

Beskæftigelsesministeriet

DANSKE  
REGIONER



21-03-2026

EMN-2020-00513

1846168

Marianne Brinch-Fischer

## Danske Regioners høringsvar til udkast til lov om ændring af ligelønsloven

Beskæftigelsesministeriet har den 26. februar 2026 fremsendt ”udkast til lov om ændring af ligelønsloven”, som gennemfører direktiv om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer (løngennemsigtighedsdirektivet).

Danske Regioner har indhentet bidrag fra regionerne vedrørende høringen og på baggrund heraf udarbejdet et samlet høringsvar på vegne af regionerne.

### Generelle bemærkninger

Danske Regioner støtter op om ligeløn som et vigtigt og grundlæggende princip på det danske arbejdsmarked. Det er vigtigt, at ligeløn reelt bliver håndhævet, og Danske Regioner anerkender, at et vigtigt element heri er, at der er gennemsigtighed i lønninger og løndannelsen. Danske Regioner finder dog samtidig, at EU's løngennemsigtighedsdirektiv, som lovforslaget implementerer, markerer en detaljeorienteret og tung regulering, som lægger en betydelig administrativ byrde på arbejdsgiverne, og som på en række punkter kan være vanskelig at tilpasse til forholdene på det danske arbejdsmarked

I forhold til det foreliggende lovforslag konstaterer Danske Regioner, at det er en relativ tekstnær implementering af løngennemsigtighedsdirektiv, og at det således rummer en meget detaljeorienteret regulering og er tilsvarende administrativt tung at håndtere for arbejdsgiverne, jf. ovenfor. Et forhold, der dog som nævnt netop følger af udformningen af direktivet.

Samtidig læner lovforslaget sig i høj grad også op af den dialog og det arbejde, der har været mellem arbejdsmarkedets parter, herunder parterne på det offentlige arbejdsmarked. Danske Regioner værdsætter, at der på denne måde søges taget hensyn til den danske model i implementeringen af direktivet. Det er vigtigt, at implementeringen kan ske på en måde som respekterer parternes

DANSKE REGIONER  
DAMPFÆRGEVEJ 22  
2100 KØBENHAVN Ø  
+45 35 29 81 00  
REGIONER@REGIONER.DK  
REGIONER.DK

rolle og ansvar, herunder at løn- og ansættelsesvilkår fastsættes gennem kollektive forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter, og hvor løndannelsen afspejler både individuelle karakteristika for lønmodtagere og efterspørgsel efter arbejdskraft, ligesom prioriteringer og kompromiser gennem tiden mellem arbejdsmarkedets parter har betydning.

Endelig lægger lovforslaget – inden for direktivets rammer – op til at give størst mulig metodefrihed for arbejdsgiveren til at opfylde kravene i lovforslaget. Danske Regioner finder dette af stor betydning for at sikre en effektiv og resourceøkonomisk implementering.

### **Bemærkning til de enkelte bestemmelser**

#### *Økonomiske konsekvenser*

Skønnet for de administrative omkostninger for regionerne er baseret på, at Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) stiller tilpassede løndata til rådighed, herunder ikke mindst ift. etablering af lønredegørelserne.

Det er derfor væsentligt, at KRL har de fornødne ressourcer til både etablering og den løbende drift af til dette arbejde.

#### *Frist for lønredegørelser*

Danske Regioner har noteret sig, at fristen for lønredegørelser er fastlagt til 1. september og ikke 7. juni. Dette af hensyn til at sikre kvaliteten i løndata.

Danske Regionerne går ud fra, at dette hensyn til at sikre kvaliteten i løndata betyder, at fristen for de første lønredegørelser for de regionale arbejdsgivere er 1. september 2027.

#### *Lønvurdering efter §5f*

Danske Regioner forudsætter, at der kun skal udarbejdes lønvurdering for de kategorier af lønmodtagere, der opfylder de 3 betingelser, der er nævnt i § 5f, stk. 2.

#### *Oprettelse af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn*

I bemærkningerne om oprettelse af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn hedder det bl.a.: ”Beskæftigelsesministeriet foreslår, at den nærmere administration af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, herunder instituttets forpligtelser og opgaver, fastsættes og reguleres i [en samarbejdsaftale] indgået mellem Beskæftigelsesministeriet, DA og FH.”

Danske Regioner går ud fra, at der også bliver sikret indflydelse og repræsentativitet for arbejdsgiverne på det offentlige arbejdsmarked.

### *Godtgørelse og bøder*

Der er i forhold til en række bestemmelser fastlagt mulighed for at tilkende godtgørelse til en medarbejder (pkt. 12) eller pålægge arbejdsgivere en bøde (pkt. 16) for manglende overholdelse af forpligtelser efter loven. Der sigtes her på forhold, hvor der ikke er tale om en overtrædelse af retten til ligeløn.

Danske Regioner forudsætter, at godtgørelser, hhv. bøder vil være proportionale med overtrædelsens betydning, og at der her ses bort fra situationer, hvor den manglende overholdelse af forpligtelserne var åbenbart uforsættelig og af mindre betydning.

### *Tilgængelighed for personer med handicap (§ 2b – nr. 10 )*

Det fremgår af lovforslaget, at arbejdsgiver skal stille oplysninger (ved ansættelsen, om lønpolitikken, på anmodning) til rådighed i et format der er tilgængelig for personer med handicap.

Det fremgår specifikt af bemærkningerne, at oplysningerne skal stilles til rådighed på samme tidspunkt som overfor øvrige ansøgere/lønmodtagere.

Danske Regioner er meget enig i hensigten om, at oplysninger skal gøres tilgængelig på en måde, hvor også medarbejdere med handicap kan få disse. Imidlertid vil det være yderst administrativt tungt og samtidigt kunne modvirke øget gennemsigtighed for flertallet, hvis kriteriet om samtidighed skal efterleves i alle henseender og til hver en tid. Tallene forventes fx opdateret løbende, og det vil på den måde kunne mindste gennemsigtigheden for flertallet.

Forslaget bør derfor overvejes justeret, så arbejdsgiver alene får en forpligtelse til at udlevere data på en tilgængelig måde på anmodning, overfor den enkelte som har et behov, alternativt at metodefriheden kan fortolkes på denne måde.

Høringssvaret er under hensyn til tidsfristen givet med forbehold for efterfølgende politisk godkendelse.

Med venlig hilsen

Rikke Margrethe Friis  
Forhandlingsdirektør