dette kan begrundes i objektive, kønsneutrale kriterier. For begge typer af arbejdstagere kan det argumenteres, at deres markedsværdi er højere end de øvrige arbejdstageres. I teorien kan markedsværdi godt bruges som et objektivt kriterium, så længe arbejdsgiveren kan dokumentere konkrete rekrutteringsudfordringer eller mangel på specifikke kompetencer, og at kriteriet anvendes kønsneutralt.

Udfordringen opstår, når der skal sammenlignes på tværs af arbejdstagere, der udfører arbejde af samme værdi. Her kommer markedsværdi til kort, da en eventuel effektivitetsløn skal indarbejdes i de faste lønstrukturer, der gælder for alle arbejdstagere i den kategori. Markedsværdien kan ikke forventes at være den samme for alle arbejdstagere i samme kategori - og slet ikke over tid. Markedsværdi som objektivt kriterium vil derfor nemt kunne give en skævvridning, der ikke er tilladt. På samme måde er der en reel risiko for at gentage den indirekte kønsdiskrimination, der allerede findes i markedet, hvilket vil give virksomheden udfordringer i forbindelse med artikel 10. EU-domstolen har i Enderby-sagen taget stilling til brugen af markedsværdi som objektivt

kriterium. Det konkluderes, at det afhænger af de faktiske omstændigheder hvorvidt markedsværdi kan anses for et objektivt begrundet kriterium eller ej[234], hvilket begrænser brugen. I dansk retspraksis er spørgsmålet indtil videre uafklaret[235].

5.3.2 Efficiency Wage Theory og artikel 9

Efficiency Wage Theory er baseret på, at arbejdstageren motiveres af at denne føler sig værdsat både som en af kollegaerne og som individ, og at arbejdstageren har en opfattet særstatus - opfattet, da det reelt kun er arbejdsgiveren, der ved, om arbejdstageren har andre vilkår end de øvrige arbejdstagere. Hvis der er tale om reel særstatus for det ene køn, vil lønrapporteringen afsløre dette. Titelinflation vil ikke i samme grad som tidligere blive benyttet, da det ikke er titlen, men arbejdets værdi, der skal vurderes og lønnes efter. Giver arbejdsgiveren en titel og den dertilhørende løn til en arbejdstager, uden at opgaverne følger med, er der stor risiko for, at dette vil afsløres i lønrapporteringen.

En central mekanisme i Efficiency Wage Theory er at betale høj løn for at øge motivationen og forebygge skulkeri. Men under artikel 10 kan arbejdsgiveren ikke blot retfærdiggøre en lønforskel med en mavefornemmelse af, at en given arbejdstager arbejder hårdere eller er mere loyal. Virksomheden skal kunne bevise med objektive, målbare data, at den arbejdstager, der får den høje løn, rent faktisk leverer en højere værdi eller indsats. Da det i praksis er meget svært at måle individuel produktivitet helt objektivt i mange brancher, vil virksomheder ofte forsøge at undgå at udbetale differentieret løn baseret på effektivitet i de givne kategorier for at undgå de strenge krav og potentielle retslige efterspil, som artikel 10 åbner op for.

5.3.3 Efficiency Wage Theory og artikel 10

For at lukke løngabet vil virksomheden ofte ensrette lønnen, som nævnt ovenfor i afsnit 5.2.2, og med den samme begrundelse. Dette kan virke demotiverende på især de højt ydende arbejdstagere, der vil opleve at deres løn ikke stiger som forventet, eller at andre arbejdstagere uberettiget får samme goder. Ifølge teorien vil dette betyde, at produktivitet

[234] (C-127/92 Enderby præmis 29)
[235] (Andersen, Nielsen, Precht, & Tvarnø, 2023, s. 336)

og loyalitet falder i takt med, at den ekstraordinære belønning forsvinder. Selvom moralen måske får et løft af de ens krav, der stilles, så har Ligelønsdirektivet den eksakt modsatte effekt af, hvad der ifølge Efficiency Wage Theory kan opnås med differentierede lønninger.

Virksomheden er forpligtet til at justere lønnen for de arbejdstagere, der er blevet diskrimineret imod. Teorien om træge lønninger tilsiger, at lønnen ikke sættes ned. Dette er helt på linje med lovgivningen, der i den nugældende Ligelønslov tilsiger, at den medarbejder, der er diskrimineret imod, har krav på forskellen[236].

5.4 Påvirkning af løndannelse ud fra Statistical Discrimination

Statistical Discrimination, beskrevet mere udførligt i afsnit 2.4, handler om, hvordan virksomheden fastsætter lønnen ud fra gennemsnitlige, statistiske egenskaber for den gruppe, arbejdstageren tilhører. Gruppen kan f.eks. være baseret på køn eller alder. Dette skyldes, at virksomheden mangler information om den enkelte arbejdstagers reelle produktivitet.

I dag betyder dette blandet andet, at kvinder i den fødedygtige alder ofte tilbydes en gennemsnitlig lavere løn, da arbejdsgiveren statistisk set forventer mere fravær pga. barsel, barns sygedage mv. Teorien forklarer således, hvorfor løngabet eksisterer, uagtet om diskriminationen sker bevidst eller ubevidst.

Før implementering af Løngennemsigtighedsdirektivet var det nemt for arbejdsgiveren at minimere sin økonomiske risiko i løndannelsen ved at bruge statistiske stereotyper, da risikoen for at blive opdaget var minimal. Det kan fra virksomhedens synspunkt ses som en rationel reaktion på manglende information, uagtet at det ikke er retfærdigt over for arbejdstagerne.

Ved implementering af direktivet tvinges arbejdsgiveren til at erstatte antagelser om arbejdstagerne baseret på statistik med reelle, objektive, individuelle observationer. Direktivet forsøger således at gøre det både umuligt og ulovligt at udnytte de økonomiske

[236] (Ligelønsloven § 2, stk. 1)

rationaler bag Statistical Discrimination. På den måde tvinges arbejdsgiveren til at bære den fulde risiko ved den manglende information om arbejdstagerens evner.

5.4.1 Statistical Discrimination og artikel 4

Artikel 4 i Løngennemsigtighedsdirektivet forpligter virksomheden til at benytte objektive, kønsneutrale og målbare kriterier, når lønstrukturen skal fastlægges, og arbejdsgiveren i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanten skal definere arbejde af samme værdi. Disse kriterier skal benyttes til at sammenligne arbejdstagere indenfor samme kategori.

Lønstrukturen skal erstatte den nuværende måde at sammenligne arbejdstagere og fastsætte løn på. Når direktivet bliver implementeret i dansk ret, er det ikke længere lovligt at foretage et subjektivt skøn, der ofte vil være påvirket af diskriminering baseret på statistik. Den nuværende praksis kan økonomisk forklares med, at arbejdsgiveren har indlagt en risikopræmie i form af lavere løn til f.eks. kvinder, for at kompensere for den statistiske højere risiko for fremtidigt fravær. Arbejdsgiveren kan således ikke længere spekulere i arbejdstagerens fremtidige adfærd, hverken i form af fravær eller mulige evner.

Fordi lønstrukturen skal være kønsneutral, mister arbejdsgiveren det uformelle råderum til at lade demografiske stereotyper påvirke lønnen. De samme kvalifikationer ved arbejde af samme værdi skal udmønte sig i samme løn, medmindre der er forskel i andre, objektive, kønsneutrale kriterier, der kan retfærdiggøre en løndifference. Fokus flyttes på den måde fra demografi til den reelle værdi af arbejdet.

5.4.2 Statistical Discrimination og artikel 9

Indtil løngennemsigtighedsdirektivet er implementeret, kan statistisk diskrimination foregå i det skjulte, gemt bag individuelle, fortrolige lønforhandlinger. Når en virksomhed tvinges til at offentliggøre løngabet for de forskellige arbejdstagerkategorier, bliver konsekvenserne af statistisk diskrimination synlige for alle.

Virksomheden vil især få problemer med deres nuværende arbejdstagere, der vil kræve ligeløn, hvilket virksomheden efter artikel 10 i direktivet også er forpligtet til at sørge for sker. Men også virksomhedens omdømme kan lide skade, så det bliver sværere at rekruttere samt tiltrække investorer. Omkostningen ved at fastholde en lavere gennemsnitsløn for det ene køn (i form af dårligt omdømme, rekrutteringsvanskeligheder og potentielle bøder) overstiger langt den marginale økonomiske gevinst, som arbejdsgiveren forsøgte at opnå ved at gardere sig mod konsekvenserne af f.eks. barselsrisici via en lavere løn. Offentliggørelsen tvinger på den måde virksomheden til forebyggende at lukke de huller, som den statistiske diskrimination har skabt.

5.4.3 Statistical Discrimination og artikel 10

Viser lønrapporteringen efter artikel 9 et uforklarligt løngab på mindst 5 % mellem kønnene i den enkelte arbejdstagerkategori, skal arbejdsgiveren gennemføre en formel lønvurdering i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanten. Løngabet behøver ikke nødvendigvis være et udtryk for statistisk diskrimination. Hvis der er tale om en objektivt forklaret lønforskel, er det intet problem. Teorien tilsiger dog, at løngabet ofte vil være et udtryk for statistisk diskrimination, hvor ledelsen ubevidst eller bevidst har holdt kvinders løn nede baseret på statistiske forventninger om lavere fleksibilitet eller højere fravær.

Denne diskriminering kommer efter implementeringen af Løngennemsigtigheds-direktivet frem i lyset og kan og skal nu fjernes. Arbejdsgiveren kan aldrig bruge statistiske egenskaber for en gruppe som en juridisk valid, objektiv begrundelse. Der gælder omvendt bevisbyrde i dette tilfælde: Kan arbejdsgiveren ikke bevise med konkrete, kønsuafhængige og individuelle data, hvorfor en mandlig arbejdstager tjener mere end en kvindelig arbejdstager med de samme kvalifikationer, skal lønnen rettes op. Den statistiske diskrimination gøres dermed direkte økonomisk og juridisk strafbar.

Det er kun det uforklarlige løngab, der bliver elimineret ved implementeringen af Løngennemsigtighedsdirektivet. Det er ikke utænkeligt, at der stadig vil være et løngab, som ikke beror på statistisk diskrimination. Et sådant løngab er ikke ulovligt og vil ofte være udtryk for arbejdstagernes egne valg. Hvad disse valg skyldes, kræver en helt anden form for analyse, men det er ikke utænkeligt, at en sådan analyse vil vise, at traditionelle kønsroller stadig har indvirkning på arbejdstagernes valg af erhverv.

Del IV - Konklusion, perspektivering og litteratur- og kildefortegnelse

6 Konklusion

Løngennemsigtighedsdirektivet er vedtaget for at komme det uforklarlige løngab mellem kønnene til livs ved at styrke løngennemsigtigheden[237], så det ville være helt forfejlet, hvis det på ingen måde kommer til at påvirke løndannelsen i private virksomheder.

I afsnit 5 er det forklaret, hvordan indførelsen af lønstrukturer baseret på objektive, kønsneutrale kriterier forstyrrer en løndannelse baseret på mekanismerne bag markedsligevægt. Markedskræfterne sættes delvist ud af spil, da udbud og efterspørgsel ikke længere er det eneste, der styrer løndannelsen. Arbejdsgiveren er tvunget til at aflønne arbejdstagerne efter de objektive kriterier, der er opstillet i den matrix, deres lønstruktur udgør. Det betyder, at arbejdsgiveren ikke kan belønne en ekstraordinær indsats hos en arbejdstager uden en objektiv begrundelse. Findes kriteriet i lønstrukturen, skal alle arbejdstagere i samme kategori, der lever op til kriteriet, have samme belønning. Der kan således stadig kompenseres for ufordelagtige forhold, så længe kriterierne herfor holdes objektive og kønsneutrale. Dette kan styrke moralen imellem arbejdstagerne, men samtidig dæmpe motivationen hos den enkelte.

Arbejdsgiveren kan heller ikke tiltrække en ny arbejdstager med en højere løn, medmindre denne besidder flere af de forudbestemte, relevante og objektive færdigheder end de allerede ansatte arbejdstagere i samme kategori. Det er ikke længere muligt for arbejdsgiveren at benytte statistisk diskrimination til at vurdere potentiale eller skøn til at vurdere indsats, da dette ikke vil være objektivt og målbart. Samtidig mindsker arbejdstagerens indsigt i lønstruktur og lønforskelle den asymmetriske information på området. Dermed mister arbejdsgiveren sin stærke forhandlingsposition, hvor løn generelt har været benyttet som en af de vigtigste forhandlingsparametre. Arbejdsgiveren må i stedet tænke kreativt indenfor rammerne og finde alternative måder at belønne

[237] (Forslag til Løngennemsigtighedsdirektivet, s. 2)

arbejdstagerne for deres indsats - herunder med aflønningsformer, der økonomisk ikke udgør forskelsbehandling, men samtidig giver fleksibilitet til at maksimere den enkelte arbejdstagers nytte.

Mange virksomheder vil for nemheds skyld og for at styre de samlede lønomkostninger vælge at fokusere på faste løntrin, hvilket vil resultere i fladere lønstrukturer. Det kan betyde en ændring i lønnen i forhold til markedsniveau. Hvis den enkelte virksomhed ender med at betale løn under markedslønnen, kan konsekvensen være, at virksomheden oplever utilfredshed blandt arbejdstagerne. Dette kan resultere i skulkeri og i, at arbejdstagerne søger væk fra virksomheden. Resultatet kan blive et dårligere omdømme, og at virksomheden har svært ved at rekruttere. Virksomheden vil være tvunget til at sætte lønnen op. På sigt vil lønnen ramme markedsniveau og stabilisere sig. Da løn for forskellige arbejdstagerkategorier er kædet sammen på en anden måde end tidligere, fordi arbejde af samme værdi skal honoreres ens, så kan der komme forskydninger i lønnen på markedsniveau imellem forskellige jobs, uddannelser og brancher.

Uagtet om løndannelsen sker på baggrund af en kollektiv overenskomst eller som aftale mellem parterne, er det i sidste ende arbejdsgivers ansvar, at reglerne om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi overholdes på den enkelte arbejdsplads[238]. Dette kan også udledes af Ligelønsloven, hvoraf det fremgår, at: *"En lønmodtager kan ikke give afkald på sine rettigheder efter loven*"[239]. Dette kan naturligvis skabe udfordringer for arbejdsgiveren, såfremt der i de kollektive overenskomster er lagt vægt på meget forskellige kriterier for løndannelse. Balancen kan ikke bare genskabes ved en individuel aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager, men skal findes ved at justere de objektive, kønsneutrale kriterier, som lønstrukturen i virksomheden bygger på, da lønforskellene ellers ikke kan forsvares juridisk. Da reglerne endnu ikke er trådt i kraft, er dette ikke afprøvet i retspraksis, og derfor vides det ikke, hvad det reelt kommer til at have af betydning, at der kan sammenlignes på tværs af virksomheder og brancher.

Det er vigtigt, at virksomheden sikrer, at arbejdet med at udvikle lønstrukturen i virksomheden gøres ordentligt fra starten. Dette kan arbejdsgiveren gøre ved at anvende kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer. Samtidig må arbejdsgiveren

[238] (Andersen, Nielsen, Precht, & Tvarnø, 2023, s. 333)
[239] (Ligelønsloven § 5)

indhente førstehåndsinformation om arbejdsopgaverne og de nødvendige kvalifikationer, den enkelte stilling kræver, fra de arbejdstagere, der rent faktisk udfører dem. Det er essentielt, at de fastlagte kriterier for den enkelte stilling er begrænset til relevante kriterier. I den forbindelse er der i Løngennemsigtighedsdirektivet lagt vægt på, at de bløde værdier ikke må overses. Udfordringen for virksomheden bliver at definere og kvantificere disse bløde værdier uden at lægge vægt på subjektive betragtninger. Samtidig skal virksomheden passe på, at systemet ikke bliver så rigidt, at resultatet er, at der opstår indirekte diskrimination.

Et dårligt forarbejde vil højst sandsynligt resultere i et løngab, der vil kræve, at der foretages en fælles lønvurdering og en afhjælpning af situationen. Herefter er virksomheden tvunget til at justere lønstrukturen til det, den burde have været fra starten. Dette gør sig dog kun gældende, såfremt løngabet er mere end 5 %, hvorfor der stadig er plads til mindre lønforskelle, selvom disse ikke er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier. Forskellen fra at gøre det rigtigt fra starten og at skulle rette op efterfølgende er, at virksomhedens omdømme allerede kan have taget skade. Samtidig kan det være svært at forklare til arbejdstagerne, at der skal endnu en lønjustering til, især overfor dem, der føler, at de bliver forbigået.

Når objektive, kønsneutrale kriterier bruges synligt til at klassificere og standardisere en gennemsigtig lønstruktur, så udelukkes muligheden for statistisk diskrimination, der er en af hovedårsagerne til det uforklarlige løngab. Risikoen for de statistiske forskelle lægges herefter entydigt på arbejdsgiveren. Ved at indføre tvungen brug af objektive, kønsneutrale kriterier til at fastsætte løn minimeres risikoen for retsstridige lønforskelle. Tilbage står den lønforskel, der ikke er retsstridig. Denne vil ofte være baseret i arbejdstagernes egne valg af uddannelse og erhverv, og dermed udenfor virksomhedens kontrol. Fuld ligeløn er ikke opnåeligt med Løngennemsigtighedsdirektivet alene, men det har heller aldrig været målet. Målet har været at bekæmpe forskelsbehandling, hvilket direktivet opnår, såfremt det bliver implementeret korrekt i virksomhederne. Om virksomhederne formår at implementere direktivet korrekt og effektivt indenfor deadline, kan virke mere tvivlsomt.

7 Perspektivering

Når Løngennemsigtighedsdirektivet implementeres i dansk ret, vil det få stor betydning for, hvordan løn dannes i den enkelte virksomhed. Som konkluderet ovenfor kan der komme forskydninger i markedsligevægten for lønninger i forhold til de enkelte fag.

Det, der bliver virkelig spændende at se, er om - og i givet fald hvordan - de nye regler får indflydelse på den danske model. Hverken Løngennemsigtighedsdirektivet eller Forslag til lov om ændring af ligelønsloven lægger op til, at der skal ændres i fagforeningernes rolle i forhold til at kunne lave overordnede aftaler med arbejdsgiverne om løn- og arbejdsvilkår. Men når virksomhedernes interne lønstrukturer begynder at skubbe til markedslønningerne, hvordan reagerer fagforeningerne så? Vil de støtte op om justeringen og finde andre og bedre måder at støtte deres medlemmer, eller kommer de til at modarbejde den naturlige balance med højere lønkrav og løninflation til følge? Hvad de vælger, vil uvægerligt have betydning for opbakningen til fagforeningerne - og dermed også til den magt, der indtil nu har positioneret fagforeningerne som den primære aftalepart for arbejdstagerne i spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår. Overlever den danske model overhovedet, eller vil den på sigt blive erstattet af en lovbestemt mindsteløn som i mange andre lande?

Når virksomhederne på forhånd skal oplyse, hvilke relevante kriterier, der lægges vægt på i den enkelte stilling, kan det så have betydning for arbejdstagernes valg af uddannelse i fremtiden? Værdien af en uddannelse kan blive udvandet, hvis de færdigheder, der læres, ikke er de færdigheder, som arbejdsgiverne lægger vægt på. Human Capital Theory tilsiger, at generelle færdigheder betales af arbejdstageren, mens specifikke færdigheder betales af arbejdsgiven. Når uddannelse tydeligere bliver et objektivt kriterium for bestemmelsen af lønnen, kan det på sigt betyde, at arbejdstagerne hovedsageligt søger uddannelser, hvor der er mere fokus på specifikke færdigheder og mindre fokus på generelle færdigheder og dannelse.

Hvad vil det betyde for uddannelsessystemet, som vi kender det i dag? Det er nærliggende at forstille sig, at uddannelsessystemet vil tilpasse sig med uddannelser, der er endnu mere modulopdelte end i dag, så arbejdstageren kan skræddersy sin uddannelse til at passe til det ønskede job. Hertil vil traditionelle uddannelser blive suppleret af flere kortere kurser, der kan opkvalificere arbejdstagerne til formelt at matche et objektivt kriterium - også

selvom arbejdstageren måske allerede besidder kvalifikationen. Det skyldes, at det er meget nemmere at bevise, at arbejdstageren besidder kvalifikationen med et eksamensbevis end med et subjektivt skøn.

8 Litteratur- og kildefortegnelse

Aigner, D. J., & Cain, G. G. (januar 1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *ILR Review, 30*(2), s. 175-187. Hentet fra https://www.jstor.org/stable/2522871

Akerlof, G. A. (1986). Labor contracts as partial gift exchange. I G. A. Akerlof, & J. L. Yellen, *Efficiency wage models of the labor market* (s. 66-92). Cambridge: Cambridge University Press.

Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (1986). *Efficiency wage models of the labor market.* Cambridge: Cambridge University Press.

Altonji, J. G., & Pierret, C. R. (februar 2001). Employer Learning and Statistical Discrimination. *The Quarterly Journal of Economics, 116*(1), s. 313-350. Hentet fra https://www.jstor.org/stable/2696451

Andersen, A. L., Nielsen, R., Precht, K., & Tvarnø, C. D. (2023). *Ligestillingslovene med kommentarer* (8 udg., Årg. 2). København: Jurist- og Økonomiforbundets Forlag.

Becker, G. S. (1993). *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3 udg.). United States of America: University of Chicago Press. Hentet fra https://research-ebsco-com.proxy1-bib.sdu.dk/c/4xk3et/ebook-viewer/pdf/wpgli2fuqr?location=https%25253A%25252F%25252Fresearch-ebsco-com.proxy1-bib.sdu.dk%25252Fc%25252F4xk3et%25252Fsearch%25252Fdetails%25252Fwpgli2fuqr%25253Fdb%25253Dnlebk

Beskæftigelsesministeriet. (22. februar 2019). *LBK nr 156 af 22/02/2019, Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder.* Hentet fra Retsinformation: https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/156

Beskæftigelsesministeriet. (26. februar 2026). *Høring - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven.* Hentet fra Høringsportalen:

https://prodstoragehoeringspo.blob.core.windows.net/e4ca9588-b343-4fb8-baa4-2b135b4b8f9d/Lovforslag%20til%20ekstern%20h%C3%B8ring.pdf

Beskæftigelsesministeriet. (26. februar 2026). *Høringsdetaljer - Høringsportalen - Forslag til lov om ændring af ligelønsloven.* Hentet fra Høringsportalen: https://hoeringsportalen.dk/Hearing/Details/71101

Bjørst, B. R. (2005). *Ligeløn for job af samme værdi.* København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Blanch, S. (1. januar 2010). *Danmarks Statistiks Fagklassifikation (DISCO-08), v1:2010*. Hentet 18. april 2026 fra Danmarks Statistik: https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/disco

Christensen, L. D., & Kolenda, M. L. (2025). Retsøkonomi. I C. R. Hamer, S. Schaumburg-Müller, & M. Kjær, *Juraens Verden* (2. udgave udg., s. 341-357). København: Djøf Forlag.

Curia. (26. maj 2026). *Valgte søgekriterier: critere.citations = [Søg i = "præmisserne, konklusionen, forslag til afgørelse"; Kategori = "Direktiv"; Nummer = "970"; År = "2023";]*. Hentet 26. maj 2026 fra Curia.

Danmarks Statistik. (u.å.). *Tema: Ligestilling.* Hentet 6. april 2026 fra Danmarks Statistik: https://www.dst.dk/da/Statistik/temaer/ligestilling

Dansk Industri. (27. marts 2026). *Fritvalgskonto*. Hentet 26. maj 2026 fra Dansk Industri: https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/personale/fritvalg-og-seniorordning/fritvalgskonto/

Den Europæiske Unions Tidende. (5. juli 2006). *EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).* Hentet fra EUR-Lex: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054&qid=1779643367476

Den Europæiske Unions Tidende. (17. maj 2023). *EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 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. Hentet fra EUR-Lex: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970

Den Europæiske Unions Tidende. (u.d.). *Konsolideret udgave af Traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde.* Hentet fra EUR-Lex: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016E/TXT

DJØF. (marts 2026). *Ligelønsanalyse 2025.* Hentet fra DJØF: https://www.bing.com/ck/a?!&&p=54c008bf67056e6eff1e9ca6ab17b2d8e727975946dacce6976f0fc9fe3c6955JmltdHM9MTc3MjkyODAwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=1c5bf072-b4f0-6b95-0970-e63fb5246a63&psq=dj%c3%b8f+ligel%c3%b8nsanalyse&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuZGpvZWYuZGsvLS9tZWRpY

EU domstolen. (8. april 1976). *Domstolens dom af 8. april 1976 i sag C-43/75 Gabrielle Defrenne mod Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena.* Hentet fra Curia: https://juris.curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=88931&pageIndex=0&doclang=DA&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3044032

EU domstolen. (27. marts 1980). *Domstolens dom af 27. marts 1980 i sag C-129/79 Macarthys Ltd. mod Wendy Smith.* Hentet fra Curia: https://juris.curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=90506&pageIndex=0&doclang=DA&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2351192

EU domstolen. (1. juli 1986). *Domstolens dom af 1. juli 1986 i sag 237/85 Gisela Rummler mod Firma Dato-Druck GmbH.* Hentet fra Curia: https://juris.curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=94157&pageIndex=0&doclang=DA&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=424442

EU domstolen. (17. maj 1990). *Domstolens dom af 17. maj 1990 i sag C-262/88 Douglas Harvey Barber mod Guardian Royal Exchange Assurance Group.* Hentet fra Curia:

https://juris.curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=96222&pageIndex=0&doclang=DA&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2349118

EU domstolen. (27. oktober 1993). *Domstolens dom af 27. oktober 1993 i sag C-127/92 Dr. Pamela Mary Enderby mod Frenchay Health Authority og Secretary of State for Health.* Hentet fra Curia: https://juris.curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98483&pageIndex=0&doclang=da&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3189031

EU domstolen. (11. maj 1999). *Domstolens dom af 11. maj 1999 Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse mod Wiener Gebietskrankenkasse.* Hentet fra Curia: https://juris.curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=44576&pageIndex=0&doclang=da&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2353612

EU domstolen. (26. juni 2001). *Domstolens dom af 26. juni 2001 C-381/99 Susanna Brunnhofer mod Bank der österreichischen Postsparkasse AG.* Hentet fra Curia: https://juris.curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=46464&pageIndex=0&doclang=da&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2354862

Europa-kommissionen. (4. marts 2021). *Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS 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 - COM(2021) 93 final.* Hentet fra EUR-lex: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093

European Union. (26. februar 2026). *Gender pay gap in unadjusted form*. Hentet fra Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

Folketinget. (u.å.). *Folketinget.* Hentet fra Hvad betyder det, at et lovforslag bortfalder?: https://www.ft.dk/da/ofte-stillede-spoergsmaal/lov_hvad-betyder-det-at-et-lovforslag-bortfalder

Iha, R. (2024). Let Me Take the Risk so You Won't Have To: An Evolutionary Psychological Analysis of Spontaneous Occurrence of Division of Labor Across

14 Countries. *Evolutionary Psychological Science*, s. 1-9. doi:https://doi.org/10.1007/s40806-023-00381-0

Institut for menneskerettigheder. (u.å.). *Lige løn og vilkår på arbejdsmarkedet*. Hentet fra Institut for menneskerettigheder: https://menneskeret.dk/lige-loen-vilkaar-paa-arbejdsmarkedet

International Labour Organization. (u.å.). *International Standard Classification of Occupations (ISCO)*. Hentet fra ILOSTAT: https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/

Kristiansen, J. (2020). *Ansættelsesret.* København: Djøf Forlag.

Malcolmson, J. M. (1986). Work Incentives, Hierarchy, and Internal Labor Markets. I G. A. Akerlof, & J. L. Yellen, *Efficiency wage models of the labor market* (s. 157-178). Cambridge: Cambridge University Press.

Martinez, A. D., Laird, M. D., Martin, J. A., & Ferris, G. R. (2008). Job title inflation. *Human Resource Management Review, 18*(1), s. 19-27. doi:https://doi-org.proxy1-bib.sdu.dk/10.1016/j.hrmr.2007.12.002

Perloff, J. M. (2018). *Microeconomics* (8. Global Edition udg.). Harlow, United Kingdom: Pearson.

Rosen, S. (1986). Chapter 12 The theory of equalizing differences. I O. C. Ashenfelter, & R. Layard, *Handbook of Labor Economics* (Årg. 1, s. 641-692). Elsevier. Hentet fra https://doi.org/10.1016/S1573-4463(86)01015-5

Sharot, T. (6. december 2011). The optimism bias. *Current Biology, 21*(23), 941-945. Hentet fra https://www.cell.com/current-biology/fulltext/S0960-9822(11)01191-2

Smith, A. (1776). *Wealth of Nations* (Årg. 1). London: W. Strahan and T. Cadell (genudivet af Electric Book Company, 2000). Hentet fra ProQuest Ebook Central https://ebookcentral.proquest.com/lib/sdub/detail.action?docID=3008435

Solow, R. M. (1986). Another Possible Source of Wage Stickiness. I G. A. Akerlof, & J. L. Yellen, *Efficiency wage models of the labor market* (s. 41-44). Cambridge: Cambridge University Press.

Sørensen, A. E. (25. marts 2025). *Kampen for ligeløn 1951-*. Hentet 26. maj 2026 fra Lex – Danmarks Nationalleksikon: https://danmarkshistorien.lex.dk/Kampen_for_ligel%C3%B8n_1951-