

**SFI** DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

ENGLISH | KONTAKT | PRESSERUM | SITEMAP | SFI-CAMPBELL | SFI-SURVEY

EMNER | FORSKNING | UDGIVELSER | NYHEDER | ANSATTE | OM SFI | GUIDE TIL SFI.DK SØG

Forside > Nyheder > Pressemeddelelser

---

PRINT

PRESSERUM

HVEM VED HVAD?

ARRANGEMENTER

SENESTE RAPPORTER

PRESSEMEDDELELSER

NYHEDSOVERSKRIFTER

NYHEDSSERVICE

SFI UPDATE

WEB-TV



16-12-2011: PRESSEMEDDELELSE FRA SFI

### MANGE VIRKSOMHEDER LAVER IKKE KØNSOPDELT LØNSTATISTIK

Højest en tredjedel af de virksomheder, der bør lave kønsopdelt lønstatistik eller ligelønsredegørelse, overholder loven. Virksomhederne kender ikke loven eller ved ikke, at de er omfattet. Det viser ny SFI-undersøgelse.

Folketinget vedtog i 2006, at virksomheder af en vis størrelse hvert år enten skal lave en kønsopdelt lønstatistik eller en udarbejde en redegørelse om lige løn. Formålet er at skabe synlighed og dialog om mænds og kvinders afjønning på de enkelte virksomheder og dermed styrke ligelønsarbejdet. SFI har nu evalueret loven for Beskæftigelsesministeriet, og hovedkonklusionen er, at en stor del af de virksomheder, der er omfattet af loven, ikke lever op til den.

**Begrænset udbytte af loven**  
Højest en tredjedel af de omfattede virksomheder har lavet kønsopdelt lønstatistik eller ligelønsredegørelse. Heraf har stort set alle lavet lønstatistik. På mindst en tredjedel af disse virksomheder har der tilsyneladende stort set ikke været dialog om statistikken. Størstedelen mener ikke, at arbejdet har bidraget med ny viden.

**Mangler viden om loven**  
De virksomheder, der ikke overholder loven, oplyser typisk, at de ikke har hørt om loven, eller at de ikke viste, at de var omfattet. Både ledere og medarbejdere på disse virksomheder mener desuden ofte, at der ikke findes problematiske lønforskelle mellem kvinder og mænd på virksomhederne.

**Det skal være nemmere**  
"At hverken ledere eller medarbejdere mener, at ligestemmelighed mellem de to køn er en relevant diskussion på deres virksomhed, bidrager givetvis til, at så mange virksomheder ikke er opmærksomme på loven," siger seniorforsker Mona Larsen, der står bag undersøgelsen. Hun peger på, at flere virksomheder formentlig vil overholde loven, hvis de får lettere adgang til lønstatistikken, og hvis de automatisk får besked om, at de er omfattet af loven.

**Yderligere oplysninger:** Seniorforsker Mona Larsen, 33480875, ml@sfi.dk. Kommunikationschef Ulla Haahr, 25373651

**Udgivelse:** Helle Holt og Mona Larsen: *Kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn. Evaluering af loven.* SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:48

**Udgivelsesdato:** 16. december 2011

**Omfang/pris:** 118 sider / Netpublikation til fri download.

Læs resumé »  
Læs mere, download rapport »



Se interview med Mona Larsen om rapportens resultater



Tilbage



PRINT

**RESUMÉ: KØNSOPDELT LØNSTATISTIK OG REDEGØRELSE  
 OM LIGE LØN. EVALUERING AF LOVEN**

Download rapporten »

SØG I ALLE UDGIVELSER

RAPPORTER

ARBEJDSPAPIRER

VIDENSKABELIGE ARTIKLER OG  
PAPERS

SFI UPDATE

MAGASINET SOCIAL FORSKNING

CAMPBELL  
FORSKNINGSOVERSIGTERSALGS- OG LEVERINGS-  
BETINGELSER

JUBILÆUM ARTIKELSERIE

DANISH SOCIAL RESEARCH - NEWS  
FROM SFI

Beskæftigelsesministeriet har bedt SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd om at gennemføre en evaluering af lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder: *Kønssopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn*, der blev vedtaget i 2006. Formålet med loven er at forbedre synligheden og informationen om mænds og kvinders afbønning på de enkelte virksomheder og dermed styrke ligelønsarbejdet.

Loven pålægger virksomheder med mindst 35 ansatte, der samtidig har mindst 10 personer af hvert køn ansat inden for samme arbejdsfunktion (samme 6-cifrede DISCO-kode), enten årligt at udarbejde en kønssopdelt lønstatistik eller at indgå en aftale med medarbejderne om mindst hvert tredje år at udarbejde en redegørelse om ligeløn.

Evalueringen er især baseret på en spørgeskemaundersøgelse til leder- og medarbejderrepræsentanter på virksomheder, der ifølge Danmarks Statistik er omfattet af loven. Dataindsamlingen har bestået af et webskema med telefonopfølgning. I alt er 2.497 virksomheder omfattet af loven, og ud af dem er trukket en stikprøve på 740. Svarprocenten blev 64 pct. for lederne og 61 pct. for medarbejderne.

Derudover har vi foretaget interview på tre virksomheder – to private og en offentlig. I alt er der interviewet syv personer: ledere, tillidsrepræsentanter og en HR-konsulent.

**EN TREDJEDEL AF VIRKSOMHEDERNE OVERHOLDER LOVEN**

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at mellem en fjerdedel og en tredjedel af de virksomheder, der i 2009 – ifølge Danmarks Statistik – var omfattet af loven, har tilvejebragt kønssopdelt lønstatistik eller ligelønsredegørelse.

Af de virksomheder, der har tilvejebragt statistik eller redegørelse, har stort set alle valgt at arbejde med kønssopdelt lønstatistik.

**STORE VIRKSOMHEDER OVERHOLDER LOVEN**

Det er især store virksomheder og dermed virksomheder, der har relativt flest stillingsgrupper, som er omfattet af loven, der overholder loven. Sandsynligheden stiger således med antallet af medarbejdere. En nærliggende forklaring er, at de store virksomheder typisk vil have en HR-afdeling, der holder øje med sådanne love, og som kan rekvirere eller udarbejde statistikken. Det har omvendt ikke nævneværdig betydning, hvor mange af virksomhedens medarbejdere der er omfattet af loven.

**BEGRÆNSET NY VIDEN FRA STATISTIKKEN**

Kun 15 pct. af de virksomheder, der har tilvejebragt lønstatistik eller redegørelse, mener, at dette arbejde har bragt virksomheden ny viden om lønforskelle. Dette udelukker dog ikke, at repræsentanterne via arbejdet har fået bekræftet nogle af de forventninger, de havde på forhånd.

Der er flere medarbejder- end lederrepræsentanter, der mener, at der mangler redskaber i forhold til at få et bedre udbytte af loven. De redskaber, der nævnes af flest, er mere gennemsigtighed om løn, lettere adgang til statistikken (internt eller eksternt) og bedre statistik.

**FOR LIDT KENDSKAB TIL LOVEN**

I den store gruppe af virksomheder, der ikke overholder loven, angiver halvdelen som argument, at de ikke har hørt om lovkravet. Cirka hver fjerde angiver, at de ikke vidste, at de var omfattet af loven. Størstedelen af både leder- og medarbejderrepræsentanter på disse virksomheder mener ikke, at der findes lønforskelle mellem kvinder og mænd på virksomheden, der ikke kan forklares. Dette kan bidrage til, at loven ikke overholdes.

**FORSKELLIG ADGANG TIL STATISTIKKEN**

Der er forskel på virksomheders rammevilkår, når det gælder overholdelse af loven.

Private virksomheder, der er medlem af enten Dansk Arbejdsgiverforening (DA) eller Finansektorens Arbejdsgiverforening (FA), bliver som de eneste årligt gjort opmærksom på lovens eksistens. Virksomheder inden for DA-området får desuden oplyst, om de kan forvente at være omfattet af loven.

Virksomheder kan vælge, om de selv vil udarbejde den kønssopdelte lønstatistik, eller om de vil rekvirere den udefra. Ved rekvirering udefra er vilkårene forskellige. Ledelsen på organiserede private virksomheder har typisk let adgang til statistikken fra DA eller FA. Ledelsen på statslige arbejdspladser og i kommuner og regioner har løbende direkte adgang via hhv. Personalestyrelsens Informationssystem om Løn- og Ansættelsesvilkår (ISOLA) og Fælleskommunale Løndata (FLD). Ledelsen på ikke-organiserede private virksomheder har den vanskeligste adgang til at få statistikken udefra. De kan få statistikken via Danmarks Statistik, og denne adgang

forekommer relativt kompliceret.

#### ADGANGEN HAR BETYDNING FOR OPFYLDELSE AF LOVEN

Baseret på ledernes besvarelser overholder kommunale og regionale institutioner i langt højere grad loven end private og statslige arbejdspladser. Medarbejderrepræsentanternes besvarelser tyder omvendt på, at der ikke er den store forskel på de tre sektors overholdelse af loven.

De virksomheder, der i mindst udstrækning overholder loven, er ikke-organiserede private virksomheder, som ikke bliver mindet om lovens eksistens, og som skal rekvirere statistikken via Danmarks Statistik.

#### ERFARINGER FRA TRE VIRKSOMHEDER

De tre besøgte virksomheder, der alle arbejder med kønsopdelt lønstatistik, mener, at loven har skærpet deres opmærksomhed omkring løn og eventuelle lønforskelle. De kan dog også se vanskeligheder, nemlig: At DISCO-koder er vanskelige at arbejde med især for servicevirksomheder og offentlige virksomheder; at 10/10-kriteriet gør det vanskeligt at finde jobgrupper, der er omfattet af lovkravet; at statistikken kan være vanskelig at læse; at adgangen til statistikken kan være omstændelig; at loven nemt kan blive overset pga. manglende viden om, at man er omfattet.