

KØNSOPDELT LØNSTATISTIK OG REDEGØRELSE OM LIGE LØN

EVALUERING AF LOVEN



11:48

HELLE HOLT
MONA LARSEN

11:48

KØNSOPDELT LØNSTATISTIK
OG REDEGØRELSE OM LIGE
LØN

EVALUERING AF LOVEN

HELLE HOLT
MONA LARSEN

KØBENHAVN 2011
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

KØNSOPDELT LØNSTATISTIK OG REDEGØRELSE OM LIGE LØN.
EVALUERING AF LOVEN

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Agnete Andersen, Beskæftigelsesministeriet
Mari-Louise Bro Larsen, Beskæftigelsesministeriet
Jette Lykke, Landsorganisationen i Danmark
Lina Pedersen, FTF
Lars Knudsen, Dansk Arbejdsgiverforening
Tue Bjerborg, tidligere Kommunernes Landsforening
Mette Deding, SFI Campbell

ISSN: 1396-1810
e-ISBN: 978-87-7119-074-8

Layout: Hedda Bank
Forsidefoto: Hedda Bank
Netpublikation

© 2011 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.
Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's
publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

	FORORD	5
	RESUMÉ	7
1	SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING	11
	Sammenfatning	14
	Erfaringer fra tre virksomheder	18
	Konklusion og diskussion	19
2	LOV, METODE OG DATA	25
	Loven	26
	Temaer for evalueringen	32
	Data og metode	33
	Opsamling	41

3	OVERHOLDELSE AF LOVEN	43
	Hvor mange virksomheder overholder loven, og hvordan overholdes den?	44
	Hvilke virksomheder overholder loven? En beskrivelse	48
	Hvilke virksomheder overholder loven? En analyse	55
	Hvordan er lønstatistikken udarbejdet, og hvilket lønbegreb er anvendt?	57
4	GØR LOVEN EN FORSKEL?	63
	Er lønstatistikken gjort tilgængelig, og er der enighed om, hvad den viser?	64
	Ny viden, forventet effekt og manglende redskaber?	67
5	BARRIERER I FORHOLD TIL AT OVERHOLDE LOVEN	73
	Hvorfor overholder virksomheder ikke loven?	73
	Hvilke redskaber mangler?	80
6	KØNSOPDELT LØNSTATISTIK BRUGT I PRAKSIS	85
	Lovens betydning	87
	Barrierer i arbejdet med kønsopdelt lønstatistik	92
	Gode råd og manglende redskaber	98
	Opsamling	103
	BILAGSTABELLER	105
	LITTERATUR	109
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2010	111

FORORD

I 2006 vedtog Folketinget lov om ændring af lov om ligeløn til mænd og kvinder: *Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn*. 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 at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik eller at indgå en aftale med medarbejderne om at udarbejde en redegørelse om ligeløn. Formålet med loven er at forbedre synligheden og informationen om mænds og kvinders aflønning på de enkelte virksomheder og dermed styrke ligelønsarbejdet.

Beskæftigelsesministeriet har bedt SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd om at evaluere denne lov.

Evalueringen er primært baseret på en spørgeskemaundersøgelse til ledere og medarbejderrepræsentanter på virksomheder, der ifølge Danmarks Statistik er omfattet af loven. Danmarks Statistik udtrak en stikprøve på 740 virksomheder. Svarprocenten blev 64 pct. for lederne og 61 pct. for medarbejderne.

Ud over spørgeskemaundersøgelsen har vi foretaget enkelte interview på tre virksomheder – en offentlig og to private virksomheder. De takkes alle for deres tid og deres engagement.

Til undersøgelsen har været tilknyttet en følgegruppe, ligesom det færdige manuskript har været læst og kommenteret af afdelingsleder Mette Deding. De takkes alle for gode og konstruktive kommentarer.

Undersøgelsen er udført af seniorforskerne cand.ocean., ph.d. Mona Larsen og cand.scient.pol., ph.d. Helle Holt, der også har været projektleder på undersøgelsen.

Beskæftigelsesministeriet har finansieret undersøgelsen.

København, december 2011

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

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: *Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn*, der blev vedtaget i 2006. Formålet med loven er at forbedre synligheden og informationen om mænds og kvinders aflønning 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 kønsopdelt 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 kønsopdelt lønstatistik eller ligelønsredegørelse.

Af de virksomheder, der har tilvejebragt statistik eller redegørelse, har stort set alle valgt at arbejde med kønsopdelt 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 bibragt 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 Finanssektorens 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 kønsopdelte 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 sektorer 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.

SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING

I 2006 vedtog Folketinget en lov om ændring af lov om ligeløn til mænd og kvinder: *Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn*. 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 at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden en gang om året eller at indgå en aftale med medarbejderne om at udarbejde en redegørelse om ligeløn mindst hvert tredje år. Loven har nu virket siden 2007, og i denne periode har Danmarks Statistik opdateret deres lønstatistikregister tre gange, nemlig i årene 2007, 2008 og 2009.¹ Dette register er blandt andet en forudsætning for den kønsopdelte lønstatistik, der kan rekvireres derfra. Beskæftigelsesministeriet har bedt SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd om at evaluere loven.

Vi har i denne evaluering taget 2009 som udgangspunkt, fordi det er det seneste år, hvorfra der findes løndata i Danmarks Statistik. I 2009 var der ifølge Danmarks Statistik i alt 2.497 virksomheder, der var omfattet af loven. I alt 1.182.902 ansættelsesforhold på disse virksomheder var omfattet af loven. Dette svarer til, at 13 pct. af alle virksomheder

1. Lønstatistikken for 2010 kan rekvireres fra januar 2012.

og ca. 38 pct. af samtlige ansættelsesforhold i lønstatistikken² var omfattet af loven i 2009. På virksomheder omfattet af loven var i gennemsnit 65 pct. af de ansatte omfattet.

Vi har gennemført evalueringen med udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse rettet mod en tilfældig stikprøve af de virksomheder, der ifølge Danmarks Statistik var omfattet af loven i 2009. Danmarks Statistik udtrak en stikprøve på 845 virksomheder. Dataindsamlingen bestod af en webbaseret spørgeskemaundersøgelse med telefonopfølgning. Spørgeskemaet var rettet mod henholdsvis en lederrepræsentant og en medarbejderrepræsentant på 740 af de 845 virksomheder. Svarprocenten blev på 64 pct. for lederne og 61 pct. for medarbejderne.

Ud over spørgeskemaet har vi foretaget enkelte interview på tre virksomheder – en offentlig og to private virksomheder. Disse virksomheder er kendetegnet ved at have arbejdet med kønsopdelt lønstatistik, og interviewene er brugt til at få flere ord og forklaringer på de svar, vi har fået gennem spørgeskemaundersøgelsen. I alt er der interviewet syv personer: ledere, tillidsrepræsentanter og en HR-konsulent.

Fire hovedtemaer har struktureret såvel spørgeskemaet, guiden til de personlige interview, analyser som rapporten:

- Evaluering af loven – hvor mange og hvilke virksomheder overholder loven? (kun spørgeskemadata).
- Lovens betydning for arbejdet med lige løn.
- Barrierer, som virksomhederne oplever i arbejdet med loven.
- Gode råd og redskaber fra de virksomheder, der har brugt kønsopdelt lønstatistik eller redegørelse i diskussionerne om lige løn til kvinder og mænd.

Rapporten er disponeret således, at beskrivelsen af loven, temaer for evalueringen samt data og dataindsamling beskrives i kapitel 2. I kapitlerne 3, 4 og 5 gennemgår vi resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen. I kapitel 6 har vi samlet informationerne fra de kvalitative interview.

2. Lønstatistikken omfatter virksomheder i den offentlige sektor som helhed og virksomheder i den private sektor bortset fra dels landbrug og fiskeri, dels virksomheder med en beskæftigelse svarende til mindre end 10 fuldtidsbeskæftigede.

OM LOVEN

Loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn indeholder flere trin, der alle skal tages, hvis virksomheden skal overholde loven:

- Det påhviler arbejdsgiveren at undersøge, om virksomheden er omfattet af loven.
- Er virksomheden omfattet, skal der vælges mellem enten at udarbejde en redegørelse – dette valg skal ske efter aftale med medarbejderne – eller der kan vælges en årlig kønsopdelt lønstatistik.
- Vælges en redegørelse, skal denne udarbejdes hvert tredje år i samarbejde og dialog med medarbejderne. Ansvaret påhviler arbejdsgiveren.
- Vælges en kønsopdelt lønstatistik, skal statistikken tilvejebringes. Ansvaret påhviler arbejdsgiveren.
- Efter tilvejebringelse af statistikken har virksomheden pligt til via medarbejderrepræsentanterne at høre de ansatte jf. Lov om information og høring af lønmodtagere. Det vil sige, at virksomheden skal give de ansatte mulighed for at udveksle synspunkter og etablere dialog med virksomhedens ledelse på baggrund af den tilvejebragte statistik.

Betingelsen for at have overholdt loven er dermed, at omfattede virksomheder har tilvejebragt en kønsopdelt lønstatistik eller en ligelønsredegørelse, og at der med udgangspunkt i statistikken eller redegørelsen foregår en dialog mellem ledelse og medarbejdere om ligeløn via medarbejderrepræsentanterne eller via SU.

HVEM ER OMFATTET AF LOVEN?

Kriterierne for at være omfattet af loven er, at virksomheden skal have mindst 35 ansatte og derudover mindst 10 af hvert køn inden for samme 6-cifrede DISCO-kode.

En virksomhed er her den selvstændige juridiske enhed, hvilket svarer til CVR-registrets CVR-enheder. Dette indebærer, at private virksomheder og statslige arbejdspladser hver for sig skal overholde loven, hvis de opfylder ovennævnte kriterier, mens det i den kommunale sektor er kommuner og regioner som helhed og ikke enkeltinstitutioner, der er omfattet af loven.

SAMMENFATNING

EN TREDJEDEL HAR TILVEJEBRAGT KØNSOPDELT LØNSTATISTIK ELLER LIGELØNSREDEGØRELSE

Resultatet fra spørgeskemaundersøgelsen viser, at mellem en fjerdedel og en tredjedel af de virksomheder, der i 2009 ifølge Danmarks Statistik er omfattet af loven, har tilvejebragt kønsopdelt lønstatistik eller ligelønsredegørelse.

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

De virksomheder, der har tilvejebragt en kønsopdelt lønstatistik, har typisk selv udarbejdet den. Medarbejderrepræsentanterne har i højere grad kendskab til, at den kønsopdelte lønstatistik findes, hvis den er udarbejdet på virksomheden, end hvis den er udarbejdet ”uden for huset”. Næsten 2 ud af 3 af medarbejderrepræsentanterne mod halvdelen af lederrepræsentanterne anfører således, at virksomheden selv har udarbejdet lønstatistikken. Desuden kan nævnes, at 19 pct. ifølge lederrepræsentanterne får statistikken fra DA, mens 9 pct. får statistikken fra Fælleskommunale Løndata (FLD). De tilsvarende andele for medarbejderrepræsentanterne er hhv. 8 og 4 pct.

FÆRRE HAR HAFT EN DIALOG OM LØNSTATISTIKKEN

Den kønsopdelte lønstatistik er typisk stillet til rådighed for både leder- og medarbejderrepræsentanter. 80 pct. af både leder- og medarbejderrepræsentanter oplever således at være blevet orienteret om den kønsopdelte lønstatistik. Derimod er der kun 42 pct. af medarbejderrepræsentanterne, der anfører, at statistikken er stillet til rådighed for deres kollegaer.

Der er ifølge de adspurgte overvejende enighed mellem ledelse og medarbejdere om, hvad lønstatistikken viser. Næsten 2 ud af 3 af både leder- og medarbejderrepræsentanter mener således, at der er enighed. Der er imidlertid samtidig relativt mange, der ikke ved, om der er enighed. Det gælder således 35 pct. af leder- og 29 pct. af medarbejderrepræsentanterne. Dette tyder på, at der på mindst en tredjedel af de virksomheder, der har tilvejebragt en kønsopdelt lønstatistik, ikke eller kun i meget begrænset omfang har været en dialog om statistikken, hvilket ellers er formålet med loven.

UDBYTTE AF LOVEN

Størstedelen – ca. 85 pct. – af dem, der har tilvejebragt lønstatistik eller redegørelse, mener ikke, at dette arbejde har bidraget med ny viden. Dette udelukker dog ikke, at repræsentanterne via arbejdet har fået bekræftet nogle af de forventninger, de havde på forhånd.

Flere medarbejder- end lederrepræsentanter forventer, at der er en effekt af loven. Den mest fremtrædende forventede effekt er – i tråd med lovens formål – at der sættes fokus på løn til kvinder og mænd, og at dette fokus kan være med til at starte en diskussion om løn.

Der er også 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 relativt flest medarbejderrepræsentanter, er mere gennemsigtighed om løn, lettere adgang til statistikken (internt eller eksternt) og bedre statistik. Ønsket om mere gennemsigtighed kan fx afspejle, at medarbejderrepræsentanterne ikke har tilstrækkeligt kendskab til løndannelsesprocessen eller ikke ved, hvilke løndelevindgående i den opgjorte løn.

BEGRUNDELSER FOR IKKE AT OVERHOLDE LOVEN

Den store gruppe af virksomheder, der ikke overholder loven, angiver typisk som argument, at de enten ikke har hørt om lovkravet, eller at de ikke vidste, at de var omfattet af loven. Det første argument er således anført af op mod halvdelen af såvel leder- som medarbejderrepræsentanterne, mens det andet argument er angivet af cirka hver fjerde. Manglende overholdelse af loven synes omvendt kun i ubetydeligt omfang at kunne tilskrives, at virksomhederne i stedet på anden vis arbejder for at sikre ligeløn mellem kvinder og mænd.

Det viser sig endvidere, at både ledere og medarbejdere på de virksomheder, der ikke overholder loven, typisk mener, at der ikke findes lønforskelle mellem kvinder og mænd på virksomheden. Dette kan også være medvirkende til, at disse virksomheder ikke overholder loven.

HVORDAN FÅR MAN FLERE TIL AT OVERHOLDE LOVEN?

Lettere adgang til statistik (internt eller eksternt) og redskaber til at af-dække kønsopdelingen i jobfunktionerne kan ifølge især medarbejderrepræsentanter, men også lederrepræsentanter, bidrage til, at flere virksomheder vil overholde loven. Det samme gælder, hvis virksomheden bliver

gjort opmærksom på, at den er omfattet af loven, eller hvis især medarbejdere gør opmærksom på, at der er lønforskelle mellem de to køn på virksomheden, der ikke kan forklares.

STORE VIRKSOMHEDER OVERHOLDER LOVEN

Vi har undersøgt, hvilke type virksomheder der typisk overholder loven om kønsopdelt lønstatistik. Det vil her sige, at de har tilvejebragt en kønsopdelt lønstatistik eller en ligelønsredegørelse.

Analyserne viser, at det især er de store virksomheder og dermed også de virksomheder, der har relativt flest stillingsgrupper, som er omfattet af loven, der overholder denne. Sandsynligheden stiger simpelthen med antallet af medarbejdere. En nærliggende forklaring på dette er, at de store virksomheder typisk vil have en HR-afdeling, der netop holder øje med den slags love, og som kan rekvirere eller udarbejde statistikken. Derimod har det ikke nævneværdig betydning, hvor mange af virksomhedens medarbejdere der er omfattet af loven.

Endelig ser det ud til, at store private virksomheder i større udstrækning end store offentlige virksomheder overholder loven.

PERSONALESAMMENSÆTNINGEN HAR BETYDNING

Personalesammensætningen har også betydning for virksomhedens sandsynlighed for at overholde loven.

Virksomheder med en personalegruppe, der primært har en kort eller en mellemlang videregående eller erhvervsfaglig uddannelse, overholder i mindre grad loven end virksomheder, der beskæftiger personer med en lang videregående uddannelse eller slet ingen uddannelse.

En mulig forklaring på dette fænomen kan være, at faggrupperne med uddannelse på ”mellemniveau” anser overenskomsterne for at være så styrende for lønnen, at diskussionerne om lønforskelle ikke opfattes som relevante. Løndannelsen på virksomheder med mange ansatte med hhv. relativt korte og relativt lange uddannelser beror måske i højere grad på individuelt fastsatte lønninger, hvorfor diskussionen måske i højere grad anses som relevant.

Derudover ser det ud til, at virksomheder med mange unge ansatte i mindre grad end virksomheder med mange midaldrende ansatte overholder loven. Dette kan formentlig bl.a. skyldes, at mange unge på en arbejdsplads indikerer stor personaleomsætning, samt at der er tale

om unge med deltidsjob, som arbejder på et område, hvor de ikke forventer at skulle være resten af deres liv. Disse forhold kan vanskeliggøre interessen og muligheden for at overholde loven.

Derimod har køns sammensætningen blandt virksomhedernes medarbejdere tilsyneladende ikke nævneværdig betydning for, om en virksomhed overholder loven.

FORSKELLIGE VIRKSOMHEDER HAR FORSKELLIGE VILKÅR

Det har vist sig, at danske virksomheder har forskellige vilkår i forhold til overholdelse af loven. Det gælder information om lovens eksistens og kriterierne for at være omfattet. Det gælder også, hvor let adgangen til at trække statistikken udefra er for virksomhedernes ledelse, der har til opgave at tilvejebringe statistikken. Alle virksomheder kan dog vælge at udarbejde statistikken selv.

Private virksomheder bliver – hvis de er medlem af enten Dansk Arbejdsgiverforening (DA) eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) – som de eneste årligt gjort opmærksom på lovens eksistens og på kriterierne for at være omfattet. Virksomheder inden for DA-området bliver endvidere gjort opmærksomme på, at de ifølge statistikindberetningerne til DA kan forventes at være omfattet af loven.

Ledelsen på de private virksomheder, der er organiseret i DA eller FA, har typisk direkte adgang til at trække statistikken på virksomhedsniveau.

Ledere på såvel statslige arbejdspladser som i kommuner og regioner som helhed har – ligesom medarbejderne – løbende direkte adgang til en kønsopdelte lønstatistik via hhv. Personalestyrelsens Informationssystem om Løn- og Ansættelsesvilkår (ISOLA) og Fælleskommunale Løndata (FLD). Kommuner og regioner har dog kun adgang til statistikken på aggregeret niveau og ikke på institutionsniveau.

Ledere på de private virksomheder, der ikke er organiseret i DA eller FA, er dem, der synes at have den vanskeligste adgang til at få statistikken udefra. Ledelsen på disse virksomheder kan – som alle andre – få statistikken vederlagsfrit via Danmarks Statistik. Denne adgang til statistikken forekommer imidlertid omstændelig.

De forskellige vilkår har tilsyneladende betydning for, om de enkelte virksomheder overholder loven. En særkørsel viser således, at ikke-organiserede private virksomheder er blandt de virksomheder, der er mindst tilbøjelige til at overholde loven – denne gruppe er således mar-

kant mindre tilbøjelige til at overholde loven end private virksomheder, der er organiseret i DA eller FA (se Larsen, 2011).

ERFARINGER FRA TRE VIRKSOMHEDER

De tre virksomheder, der deltog i interviewdelen af evalueringen, er omfattet af loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn mellem kvinder og mænd. Alle tre virksomheder har valgt én gang om året at have en kønsopdelt lønstatistik oppe som punkt på et SU-møde. Loven har betydet, at man på de tre virksomheder har fået skærpet opmærksomheden omkring løn og eventuelle lønforskelle mellem jobgrupper på et 6-cifret DISCO-kode-niveau.

Derudover er de tre virksomheder kendetegnet ved i det hele taget at arbejde med lige løn til kvinder og mænd.

KRITIK AF KRITERIERNE I LOVEN

De tre virksomheder oplever dog ikke, at loven er uden problemer. På alle tre virksomheder er følgende problemer blevet nævnt:

- DISCO-koderne opleves som vanskelige at arbejde med for især servicevirksomheder og offentlige virksomheder;
- 10/10-kriteriet gør det vanskeligt at finde jobgrupper, der er omfattet af lovkravet, selv på de store virksomheder;
- den tilvejebragte statistik kan være vanskelig at læse, fordi den fx ikke er rensset for anciennitet;
- det er omstændeligt at få statistikken leveret af Danmarks Statistik.

Af punkterne er det strengt taget kun punktet om 10/10-kriteriet, der er en kritik af loven. De virksomheder, der selv laver statistikken, kan frit bruge en anden opdeling end DISCO-koderne og sammenligne lønninger for mænd og kvinder på grupper, der består af mindre end 10 kvinder og 10 mænd. Virksomhederne oplever blot ikke dette som en mulighed.

BARRIERER I DET VIDERE ARBEJDE

De tre virksomheder arbejder generelt med lige løn til kvinder og mænd. I den forbindelse nævner de nogle barrierer, der opstår i det videre arbejde. Medarbejderrepræsentanterne har bl.a. vanskeligt ved at forstå lønstatistikken og de forskellige løndele, der indgår i en løn. Hvordan indgår fx forskellige tillæg og frynsegoder? Ledere og medarbejdere oplever i det hele taget at mangle viden om løndannelse og årsager (legitime og illegitime) til lønforskelle.

Derudover er ledere og medarbejderrepræsentanter i tvivl om, hvordan man kan intervenere i en decentral lønforhandling for at fremme ligeløn, og i forlængelse heraf oplever ledere i store organisationer, at det er vanskeligt at intervenere i afdelingers eller institutioners lønpolitik.

GODE RÅD TIL ANDRE VIRKSOMHEDER

Interviewpersonerne på de tre virksomheder blev bedt om at komme med gode råd til virksomheder, der skal i gang med at arbejde med lige løn til kvinder og mænd. De peger på, at god dokumentation, systematik og opfølgning på eventuelle indsatser er afgørende. Interviewpersonerne har også forskellige forslag til, hvordan man kan lave opfølgninger. Man kan benchmarke mellem afdelinger på lønforskelle, og/eller man kan gøre individuelle lønninger offentligt tilgængelige på arbejdspladsen.

Endelig kan man ansøre lederne til at gøre en særlig indsats ved fx at flytte lønmidler mellem afdelinger på grund af lønforskel mellem kvinder og mænd og/eller gøre nedbringelse af lønforskelle til en del af ledernes resultatkontrakter.

Der er stort set enighed mellem medarbejderrepræsentanterne og ledelsen om, at følgende redskaber ville lette arbejdet med lige løn mellem kvinder og mænd: vejledning til egentlig jobvurdering; forståelig statistik; idékataloger og vejledninger til, hvordan man arbejder med lige løn til kvinder og mænd.

KONKLUSION OG DISKUSSION

KONKLUSION

Vores spørgeskemaundersøgelse viser, at mellem en fjerdedel og en tredjedel af de virksomheder, som ifølge Danmarks Statistik er omfattet af

loven, har tilvejebragt kønsopdelt lønstatistik eller ligelønsredegørelse. Endnu færre ser ud til at have haft en dialog om loven, og den andel, der overholder loven, må derfor samlet betragtes som lille.

Loven har dog på nogle virksomheder den ønskede effekt – nemlig at skabe synlighed og dialog.

De virksomheder, der ikke overholder loven, giver som primære begrundelser, at de ikke kender loven, eller at de ikke vidste, at virksomheden var omfattet. Det kan også være en medvirkende årsag, at størstedelen ikke mener, at der findes lønforskelle mellem kvinder og mænd på deres virksomhed, der ikke kan forklares.

Konklusionen må således være, at loven delvist har haft den ønskede effekt, men det er ikke lykkedes at sprede kendskabet til loven, og selvom virksomhederne er bekendt med loven, ved de ikke, at de er omfattet, eller også mener de ikke, at der er lønforskelle mellem de to køn på deres virksomhed. Derfor er der få virksomheder, der overholder den.

Derudover har evalueringen vist, at forskellige virksomheder har forskellige vilkår i forhold til at overholde loven. Disse forskellige vilkår ser også ud til at have betydning for, om en given virksomhed overholder loven.

DISKUSSION

I forlængelse af konklusionen må det helt oplagte spørgsmål være, hvordan man kan få flere virksomheder til at overholde loven. Vi vil i det følgende tage tre temaer op til diskussion.

For det første mener vi, at det vil være oplagt at se på, om det er muligt at skabe ensartede vilkår for forskellige virksomheder. For det andet tror vi, det er nødvendigt at se på adgangen til statistikken. For det tredje mener vi, det er nødvendigt at se på kriterierne for, hvornår en virksomhed er omfattet af loven. Endelig vil det for det fjerde være en fordel, hvis der er fuld overensstemmelse mellem kriterierne for at være omfattet ifølge hhv. lovteksten og opgørelserne i Danmark Statistiks lønstatistik.

ENSARTEDE VILKÅR

En mulighed er at starte med at ensarte vilkår for forskellige virksomheder. Det ville selvfølgelig først og fremmest skabe ensartethed, men man kunne også forestille sig, at det ville få flere til at overholde loven. En særkørsel viser således, at virksomheder med de vanskeligste vilkår er

dem, der er mindst tilbøjelige til at overholde loven (Larsen, 2011). Ensartede vilkår ville betyde at:

- Alle virksomheder uanset sektor og medlemskab af interesseorganisationer skulle have besked om, hvorvidt de er omfattet af loven.
- Alle virksomheder skulle have lige let adgang til en kønsopdelt lønstatistik.
- Alle ledere og medarbejdere eller eventuelt alle leder- og medarbejderrepræsentanter skulle have adgang til en kønsopdelt lønstatistik. I dag er det kun medarbejdere i den offentlige sektor, der pr. automatik har direkte adgang til en kønsopdelt lønstatistik, som ikke præsenteres af ledelsen.
- Kommunale og regionale institutioner, der i øvrigt lever op til kriterierne, skulle have adgang til kønsopdelt lønstatistik på institutionsniveau og ikke kun på det aggregerede niveau, og det ville give et potentielt bedre udbytte af loven, hvis der også i kommuner og regioner var pligt til at arbejde med loven på institutionsniveau.

ADGANGEN TIL STATISTIKKEN

I forarbejdet til loven var det meget vigtigt for vedtagelsen, at loven ikke pålagde virksomhederne unødvendige byrder. Derfor tilbydes virksomhederne gratis kønsopdelt statistik fra Danmarks Statistik. Adgangen til statistik via Danmarks Statistik opleves dog som omstændeligt. Dertil kommer, at det kan være vanskeligt umiddelbart at bruge statistikken, uanset hvor virksomhederne får deres statistik fra. Virksomhederne opfatter 10/10-kriteriet samt DISCO-koderne som forvirrende, og det ser ud til at være uklart for dem, at de kan vælge dels at anvende andre detaljerede stillingsgrupperinger, dels at foretage sammenligninger på grupper, hvor der ikke er 10 af hvert køn. Det er også virksomhedernes egen opgave at få rensset statistikkerne for fx anciennitet. Der ligger således meget arbejde med statistikkerne på virksomhederne, og hvis denne arbejdsbyrde kunne reduceres, ville flere virksomheder formentlig overholde loven.

KRITERIERNE FOR AT VÆRE OMFATTET AF LOVEN

Det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt, og dette har stor betydning for, hvem der er omfattet af loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn.

På langt de fleste virksomheder vil det være sådan, at de forskellige faggrupper på virksomhederne er domineret af det ene køn. Denne horisontale kønsarbejdsdeling betyder, at det selv på store virksomheder kan være endog meget vanskeligt at finde faggrupper, hvor der er ansat 10 af hvert køn. Omvendt er det sådan, at virksomheder, der kan mønstre sådanne kønsblandede faggrupper, må betragtes som særlige. Endvidere vil disse særlige virksomheder formentlig primært være at finde inden for nyere brancher som fx serviceerhvervene, hvorimod fx traditionelle produktionsvirksomheder vil have vanskeligt ved at finde en faggruppe, hvor der er mindst 10 kvinder og 10 mænd. Serviceerhvervene er imidlertid samtidig de områder, der har vanskeligst ved at genfinde deres jobfunktioner via DISCO-koderne på et 6-cifret niveau. Dette er til gengæld næppe et problem for produktionsvirksomhederne. DISCO-koderne er dog blevet ændret fra 2010 netop for at tage højde for problemer med jobfunktioner inden for særlige brancher. Måske dette vil forbedre brugbarheden af statistikken.

Kriterierne for at være omfattet af loven spænder måske lidt ben for loven, om end den enkelte virksomhed naturligvis kan vælge at sænke kravene til, hvor mange kvinder og mænd der skal være inden for en given faggruppe for, at lønstatistikken udarbejdes. Kriterierne betyder som nævnt i sig selv, at det er et skævt og begrænset udvalg af danske virksomheder, der er omfattet.

Hvis man ønsker, at flere eller blot et mere repræsentativt udvalg af danske virksomheder og jobfunktioner skal være omfattet af loven, er det nødvendigt at se kritisk på 10/10-kriteriet. Det er dog ikke uproblematisk at sænke antallet. På den ene side indeholder opgørelserne i hhv. ISOLA og FLD ganske vist allerede nu oplysningerne om stillingsgrupper, hvis der er mindst 3 ansatte (ISOLA) eller 5 fuldtidsansatte (FLD). På den anden side stiller en sænkning af antallet krav om en ekstra god kvalitet af løndata. Hvis datakvaliteten er for dårlig, vil de kønsopdelte lønstatistikker blive misvisende. En sænkning af antallet kan desuden øge risikoen for at kompromittere den enkelte lønmodtagers ret til ikke at få sine lønoplysninger videregivet til kollegaer m.v.

IKKE FULD OVERENSSTEMMELSE MELLEMLOVTEKSTEN OG DANMARKS
STATISTIKS LØNSTATISTIK

Virksomheder kan henvende sig til Danmarks Statistik for at få oplyst, om de er omfattet af loven. Danmarks Statistik baserer sit svar på opgø-

relserne i sin lønstatistik. Det har imidlertid vist sig, at selvom kriterierne for at være omfattet af loven langt hen ad vejen stemmer overens med opgørelsesmetoderne i Danmarks Statistiks lønstatistik, er der alligevel mindre uoverensstemmelser.

For det første vedrører loven kommuner og regioner som helhed, mens Danmarks Statistiks lønstatistik indeholder oplysninger om alle regionale og nogle kommunale institutioner. Lønstatistikken indeholder således typisk oplysninger for kommuner og regioner på et mere detaljeret niveau end det, loven tilsiger.

For det andet vedrører loven virksomheder, der – baseret på et helårsbillede – har mindst 35 ansatte, mens enheden i Danmarks Statistiks opgørelse er antal ansættelsesforhold i året. Det vil sige, at mens lovens grænse på 35 ansatte handler om, hvor stor virksomhedens medarbejderstab typisk er på et givet tidspunkt i året, indeholder lønstatistikken oplysninger om alle medarbejdere, der har været tilknyttet virksomheden i løbet af året.

Uoverensstemmelserne er især problematiske for små virksomheder, der kan risikere at få oplyst af Danmarks Statistik, at de er omfattet af loven, selvom de reelt ikke er det. Hvis Danmarks Statistiks lønstatistik også i fremtiden skal danne grundlag for at kunne oplyse virksomhederne om, hvorvidt de er omfattet af loven, er der behov for at sikre en endnu højere grad af overensstemmelse mellem lovens kriterier og opgørelserne i lønstatistikken.

LOV, METODE OG DATA

Folketinget vedtog *Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder* den 9. juni 2006 (lov nr. 562) med ikrafttræden den 1. januar 2007. Loven ændrer lov om lige løn til mænd og kvinder ved at tilføje paragraf 5 og 6, der har overskriften: *Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn*. Lovændringen har til formål at forbedre synligheden og informationen om kvinders og mænds aflønning på den enkelte virksomhed og herved styrke arbejdet med ligeløn på virksomhedsniveau.

Lovkravet om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn gælder for virksomheder med mindst 35 ansatte, der samtidig har mindst 10 personer af hvert køn ansat inden for samme arbejdsfunktion (samme 6-cifrede DISCO-kode). Man kan opfylde loven på to forskellige måder:

- Virksomhederne kan hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik til brug for høring og information af de ansatte via lønmodtagerrepræsentanterne.
- Virksomheden kan indgå en aftale med de ansatte om at udarbejde en redegørelse om ligeløn mindst hvert tredje år.

Beskæftigelsesministeriet har bedt SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd om at evaluere loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn.

LOVEN

Formålet med loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn til kvinder og mænd er at forbedre synligheden og informationen om kvinders og mænds aflønning på de enkelte virksomheder. Reglerne skal øge opmærksomheden på, at lige løn til mænd og kvinder er en fælles opgave for ledelse og ansatte.

Målgruppen for loven er virksomheder med mindst 35 ansatte. Denne størrelse er valgt, fordi det af lov om information og høring (lov nr. 303 af 2. maj 2005) fremgår, at lønmodtagerne skal informeres om spørgsmål af væsentlig betydning for deres ansættelse på virksomheder, hvor der er mindst 35 ansatte.

En virksomhed er her den selvstændige juridiske enhed, hvilket svarer til CVR-registrets CVR-enheder. I den offentlige sektor indebærer dette, at de enkelte kommuner og regioner betragtes som én virksomhed. Det vil sige, at loven skal overholdes på kommune- eller regionsniveau, men ikke på fx den enkelte grundskole, det enkelte gymnasium eller det enkelte jobcenter. Omvendt betragtes de enkelte statslige arbejdspladser som virksomheder, der hver for sig skal overholde loven, hvilket har som konsekvens, at forpligtelsen til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik eller en redegørelse ligger hos den enkelte statslige institution.

Ud over mindst 35 ansatte skal virksomheden samtidig have mindst 10 personer af hvert køn ansat inden for samme arbejdsfunktion, det vil sige samme 6-cifrede DISCO-kode. Den såkaldte DISCO-kode³ er valgt som kriterium, fordi virksomhederne bruger DISCO-koderne, når de indberetter lønoplysninger til brug for Danmarks Statistiks lønstatistik. Ved at bruge DISCO-koderne gøres det muligt at sammenligne lønninger for personer med samme arbejdsfunktioner –

3. DISCO er en sekscifret udgave af den internationale fagklassifikation, ISCO (International Standard Classification of Occupations). DISCO er således en klassifikation over arbejdsfunktioner, der anvendes som redskab til at organisere stillinger inden for en organisation, en branche eller et område, i nogle klart definerede grupper (Danmarks Statistik, 2011a).

uanset den formelle titel og uddannelse.⁴ Kravet om, at der på virksomheden skal være ansat mindst 10 mænd og 10 kvinder i arbejdsfunktioner med samme 6-cifrede DISCO-kode, er opstillet af hensyn til den enkelte lønmodtagers anonymitet.⁵

Det er arbejdsgiverens pligt at undersøge, om virksomheden er omfattet af loven. Virksomheder, der opfylder ovennævnte krav, kan enten vælge årligt at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik eller alternativt – efter aftale med de ansatte på virksomheden – vælge at udarbejde en redegørelse. Pligten til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik eller en redegørelse påhviler ligeledes arbejdsgiveren.

Hvis virksomheden vælger at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, kan den vælge selv at udarbejde statistikken eller rekvirere en statistik vederlagsfrit fra Danmarks Statistik.⁶ Dertil kommer, at private virksomheder, der er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening (DA) eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), kan rekvirere statistikken fra deres organisation, mens offentlige virksomheder har adgang til statistikken via henholdsvis Fælleskommunale Løndata, FLD (kommuner og regioner) og Personalestyrelsens Informationssystem om Løn- og Ansættelsesvilkår, ISOLA (staten). Vi vender tilbage til adgangen til disse statistikker nedenfor.

Hvis virksomheden vælger at udarbejde en redegørelse, skal redegørelsen som minimum udarbejdes hvert tredje år, og det skal ske efter aftale med medarbejderne. En redegørelse skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af kvinder og mænd, en angivelse af konkrete handlingsorienterede initiativer samt en beskrivelse af, hvorledes der følges op på initiativer.

Der skal med udgangspunkt i statistik eller redegørelse foregå en dialog mellem ledelse og medarbejdere om ligeløn via medarbejderrepræsentanten eller via SU. Medarbejderrepræsentanter skal have mulighed for at tage selvstændig stilling til statistik eller redegørelse og komme

4. Det er ikke uproblematisk at anvende DISCO-koderne som udgangspunkt for lønsammenligningerne. Vi tager dette emne op i kapitel 6.

5. Brugen af 10/10-kriteriet er heller ikke uproblematisk, hvilket ligeledes diskuteres i kapitel 6.

6. Beskæftigelsesministeriet betaler Danmarks Statistik for at levere statistik til virksomheder, der beder om det. Ifølge Danmarks Statistik rekvirerede 23 virksomheder statistikken for 2007, 37 virksomheder rekvirerede statistikken for 2008, mens 27 virksomheder pr. 10. juni 2011 havde rekvireret statistikken for 2009.

med bemærkninger hertil. Både leder- og medarbejderrepræsentanter skal med andre ord bidrage til at sikre, at loven overholdes.

Opfylder en virksomhed ikke lovkravet, kan arbejdsgiveren straffes med bøde. Enhver vil kunne indgive anmeldelse til politiet, hvis man mener, at en arbejdsgiver ikke overholder loven. Det tilkommer herefter politiet at efterforske og afgøre, om der er grundlag for at rejse sigtelse.

I 2009 var 2.497⁷ virksomheder ifølge Danmarks Statistik omfattet af loven, fordi de opfyldte kravet om at have mindst 35 ansatte og have mindst 10 kvinder og 10 mænd ansat i arbejdsfunktioner med samme 6-cifrede DISCO-kode.⁸ I alt 1.182.902 ansættelsesforhold på disse virksomheder var omfattet af loven. Dette svarer til, at 13 pct. af alle virksomheder og ca. 38 pct. af samtlige ansættelsesforhold i Danmarks Statistiks lønstatistik⁹ var omfattet af loven i 2009. På virksomheder omfattet af loven var i gennemsnit 65 pct. af medarbejderne omfattet, se bilagstabel B2.1. Loven kan dog have indflydelse på flere ansatte, hvis begyndende dialog omkring de omfattede medarbejdere har afsmittende effekt på de faggrupper på de omfattede virksomheder, der ikke er omfattet af loven.

For den private sektor gælder ifølge Danmarks Statistik, at 1.965 virksomheder var omfattet af loven i 2009, svarende til 11 pct. af de private virksomheder i lønstatistikken. Loven omfattede 533.982 private ansættelsesforhold svarende til 34 pct. af samtlige private ansættelsesforhold. Tilsvarende gælder for den offentlige sektor, at 532 institutioner (43 pct. af samtlige offentlige institutioner i lønstatistikken) og 648.920 ansættelsesforhold (43 pct. af samtlige offentligt ansættelsesforhold på

7. Det skal i denne forbindelse bemærkes, at det under behandlingen af lovforslaget forud for lovens indførelse blev undersøgt, hvor mange virksomheder der ville være omfattet af lovkravet. Danmarks Statistik beregnede på basis af oplysninger fra 2005, at det drejede sig om ca. 1.200 private virksomheder med cirka 300.000 ansatte og ca. 700 offentlige virksomheder med ca. 500.000 ansatte. Loven omfattede således ifølge disse beregninger 1.900 virksomheder. Disse beregninger er baseret på den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS), der er en individbaseret statusopgørelse foretaget ultimo november. Dette er en væsentlig årsag til, at tallene her afviger væsentligt fra tallene i teksten, som er baseret på lønstatistikens oplysninger om hele året.

8. Ifølge Danmarks Statistik kan der i princippet være flere virksomheder, der reelt er omfattet af loven. Det skyldes, at virksomheder, der har indberettet invalide DISCO-koder eller alt for lave eller for høje lønninger, bortcensureres fra lønstatistikken og derfor ikke vil kunne indgå blandt dem, som ifølge Danmarks Statistik er omfattet af loven.

9. Lønstatistikken omfatter virksomheder i den offentlige sektor som helhed og virksomheder i den private sektor bortset fra dels landbrug og fiskeri, dels virksomheder med en beskæftigelse svarende til mindre end 10 fuldtidsbeskæftigede.

disse institutioner) var omfattet af loven. Årsagen til, at den offentlige sektor i højere grad end den private er omfattet af loven, er dels, at de offentlige institutioner i gennemsnit har flere ansatte, dels at de offentlige faggrupper er fordelt på færre 6-cifrede DISCO-koder, se også kapitel 6. Sidstnævnte forøger sandsynligheden for, at der findes mindst 10 kvinder og mindst 10 mænd inden for samme 6-cifrede kode.

STATISTIK OG SEKTOR

I forlængelse af ovenstående gennemgang af loven er der fire trin, som virksomhederne skal følge i forhold til loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om ligeløn til kvinder og mænd:

1. Virksomheden skal finde ud af, om den er omfattet af loven – dette påhviler arbejdsgiveren.
2. Virksomheden skal tage stilling til, om den vil udarbejde en redegørelse eller en statistik. Hvis den vælger en redegørelse, skal det aftales med medarbejderne.

Hvis virksomheden beslutter at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik:

3. Statistikken skal tilvejebringes – dette påhviler arbejdsgiveren.
4. Ledelsen skal stille den tilvejebragte statistik til rådighed for medarbejderne via medarbejderrepræsentanter eller via samarbejdsudvalget, og der skal med udgangspunkt i statistikken foregå en dialog mellem ledelse og medarbejdere via medarbejderrepræsentanterne.

I det følgende redegør vi for og diskuterer, hvordan forskellige virksomheder har forskellige vilkår i forhold til punkt 1 og 3. Vi behandler punkt 2 og 4 i kapitel 3 og 4.

På private virksomheder, der er medlem af enten DA eller FA, har ledelsen typisk direkte adgang til at rekvirere en kønsopdelt lønstatistik på virksomhedsniveau derfra.¹⁰ DA og FA sørger i forbindelse med udsendelse af nyhedsbreve desuden for årligt at minde virksomhederne om lovens eksistens og kriterierne for at være omfattet. DA oplyser i

10. Ledelsen kan desuden vælge at give udvalgte medarbejdere adgang til statistikken.

øvrigt, at DA's medlemsorganisationer desuden udsender påmindelser til de HR-ansvarlige på de virksomheder, som ifølge statistikindberetninger til DA kan forventes at være omfattet af loven.

For kommuner og regioner gælder, at ledere – ligesom medarbejdere – løbende har adgang til kønsopdelt lønstatistik via FLD. Lønstatistikken udarbejdes her – i overensstemmelse med loven – på kommune- eller regionsniveau.

Ledere i staten har – igen ligesom medarbejderne – også løbende adgang til kønsopdelt lønstatistik. Det sker via ISOLA, der – ligeledes i overensstemmelse med loven – indeholder statistik for de enkelte statslige arbejdspladser, fx for Arbejdsmarkedsstyrelsen, der hører under Beskæftigelsesministeriet.

For offentlige virksomheder gælder i øvrigt generelt, at de ikke som de organiserede private virksomheder bliver mindet om lovens eksistens og kriterierne for at være omfattet. Det samme gælder de private virksomheder, der ikke er medlem af DA eller FA. Disse virksomheder vil kunne rekvirere deres kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik. De vil også – ligesom alle andre virksomheder – kunne henvende sig til Danmarks Statistik for at få oplyst, om de opfylder kriterierne for at være omfattet af loven.

Danmarks Statistik angiver på sin hjemmeside, hvordan virksomheder får adgang til deres kønsopdelte lønstatistik, se Danmarks Statistik (2011b). Det fremgår, at en række krav skal være opfyldt for, at en virksomhed kan få adgang til sin kønsopdelte lønstatistik. Årsagen er, at Danmarks Statistik er omfattet af krav om at behandle data fortroligt. En person med ledelsesmæssig tilknytning til virksomheden skal således kontakte Danmarks Statistik for at få brugernavn og password, som Danmarks Statistik efterfølgende sender til virksomheden pr. brev. Den pågældende, der kaldes en CVR-administrator, opretter efterfølgende en eller flere lokale administratorer (LA). Adgang for LA kræver, at hver LA har et medarbejdercertifikat (Digital Signatur).¹¹ LA opretter de endelige brugere af ligelønssystemet, hvilket ligeledes sker via den enkelte brugers medarbejdercertifikat. Det er kun brugere, der har adgang til selve ligelønsstatistikken. CVR-administrator, LA og bruger kan være én og samme person, men de forskellige oprettelsestrin skal gennemføres for at sikre størst mulig sikkerhed.

11. Medarbejdercertifikater kan rekvireres hos DanID.

Gennemgangen ovenfor viser, at organiserede private virksomheder som de eneste årligt bliver mindet om lovens eksistens. Private ikke-organiserede virksomheder skiller sig ud ved, at de som de eneste kun har adgang til kønsopdelt lønstatistik udefra via Danmarks Statistik – en adgang, der forekommer omstændelig.

Det står virksomhederne frit for, om de selv vil udarbejde den kønsopdelte lønstatistik, eller om de vil rekvirere den udefra, fx fra DA eller fra FLD. De skitserede forskelle ser imidlertid alligevel ud til at spille en rolle i forhold til, om den enkelte virksomhed overholder loven. En særkørsel foretaget for DA og FA viser således, at ikke-organiserede private virksomheder er blandt de virksomheder, der i markant mindre grad end private virksomheder, der er organiseret i DA eller FA, er tilbøjelige til at overholde loven (Larsen, 2011).

DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

Det skal her indledningsvist præciseres, at en kønsopdelt lønstatistik på virksomhedsniveau baseret på 6-cifrede DISCO-koder ikke kan vise, om der er ligeløn i ligelønslovens forstand, hverken på den enkelte arbejdsplads eller på arbejdsmarkedet som helhed. Ligelønsloven handler således om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Job inden for samme DISCO-kode er ikke nødvendigvis samme arbejde, mens job med forskellig DISCO-kode omvendt kan have samme værdi (Precht, 2010).

Tidligere studier viser, at nogle af de væsentligste årsager til lønforskelle mellem kvinder og mænd er, at de to køn som følge af det kønsopdelte arbejdsmarked laver noget forskelligt (Deding & Larsen, 2008; Larsen, 2010), og at kvindefag systematisk aflønnes lavere end mandefag (Albæk & Thomsen, 2011). Kravene om at skulle udarbejde en kønsopdelt lønstatistik eller en ligelønsredegørelse gør imidlertid heller ikke nogen forskel i forhold til disse kønsforskelle. Det kønsopdelte arbejdsmarked er endvidere medvirkende til, at relativt få virksomheder som nævnt er omfattet af loven. At finde virksomheder, der har 10 personer af hvert køn ansat på samme 6-cifrede DISCO-kode, er ganske vanskeligt, fordi vi i Danmark har et stærkt horisontalt opdelt arbejdsmarked (Holt & Larsen, 2010).

Formålet med loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn til kvinder og mænd er imidlertid at være et dialogredskab,

der kan få ledelse og medarbejdere til at diskutere løn og eventuelle lønforskelle.

Det egentlige arbejde med at skaffe lige løn til kvinder og mænd med samme arbejde eller med arbejde af samme værdi ligger langt ud over denne lovs formål.

TEMAER FOR EVALUERINGEN

Et helt centralt tema i denne evaluering er i sagens natur, om de omfattede virksomheder udarbejder kønsopdelt lønstatistik eller ligelønsredegørelse. Det står eksplicit i lovtæksten, at det er arbejdsgiverens pligt at få udarbejdet en statistik eller aftale med medarbejderne, og at der udarbejdes en redegørelse om løn, men det kræver selvsagt, at arbejdsgiveren er opmærksom på, at der findes en sådan lov, og at virksomheden er omfattet af loven. I denne forbindelse undersøger vi også, om det er virksomheder med bestemte karakteristika, fx virksomheder fra bestemte sektorer eller brancher eller med en bestemt personalesammensætning, der er mest tilbøjelige til at udarbejde lønstatistik eller redegørelse. Derudover er det interessant at undersøge, om den enkelte virksomhed har valgt at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik eller en redegørelse som udgangspunkt for diskussionen om lige løn til kvinder og mænd på virksomheden. Endelig hører det også med til dette tema at spørge til, hvordan virksomhederne har fået udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik. Har de benyttet sig af tilbuddet fra Danmarks Statistik, hentet den hos egen arbejdsgiverorganisation, eller har de selv udarbejdet en statistik?

Det andet tema vedrører, hvad de virksomheder, der laver lønstatistik eller redegørelse, gør med materialet. Formålet med loven har jf. bemærkningerne til lovforslaget været ”at øge opmærksomheden og intensivere arbejdet med at reducere eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder” og videre, ”at forbuddet mod forskelsbehandling ikke har vist sig tilstrækkeligt til at fjerne lønforskellene mellem kvinder og mænd”. Hensigten med loven er at skaffe et statistisk grundlag, så ledelse og medarbejdere i samarbejde kan arbejde hen imod lige løn. For at sikre, at medarbejderne inddrages og informeres om lønforholdene, skal arbejdet forankres i samarbejdsudvalg eller tilsvarende fora. Spørgsmålet er derfor bl.a., i hvor høj grad lønstatistikken og redegørelsen fungerer som et redskab til dialog mellem ledelse og medarbejdere. Vi undersøger

derfor, om lønstatistikken er stillet til rådighed for leder- og medarbejderrepræsentanterne og for de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen, og om den i givet fald er stillet til rådighed via samarbejdsudvalget eller andet.¹² Endvidere ser vi på, om ledelse og medarbejdere er enige om, hvad lønstatistikken viser. Vi undersøger også, om lønstatistik og redegørelse har bidraget med ny viden, og hvilken viden der i givet fald er tale om. Endelig belyser vi, hvilken effekt de adspurgte forventer, at lønstatistik og redegørelse vil have for arbejdet med ligeløn på virksomheden, og hvilke redskaber der mangler i denne forbindelse.

Det tredje tema i evalueringen skal bidrage med viden om barrierer i forhold til overholdelse af loven. Hvorfor arbejder de virksomheder, der ifølge Danmarks Statistik er omfattet af loven, ikke med kønsopdelt lønstatistik eller ligelønsredegørelse, og er der noget, der kan få dem til at gøre det? Desuden hører det med til dette tema at undersøge, i hvilket omfang der i denne gruppe af virksomheder arbejdes med lønforskelle mellem de to køn på anden måde. Endelig undersøger vi, om virksomhederne mangler redskaber i forhold til at kunne overholde loven.

DATA OG METODE

Vi har valgt primært at bruge et spørgeskema til at evaluere loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn. Spørgeskemaoplysningerne er blevet koblet med registeroplysninger om virksomhederne og deres ansatte. Derudover supplerer vi spørgeskemaundersøgelsen med interview på virksomheder, der har arbejdet med kønsopdelt lønstatistik.

SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

I forbindelse med udvælgelse af virksomheder til spørgeskemaundersøgelsen har vi valgt at tage udgangspunkt i virksomheder, der – ifølge Danmarks Statistik – var omfattet af loven i 2009. Året 2009 er for det første valgt, fordi det er det seneste år, hvorfra der foreligger løndata i Danmarks Statistiks lønstatistik. For det andet er 2009 valgt, fordi virk-

12. Vi har desværre for få observationer til at belyse dette emne for de virksomheder, der har lavet ligelønsredegørelse.

somheder, der var omfattet af loven dette år, potentielt kan have været omfattet af loven i alle tre år siden lovens indførelse og derfor kan have opfyldt loven ved at have udarbejdet en ligelønsredegørelse. En sådan redegørelse skal således som nævnt laves mindst hvert tredje år.

Ud af populationen på 2.497 virksomheder, der ifølge Danmarks Statistik var omfattet af loven i 2009, udtog Danmarks Statistik en tilfældig stikprøve på 845 virksomheder. Forud for hovedundersøgelsen gennemførte Danmarks Statistik en pilotundersøgelse med deltagelse af 36 leder- og medarbejderrepræsentanter. Desuden gennemførte de en såkaldt canvasundersøgelse, hvor de indsamlede kontaktinformation om de personer i virksomheden, som skulle udfylde spørgeskemaet. På baggrund af canvasundersøgelsen blev 42 virksomheder udeladt, fordi de var gået konkurs eller var under afvikling, fordi de ikke var relevante, eller fordi det ikke var muligt at finde et telefonnummer på dem. Blandt de resterende 803 virksomheder nægtede 63 at deltage i undersøgelsen. De tilbageværende 740 virksomheder blev kontaktet med henblik på besvarelse af vores spørgeskema. Af bilagstabel B2.1 fremgår, hvad der karakteriserer hhv. de virksomheder, der er omfattet af loven, og de virksomheder, der blev bedt om at besvare vores spørgeskema. Ved at sammenligne karakteristika ved de omfattede virksomheder, der er udtrukket til undersøgelsen, med karakteristika ved alle virksomheder, der er omfattet af loven, finder vi, at de udtrukne virksomheders fordeling svarer fint til populationens fordeling, se bilagstabel B2.1.

Danmarks Statistik gennemførte spørgeskemaundersøgelsen som en webbaseret undersøgelse, der blev fulgt op med telefoninterview med dem, der ikke besvarede spørgeskemaet. Undersøgelsen blev gennemført i marts-april 2011. Af samtlige besvarelser blev 53 pct. opnået via web.

I loven vægtes inddragelsen af medarbejderne og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere meget højt. Det var derfor oplagt, at interviewpersonerne så vidt som muligt skulle omfatte både en lederrepræsentant og en medarbejderrepræsentant på hver af de virksomheder, der indgik i undersøgelsen. Som udgangspunkt blev der spurgt efter formand og næstformand i SU/MED-udvalget.¹³ Svarprocenten blev på cirka 64 pct. for lederne og cirka 61 pct. for medarbejderrepræsentanter-

13. Det viste sig undervejs, at ikke alle de kontaktede virksomheder havde et SU/MED-udvalg. Vi tager dette emne op sidst i kapitlet.

ne, hvilket er forholdsvis højt, når udgangspunktet er en webbaseret spørgeskemaundersøgelse. Det er ligeledes en høj svarprocent, når vi ser på, hvor mange af de 740 virksomheder der blev kontaktet med henblik på besvarelse af spørgeskemaet, som indgår i undersøgelsen, med besvarelser fra enten en leder- eller en medarbejderrepræsentant eller begge dele. 630 virksomheder indgår således i undersøgelsen, svarende til 85 pct. af de kontaktede. På de medvirkende 630 virksomheder er 59 pct. repræsenteret med besvarelser for både leder- og medarbejderrepræsentant, på 22 pct. af virksomhederne er det kun lederrepræsentanten, der har besvaret skemaet, mens kun medarbejderrepræsentanten har besvaret skemaet på de resterende 19 pct. af virksomhederne.

Vi har set på, om de virksomheder, der – via leder- og/eller medarbejderrepræsentanternes besvarelser – indgår i undersøgelsen, adskiller sig fra de omfattede virksomheder, der ikke indgår. Virksomheder, der ikke indgår, omfatter her både de virksomheder, der ikke blev udtrukket til undersøgelsen, og de virksomheder, som er udtrukket, men som ikke har besvaret spørgeskemaet. Det viser sig, at der er mindre forskelle mellem de to grupper, bl.a. at repræsentanter fra den statslige sektor og fra branchen ”tjenesteydelser” er lidt overrepræsenterede blandt dem, der har besvaret skemaet, mens repræsentanter fra branchen ”en gros, detail, transport, hotel, restauration” er lidt underrepræsenterede i denne gruppe, se bilagstabel B2.2. De relativt små forskelle mellem de to grupper betyder, at vi mener, at leder- og medarbejderrepræsentanternes besvarelser kan betragtes som repræsentative – især set i lyset af de relativt høje svarprocenter.

VIRKSOMHEDSINTERVIEW

Vi har valgt at supplere spørgeskemaundersøgelsen med enkelte interview med repræsentanter fra virksomheder, der er omfattet af loven, og som har valgt at opfylde loven ved at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik og gøre den til genstand for en diskussion på samarbejdsudvalgsmøder.

Interviewene giver nogle konkrete eksempler på, hvordan man på en virksomhed og i et SU/MED-udvalg bruger den kønsopdelte lønstatistik som udgangspunkt for en fælles diskussion om løn og eventuelle lønforskelle.

Interviewene giver også eksempler på oplevede barrierer, der er direkte knyttet til den kønsopdelte lønstatistik, samt vanskeligheder, der

mere er knyttet til det generelle arbejde med ligeløn. Endelig bidrager interviewene med eksempler på, hvad virksomhederne finder kritisabelt ved selve loven, samt hvilke gode råd virksomhederne vil give til andre virksomheder med hensyn til den kønsopdelte lønstatistik og arbejdet med lige løn i det hele taget. Endelig kommer interviewpersonerne med bud på, hvilke redskaber de mangler i forhold til dette arbejde.

Interviewene er bygget op om samme temaer som spørgeskemaet, men her er det blot muligt at stille uddybende spørgsmål og få uddybende svar. Følgende temaer er berørt i interviewene:

- Lovens betydning for arbejdet med lige løn til kvinder og mænd. Under dette tema gemmer der sig både de gode erfaringer, men også nogle mere kritiske holdninger til loven.
- Barrierer i arbejdet med den kønsopdelte lønstatistik og barrierer i arbejdet med lige løn i det hele taget.
- Gode råd fra de interviewede til virksomheder, der ønsker at gå i gang med arbejdet med lige løn.

Tre virksomheder har bidraget til denne del af undersøgelsen. De tre virksomheder er valgt, fordi de er kendt for generelt at interessere sig for kønsligestilling, hvilket gør dem til eksemplariske cases (Flyvbjerg, 2001). Dette betyder, at de problemer og barrierer, disse virksomheder måtte opleve, givetvis også vil optræde på virksomheder, der ikke er vant til at arbejde med kønsligestilling. Virksomheder, der ikke har erfaringer med at arbejde med kønsligestilling, vil derudover formentlig opleve andre former for barrierer.

Det drejer sig om to private virksomheder og en offentlig virksomhed. Både virksomheder og interviewpersoner er anonyme. Der er foretaget i alt syv interview med ledere og tillidsrepræsentanter.

EVALUERING AF DATAINDSAMLINGEN

Dataindsamlingen har ikke været uden problemer. Det har været vanskeligt at konstruere et skema, der evaluerede loven, og ikke alt andet arbejde en virksomhed måtte lave vedrørende ligestilling. Men derudover har det ikke været helt enkelt at finde de rette interviewpersoner, at bestemme, hvilke virksomheder der er omfattet af loven, at spørge til en lov, som få tilsyneladende kender eksistensen af m.v.

Nedenfor gennemgår vi de opståede problemer.

DE RETTE INTERVIEWPERSONER?

Loven lægger op til, at den kønsopdelte lønstatistik – fordi den skal betragtes som et redskab til diskussion og samarbejde om lønforskelle – skal forelægges et samarbejdsforum. SU er her det oplagte valg. Vi bad derfor Danmarks Statistik om at kontakte formand og næstformand i SU på de udvalgte virksomheder. Det viste sig at være vanskeligere end forventet.

For det første havde flere af de kontaktede virksomheder ikke nedsat et SU. I disse tilfælde blev Danmarks Statistiks interviewere bedt om at spørge efter en medarbejderrepræsentant for den største faggruppe samt den øverste chef.

For det andet var problemet, at uanset hvilken sluse interviewerne kom igennem på de udvalgte virksomheder, blev de ofte stillet om til HR- eller personaleafdelingen. Det har således flere steder været vanskeligt for interviewerne at komme igennem til de rigtige personer, fordi nogle både i ”receptionen” og blandt de ”rigtige” interviewpersoner forbandt lønstatistik med noget, der laves i HR-afdelingen.

For det tredje blev processen med at finde interviewpersoner vanskeliggjort, fordi rigtig mange af de kontaktede virksomheder simpelthen ikke kendte til loven og derfor ikke forstod henvendelsen. Dette fremgår dels af interviewpersonernes åbne besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen, dels af interviewerens erfaringer med at telefoninterviewe.

TABEL 2.1

Lederrepræsentanter, der har besvaret spørgeskemaet, fordelt på stilling.

Procent.

Lederrepræsentant	Andel
Topleder	47,4
Mellemlider	13,5
HR-leder	28,5
Anden leder	4,9
Andet	5,8
Antal observationer	513

På trods af ovenstående problemer viser det sig, at det i langt de fleste tilfælde tilsyneladende er relevante personer, der har besvaret spørgeskemaet. For lederrepræsentanternes vedkommende angiver 94 pct. således, at de har en lederfunktion, mens 85 pct. af medarbejderrepræsentanterne anfører, at de har en funktion som repræsentant for medarbejder-

ne, se tabel 2.1 og 2.2. Interviewernes ihærdige indsats med at finde de rette interviewpersoner ser således ud til at have båret frugt.

TABEL 2.2

Medarbejderrepræsentanter, der har besvaret spørgeskemaet, fordelt på stilling. Procent.

Medarbejderrepræsentant	Andel
Fællestillidsrepræsentant	23,5
Tillidsrepræsentant for faggruppe	40,0
Anden type repræsentant	21,2
Andet	10,8
Ved ikke	4,5
Antal observationer	490

DE RETTE VIRKSOMHEDER?

Spørgsmålet er også, om vi i spørgeskemaundersøgelsen har fat i de rette virksomheder, altså virksomheder, der er omfattet af loven. Udvælgelsen af virksomheder er som nævnt sket med udgangspunkt i Danmarks Statistiks lønstatistik. Der er langt hen ad vejen overensstemmelse mellem lovens kriterier og enhederne i lønstatistikken. På to punkter er der imidlertid ikke fuld overensstemmelse. Dette gælder i forbindelse med kriterierne om, at:

- der skal – baseret på et helårsbillede – være mindst 35 ansatte på virksomheden for, at den kan være omfattet af loven.
- loven omfatter kommuner og regioner som helhed.

Problematikken omkring de *35 ansatte* handler om, at Danmarks Statistiks oplysninger om antal ansættelsesforhold omfatter alle ansættelsesforhold i året uanset længden af ansættelsesforholdet. Dette indebærer, at en virksomhed med stor personaleomsætning, der typisk på et givet tidspunkt i året fx har 30 ansatte, ifølge statistikken kan have mindst 35 ansatte og dermed potentielt indgå blandt dem, der ifølge Danmarks Statistik er omfattet af loven. Dertil kommer, at en ansat, der har flere ansættelser i året på samme virksomhed, vil indgå flere gange i lønstatistikken for virksomheden. Det samme sker, hvis en ansat skifter ansættelsesforhold på virksomheden i løbet af året. Endelig vil en virksomheds skift af

lønsystem i løbet af året betyde, at det samlede antal ansættelsesforhold i statistikken vil svare til summen af ansættelsesforhold før og efter skiftet.

Usikkerheden om, hvorvidt lovens kriterium omkring de 35 ansatte er opfyldt, kan betyde, at nogle af de virksomheder, der er udtrykt til vores undersøgelse som værende omfattet af loven, reelt ikke er det. Dette er typisk ikke et problem for de store virksomheder, men derimod for de virksomheder, som ifølge statistikken ligger tæt på grænsen på de 35 ansatte. For at få et billede af, hvad Danmarks Statistiks opgørelsesmetode betyder for vores beregning af, hvor mange virksomheder der udarbejder statistik eller redegørelse, undersøger vi derfor i kapitel 3, i hvor høj grad denne opgørelse ændrer sig, når vi frasorterer de mindste virksomheder i beregningen.

I forlængelse af ovenstående kan der formentlig opstå tilfælde, hvor det bliver vanskeligt objektivt at afgøre, om en virksomhed er omfattet af loven eller ej. Dertil kommer, at usikkerheden omkring de 35 ansatte kan betyde, at mindre virksomheder, der henvender sig til Danmarks Statistik for at få oplyst, om de er omfattet af loven, ikke nødvendigvis får et korrekt svar, altså et svar, der er i overensstemmelse med lovtæksten.

Problematikken omkring *kommuner og regioner* handler om, at loven vedrører kommuner og regioner som helhed, mens Danmarks Statistiks lønstatistik indeholder regionale og nogle kommunale arbejdspladser. Ifølge Danmarks Statistik indgår regionale arbejdspladser således hver for sig i statistikken, mens det på det kommunale område er forskelligt, om en kommune indgår i lønstatistikken som et samlet hele eller med et antal kommunale institutioner. Dette afhænger af, om kommunen har ét eller flere CVR-numre. Det kan ligeledes skyldes, at der ikke kan findes match mellem det af kommunen indberettede se-nummer/produktionsenhedsnummer (p-nummer) og CVR-nummeret i erhvervsregisteret.

Når vi evaluerer loven med udgangspunkt i data fra Danmarks Statistik, der er baseret på CVR-numre, har vi således det problem for den kommunale og regionale sektor,¹⁴ at vi i nogle tilfælde gennemfører evalueringen på et mere detaljeret niveau end det, loven tilsiger. Proble-

14. Den kommunale og regionale sektor indgår samlet som "den kommunale sektor" i Danmarks Statistiks lønstatistik. Vi har ikke – med de data, vi her har til rådighed – mulighed for at skelne mellem kommuner og regioner.

matikken indebærer, at denne evaluering for kommuners og regioners vedkommende skal tages med forbehold, fordi vi i en række tilfælde ikke har fat i de relevante enheder. Den kommunale/regionale problematik har derimod ikke nævneværdig betydning for den samlede evaluering, fordi observationer for denne sektor kun udgør 6-7 pct. af det samlede datamateriale.

DEN UKENDTE LOV

De virksomheder, der i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen gik ind i diskussioner af, om de var omfattet af loven i 2009, vidste, at der findes en lov om kønsopdelt lønstatistik. De mente blot ikke, at de var omfattet af denne lov. Der er imidlertid ifølge vores undersøgelse en større gruppe af virksomheder, der slet ikke kender til loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn til kvinder og mænd.

Private virksomheder, der er medlem af DA eller FA, bliver som nævnt mindet om lovens eksistens. Der er imidlertid ingen instanser, der oplyser de øvrige virksomheder om loven. Som det står i bemærkningerne til lovforslaget, så påhviler det alene arbejdsgiveren at være opmærksom på, om virksomheden er omfattet af loven, men det er nærliggende, at lønmodtagerrepræsentanterne rejser spørgsmålet i SU, hvis de mener, at virksomheden er omfattet. I store virksomheder vil dette ansvar typisk være uddelegeret til en HR-afdeling, og de vil også sikre, at statistikken bliver lavet.

I overensstemmelse med ovenstående var der både blandt private og offentlige interviewpersoner en bekymring over, at de tilsyneladende var omfattet af en lov, som de ikke kendte, og som de derfor tilsyneladende overtrådte. Det faktum, at denne undersøgelse er blevet præsenteret som en lovevaluering, har måske fået nogle interviewpersoner til at pynte på deres kendskab til loven, men det er ikke interviewernes overvejende indtryk. Tværtimod har interviewpersonerne i de fleste tilfælde virket ægte overraskede og ærlige omkring det manglende kendskab.

Denne evaluering af loven har til gengæld haft den positive effekt, at der er virksomheder, der er blevet gjort opmærksom på lovens eksistens og derfor vil tage handsken op. Evalueringen har således virket som en mindre oplysningskampagne.

OPSAMLING

Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder trådte i kraft den 1. januar 2007. Formålet med loven er at forbedre synligheden af og informationen om kvinders og mænds aflønning på de enkelte virksomheder.

Virksomheder, der er omfattet af loven, skal enten udarbejde en kønsopdelt lønstatistik eller en ligelønsredegørelse, der skal fungere som redskab til dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Loven gælder for virksomheder med mindst 35 ansatte, der samtidig har mindst 10 personer af hvert køn ansat inden for samme arbejdsfunktion (samme 6-cifrede DISCO-kode). Private og statslige arbejdspladser, der opfylder disse krav, er omfattet af loven. Det samme gælder hhv. kommuner og regioner som helhed. 13 pct. af alle virksomheder og ca. 38 pct. af samtlige ansættelsesforhold i lønstatistikken var omfattet af loven i 2009. På virksomheder omfattet af loven var i gennemsnit 65 pct. af de ansatte omfattet.

Forskellige virksomheder har forskellige vilkår, når det gælder om at finde ud af dels, om virksomheden er omfattet af loven, dels hvor lettilgængelig en kønsopdelt lønstatistik er for hhv. ledere og medarbejdere. Dette har betydning for de enkelte virksomheders mulighed for at opfylde loven.

Vores evaluering af loven sker primært med udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse, der suppleres med interview på tre virksomheder, der har arbejdet med kønsopdelt lønstatistik. Interview er gennemført med enkelte ledere og medarbejdere på de tre virksomheder.

Spørgeskemaundersøgelsen tager udgangspunkt i virksomheder, der ifølge Danmarks Statistiks lønstatistik var omfattet af loven i 2009. Vi mener, at de indsamlede besvarelser kan betragtes som repræsentative.

Der er generelt stor overensstemmelse mellem opgørelsesmetoderne i Danmarks Statistik lønstatistik og kriterierne for at være omfattet af loven. Der er imidlertid uoverensstemmelse på to punkter. Uoverensstemmelserne indebærer i forhold til denne undersøgelse dels, at mindre virksomheder kan være udtrukket til undersøgelsen, selvom de ikke er omfattet af loven, dels at resultater for kommuners og regioners vedkommende skal tages med forbehold, fordi vi i en række tilfælde ikke har fat i de relevante enheder.

OVERHOLDELSE AF LOVEN

I dette og de to efterfølgende kapitler tager vi udgangspunkt i de virksomheder, der ifølge Danmarks Statistik var omfattet af loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn i 2009, som indgår i stikprøven, og som har besvaret spørgeskemaet. Formålet med dette kapitel er for det første at undersøge, om disse virksomheder overholder loven, og hvordan loven i givet fald overholdes. For det andet er formålet at undersøge, om der er særlige karakteristika ved de virksomheder, der overholder loven, sammenlignet med dem, der ikke overholder den. For det tredje er formålet at få et indblik i, hvordan de af virksomhederne, der arbejder med kønsopdelt lønstatistik, i praksis får statistikken udarbejdet, og hvilket lønbegreb der anvendes i denne forbindelse.

For at overholde loven skal omfattede virksomheder tilvejebringe en kønsopdelt lønstatistik (hvert år) eller en ligelønsredegørelse (mindst hvert tredje år), og der skal med udgangspunkt i statistikken eller redegørelsen foregå en dialog mellem ledelse og medarbejdere om ligeløn via medarbejderrepræsentanterne, jf. kapitel 2. Vi betegner i dette kapitel loven som overholdt, hvis en virksomhed ifølge leder- eller medarbejderrepræsentant har udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik eller har indgået en aftale med medarbejderne om udarbejdelse af en redegørelse om ligeløn. Dette er imidlertid ikke tilstrækkeligt til at kunne sige, at loven som helhed i juridisk forstand er overholdt. I kapitel 4 vender vi tilbage til,

om lønstatistikken er til rådighed for leder- og medarbejderrepræsentanter, samt om den fungerer som et redskab til dialog mellem ledelse og medarbejdere.¹⁵

HVOR MANGE VIRKSOMHEDER OVERHOLDER LOVEN, OG HVORDAN OVERHOLDES DEN?

Vi har spurgt både leder- og medarbejderrepræsentanter om, hvordan deres virksomhed har opfyldt lovkrauet. Svarmulighederne var:

- Virksomheden har udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik, således at det er muligt at sammenligne kvinders og mænds løn inden for samme stilling.
- Virksomheden har indgået en aftale med medarbejderne om udarbejdelse af en redegørelse om ligeløn.
- Virksomheden har endnu ikke opfyldt lovkrauet.
- Ved ikke.

Vi har valgt at betragte ”ved ikke”-besvarelser som udtryk for, at loven ikke er overholdt.¹⁶ Dette valg skal ses i lyset af, at det, hvis leder- og medarbejderrepræsentant end ikke har hørt om, at der er udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik eller en ligelønsredegørelse, efter vores opfattelse tyder på, at loven ikke er overholdt.

Besvarelserne i spørgeskemaundersøgelsen viser, at kun mellem en fjerdedel og en tredjedel af de virksomheder, der ifølge Danmarks Statistik var omfattet af loven i 2009, angiver, at de har udarbejdet kønsopdelt lønstatistik eller ligelønsredegørelse, se figur 3.1 og 3.2. Baseret på tilbagemeldingen fra lederrepræsentanterne drejer dette sig om 35 pct. af virksomhederne, mens det af svarene fra medarbejderrepræsentanterne tyder på, at det drejer sig om endnu færre, nemlig 24 pct. At der er store andele, der tilsyneladende ikke overholder loven, kan fx afspejle, at der ikke er den store interesse blandt leder- og/eller medarbejderrepræsen-

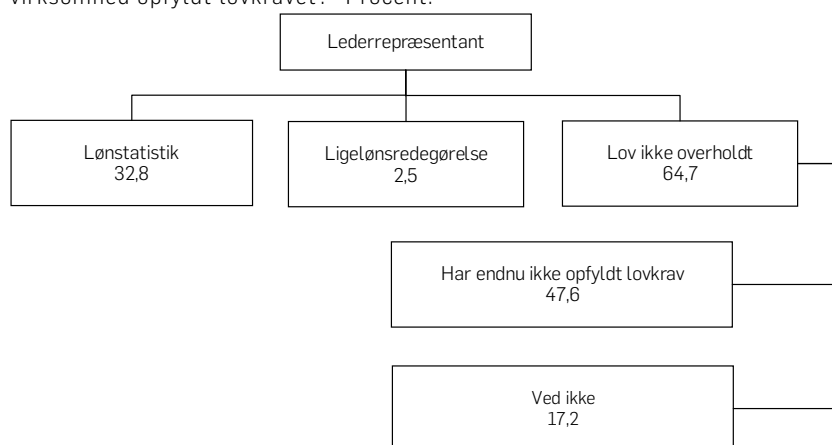
15. Vi har for få observationer til at kunne sige noget repræsentativt om de virksomheder, der laver ligelønsredegørelse.

16. Interviewpersonerne fik oplyst dette i spørgeskemaet. Der stod således: ”Hvis du ikke ved, om din virksomhed har udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik eller en redegørelse om lige løn, tyder det på, at din virksomhed ikke har opfyldt loven”.

tanterne i forhold til at bidrage til at sikre, at der foregår en dialog om lige løn på virksomheden, eller at især medarbejderrepræsentanterne simpelthen ikke kender loven og derfor ikke ved, at de kan anvende loven som argument for at få igangsat dialogen. Vi vender tilbage til årsagerne til ikke at overholde loven i kapitel 5. Da medarbejderrepræsentanten ifølge loven skal bidrage til at sikre, at loven overholdes, jf. kapitel 2, kan den manglende overholdelse af loven ikke udelukkende tilskrives ledelsen.

FIGUR 3.1

Lederrepræsentanters besvarelse af spørgsmålet: "På hvilken måde har jeres virksomhed opfyldt lovkravet?" Procent.



Anm.: Baseret på 513 observationer.

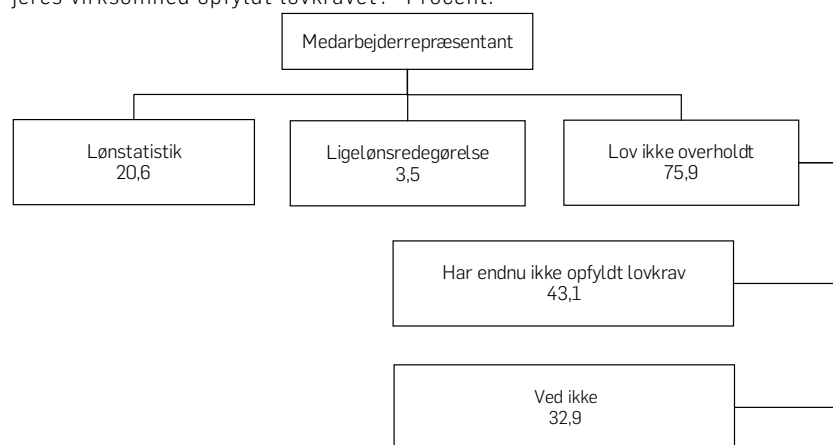
Med det formål at se nærmere på, hvor valide resultaterne er, har vi undersøgt, i hvor høj grad der er overensstemmelse mellem leder- og medarbejderrepræsentanters besvarelse på den enkelte virksomhed. Med udgangspunkt i de virksomheder, hvor både leder- og medarbejderrepræsentant har besvaret spørgeskemaet,¹⁷ viser det sig, at de to repræsentanter i de fleste tilfælde er enige om, hvorvidt virksomheden overholder loven. Dette gælder således 2 ud af 3 af disse virksomheder, dvs. at resultaterne ser ud til at være ret pålidelige. På de resterende virksomheder, hvor de to repræsentanters besvarelser ikke stemmer overens, gælder det

17. Disse virksomheder udgør 59 pct. af de virksomheder, der indgår i undersøgelsen, se kapitel 2.

i 3 ud af 4 tilfælde, at kun lederrepræsentanten anfører, at loven er overholdt. Når medarbejderrepræsentanten i disse tilfælde tilsyneladende ikke har viden om, at der er udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik eller en redegørelse, er det formentlig udtryk for, at loven reelt ikke er overholdt på disse virksomheder. Overholdelse af loven forudsætter således, at medarbejderrepræsentanten kender til, at der foreligger en kønsopdelt lønstatistik eller en redegørelse. En anden forklaring kan ganske vist være, at medarbejderrepræsentanten har interesseret sig så lidt for ligeløn mellem mænd og kvinder, at vedkommende ikke erindrer at have hørt om fx en tilvebragt kønsopdelt lønstatistik. Imidlertid har der i så fald næppe været en dialog med ledelsen om statistikken, hvilket også er et af kravene for at overholde loven.

FIGUR 3.2

Medarbejderrepræsentanters besvarelse af spørgsmålet: "På hvilken måde har jeres virksomhed opfyldt lovkravet?" Procent.



Anm.: Baseret på 490 observationer.

En af årsagerne til, at flere leder- end medarbejderrepræsentanter anfører, at loven overholdes, kan være, at medarbejderrepræsentanterne ikke altid inddrages, når den kønsopdelte lønstatistik eller ligelønsredegørelsen skal udarbejdes eller diskuteres, og derfor ikke har kendskab hertil. Der er således flere medarbejder- end lederrepræsentanter, der svarer "ved ikke" på spørgsmålet om, hvordan deres virksomhed har opfyldt lovkravet. Dette drejer sig om cirka hver tredje af medarbejderrepræsen-

tanterne mod cirka hver sjette af lederrepræsentanterne, se figur 3.1 og 3.2.

En anden årsag kan være, at lederne i højere grad end medarbejderne er optaget af at signalere, at loven overholdes, fordi dette er arbejdsgiverens ansvar. I givet fald kan der være nogle ledere, der angiver, at virksomheden har overholdt loven, selvom det rent faktisk ikke er tilfældet.

Det viser sig endvidere, at på 4 ud af 5 af de virksomheder, hvor kun leder- eller medarbejderrepræsentant har besvaret spørgeskemaet, er loven ikke overholdt. Dette kan indikere, at de adspurgte er mere tilbøjelige til at besvare skemaet, når virksomheden har overholdt loven. En endnu højere svarprocent ville i så fald have ført til en mindre beregnet andel virksomheder, der overholder loven.

Blandt de virksomheder, der overholder loven, laver langt størstedelen kønsopdelt lønstatistik. Ifølge lederrepræsentanterne er det 35 pct. af virksomhederne, der overholder loven. De 33 pct. laver kønsopdelt lønstatistik, mens mindre end 3 pct. laver en ligelønsredegørelse. Ifølge medarbejderrepræsentanterne er det 24 pct. af virksomhederne, der overholder loven. De knap 21 pct. opfylder loven ved at lave en kønsopdelt statistik, mens knap 4 pct. laver ligelønsredegørelse. Der er således ifølge medarbejderrepræsentanterne lidt flere, der laver ligelønsredegørelse, end der er ifølge lederrepræsentanterne. Omvendt er der markant flere, der laver kønsopdelt lønstatistik ifølge lederrepræsentanterne sammenlignet med medarbejderrepræsentanternes udsagn. En mulig forklaring på de forskellige tilbagemeldinger fra de to grupper kan være, at de afspejler, i hvor høj grad grupperne indgår i arbejdet, når hhv. statistik og redegørelse udarbejdes og diskuteres. En yderligere forklaring kan være, at det, selvom repræsentanterne ved, at loven er opfyldt, kan være uklart for nogle, om det, virksomheden har arbejdet med, er en statistik eller en redegørelse.

Resultaterne tyder på, at kun mellem en fjerdedel og en tredjedel af de virksomheder, der i 2009 ifølge Danmark Statistik var omfattet af loven, overholder den. Blandt de virksomheder, der gør noget for at opfylde lovkravet, udarbejder langt størstedelen en kønsopdelt lønstatistik.

HVILKE VIRKSOMHEDER OVERHOLDER LOVEN? EN BESKRIVELSE

Vi ser i dette afsnit på, om særlige karakteristika gør sig gældende for det mindretal af virksomheder, der ifølge hhv. leder- og medarbejderrepræsentanternes besvarelser overholder loven. Vi skelner i denne forbindelse ikke imellem dem, der har lavet hhv. kønsopdelt lønstatistik og ligelønsredegørelse, fordi vores datamateriale indeholder for få observationer for virksomheder, der har lavet en redegørelse.

Vi ser indledningsvis – med udgangspunkt i fordelinger inden for grupper af antal ansatte, sektorer, brancher, andel kvindelige ansatte samt antal stillingsgrupper og andel medarbejdere omfattet af loven – på, hvad der karakteriserer de virksomheder, der ifølge hhv. leder- og medarbejderrepræsentanter overholder loven, se tabel 3.1-3.7.

ANTAL ANSATTE

Andelen af virksomheder, der overholder loven, stiger med antal ansatte, se tabel 3.1. Dette gælder, uanset om vi ser på besvarelser fra leder- eller medarbejderrepræsentanter. Det er i denne forbindelse dog bemærkelsesværdigt, at forskellen mellem de to gruppers besvarelser stiger med virksomhedsstørrelse. En forklaring kan være, at tilvejebringelse af kønsopdelte lønstatistikker typisk foregår i HR-afdelingen på store virksomheder og ikke når ud til medarbejderne. En yderligere forklaring kan være bagvedliggende sektorforskelle. Vi vender tilbage til dette nedenfor.

TABEL 3.1

Virksomheder, der overholder loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn, blandt virksomheder omfattet af loven, opdelt efter antal ansatte, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

	Lederrepræsentant		Medarbejderrepræsentant	
	Overholder loven	Antal observationer	Overholder loven	Antal observationer
35-49 ansatte	18,5	27	12,0	25
50-74 ansatte	12,1	58	15,6	64
75-99 ansatte	19,8	64	25,0	52
100-199 ansatte	29,3	133	19,5	118
200-499 ansatte	40,7	118	26,3	114
500+ ansatte	66,0	103	35,5	107

En mulig forklaring på, at andelen, der overholder loven, er mindst på de små virksomheder, kan være, at nogle af disse virksomheder rent faktisk ikke er omfattet af loven, fordi de ikke opfylder kravet om at have 35 ansatte på et bestemt tidspunkt i året, jf. diskussionen heraf i kapitel 2. Vi har derfor undersøgt, om den opgjorte andel virksomheder, der overholder loven, stiger nævneværdigt, når de mindste virksomheder frasorteres i beregningerne. Vi har forsøgt os med forskellige afgrænsninger. Det viser sig, at selvom vi kun medtager virksomheder, der har mindst 70 ansatte, dvs. dobbelt så mange ansatte som de 35, der er fastsat i loven, stiger andelen, som overholder loven, kun fra 35 til 39 pct. for lederrepræsentanterne og fra 24 til 26 pct. for medarbejderrepræsentanterne. Der er således ikke noget, der tyder på, at inddragelse af for små virksomheder i nævneværdigt omfang kan forklare, at relativt få virksomheder ifølge denne undersøgelse synes at overholde loven.

SEKTORFORSKELLE

Der er større uoverensstemmelse mellem leder- og medarbejderrepræsentanternes besvarelser, når vi ser på, hvor mange inden for de enkelte sektorer, der overholder loven, se tabel 3.2. Baseret på lederrepræsentanternes besvarelser overholder kommunale og regionale institutioner i langt højere grad loven end private og statslige virksomheder. Medarbejderrepræsentanternes udtalelser tyder omvendt på, at der stort set ikke er forskelle på de tre sektorer, når det gælder andelen af virksomheder, der overholder loven. Uoverensstemmelsen mellem de to gruppers besvarelser gør sig især gældende i den kommunale og regionale sektor.

TABEL 3.2

Virksomheder, der overholder loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn, blandt virksomheder omfattet af loven, opdelt efter sektor, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

	Privat sektor	Statslig sektor	Kommunal og regional sektor
<i>Lederrepræsentant</i>			
Overholder loven	35,6	27,0	65,6
Antal observationer	360	111	32
<i>Medarbejderrepræsentant</i>			
Overholder loven	24,5	25,0	21,2
Antal observationer	355	92	33

Vi har set nærmere på uoverensstemmelsen mellem de to gruppers besvarelser ved for hver af de tre sektorer at undersøge, i hvor høj grad besvarelserne fra leder- og medarbejderrepræsentanter, der er ansat på samme virksomhed, stemmer overens.¹⁸ Vi fokuserer her igen på de virksomheder, hvor både leder- og medarbejderrepræsentant har besvaret spørgeskemaet. I tråd med resultaterne i tabel 3.2 er uoverensstemmelsen mindst i den statslige sektor. Her er der kun uenighed mellem leder- og medarbejderrepræsentanter på hver femte institution. Dernæst følger den private sektor, hvor der er uenighed på hver tredje virksomhed. Den langt største uoverensstemmelse viser sig i den kommunale og regionale sektor, hvor der er uenighed på hele 2 ud af 3 institutioner. Når der er uenighed, er der i langt hovedparten af tilfældene tale om, at kun lederrepræsentanten giver udtryk for, at loven er overholdt.

Resultaterne for den kommunale og regionale sektor kan være udtryk for, at lederrepræsentanter i langt højere grad end medarbejderrepræsentanter har kendskab til, at der er direkte adgang til kønsopdelte lønstatistikker i denne sektor. Resultaterne for den kommunale og regionale sektor skal dog tages med forbehold, fordi vi i en række tilfælde ikke har fat i de relevante kommunale og regionale enheder, se kapitel 2.

Sektorforskellene, der fremgår, når vi tager udgangspunkt i *lederrepræsentanternes udsagn*, ser anderledes ud, når vi tager højde for, hvor mange ansatte der er på de enkelte virksomheder, se tabel 3.3. Stort set alle de kommunale og regionale enheder, der indgår i datamaterialet, har mindst 500 ansatte.¹⁹ De store kommunale og regionale enheder i datamaterialet bekræfter, at beskæftigelsesfordelingen inden for sektorerne er medvirkende årsag til, at forskellene mellem leder- og medarbejderrepræsentanternes besvarelser stiger med antal ansatte.

Blandt enheder med mindst 500 ansatte overholder offentlige virksomheder i lidt højere grad loven end de private virksomheder. Billedet er imidlertid et andet på de resterende virksomheder: På enheder med mindre end 200 ansatte er der således relativt flere private virksomheder end statslige institutioner, der overholder loven, mens der stort set ikke er forskel på de to sektorer, når vi ser på enheder med 200-499 an-

18. Tallene fremgår ikke af nogen tabel.

19. Dette viser, at datamaterialet stort set ikke indeholder små kommunale eller regionale arbejdspladser, men materialet indeholder dog givetvis store arbejdspladser, fx sygehuse, som i realiteten ikke er omfattet af loven, se også kapitel 2.

satte. Disse resultater kan – igen med forbehold for det kommunale/regionale problem i datamaterialet – tyde på, at den høje andel af enheder i den kommunale og regionale sektor, der ifølge lederrepræsentanterne overholder loven, hænger sammen med, at enhederne i denne sektor har mange ansatte. Forklaringen på betydningen af mange ansatte kan være, at større virksomheder typisk har en HR-afdeling, der holder øje med, hvilke love der skal overholdes, og som kan rekvirere eller udarbejde statistikken.

Når vi tager udgangspunkt i *medarbejderrepræsentanternes udtalelser*, genfinder vi stort set billedet fra før: Der er ingen sektorforskelle bortset fra blandt enheder med mere end 500 ansatte, hvor især statslige institutioner, men også private virksomheder er mere tilbøjelige til at gøre en indsats end kommunale og regionale enheder. Igen kan sektorforskellene dog afspejle, at nogle af de udtrukne kommunale og regionale enheder reelt ikke er omfattet af loven. Vi vender nedenfor tilbage til, hvilken rolle sektor og antal ansatte spiller for, om virksomhederne overholder loven.

PRIVAT SERVICE LIGGER I TOP

Vi har også set på, hvor mange virksomheder inden for grupper af brancher, som overholder loven, se tabel 3.4. Vi har til dette formål grupperet samtlige brancher i fem grupper. Det skal i denne forbindelse bemærkes, at de virksomheder i den private sektor, som er omfattet af loven, er nogenlunde ligeligt fordelt på de fem branchegrupper, mens langt hovedparten af de omfattede statslige samt kommunale og regionale institutioner er i branchegruppen ”tjenesteydelser”. Det viser sig, at ”privat service” er den branchegruppe, hvor relativt flest virksomheder overholder loven, mens det omvendte gør sig gældende inden for branchegrupperne ”en gros- og detailhandel, transport, hotel og restauration” samt ”offentlig forvaltning, forsvar, undervisning, sundhed m.v.” En medvirkende årsag til de fundne brancheforskelle kan bl.a. være forskelle med hensyn til antal ansatte.²⁰ Der er således i gennemsnit flest ansatte på virksomheder inden for privat service, mens virksomheder i de to andre branchegrupper i gennemsnit har færrest ansatte.

20. Tabel for branchegruppe fordelt på antal beskæftigede er ikke medtaget.

TABEL 3.3

Virksomheder, der overholder loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn, blandt virksomheder omfattet af loven, opdelt efter antal beskæftigede, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

	35-99 ansatte			100-199 ansatte			200-499 ansatte			500+ ansatte		
	Privat	Stat	Komm.	Privat	Stat	Komm.	Privat	Stat	Komm.	Privat	Stat	Komm.
<i>Lederrepræsentant</i>												
Overholder loven	18,4	10,8	0,0	34,0	15,2	-	41,1	39,3	-	60,7	76,9	72,4
Antal observationer	109	37	3	100	33	0	90	28	0	61	13	29
<i>Medarbejderrepræsentant</i>												
Overholder loven	17,9	22,2	0,0	20,2	17,2	-	27,2	23,8	0,0	38,7	46,7	23,3
Antal observationer	112	27	2	89	29	0	92	21	1	62	15	30

TABEL 3.4

Virksomheder, der overholder loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn, blandt virksomheder omfattet af loven, opdelt efter branche, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

	Privat service	Fremstilling, bygge og anlæg m.v.	Tjenesteydelser ¹	En gros- og detailhandel, transport, hotel og restauration	Offentlig forvaltning, forsvar, undervisning, sundhed m.v.
<i>Lederrepræsentant</i>					
Overholder loven	52,5	37,4	36,6	27,2	25,4
Antal observationer	59	83	213	81	67
<i>Medarbejderrepræsentant</i>					
Overholder loven	33,9	24,7	24,8	19,5	17,0
Antal observationer	56	93	190	82	59

1. "Tjenesteydelser" omfatter liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser samt administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester.

KVINDEANDELE GØR IKKE DEN STORE FORSKEL

Der er en tendens til, at virksomheder med relativt mange kvinder blandt de ansatte i højere grad end virksomheder med relativt få kvinder overholder loven – tendensen er dog relativt svag, se tabel 3.5. Kønssammensætningen på virksomheden synes således ikke at spille nogen markant rolle i denne sammenhæng.

TABEL 3.5

Virksomheder, der overholder loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn, blandt virksomheder omfattet af loven, opdelt efter andel kvindelige ansatte, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

	Andel kvindelige ansatte			
	0-24 pct.	25-49 pct.	50-74 pct.	75-100 pct.
<i>Lederrepræsentant</i>				
Overholder loven	40,5	31,5	36,1	46,7
Antal observationer	42	200	216	45
<i>Medarbejderrepræsentant</i>				
Overholder loven	20,5	26,1	23,0	27,3
Antal observationer	39	188	209	44

ANTAL STILLINGSGRUPPER OMFATTET AF LOVEN

Baseret på registeroplysninger ser det derimod ud til at gøre en forskel, hvor mange stillingsgrupper på virksomheden på sekscifret DISCO-kode-niveau, der er omfattet af loven, se tabel 3.6. I tråd med, at sandsynligheden for at overholde loven stiger med antal ansatte, viser det sig, at jo flere grupper, der er omfattet, jo flere virksomheder overholder loven.

TABEL 3.6

Virksomheder, der overholder loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn, blandt virksomheder omfattet af loven, opdelt efter antal DISCO-grupper omfattet af loven, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

	1 DISCO-	2 DISCO-	3 DISCO-	Mindst 4
	gruppe	grupper	grupper	DISCO-grupper
<i>Lederrepræsentant</i>				
Overholder loven	26,5	32,8	46,2	75,7
Antal observationer	336	67	26	74
<i>Medarbejderrepræsentant</i>				
Overholder loven	21,1	18,8	32,1	40,0
Antal observationer	313	64	28	75

ANDEL OMFATTEDE MEDARBEJDERE HAR IKKE BETYDNING
 Endelig ser det ikke ud til at spille nogen særlig rolle, hvor mange af virksomhedens medarbejdere der er omfattet af loven, se tabel 3.7. Der er således ikke nogen klar tendens til, at andel virksomheder, der overholder loven, stiger i takt med andel medarbejdere, der er omfattet.

TABEL 3.7

Virksomheder, der overholder loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn, blandt virksomheder omfattet af loven, opdelt efter andel medarbejdere omfattet af loven, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

	Andel medarbejdere omfattet af loven			
	0-24 pct.	25-49 pct.	50-74 pct.	75-100 pct.
<i>Lederrepræsentant</i>				
Overholder loven	38,1	35,3	35,0	36,2
Antal observationer	21	102	206	174
<i>Medarbejderrepræsentant</i>				
Overholder loven	15,0	28,3	23,1	24,7
Antal observationer	20	99	195	166

HVILKE VIRKSOMHEDER OVERHOLDER LOVEN? EN ANALYSE

Med det formål at få et bedre indblik i, hvilke virksomheder der overholder loven, har vi også gennemført egentlige regressionsanalyser, hvor vi har set på, hvilken sammenhæng der er mellem sektor, antal ansatte og virksomhedernes personalesammensætning og sandsynligheden for at overholde loven. Personalesammensætning omfatter her de ansattes fordeling på køn, alder og uddannelsesniveau samt antallet af stillingsgrupper, der er omfattet af loven. Fordelen ved regressionsanalyserne er, at vi får et billede af, hvad hhv. antal ansatte, sektor og de forskellige mål for personalesammensætning hver for sig betyder, når vi tager højde for de øvrige forhold.²¹ Analyseresultaterne, der fremgår i detaljeret form i bilagstabel B3.1, er skitseret nedenfor. Det fremgår, om resultaterne er baseret på analyser for lederrepræsentanter alene (L), for medarbejderre-

21. I analyserne er der taget højde for, at der er høj grad af samvariation, også kaldet korrelation, mellem antal beskæftigede, sektor og de enkelte mål for personalesammensætning.

præsenterer alene (M) eller for begge grupper (L og M). Analyserne viser, at sandsynligheden for, at virksomhederne gør en indsats, stiger, hvis de:

- har mange ansatte (L og M)
- har mindst fire stillingsgrupper, der er omfattet af loven (L)
- er i den private sektor (L)
- har en stor andel ansatte i aldersgruppen 35-44 år (M).

Sandsynligheden falder derimod, hvis de:

- har en stor andel ansatte under 25 år (L)
- har mange ansatte med en erhvervsfaglig, en kort eller en mellem-lang videregående uddannelse (L og M).

Resultaterne viser for det første, at loven især overholdes af virksomheder med mange ansatte og dermed typisk af virksomheder, der har relativt flest stillingsgrupper, der er omfattet af loven. En af forklaringerne på disse resultater er formentlig, at større i højere grad end mindre virksomheder har en HR-afdeling, der medvirker til at sikre, at loven overholdes.

Resultaterne tyder – med udgangspunkt i lederrepræsentanternes udsagn – for det andet på, at private i højere grad end offentlige virksomheder overholder loven. Resultatet skal ses i lyset af, at størstedelen af de omfattede private virksomheder er relativt små virksomheder. Når vi korrigerer for dette, kommer den private sektor således ud som den sektor, hvor relativt flest overholder loven. Vi har i denne forbindelse i øvrigt også set på, om der er nævneværdig forskel på statslige og kommunale/regionale enheder, og analyserne viser, at det ikke er tilfældet. Igen skal resultatet dog tages med forbehold, fordi vi i en række tilfælde ikke har fat i de relevante kommunale og regionale enheder.

For det tredje viser det sig, at de ansattes alderssammensætning også spiller en rolle for, om virksomheder overholder loven. Resultaterne tyder på, at virksomheder med mange unge ansatte i mindre omfang overholder loven, mens virksomheder med mange midaldrende ansatte omvendt i højere grad overholder loven. Under forudsætning af, at mange unge medarbejdere er ensbetydende med stor personaleomsætning, kan disse resultater indikere, at jo større personaleomsætning, jo mindre

er sandsynligheden for, at virksomhederne gør en indsats. Der kan således være tale om unge med deltidsjob, som arbejder på et område, hvor de ikke forventer at skulle være resten af deres arbejdsliv. En anden fortolkning kan være, at unge i højere grad end ældre generationer generelt interesserer sig for eget arbejdsliv og egen løn.

For det fjerde gælder, at virksomheder, der har relativt mange ansatte, som uddannelsesmæssigt er på "mellemlang", dvs. har en erhvervsfaglig, en kort eller en mellemlang videregående uddannelse, ligeledes skiller sig ud. Disse virksomheder har således ifølge analyserne en mindre sandsynlighed for at overholde loven. En mulig fortolkning af dette resultat kan være, at lønnen på disse virksomheder i højere grad end på andre virksomheder kan være tæt knyttet til overenskomsterne, og at opfattelsen af, at der pr. definition er ligeløn, derfor i højere grad findes på disse virksomheder. I givet fald kan virksomhederne være mere tilbøjelige end andre til at være af den opfattelse, at det ikke er meningsfuldt at overholde loven, se også diskussionen heraf i kapitel 6.

For det femte skal det endelig nævnes, at vi også har undersøgt, om andelen af kvinder blandt de ansatte på den enkelte virksomhed spiller en rolle. Det viser sig, at kvindeandelen ikke har nævneværdig betydning for, om en given virksomhed overholder loven.

OPSAMLING

Analyseresultaterne tyder samlet set på, at de virksomheder, der især overholder loven, er store, private virksomheder, der har relativt mange ansatte i alderen 35-44 år og relativt få ansatte under 25 år samt relativt få ansatte med en erhvervsfaglig eller en kort eller en mellemlang videregående uddannelse.

HVORDAN ER LØNSTATISTIKKEN UDARBEJDET, OG HVILKET LØNBEGREB ER ANVENDT?

I dette afsnit ser vi først nærmere på, hvordan virksomheder, der har lavet lønstatistik, i praksis har fået lønstatistikken udarbejdet. Dernæst undersøger vi, hvilket lønbegreb der anvendes, når lønstatistikken udarbejdes.

HVEM LAVER STATISTIKKEN?

Virksomheden har typisk selv udarbejdet lønstatistikken, se tabel 3.8. Halvdelen af lederrepræsentanterne giver således dette svar mod op mod 2 ud af 3 af medarbejderrepræsentanterne. Næsten hver femte af lederrepræsentanterne angiver, at en arbejdsgiverorganisation under Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har udarbejdet statistikken – den tilsvarende andel for medarbejderrepræsentanterne er 8 pct. Tilsvarende angiver 9 pct. af lederrepræsentanterne, at statistikken kommer fra Fælleskommunale Løndata (FLD) mod kun 4 pct. af medarbejderrepræsentanterne. Der er omvendt relativt flere medarbejder- end lederrepræsentanter, der har svaret ”andet”, nemlig 11 mod 7 pct. Under ”andet” har de adspurgte mulighed for selv at angive, hvem der har udarbejdet statistikken. Som ”andet” svar angiver de adspurgte bl.a. UNI-C, Multiløn, Personalestyrelsens Informationssystem om Løn- og Ansættelsesvilkår (ISOLA) og faglige organisationer. Endvidere er det ifølge leder- og medarbejderrepræsentanter kun 4-6 pct. af virksomhederne, der får lønstatistikken leveret fra Danmarks Statistik. En forklaring kan være, at de ganske vist kan få statistikken leveret gratis, men at det er kompliceret at få adgang til oplysningerne, jf. kapitel 2. Vi vender tilbage til dette i kapitel 6. Endelig er det værd at bemærke, at meget få angiver, at de ikke ved, hvem der har udarbejdet statistikken. Hvis repræsentanterne har kendskab til statistikken, ved stort set alle således også, hvor den kommer fra.

TABEL 3.8

Lønstatistikker på virksomheder, der har tilvejebragt kønsopdelt lønstatistik, fordelt efter, hvem der har udarbejdet statistikken, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

Udarbejder af statistikken	Leder- repræsentant	Medarbejder- repræsentant
Danmarks Statistik	6,0	4,0
Arbejdsgiverorganisation under Dansk Arbejdsgiverforening (DA)	18,5	7,9
Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)	4,8	3,0
Fælleskommunale Løndata (FLD)	8,9	4,0
Personalestyrelsen	3,6	3,0
Os selv	51,8	64,4
Andet	6,6	10,9
Ved ikke	0,0	3,0
Beregningsgrundlag	168	101

Leder- og medarbejderrepræsentanternes forskellige besvarelser tyder på, at medarbejderrepræsentanter især har kendskab til loven og opfyldelsen heraf, hvis lønstatistikken er udarbejdet ”i huset”. Det vil sige, at jo tættere processen omkring udarbejdelsen foregår på medarbejderrepræsentanterne selv, jo større ser deres kendskab ud til at være. De relativt større andele af lederrepræsentanter, der angiver, at hhv. DA og FLD har udarbejdet statistikken, kan omvendt afspejle, at arbejdet med lønstatistikken i disse tilfælde i højere grad kun foregår på ledelsesniveau.

DET ANVENDTE LØNBEGREB

Vi har også spurgt leder- og medarbejderrepræsentanter på de virksomheder, der har arbejdet med kønsopdelt lønstatistik, hvilket lønbegreb der har været anvendt i forbindelse med udarbejdelsen af statistikken. Spørgsmålet skal ses i lyset af, at arbejdsgiveren ifølge loven har pligt til at redegøre for det anvendte lønbegreb.

På spørgsmålet om anvendt lønbegreb havde de adspurgte mulighed for at angive ”fortjeneste pr. præsteret time”, ”smalfortjeneste”,²² ”andet” og ”ved ikke”, se tabel 3.9. Smalfortjenesten er det lønbegreb, der anvendes af Danmarks Statistik.

”Fortjeneste pr. præsteret time” og ”smalfortjeneste” er ikke umiddelbart tilgængelige lønoplysninger på den enkelte virksomhed, men derimod lønninger, der beregnes af bl.a. Danmarks Statistik og DA for at gøre det muligt at sammenligne lønninger på tværs af grupper med forskellige lønsystemer.

I forbindelse med loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn er formålet at sammenligne lønnen for mænd og kvinder med samme arbejdsfunktioner, jf. kapitel 2, og dermed for personer, der typisk er på samme lønsystem. Dette er formentlig en af forklaringerne på, at lidt mere end 30 pct. af såvel leder- som medarbejderrepræsentanter ikke har anvendt de beregnede lønninger, men i stedet har angivet ”andet” som svar på spørgsmålet om anvendt lønbegreb. De typisk anførte svar under ”andet” er her månedsløn, årsløn og samlet

22. ”Fortjenesten pr. præsteret time” kan betragtes som arbejdsgiverens samlede indbetalinger til lønmodtageren, herunder løn under sygdom og ferie- og søgnehelligdagsbetalinger i de timer, hvor lønmodtageren er på arbejde (altså ekskl. fravær). ”Smalfortjeneste” kommer derimod tæt på den løn, som står på medarbejderens lønseddel, forudsat at medarbejderen ikke har betalt fravær. For nærmere beskrivelse af disse lønbegreber, se Deding & Larsen (2008).

løn, dvs. lønninger, som virksomheder umiddelbart kan trække ud af deres egne lønoplysninger. Brug af denne type oplysninger er i fuld overensstemmelse med loven, da virksomhederne er berettigede til selv at bestemme, hvilket lønbegreb de vil anvende, og dermed hvilke løndelev der skal indgå.

TABEL 3.9

Lønstatistikker på virksomheder, der har tilvejebragt kønsopdelt lønstatistik, fordelt efter anvendt lønbegreb, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

Lønbegreb	Lederrepræsentant	Medarbejderrepræsentant
Fortjeneste pr. præsteret time	30,4	22,8
Smalfortjeneste	10,1	9,9
Andet	31,0	31,7
Ved ikke	28,6	35,6
Beregningsgrundlag	168	101

Der er relativt flere leder- end medarbejderrepræsentanter (30 pct. mod 23 pct.), der angiver, at det anvendte lønbegreb er fortjeneste pr. præsteret time. Endelig er det værd at nævne, at hhv. 29 og 36 pct. af leder- og medarbejderrepræsentanterne anfører, at de ikke ved, hvilket lønbegreb der har været anvendt. Resultaterne kan være udtryk for, at arbejdsgiveren enten har undladt eller ikke i tilstrækkeligt omfang har redegjort for det anvendte lønbegreb på disse virksomheder. De mange ”ved ikke”-svar kan dog også være udtryk for, at mange har haft svært ved at forstå det stillede spørgsmål om lønbegreber.

OPSAMLING

Resultaterne viser alt i alt, at den enkelte virksomhed i de tilfælde, hvor den har opfyldt loven ved at udarbejde lønstatistik, typisk selv har udarbejdet statistikken. Resultaterne tyder desuden på, at medarbejderrepræsentanterne i højere grad har kendskab til lønstatistikken, hvis den er udarbejdet på virksomheden. Resultaterne viser endvidere, at cirka hver tredje af virksomhederne udarbejder lønstatistikken med udgangspunkt i lønoplysninger, som de umiddelbart kan trække ud af deres egen lønstatistik. Endelig antyder resultaterne, at arbejdsgiveren – i strid med loven – enten har undladt eller ikke i tilstrækkeligt omfang har redegjort for det

anvendte lønbegreb på op til hver tredje af de virksomheder, der har udarbejdet kønsopdelt lønstatistik. Der kan dog også være tale om, at det opstillede spørgsmål om lønbegreber har været svært at forstå.

GØR LOVEN EN FORSKEL?

Vi fandt i det foregående kapitel, at en relativt stor andel af de virksomheder, der ifølge Danmarks Statistik var omfattet af loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn i 2009, tilsyneladende hverken har udarbejdet lønstatistik eller redegørelse og dermed ikke har overholdt loven. Loven gør således næppe nogen forskel på en betydelig del af de virksomheder, den var målrettet imod. I dette kapitel ser vi på, hvad de virksomheder, der laver lønstatistik eller redegørelse, bruger materialet til. Formålet er at få et billede af, om loven gør en forskel på de virksomheder, der har udarbejdet lønstatistik eller redegørelse.

Hensigten med loven er at skaffe et statistisk grundlag i den enkelte virksomhed, så ledelse og medarbejdere i samarbejde kan arbejde hen imod ligeløn – et arbejde, der skal forankres i samarbejdsudvalg eller tilsvarende fora for at sikre, at medarbejderne inddrages og informeres om lønforholdene. Lønstatistik og redegørelse er således et redskab til dialog mellem ledelse og medarbejdere, jf. kapitel 2. Det er således ikke tilstrækkeligt for at have opfyldt lovkravet, at virksomheden har udarbejdet en lønstatistik eller en redegørelse. Der skal også foregå en dialog.

Vi undersøger derfor, om lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig for dels leder- og medarbejderrepræsentanterne, dels for de øvrige medarbejdere på virksomheden, og hvordan den i givet fald er blevet

gjort tilgængelig.²³ Informationen om, hvorvidt statistikken er ”gjort tilgængelig”, giver os en indikation af, om statistikken sætter medarbejderrepræsentanter i stand til at tage selvstændig stilling til statistikken og afgive bemærkninger til den. Vi ser i denne forbindelse også på, om ledelse og medarbejdere er enige om, hvad lønstatistikken viser. Desuden undersøger vi, om lønstatistik og redegørelse har bidraget med ny viden, og hvilken viden der i givet fald er tale om. Endvidere ser vi på, hvilken betydning de adspurgte forventer, at lønstatistik og redegørelse vil have for arbejdet med ligeløn på virksomheden. Endelig undersøger vi, om virksomhederne mangler redskaber i forhold til at få et bedre udbytte af loven.

ER LØNSTATISTIKKEN GJORT TILGÆNGELIG, OG ER DER ENIGHED OM, HVAD DEN VISER?

I dette afsnit ser vi først på, om statistikken er gjort tilgængelig for hhv. leder- og medarbejderrepræsentant samt for medarbejderrepræsentantens kollegaer. Dernæst undersøger vi, i hvor høj grad der er enighed om, hvad lønstatistikken viser.

ER LØNSTATISTIKKEN GJORT TILGÆNGELIG?

Vi har spurgt såvel leder- som medarbejderrepræsentanter, om lønstatistikken er gjort tilgængelig for dem. Besvarelsene viser, at lønstatistikken er blevet gjort tilgængelig for størstedelen af de adspurgte leder- og medarbejderrepræsentanter, nemlig for hhv. 86 og 82 pct. i de to grupper, se tabel 4.1. Disse repræsentanter ser således generelt ud til at være informeret om eventuelle lønforskelle på virksomheden. Vi har også set på sektorforskelle i denne sammenhæng. Det viser sig, at alle tre sektorer ligger højt, men at den statslige sektor skiller sig ud ved, at lønstatistikken stort set er gjort tilgængelig for alle repræsentanter (både leder- og medarbejderrepræsentanter).

Vi har også undersøgt lønstatistikens tilgængelighed for de øvrige medarbejdere. Vi har således spurgt de medarbejderrepræsentanter,

23. Vi har desværre få observationer til at belyse dette emne for de virksomheder, der har lavet ligelønsredegørelse.

som angiver, at lønstatistikken er gjort tilgængelig for dem selv, om den også er gjort tilgængelig for disse repræsentanters kollegaer. Virksomhederne er ifølge loven forpligtede til via medarbejderrepræsentanterne eller via SU at formidle oplysningerne til de ansatte. Kun på 42 pct. af de virksomheder, der ifølge medarbejderrepræsentanterne laver lønstatistik, kan medarbejderrepræsentanten bekræfte, at statistikken er gjort tilgængelig for kollegaerne, dvs. at disse er informeret om statistikken via medarbejderrepræsentanter eller via SU. Opgørelsen tyder således på, at selv om virksomhederne laver kønsopdelt lønstatistik, når oplysningerne i mange tilfælde ikke ud til den almindelige medarbejder. Vi har også her set på sektorforskelle, og det viser sig, at lønstatistikken i langt højere grad er gjort tilgængelig for statsansatte end for privatansatte. 2 ud af 3 af de statsansatte har således adgang til statistikken mod kun 1 ud af 3 af de privatansatte.²⁴

TABEL 4.1

Lønstatistikker på virksomheder, der har tilvejebragt kønsopdelt lønstatistik, fordelt efter, om statistikken er gjort tilgængelig for hhv. leder- og medarbejderrepræsentanter, samt særskilt for medarbejderrepræsentanters kollegaer. Procent.

Er statistikken gjort tilgængelig?	Lederrepræsentant	Medarbejderrepræsentant
Ja, tilgængelig for repræsentant	85,7	82,2
- Ja, tilgængelig for kollegaer	-	41,6
- Nej, ikke tilgængelig for kollegaer	-	29,7
- Ved ikke, om tilgængelig for kollegaer	-	10,9
Nej, ikke tilgængelig for repræsentant	14,3	17,8
Beregningsgrundlag	168	101

For de fleste af de leder- og medarbejderrepræsentanter, der har haft adgang til den kønsopdelte lønstatistik, gælder, at lønstatistikken er gjort tilgængelig enten via SU/MED-møde eller via HR-afdelingen, se tabel 4.2. Den hyppigste kanal for lederrepræsentanterne er HR-afdelingen, hvorfra 48 pct. har fået lønstatistikken, mens 26 pct. har fået statistikken via SU/MED-møde. For medarbejderrepræsentanterne gælder, at den

24. Vi har desværre få observationer til at belyse den kommunale og regionale sektor i denne forbindelse.

oftest anvendte kanal er SU/MED-møde – 44 pct. har fået adgang ad denne vej, mens 36 pct. har fået statistikken fra HR-afdelingen. Der er ligeledes relativt mange, der har angivet, at lønstatistikken er gjort tilgængelig via ”andet”, nemlig hhv. 28 og 23 pct. af leder- og medarbejderrepræsentanterne. De anførte ”andet”-svar angiver bl.a. adgang via faglig organisation, ved at de selv har lavet eller trukket den, via intranet eller via informationstavle. Endelig skal bemærkes, at lønstatistikken ifølge medarbejderrepræsentanterne kun i meget få tilfælde (2 pct.) er gjort tilgængelig via et fællesmøde for alle ansatte – det er altså langt fra normen at diskutere lønstatistikken i større fora.

TABEL 4.2

Lønstatistikker på virksomheder, der har tilvejebragt kønsopdelt lønstatistik, og hvor statistikken er gjort tilgængelig for hhv. leder- og medarbejderrepræsentant, fordelt efter, hvordan statistikken er gjort tilgængelig, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentant. Procent.

Hvordan er statistikken gjort tilgængelig?	Leder-repræsentant	Medarbejder-repræsentant
Via SU/MED-møde	25,7	43,4
Via HR-afdelingen	47,9	36,1
Via ledermøde	15,3	-
Via et fællesmøde for alle ansatte	-	2,4
I forbindelse med lokale lønforhandlinger	8,3	14,5
Andet	27,8	22,9
Beregningsgrundlag	144	83

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct., fordi der var mulighed for at give flere svar.

ER DER ENIGHED OM, HVAD LØNSTATISTIKKEN VISER?

Vi har også spurgt til, om ledere og medarbejdere er enige om, hvad lønstatistikken viser. Næsten 2 ud af 3 af såvel leder- som medarbejderrepræsentanter mener, at der er enighed, jf. tabel 4.3. Kun hhv. 2 og 9 pct. af repræsentanterne mener, at der er uenighed. Disse resultater tyder på, at der typisk ikke har været den store uenighed parterne imellem, når det gælder indholdet i statistikken. Imidlertid kan disse resultater også afspejle, at der kun i begrænset omfang har været en dialog om indholdet i den kønsopdelte lønstatistik. 35 pct. af lederrepræsentanterne og 29 pct. af medarbejderrepræsentanter angiver, at de ikke ved, om ledere og medarbejdere er enige om, hvad lønstatistikken viser. Resultaterne tyder

dermed på, at der på mindst en tredjedel af virksomhederne ikke eller kun i meget begrænset omfang har været en dialog.

TABEL 4.3

Virksomheder, der har tilvejebragt kønsopdelt lønstatistik, fordelt efter, om der er enighed mellem ledere og medarbejdere om, hvad lønstatistikken viser. Særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

Er der enighed om, hvad statistikken viser?	Lederrepræsentant	Medarbejderrepræsentant
Ja	63,1	62,4
Nej	2,4	8,9
Ved ikke	34,5	28,7
Beregningsgrundlag	168	101

OPSAMLING

Resultaterne viser alt i alt, at lønstatistikken typisk er gjort tilgængelig for både leder- og medarbejderrepræsentanter, men at statistikken i over halvdelen af tilfældene ikke er gjort tilgængelig for medarbejderne generelt. Resultaterne tyder endvidere på, at der på mindst en tredjedel af virksomhederne ikke eller kun i meget begrænset omfang har været en dialog om indholdet i den kønsopdelte lønstatistik, hvilket ellers er formålet med loven.

NY VIDEN, FORVENTET EFFEKT OG MANGLENDE REDSKABER?

I det følgende undersøger vi, i hvilket omfang loven bidrager til at give ny viden, hvilke forventninger leder- og medarbejderrepræsentanter har til effekten af loven, samt om der mangler redskaber, der kan sikre et bedre udbytte af loven.

NY VIDEN?

Vi har spurgt de repræsentanter, der anfører, at deres virksomhed enten har lavet lønstatistik eller ligelønsredegørelse, om dette arbejde har bidraget med ny viden, og hvilken viden der i givet fald er tale om. Langt størstedelen af de adspurgte, nemlig ca. 85 pct., svarer ”nej” til, at arbej-

det har bidraget med ny viden, se tabel 4.4. Dette udelukker dog ikke, at repræsentanterne har fået noget ud af statistikken eller redegørelsen, fx kan de have fået bekræftet nogle af de forventninger, de havde på forhånd.

TABEL 4.4

Virksomheder, der har tilvejebragt kønsopdelt lønstatistik eller har lavet ligelønsredegørelse, fordelt efter, om lønstatistik eller ligelønsredegørelse har bidraget med ny viden, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

Har statistikken eller redegørelsen bidraget med ny viden?	Lederrepræsentant	Medarbejderrepræsentant
Ja	12,7	15,3
Nej	85,6	83,9
Ved ikke	1,7	0,9
Beregningsgrundlag	181	118

De 13 pct. af lederrepræsentanterne og 15 pct. af medarbejderrepræsentanterne, som angiver, at statistik eller redegørelse har givet ny viden, havde mulighed for at angive, hvilken form for ny viden der er tale om. De typiske svar er, at man har fået viden om lønforskellene mellem de to køn, som i nogle tilfælde er anderledes end forventet.

DEN FORVENTEDE EFFEKT

Vi har også spurgt til, hvilken effekt leder- og medarbejderrepræsentanter forventer, at lønstatistikken eller ligelønsredegørelsen har for arbejdet med ligeløn på virksomheden. De svar, der anføres af flest medarbejderrepræsentanter er, at ”den giver mere synlighed”, ”den holder os fast på arbejdet med ligeløn” og ”den er et godt redskab til handling” – disse svar angives af hhv. 41, 32 og 24 pct. af medarbejderrepræsentanterne, se tabel 4.5. De tilsvarende andele for lederrepræsentanterne er hhv. 32, 31 og 16 pct. Blandt lederrepræsentanterne er der hele 29 pct., der giver svaret ”andet” – andelen for medarbejderrepræsentanterne er her 17 pct. Det ”andet” svar, der forekommer relativt flest gange for begge grupper af repræsentanter, er, at statistikken eller redegørelsen ikke har nogen effekt. En typisk begrundelse for dette svar er, at virksomheden i forve-

jen har ligeløn, fordi man følger overenskomsten. Vi vender tilbage til denne problematik i kapitel 6.

TABEL 4.5

Virksomheder, der har tilvejebragt kønsopdelt lønstatistik eller har lavet ligelønsredegørelse, opdelt efter forventet effekt af statistikken eller ligelønsredegørelsen, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

Forventet effekt af statistik eller redegørelse	Lederrepræsentant	Medarbejderrepræsentant
Den giver mere synlighed	32,0	40,7
Den giver anledning til mere diskussion	12,2	14,4
Den er et godt redskab til handling	15,5	23,7
Den holder os fast på arbejdet med ligeløn	30,9	32,2
Andet	28,7	17,0
Ved ikke	19,3	14,4
Beregningsgrundlag	181	118

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct., fordi der var mulighed for at give flere svar.

Når vi tager højde for, at det typiske ”andet”-svar er ingen effekt, så er det generelle billede, at medarbejderrepræsentanter i højere grad end lederrepræsentanter forventer, at der er en effekt af indførelsen af loven. De effekter, der nævnes af relativt flest, er ”mere synlighed” og ”holder os fast på arbejdet med ligeløn”. Resultaterne tyder således på, at den væsentligste forventede effekt af indførelsen af loven er en signaleffekt, og at denne effekt har større betydning for medarbejderrepræsentanterne end for lederrepræsentanterne.

REDSKABER, DER KAN GIVE ET BEDRE UDBYTTE AF LOVEN

Vi har også spurgt virksomhederne, om de mangler redskaber i arbejdet med ligeløn. Svarene kan give os et indblik i, hvilke redskaber der kan bidrage til at sikre, at loven i højere grad, end det er tilfældet i dag, vil gøre en forskel.

Det viser sig generelt, at flere medarbejder- end lederrepræsentanter mener, at der mangler redskaber i arbejdet med ligeløn. De redskaber, der nævnes af relativt flest medarbejderrepræsentanter, er mere

gennemsigthed omkring løn, lettere adgang til statistikken²⁵ og bedre statistik, se tabel 4.6. Redskaberne nævnes af 26-31 pct. af medarbejderrepræsentanterne mod 9-14 pct. af lederrepræsentanterne. Redskaber til jobvurdering, mere viden om løn og guide til gennemgang af virksomhedens lønsystemer nævnes også som manglende af relativt mange af medarbejderrepræsentanterne, nemlig af 21-24 pct. mod 5-13 pct. af lederrepræsentanterne.

TABEL 4.6

Virksomheder, der har tilvejebragt kønsopdelt lønstatistik eller har lavet lønsredegørelse, opdelt efter redskaber, der efter repræsentanternes opfattelse mangler i arbejdet med ligeløn, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

Manglende redskaber i arbejdet med ligeløn	Lederrepræsentant	Medarbejderrepræsentant
Bedre statistik	13,8	26,3
Lettere adgang til statistikken	12,2	28,8
Mere gennemsigthed om løn	9,4	31,4
Mere viden om løn	5,0	22,9
Redskaber til jobvurdering	13,3	23,7
Redskaber til at afdække kønsopdelingen i jobfunktionerne	7,7	13,6
Guide til lønsamtaler	7,7	17,0
En guide til gennemgang af virksomhedens lønsystemer, fx hvilke kriterier der ligger til grund for tildeling af løn og andre goder	6,1	21,2
Guide til lokale lønforhandlinger	6,6	17,0
Andet	5,0	11,0
Beregningsgrundlag	181	118

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct., fordi der var mulighed for at give flere svar.

Forskellene mellem de to gruppers besvarelser er givetvis en følge af, at lederrepræsentanterne er dem, der har bedst indsigt i løndannelsen på virksomheden og bedst adgang til lønoplysninger via HR-afdelingen. I det omfang, det drejer sig om specifikke forhold på den enkelte virksomhed, er det i høj grad op til ledelsen at afgøre, om medarbejderrepræ-

25. Det anvendte spørgsmål gør det desværre ikke muligt for os at skelne imellem, om ”lettere adgang til statistikken” vedrører adgangen internt på virksomheden eller i forhold til at rekvirere statistikken udefra, fx hos Danmarks Statistik.

sentanterne kan få adgang til mere information. For yderligere diskussion heraf, se kapitel 6.

OPSAMLING

Langt størstedelen af de adspurgte mener ikke, at arbejdet med lønstatistik eller redegørelse har bidraget med ny viden. Dette udelukker dog ikke, at repræsentanterne via arbejdet har fået bekræftet nogle af de forventninger, de havde på forhånd. Medarbejderrepræsentanter forventer i højere grad end lederrepræsentanter, at der er en effekt af loven, og den mest fremtrædende forventede effekt er en signaleffekt. Det er ligeledes især medarbejderrepræsentanterne, der mener, at de mangler redskaber i forhold til at få et bedre udbytte af loven. De redskaber, der nævnes af relativt flest, er mere gennemsigtighed om løn, lettere adgang til statistikken og bedre statistik.

BARRIERER I FORHOLD TIL AT OVERHOLDE LOVEN

De to foregående kapitler viste, at mange af de virksomheder, der er omfattet af loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn, ikke ser ud til at overholde loven. I dette kapitel ser vi for det første på de bagvedliggende årsager til, at mange virksomheder ikke overholder loven. Ud over at belyse de konkrete argumenter for, at loven ikke overholdes, undersøger vi også, om disse virksomheder på anden måde arbejder med lønforskelle mellem de to køn. For det andet undersøger vi, om virksomhederne mangler redskaber i forhold til overholdelse af loven – redskaber, der måske kan bidrage til at få flere virksomheder til at opfylde lovkravet.

HVORFOR OVERHOLDER VIRKSOMHEDER IKKE LOVEN?

Forudsætningerne for, at virksomheder kan overholde loven, er først og fremmest, at de dels har kendskab til loven, og dels ved, at de er omfattet af den. For at være omfattet af loven skal en virksomhed have mindst 35 ansatte og samtidig have mindst 10 personer af hvert køn ansat inden for samme arbejdsfunktion opgjort ved hjælp af den 6-cifrede DISCO-kode. Vi betegner som nævnt i kapitel 3 loven som overholdt, hvis de omfatte-

de virksomheder enten har udarbejdet kønsopdelt lønstatistik eller ligestrørelse.

DE VIGTIGSTE ÅRSAGER

Vi har spurgt de mange omfattede virksomheder, der ifølge leder- og medarbejderrepræsentanter hverken har lavet statistik eller redegørelse, hvad årsagerne til dette er. Disse virksomheder omfatter dem, hvor repræsentanterne enten har svaret, at de endnu ikke har opfyldt lovkra- vet, eller at de ikke ved, om de har overholdt loven, jf. kapitel 3.

Leder- og medarbejderrepræsentanternes forklaringer på, at lo- ven ikke er overholdt, er relativt ens fordelt, se tabel 5.1. Dette bestyrker opfattelsen af, at mange medarbejderrepræsentanter ikke er interesserede i problematikken omkring ligestrørelse på virksomheden, jf. kapitel 3. De hyppigst anførte årsager til, at loven ikke overholdes, er, at virksomheden enten aldrig har hørt om lovkra- vet (nævnes af op mod halvdelen af re- præsentanterne) eller ikke vidste, at virksomheden er eller har været om- fattet heraf (anføres af 20-26 pct.). 72 pct. af såvel leder- som medarbej- derrepræsentanter anfører således en af disse forklaringer som den vig- tigste årsag. Kun 6-8 pct. anfører tidspres som årsag til, at loven ikke er overholdt, mens kun 2-4 pct. giver udtryk for, at kønssammensætningen på virksomheden har ændret sig markant, så virksomheden ikke er om- fattet.

TABEL 5.1

Virksomheder, der ikke overholder loven om kønsopdelt lønstatistik og redegø- relser om lige løn, fordelt efter de vigtigste årsager til, at virksomheden end- nu ikke har opfyldt lovkra- vet, særskilt for leder- og medarbejderrepræsen- tantbesvarelser. Procent.

Årsag til manglende overholdelse af loven	Leder- repræsentant	Medarbejder- repræsentant
Har aldrig hørt om lovkra- vet	45,2	51,2
Vidste ikke, at virksomheden er eller har været omfattet af lovkra- vet	25,9	20,2
Kønssammensætningen på virksomheden har ændret sig markant, så virksomheden er ikke omfattet	4,2	1,6
Tidspres	7,8	6,2
Ingen af ovenstående årsager	16,9	20,8
Beregningsgrundlag	332	371

Vi har også set på sektorforskelle i denne sammenhæng.²⁶ Besvarelserne viser, at repræsentanterne fra den private sektor er overrepræsenteret blandt dem, der aldrig har hørt om lovkravet, repræsentanter fra den statslige sektor er overrepræsenteret blandt dem, der ikke vidste, at virksomheden er eller har været omfattet, mens repræsentanter fra den kommunale og regionale sektor er overrepræsenteret blandt dem, der angiver tidspres som årsag.

ANDRE TYPER AF ÅRSAGER

De resterende 17-21 pct. af de adspurgte angiver, at ingen af de ovenfor nævnte forklaringer er den vigtigste årsag til, at de ikke har overholdt loven. Vi har spurgt nærmere ind til, hvilke andre årsager denne gruppe så kan give til, at virksomheden ikke har foretaget sig noget i forhold til at overholde loven. De adspurgte havde i denne forbindelse mulighed for at give flere svar. De hyppigst anførte årsager er, at ledere og/eller medarbejdere har en opfattelse af, at kvinder og mænd i samme jobfunktion får samme løn – disse begrundelser gives af 71-79 pct. af lederrepræsentanterne og 53-61 pct. af medarbejderrepræsentanterne på de virksomheder, der angav ”ingen af ovenstående årsager” i tabel 5.1, jf. tabel 5.2. Næsten hver tredje af lederrepræsentanterne og op mod halvdelen af medarbejderrepræsentanterne anfører, at lederes og/eller medarbejders opfattelse er, at lønforskelle mellem kvinder og mænd er uproblematisk. Vi vender tilbage til disse typer af forklaringer nedenfor. Hver tredje af repræsentanterne anfører ”anden årsag”, mens hver sjette angiver, at de har iværksat andre initiativer.

Vi har spurgt nærmere ind til, hvilken ”anden årsag”, og hvilke andre initiativer der er tale om. Nogle af dem, der anførte ”anden årsag” til, at virksomheden ikke har foretaget sig noget, mener ikke, at de opfylder kriterierne for at være omfattet af loven. Som eksempler på andre typer af svar kan nævnes, at ansatte ikke kender hinandens løn, eller at alle kender alles løn, at lønnen er fastlagt i overenskomsten eller er anciennitetsbestemt, og at kvinder ifølge en tidligere undersøgelse er lønførende. Disse typer af svar afspejler således en opfattelse af, at det enten ikke er muligt eller ikke er meningsfuldt at udarbejde en lønstatistik.

26. Opgørelsen er baseret på en samlet opgørelse for leder- og medarbejderrepræsentanter pga. for få observationer for lederrepræsentanter i den kommunale og regionale sektor.

TABEL 5.2

Virksomheder, der ikke overholder loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn af andre årsager end viden, kønssammensætning og tidspres, opdelt efter årsager til, at virksomheden ikke har foretaget sig noget, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

Anden årsag til manglende overholdelse af loven	Lederrepræsentant	Medarbejderrepræsentant
Lederne har en opfattelse af, at kvinder og mænd i samme jobfunktion får samme løn	78,6	61,0
Medarbejderne har en opfattelse af, at kvinder og mænd i samme jobfunktion får samme løn	71,4	53,3
Ledernes opfattelse er, at lønforskelle mellem kvinder og mænd er uproblematisk	62,5	50,7
Medarbejdernes opfattelse er, at lønforskelle mellem kvinder og mænd er uproblematisk	62,5	41,6
Lønstatistikken er først lige blevet gjort tilgængelig, så vi har endnu ikke nået at foretage os noget	5,4	3,9
Virksomheden har iværksat andre initiativer	16,1	15,6
Anden årsag	30,4	33,6
Beregningsgrundlag	56	77

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct., fordi der var mulighed for at give flere svar.

IVÆRKSÆTTELSE AF ANDRE INITIATIVER

For dem, der anfører, at ”virksomheden har iværksat andre initiativer”, gælder, at initiativerne typisk ikke handler om lønforskelle mellem de to køn. Fx anfører nogle, at de laver en årlig lønoversigt, men at den ikke er opdelt på køn. Der er dog enkelte, der anfører relevante initiativer på området, som fx ”fremlæggelse i SU omkring løn og køn”, og ”som tillidsrepræsentant laver jeg selv lønovervågning og følger, om der er lige-løn”.

Ovenstående tyder ikke umiddelbart på, at ”iværksættelse af andre initiativer” er en væsentlig forklaring på, at mange virksomheder ikke overholder loven. Vi har også undersøgt betydningen af at have iværksat andre initiativer blandt de 79-83 pct. af repræsentanterne, der anførte et af argumenterne i tabel 5.1 som vigtigste årsag til, at de ikke overholdt loven. Vi har således spurgt denne gruppe, om der på anden måde arbejdes med lønforskelle mellem kvinder og mænd på deres virksomhed. Relativt få af disse virksomheder arbejder ifølge de adspurgte leder- og medarbejderrepræsentanter med lønforskelle mellem de to køn. Disse virksomheder udgør således kun hhv. 4 og 8 pct. af de virksomheder, der

anførte et af argumenterne i tabel 5.1, se tabel 5.3. Vi har spurgt nærmere ind til, hvordan virksomhederne arbejder med lønforskelle. Som eksempler på svar fra virksomheder, der ser ud til at gøre en indsats på feltet, kan nævnes, at man er opmærksomme på at undgå forskelsbehandling, at man tager højde for lønforskelle, når arbejdsopgaver vægtes og prioriteres, at man drøfter det, hver gang der er forhandling, og at man har en målrettet indsats omkring lige arbejde – lige løn.

TABEL 5.3

Virksomheder, der som årsag til ikke at overholde loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn angiver "har aldrig hørt om lovkravet", "vidste ikke, at virksomheden var eller har været omfattet af lovkravet", "køns-sammensætningen på virksomheden har ændret sig markant, så virksomheden er ikke omfattet" eller "pga. tidspres", fordelt efter, om de arbejder med lønforskelle mellem kvinder og mænd, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

Arbejdes der med lønforskelle mellem kvinder og mænd?	Lederrepræsentant	Medarbejderrepræsentant
Ja	4,0	8,2
Nej	93,1	83,3
Ved ikke	2,9	8,5
Beregningsgrundlag	276	294

For at få et samlet billede af, om manglende overholdelse af loven i nævneværdigt omfang kan tilskrives, at der i stedet iværksættes andre initiativer, omregner vi andelen i tabel 5.2, der svarer, at de har iværksat andre initiativer, og andelen i tabel 5.3, der svarer ja til, at der arbejdes med lønforskelle mellem de to køn på virksomheden, så de opgøres i forhold til alle virksomheder, der ikke overholder loven. Denne omregning viser, at det på de virksomheder, der ikke overholder loven, alt i alt kun drejer sig om hhv. 6 og 10 pct., der har iværksat andre initiativer. Det samlede billede er derfor, at andre initiativer på området ikke synes at være en væsentlig årsag til, at loven ikke overholdes.

ÅRSAGER TIL IKKE AT ARBEJDE MED LIGELØN

Som et sidste emne i dette afsnit ser vi nærmere på de virksomheder, der ifølge tabel 5.3 svarer nej til, at de i det hele taget arbejder med lønfor-

skelle mellem kvinder og mænd. Disse virksomheder svarer til hhv. 77 og 66 pct. af alle de virksomheder, der ifølge leder- og medarbejderrepræsentanter ikke overholder loven. Vi har med udgangspunkt i denne gruppe af virksomheder spurgt repræsentanterne, hvad der efter deres opfattelse er årsagen til, at der i hele taget ikke arbejdes med ligeløn på deres virksomhed.

Det hyppigst anførte svar er, at lederne har en opfattelse af, at kvinder og mænd i samme jobfunktion får samme løn. Stort set alle de adspurgte lederrepræsentanter angiver således dette svar, mens det gælder 4 ud af 5 af medarbejderrepræsentanterne. Lidt færre af lederrepræsentanterne (88 pct.) og samme andel som før af medarbejderrepræsentanterne mener, at medarbejderne har en opfattelse af, at kvinder og mænd i samme jobfunktion får samme løn. Endnu færre, men stadig relativt mange af lederrepræsentanterne (hhv. 75 og 67 pct.) og lidt færre end før af medarbejderrepræsentanterne (op mod 3 ud af 4) mener, at lederne og/eller medarbejderne har en opfattelse af, at lønforskelle mellem kvinder og mænd er uproblematisk. Endelig er der hhv. 7 og 5 pct. i de to grupper, der har angivet ”anden grund” som forklaring på, at der ikke arbejdes med lønforskelle mellem de to køn på virksomheden. De personer, der har givet dette svar, fik mulighed for at angive, hvilken anden grund der var tale om, og svarene er her helt overvejende i tråd med ovenstående: At lønforskelle mellem kvinder og mænd ikke findes.

Besvarelsene i tabel 5.4 omfatter ikke alle de virksomheder, der ikke overholder loven. Vi har valgt at omregne tallene i tabel 5.4 og tallene i tabel 5.2 for at få et samlet billede af, i hvor høj grad ledere og medarbejdere på samtlige virksomheder, der ikke overholder loven, har en opfattelse af, at kvinder og mænd i samme jobfunktion får samme løn, og at lønforskelle mellem de to køn er uproblematisk. Med lidt forsigtighed vælger vi således at sammenlægge forklaringer på, at virksomheden ikke har foretaget sig noget for at overholde loven, med begrundelser for, at der generelt ikke arbejdes med lønforskelle mellem de to køn på virksomheden.²⁷

27. De andele, der opnås ved at anvende tallene i tabel 5.2 og 5.4, giver et såkaldt underkantsskøn, fordi virksomheder, der svarede ”ved ikke” i tabel 5.3, ikke indgår.

TABEL 5.4

Virksomheder, der som årsag til ikke at overholde loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn angiver "har aldrig hørt om lovkravet", "vidste ikke, at virksomheden var eller har været omfattet af lovkravet", "køns-sammensætningen på virksomheden har ændret sig markant, så virksomheden er ikke omfattet" eller "pga. tidspres", og som svarer nej til at arbejde med lønforskelle mellem kvinder og mænd, opdelt efter årsager til, at der ikke arbejdes med lønforskelle mellem kvinder og mænd på virksomheden, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

Årsager til, at der ikke arbejdes med lønforskel- le mellem kvinder og mænd	Leder- repræsentant	Medarbejder- repræsentant
Lederne har en opfattelse af, at kvinder og mænd i samme jobfunktion får samme løn	95,7	82,0
Medarbejderne har en opfattelse af, at kvinder og mænd i samme jobfunktion får samme løn	87,6	79,6
Ledernes opfattelse er, at lønforskelle mellem kvinder og mænd er uproblematisk	75,1	74,7
Medarbejdernes opfattelse er, at lønforskelle mellem kvinder og mænd er uproblematisk	66,9	69,8
Anden grund	7,4	4,9
Beregningsgrundlag	257	245

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct., fordi der var mulighed for at give flere svar.

Med udgangspunkt i samtlige de virksomheder, der ikke overholder loven, er ledelses- og medarbejderrepræsentanternes besvarelser følgende:

- 87 pct. af lederrepræsentanterne og 67 pct. af medarbejderrepræsentanterne anfører, at lederne har en opfattelse af, at kvinder og mænd i samme jobfunktion får samme løn.
- 80 af lederrepræsentanterne og 64 pct. af medarbejderrepræsentanterne anfører, at medarbejderne har en opfattelse af, at kvinder og mænd i samme jobfunktion får samme løn.
- 69 af lederrepræsentanterne og 60 pct. af medarbejderrepræsentanterne anfører, at ledernes opfattelse er, at lønforskelle mellem kvinder og mænd er uproblematisk.
- 62 af lederrepræsentanterne og 55 pct. af medarbejderrepræsentanterne anfører, at medarbejdernes opfattelse er, at lønforskelle mellem kvinder og mænd er uproblematisk.

Resultaterne tyder på, at det er en fremherskende opfattelse blandt både medarbejdere og ledere på de virksomheder, der ikke overholder loven,

at lønforskelle mellem de to køn i samme jobfunktion ikke findes, og at eventuelle lønforskelle er uproblematisk. På baggrund af de åbne besvarelser, der er givet i spørgeskemaet, tager vi det sidstnævnte som udtryk for en opfattelse af, at eventuelle lønforskelle mellem kvinder og mænd kan tilskrives andre forskelle mellem de to køn, fx forskelle i anciennitet eller kvalifikationer. Sådanne lønforskelle betragtes som uproblematisk.

OPSAMLING

Alt i alt tyder resultaterne på, at de væsentligste årsager til, at mange virksomheder ikke overholder loven, er, at virksomhederne ikke har hørt om lovkravet, men også, at de ikke ved, at de er eller har været omfattet af lovkravet. Derimod synes manglende overholdelse af loven kun i ubetydeligt omfang at kunne tilskrives, at virksomhederne i stedet på anden måde gør en indsats for at sikre ligeløn mellem mænd og kvinder.

Samtidig viser det sig, at både ledere og medarbejdere ifølge især leder-, men også medarbejderrepræsentanters opfattelse, i mange tilfælde mener, at der ikke findes (problematisk) lønforskelle mellem de to køn på virksomhederne. Givet, at det er muligt at få flere virksomheder til at opfylde loven, er spørgsmålet, i hvor høj grad loven vil gøre en forskel i de mange tilfælde, hvor opfattelsen som udgangspunkt er, at der ikke eksisterer et ligelønsproblem.

HVILKE REDSKABER MANGLER?

I den resterende del af kapitlet ser vi på, hvilke redskaber der mangler for at få flere virksomheder til at overholde loven.

Vi har spurgt udvalgte virksomheder blandt dem, der ikke overholder loven, hvilke redskaber der ville kunne få dem til at overholde den. Vi har stillet spørgsmålene til de repræsentanter, der som årsag til, at virksomheden ikke overholder loven, angav ”pga. tidspres” og ”ingen af ovenstående årsager”, jf. tabel 5.1.²⁸

28. Vi har ikke stillet spørgsmålene til de repræsentanter, der angav, at de aldrig har hørt om lovkravet, at de ikke vidste, at de er eller var omfattet, eller at der er sket en markant ændring i køns sammensætningen på virksomheden, så den ikke er omfattet af loven. Det skyldes, at disse virksomheder må formodes ikke at have gjort sig overvejelser om, hvorvidt de skulle gøre noget for at overholde loven.

Flere medarbejder- end lederrepræsentanter mener, at bedre redskaber vil gøre en forskel, se tabel 5.5. En sammenligning med resultaterne i tabel 4.6 viser, at det er nogle af de samme redskaber, der hyppigst efterlyses af repræsentanter både på virksomheder, der hhv. overholder, og på virksomheder, der ikke overholder loven. Sammenligningen viser imidlertid også, at repræsentanter på de virksomheder, der ikke overholder loven, i højere grad angiver, at de mangler redskaber, end det er tilfældet på de virksomheder, der overholder loven. Især er det bemærkelsesværdigt, at relativt større andele af repræsentanterne på virksomheder, der ikke overholder loven, har behov for lettere adgang til statistik²⁹ og for redskaber til at afdække kønsopdelingen i jobfunktionerne. For lederrepræsentanterne er det således kun hhv. 12 og 7 pct., der efterlyser disse redskaber på virksomheder, som overholder loven, mod hhv. 31 og 21 på virksomheder, der ikke overholder loven. Andelen for medarbejderrepræsentanterne er hhv. 29 og 14 pct. på virksomheder, der overholder loven, mod hhv. 38 og 34 pct. på virksomheder, der ikke overholder loven. Resultaterne tyder på, at især lettere adgang til statistik og redskaber til at afdække kønsopdelingen i jobfunktionerne kan medvirke til, at flere virksomheder vil overholde loven.

Endelig har vi set på, om der er andre redskaber, der ifølge repræsentanterne kan få virksomhederne til at opfylde lovkravet. Især medarbejderrepræsentanter mener, at det vil gøre en forskel, hvis virksomheden bliver gjort opmærksom på, at den er omfattet af lovkravet. Hele 68 pct. af medarbejderrepræsentanterne giver således dette svar mod 46 pct. af lederrepræsentanterne, se tabel 5.6. De høje procentandele er overraskende i den forstand, at de adspurgte repræsentanter ikke omfatter dem, der som vigtigste årsag til ikke at overholde loven har angivet enten manglende kendskab til loven eller manglende viden om, at virksomheden var omfattet. Én fortolkning er, at de adspurgte ikke har villet indrømme, at de faktisk ikke var klar over, at de er omfattet af loven. En anden fortolkning kan være, at de adspurgte repræsentanter ganske vist godt ved, at de er omfattet af loven, men har behov for at få en påmindelse, når de skal gøre noget i den forbindelse.

29. Det anvendte spørgsmål gør det desværre ikke muligt for os at skelne imellem, om ”lettere adgang til statistik” vedrører adgangen internt på virksomheden eller i forhold til at rekvirere statistikken udefra, fx hos Danmarks Statistik.

TABEL 5.5

Virksomheder, der som årsag til ikke at overholde loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn angiver "pga. tidspres" eller "ingen af ovenstående årsager", opdelt efter redskaber, der vil få virksomheden til at opfylde lovkravet, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

Redskaber, der vil få virksomheden til at overholde lovkravet	Lederrepræsentant	Medarbejderrepræsentant
Bedre statistik	22,0	32,0
Lettere adgang til statistik	30,5	38,0
Bedre gennemsigtighed om løn	13,4	41,0
Mere viden om løn	12,2	35,0
Redskaber til jobvurdering	17,1	33,0
Redskaber til at afdække kønsopdelingen i jobfunktionerne	20,7	34,0
En guide til lønsamtaler	7,3	26,0
En guide til gennemgang af virksomhedens lønsystemer, fx hvilke kriterier der ligger til grund for tildeling af løn og andre goder	13,4	29,0
En guide til de lokale lønforhandlinger	8,5	27,0
Andet	17,1	19,0
Beregningsgrundlag	82	100

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct., fordi der var mulighed for at give flere svar.

Både leder- og medarbejderrepræsentanter anfører, at det vil gøre en forskel, hvis især medarbejdere, men også hvis ledelsen giver udtryk for, at det er et problem, at der er lønforskelle mellem kvinder og mænd. Andelene af lederrepræsentanterne, der mener, at det vil gøre en forskel, hvis medarbejderne giver udtryk herfor, er 60 pct. mod 43 pct., hvis det drejer sig om ledelsen. De tilsvarende andele for medarbejderrepræsentanterne er hhv. 54 og 38 pct. Tilsvarende er det 35-37 pct. af leder- og medarbejderrepræsentanterne, der angiver, at virksomhederne vil opfylde lovkravet, hvis der opstår lønforskelle mellem de to køn. Spørgsmålet er her, hvordan det bliver opdaget, hvis der opstår lønforskelle, når der ikke udarbejdes kønsopdelte lønstatistikker på detaljeret stillingsniveau på virksomhederne. Resultaterne bestyrker opfattelsen af, at det forhold, at de fleste mener, at lønforskellene enten ikke findes eller ikke er problematiske, er en væsentlig årsag til, at loven ikke overholdes.

TABEL 5.6

Virksomheder, der som årsag til ikke at overholde loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn angiver "pga. tidspres" eller "ingen af ovenstående årsager", opdelt efter redskaber i øvrigt, der vil få virksomheden til at opfylde lovkra­vet, særskilt for leder- og medarbejderrepræsentantbesvarelser. Procent.

Redskaber i øvrigt, der vil få virksomheden til at overholde lovkra­vet	Leder-repræsentant	Medarbejder-repræsentant
Sanktioner fx i form af større bøder	28,1	39,0
At virksomheden bliver gjort opmærksom på, at den er omfattet af lovkra­vet	46,3	68,0
At der opstår lønforskel­le mellem kvinder og mænd	35,4	37,0
At ledelsen giver udtryk for, at det er et problem, at der er lønforskel­le mellem kvinder og mænd	42,7	38,0
At medarbejderne giver udtryk for, at det er et problem, at der er lønforskel­le mellem kvinder og mænd	59,8	54,0
Andet	17,1	17,0
Beregningsgrundlag	82	100

Anm.: Procentangivelserne i hver kolonne summerer ikke til 100 pct., fordi der var mulighed for at give flere svar.

Endelig angiver hhv. 28 og 39 pct. af leder- og medarbejderrepræsentanterne, at virksomhederne ville opfylde lovkra­vet, hvis der blev indført sanktioner fx i form af større bøder. På den ene side er det overraskende, at der ikke er flere virksomheder, der ville reagere på forøgede sanktioner. På den anden side kan erfaringen være, at det er vanskeligt at finde frem til de virksomheder, der ikke overholder loven. Dette skal især ses i lyset af, at medarbejdersiden dels tilsyneladende i mange tilfælde ikke er opmærksomme på, at loven skal overholdes, dels generelt ikke virker markant mere interesseret i, at loven overholdes, end ledelsen. Det er således formentlig sjældent medarbejdersiden, der vil melde virksomheden til politiet.

OPSAMLING

Resultaterne viser, at det især er medarbejderrepræsentanterne, der mener, at der mangler redskaber i forhold til overholdelse af loven. Lettere adgang til statistik ser sammen med redskaber til at afdække kønsopdelingen i jobfunktionerne ud til at kunne bidrage til at få flere virksomhe-

der til at overholde loven. Endelig ser det ud til at kunne gøre en væsentlig forskel, hvis virksomheden bliver gjort opmærksom på, at den er omfattet af lovkravet, eller hvis især medarbejdere giver udtryk for, at der er problematiske lønforskelle mellem kvinder og mænd.

KØNSOPDELT LØNSTATISTIK BRUGT I PRAKSIS

De foregående kapitler har præsenteret resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen. I dette kapitel sætter vi flere ord på nogle af spørgeskemaundersøgelsens resultater.

Vi har interviewet enkelte centrale personer på tre udvalgte virksomheder. Det drejer sig om to private og en offentlig virksomhed. Vi har i alt interviewet syv personer – herunder både ledere, tillidsrepræsentanter og en enkelt HR-konsulent. Alle tre virksomheder er omfattet af loven og har arbejdet med den kønsopdelte lønstatistik. På den måde afspejler de tre virksomheder det generelle billede, hvor stort set ingen af virksomhederne i spørgeskemaundersøgelsen har udarbejdet en redegørelse. Derudover er de tre virksomheder kendt for generelt at arbejde med kønsligestilling på mange forskellige måder. Vi kan derfor tillade os at kalde de tre virksomheder for eksemplariske forstået således, at hvad disse virksomheder måtte opleve af problemer og barrierer, vil man med stor sandsynlighed også finde på virksomheder, der ikke traditionelt arbejder med kønsligestilling. Virksomheder, der ikke har erfaringer med at arbejde med kønsligestilling, vil derudover formentlig opleve andre former for barrierer (Flyvbjerg, 2001). Virksomhederne og interviewpersonerne er anonyme.

Vi har valgt at have fokus på virksomheder, der er kendt for at arbejde med kønsligestilling generelt og med kønsopdelt lønstatistik i

særdeleshed for at få et billede af de praktiske erfaringer med loven. Dette betyder samtidig, at vi ikke har uddybende interview med virksomheder, der ikke har arbejdet med den kønsopdelte lønstatistik. Viden om disse virksomheder og deres begrundelser er koncentreret i kapitel 5.

Det skal allerede indledningsvis præciseres, at der, når man interviewer personer på virksomheder om de praktiske effekter af loven om kønsopdelte lønstatistik og redegørelse om lige løn mellem mænd og kvinder, sjældent bliver skelnet mellem loven og virksomhedens generelle arbejde med ligeløn. I praksis blandes de to ting selvfølgelig sammen. Denne sammenblanding vil også blive afspejlet i dette kapitel, selvom vi vil forsøge løbende at gøre opmærksom på, hvornår interviewpersonerne taler om konsekvenser af loven, og hvornår de taler om arbejdet med lige løn mere generelt.

Kapitlet er delt op efter en række temaer, som har vist sig at være gennemgående i interviewene og i de åbne besvarelser:

- Lovens betydning for arbejdet med lige løn til kvinder og mænd. Under dette tema gemmer der sig både de gode erfaringer, men også nogle mere kritiske holdninger til loven.
- Barrierer i arbejdet med den kønsopdelte lønstatistik. Det drejer sig om vanskeligheder med at få anvendelig og forståelig statistik. Interviewpersonerne kommer også ind på barrierer i forhold til arbejdet med lige løn i det hele taget.
- Gode råd fra de interviewede til virksomheder, der ønsker at gå i gang med arbejdet med lige løn, og herunder hvilken rolle loven har spillet, men også hvilke redskaber der efter deres opfattelse mangler i det generelle ligelønsarbejde.

Formålet med kapitlet er således – ud over at sætte ord på nogle af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen – at trække både de gode og de mindre gode erfaringer frem som inspiration til andre virksomheder.

I læsningen af kapitlet skal det hele tiden huskes, at der her er tale om erfaringer fra en meget lille, eksklusiv klub af virksomheder, der er inden for lovens målgruppe. Som kapitel 2 viser, er det kun 13 pct. af danske virksomheder i lønstatistikken, der er omfattet af loven. Til gengæld er det store virksomheder, så loven berører 38 pct. af samtlige ansættelsesforhold (jf. kapitel 2).

LOVENS BETYDNING

I interviewene på de tre virksomheder bliver der givet et lidt ambivalent billede af lovens betydning for arbejdet med lige løn til kvinder og mænd. Loven har både en positiv effekt, men også nogle utilsigtede virkninger.

VI ARBEJDER MED LIGELØN – EN KONSENSUSDAGSORDEN

En meget karakteristisk vurdering af hele diskussionen om lige løn til kvinder og mænd er, at der er tale om en dagsorden, der på de besøgte virksomheder er enighed om. Man kan være uenig om, hvorvidt man på virksomheden har et problem i form af en lønforskel mellem de to køn, men der er generelt enighed om, at det er uretfærdigt, hvis kvinder og mænd aflønnes forskelligt udelukkende på grund af deres køn. De to følgende citater fra henholdsvis en tillidsrepræsentant (TR) og en leder illustrerer fint denne konsensus, som intet har med overholdelsen af loven at gøre, men som er blevet tydeligere og mere udtalt på grund af loven:

Vores ledelse er ikke interesseret i, at der skal være lønforskelle. Der er en konsensus om, at det bare skal være i orden. Hvis der er et løngab, så vil alle være interesseret i at gøre noget ved det. Det betyder, at man kan have en positiv snak om løn og lønforhold. Er lønfordelingen retfærdig – det er en anden snak, end når man som b-side vil have flere lønkroner i det hele taget. Man skal altså ikke holde sig tilbage fra disse lønsnakke. Fælles erkendelse er målet. Systematiske beskrivelser af, hvad folk laver – det må være ambitionen (TR, privat virksomhed).

Loven har ikke haft betydning for vores arbejde med løn. Det med at skulle diskriminere på baggrund af køn forekommer os fjernt, så derfor har vi altid arbejdet med området (leder, privat virksomhed).

Ud over at der er tale om en dagsorden, som alle er enige i, viser det efterfølgende citat, at topledelsen på denne virksomhed sender stærke signaler om, at det er en dagsorden, som mellemlederne skal bakke op om.

Når der opdages skævheder mellem kønnene, snakker jeg med lederen og spørger ind til, hvad det kan skyldes, og opfordrer til, at der bliver rettet op ved næste lønregulering. Det er der rimelig konsensus omkring – for vores direktør siger, det er sådan, men det er jo også sund fornuft. Det betyder også, at de fleste ledere godt er klar over, om de har en gyldig grund eller ej til at give forskellig løn (leder, privat virksomhed).

Ud over en enighed om, at lønforskelle mellem de to køn skal modarbejdes, er de interviewede virksomheder også karakteriseret ved, at de i det hele taget arbejder med ligestilling, samt at der er flere dagsordener i spil end ligeløn. Som det følgende citat fremhæver, udgør lige løn til kvinder og mænd blot en lille del af dette arbejde. Af det samlede interview fremgår, at den udvalgte offentlige virksomhed fx arbejder med initiativer til at øge antallet af kvindelige ledere, at få mænd til at tage barsel, ligesom fx etnisk ligestilling er et prioriteret område.

Den kønsopdelte lønstatistik er kun en meget lille del af en meget større indsats. Jeg ved godt, at der findes den der lov, men jeg har aldrig læst i den, og jeg kan heller ikke redegøre for, hvad man skal gøre (leder, offentlig virksomhed).

Loven om kønsopdelt lønstatistik har ikke haft afgørende betydning for de interviewede virksomheders arbejde med lige løn til kvinder og mænd. Dette skyldes, at netop disse virksomheder i det hele taget arbejder med ligestilling.

En forsigtig konklusion kan være, at loven betyder mest for de virksomheder, der ikke i forvejen har arbejdet med disse problemstillinger, fordi lovkravet bliver en anledning til at gå i gang, hvorimod virksomheder, der i forvejen arbejder med ligestilling, i mindre grad har ”behov” for loven.

GODE ERFARINGER MED LOVEN

Selvom interviewpersonerne på de tre virksomheder påpeger, at de i forvejen har en ligestillingsdagsorden, mener de, at det at lave den kønsopdelte lønstatistik har haft en positiv virkning, fordi det tvinger virksomheden til at forholde sig til løn på en ny måde. De følgende to citater illustrerer, hvordan den kønsopdelte lønstatistik har fået virksomhederne

til at sætte lønnen på dagsordenen, har skabt dokumentation og har øget opmærksomheden på fx kommende puljemidler.

Der er rigtig meget arbejde med det i forhold til, hvor meget man kan bruge det til. Men det, at man laver denne her opgørelse, får os jo til at sætte løn på dagsordenen. Vi får også noget fakta, noget dokumentation ud af det, som vi nok ikke ellers ville have fået lavet – sådan er det jo også. Vi kører også nogle puljer til individuel løn, ekstra løntrin osv. Det har skærpet vores opmærksomhed på denne uddeling – er det egentlig lige fordelt? Hvad er egentlig kriterierne for tildelingen? Vi laver de uddelinger i løbet af foråret, og så vil HR følge op på det for at se, hvordan det gik. Arbejdet har betydet en skærpet bevidsthed om løn (leder, privat virksomhed).

Når man arbejder med løn, kommer man til at tænke mere over, hvordan vi aflønner forskellige jobfunktioner. Man får på den måde en udvidet løndiskussion, som er rigtig sund (leder, offentlig virksomhed).

Ud over at statistikken får virksomhederne til at sætte løn på dagsordenen, så viser statistikken jo også, om der er en lønforskel mellem de to køn eller ej, og uanset om det er tilfældet, så giver resultatet anledning til overvejelser og diskussioner. I det næste citat beskriver en leder i en offentlig virksomhed, at der i en enkelt afdeling var en lønforskel mellem kvinder og mænd i mændenes favør, og at man tog et ret så drastisk middel i anvendelse.

Når vi så laver lønstatistik, så kikker vi på forskellene, og det var der, selvom de var små. Vi dekomponerer og finder ud af, hvad der skyldes køn, og hvad der skyldes andre faktorer. Når vi så havde gjort det, så var der stadig en kønsforskel. Vi fandt også ud af, at der var områder, hvor de faktisk har relativt set for mange lønmidler, samtidig med at der var tale om et løngab. Derpå flyttede vi nogle lønmidler. Det bruger vi også statistikken til (leder, offentlig virksomhed).

Citatet herunder viser, at der ikke blev fundet en lønforskel mellem de to køn på denne virksomhed, men at det krævede et større detektivarbejde at komme frem til denne konklusion.

Vi har prøvet det med lønstatistikken to gange. Vi laver selv statistikken, da vi ikke er medlem af en arbejdsgiverforening. Vi har selv tastet alle vores medarbejdere ind. Vi har 5 grupper, der lever op til det med 10/10-kriteriet. Der var faktisk nogle grupper med en lønforskel på 4.-5.000 kr., som vi ikke lige kunne forklare og måtte finkikke. Det viste sig så, at der var enkelte medarbejdere, der var blevet placeret forkert. De havde meget specialiserede arbejdsopgaver. Da de blev pillet ud, var der ikke mere at komme efter. Der, hvor der var et løngab mellem kvinder og mænd, der skyldtes det primært anciennitet. I to grupper fik kvinderne lidt mere, i to grupper fik mændene lidt mere, og i enkelte grupper var vi nede at kikke grundigt (leder, privat virksomhed).

Loven har således betydet, at der på alle tre virksomheder bliver lavet eller indhentet en statistik. På alle tre virksomheder bliver statistikken taget op på et SU-møde som et punkt en gang om året. Det er begrænset, hvor megen diskussion der kommer ud af fremlæggelsen, men der er enighed om blandt de interviewede, at det har betydning, at der en gang om året er et punkt på dagsordenen, hvor det er muligt at diskutere lønstatistikken. Det skaber en kontinuitet, en synlighed og et fælles udgangspunkt for diskussionerne.

LOVEN SOM BARRIERE

Selvom der således er gode erfaringer med loven, og den tydeligvis har betydning som redskab for arbejdet med lige løn til mænd og kvinder, så påpeger interviewpersonerne på alle tre virksomheder, at loven også i sig selv kan udgøre en barriere, fordi loven sætter rammen for, hvilke statistikker der skal laves. Dette påpeges særligt af tillidsrepræsentanterne, da de ikke selv oplever at have mulighed for at konstruere statistikker, der eventuelt ville være mere anvendelige for dem.

Loven bliver en barriere, fordi HR selvfølgelig henholder sig til loven og ikke andet, men loven har betydet, at vi overhovedet

diskuterer løn, selvom diskussionerne er temmelig hurtigt overstået (TR, privat virksomhed).

Endvidere kan loven også betyde, at en virksomhed helt undlader at arbejde med løn, hvis man lige akkurat ikke er omfattet af loven. På den måde bliver loven set som en ret til ikke at arbejde med lønforskelle mellem kvinder og mænd.

Kravene til loven kan i sig selv være en barriere, fordi man så ikke arbejder med løn, hvis man ikke er omfattet (leder, privat virksomhed).

Det må dog antages, at lige præcis virksomheder, der bruger loven som et påskud for ikke at arbejde med kønsopdelt lønstatistik, nok under ingen omstændigheder vil prioritere at arbejde med området.

Nedenstående citat illustrerer, at loven er et redskab til at skabe synlighed og dialog om ligeløn, og det er til fulde blevet opfyldt for denne medarbejderrepræsentant, idet han har fået blik for, hvor man måske skal kikke efter nogle kønsskævheder. Til gengæld mangler han så nogle redskaber til det videre arbejde med lige løn.

Kriterier for tildeling af puljepenge har jeg været med til at diskutere. Der er ikke noget i de kriterier, som jeg tror, har en kønsmæssig slagside. Det vil også være rigtigst at følge op på disse tildelinger, fordi man jo ikke kan vide, hvad resultaterne faktisk bliver: Om resultatet bliver kønsskævt, selvom kriterierne så objektive ud. Sådanne tildelinger indgår ikke synligt i lønstatistikken, men det fremgår jo indirekte ved, at den enkeltes bruttoløn er steget, men det vil forsvinde i det store billede, så vi bliver nødt til at bede HR om en oversigt. Jeg er bare en lille mand, og selvom jeg kan få hjælp af klubbestyrelsen, så har jeg ingen mulighed for at overskue disse ting selv (TR, privat virksomhed).

I det videre arbejde med ligeløn er medarbejderrepræsentanten afhængig af, at HR-afdelingen og ledelsen vil hjælpe. Det gør de på de tre besøgte virksomheder, da arbejdet med løn som nævnt i et tidligere afsnit betragtes som en konsensusdagsorden og prioriteres.

Den kønsopdelte lønstatistik eller en redegørelse om lige løn til mænd og kvinder skal ses som første skridt og en start til at tage de første diskussioner om løn på et fælles grundlag. Men det ligger ud over lovens formål at levere redskaberne til de næste skridt i arbejdet med ligeløn. Man kan måske sige, at loven har været med til at skabe synligheden, men nu mangler virksomhederne så nogle redskaber til at tage næste skridt. På de lidt mindre interesserede virksomheder er det måske især medarbejderrepræsentanterne, der mangler nogle redskaber til at føre dialogen med ledelserne videre.

Loven kan ses som en mulighed, men den kan også blive en begrænsning, fordi loven og kriterierne for at være omfattet af loven også kan ses som en ret til ikke at arbejde med lige løn til kvinder og mænd. Dog skal det i den forbindelse huskes, at de virksomheder, der bruger loven som begrundelse for ikke at arbejde med ligeløn, nok under ingen omstændigheder prioriterer dette område. Endvidere viser citaterne, at medarbejderrepræsentanterne i et videre arbejde med ligeløn – der ligger ud over lovens formål – er afhængige af, at ledelsen og HR-afdelingen vil det og også er indstillet på at hjælpe medarbejderrepræsentanten med de lønplysninger, repræsentanten kunne ønske sig. Dette er selvsagt langt fra givet, hvis ledelsen og HR-afdelingen ikke prioriterer området.

BARRIERER I ARBEJDET MED KØNSOPDELT LØNSTATISTIK

Interviewpersonerne beskriver barrierer, der er direkte knyttet til den kønsopdelte lønstatistik. De barrierer, der bliver nævnt, er mere tekniske barrierer som svær statistik og vanskelige DISCO-koder. Derudover viser interviewene, at der er barrierer knyttet til ligelønsarbejdet mere generelt. Det gælder fx det forhold, at løn bliver opfattet som noget privat og individuelt, og at lønforhandlinger ofte foregår decentralt via medlemledere, hvilket gør det vanskeligt, hvis man ønsker centralt at styre selvsamme lønforhandlinger i en bestemt retning.

STATISTIK OG DISCO-KODER – EN BARRIERE I SIG SELV

Der tales primært om to typer af ”tekniske barrierer”. Den ene barriere er overhovedet at få fat i en statistik og gerne en forståelig statistik, og den anden er brugen af DISCO-koder på 6 cifre.

Private virksomheder, der er omfattet af loven, kan enten rekvirere en kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik, de kan lave den selv, eller de kan rekvirere én fra deres arbejdsgiverforening (DA og FA), hvis de er medlem af en sådan. Offentlige virksomheder kan trække statistikken direkte fra henholdsvis FLD og ISOLA.³⁰

Vores tre udvalgte virksomheder har brugt forskellige muligheder. En af de private virksomheder har brugt DA, den offentlige virksomhed har brugt Danmarks Statistik, og den anden private virksomhed har lavet statistikken selv. Som det fremgår af nedenstående citat, var den offentlige virksomhed kritisk over for muligheden for at få data fra Danmarks Statistik:

Vores ligestillingskonsulent har været opmærksom på loven og har også prøvet at trække en statistik fra Danmarks Statistik. Det viste sig at være enormt besværligt at få tilladelse til at trække statistikken – meget kompliceret med mange breve og underskrifter. Vi prøvede det i 2009. Det er meget omstændeligt. Det er både, hvilke organisationer og hvilke personer, man giver adgang, der er besværligt (HR, offentlig virksomhed).

Til gengæld omtales DA's system som meget nemt, ligesom det at lave statistikken selv opleves som et stort arbejde, men ikke vanskeligt. Det kan derimod være vanskeligt at få noget ud af den statistik, der kommer ud af anstrengelserne.³¹

Der er en tendens til, at det hele går op i statistik og manglende gennemskuelighed i stedet for, at man får diskuteret indholdet i tallene – og det er, fordi tallene er så uigennemskuelige (HR, offentlig virksomhed).

Men på grund af kravet om anonymiteten er det vanskeligt rigtig at få noget ud af tallene. Det er vanskeligt at gennemskue, om de grupper, der kommer tal på, også er så sammenlignelige. Det er et meget stramt krav, at der fordres så store tal. Man kan med

30. En gennemgang af de forskellige muligheder findes i kapitel 2.

31. En gennemgang af adgangen til statistikken via enten Danmarks Statistik, DA, FA, FLD og ISOLA findes i kapitel 2.

sindsro gå ned på 4-5 af hver, uden at der ville ske noget ved det. Men som reglerne er nu, så er statistikken ikke særlig anvendelig. Det, de [HR] gør, er, at der fx i IT er en stor driftsafdeling på 30 – 22 mænd og 8 kvinder, men der er ikke 10 af hver, derfor bliver de slået sammen med en anden gruppe, og så bliver de måske en gruppe på 100, og så fortaber de enkelte grupper sig jo. Vi er hæmmet af den måde, loven er udformet på. Loven skulle gerne være en hjælp, men bliver i stedet en forhindring, fordi det kunne jo være interessant at se, hvad de 8 kvinder fik i løn i forhold til de 22 mænd. Man kører efter de her koder, og det ødelægger ærlig talt meget (TR, privat virksomhed).

Ovenstående citat viser, hvordan man på virksomheden – for at imødekomme kravet om 10 af hvert køn i en faggruppe – slår grupper sammen, hvorved statistikken bliver meningsløs.

Enkelte af interviewpersonerne kommer også ind på DISCO-koderne. DISCO-koderne opleves som et problem. DISCO-koderne har ganske vist en høj detaljeringsgrad for fx traditionel fremstillingsvirksomhed, men brancher som finanssektor, kommunikation og den offentlige sektor generelt er ikke så detaljeret opdelt – selv ikke på det 6-cifrede niveau. Nedenstående citat viser, hvad problemet for nogle brancher er:

Jeg synes dybest set, at den kønsopdelte lønstatistik er fuldstændig åndssvag. Under DISCO-koden ”journalistisk arbejde” er alle mulige stillinger blandet sammen fx redaktør og journalist. Og det er denne sammenblanding, jeg får en gennemsnitlig løn på fordelt på køn, hvilket jo ikke kan bruges til noget som helst. Når man slår så mange forskellige grupper sammen, så kommer der selvfølgelig en lønforskel, også fordi der er en kønsmæssig arbejdsdeling på de forskellige stillinger. Denne DISCO-kodning er kun noget, der eksisterer i Danmarks Statistiks hoved – det er ikke noget, almindelige virksomheder kan bruge til noget. Der findes meget bedre lønoversigter, som jeg kan bruge til noget (leder, privat virksomhed).

Inden for nogle områder, fx journalistisk arbejde, er meget forskellige jobfunktioner således samlet under den samme 6-cifrede DISCO-kode. Det betyder ifølge denne leder, at man kommer til at sammenligne æbler

og bananer, og at den rekvirerede statistik ikke kan bruges. En anvendelig statistik kan man faktisk kun selv lave, fordi man kender de forskellige jobfunktioner.

Til ovenstående kan indvendes, at virksomhederne til enhver tid selv kan bruge en anden opdeling på jobfunktioner. DISCO-koderne er valgt, fordi det både er et nationalt og internationalt universelt system, der gør det muligt at sammenligne faggrupper på tværs af virksomheder, men også på tværs af landegrænser. DISCO-koderne har deres mangler især inden for de mere ”moderne” brancher, men det er vanskeligt umiddelbart at se alternativet til denne nomenklatur.³²

Et andet problem, der bliver nævnt, er, at statistikken ikke tager højde for fx anciennitet, som ofte har betydning for lønniveauet. Når der ikke er korrigeret for anciennitet, er det sandsynligt, at statistikken vil vise lønforskelle, og i stedet for at diskutere årsagerne til sådanne lønforskelle i SU, så sker der – ifølge interviewpersonerne – tilsyneladende det, at både ledelse og medarbejdere affærdiger statistikken som ubrugelig.

Statistik og DISCO-koder opleves som vanskelige at arbejde med, og derfor opleves de også i nogle tilfælde mere som en barriere end som en hjælp. Særligt opfattes DISCO-koderne som ubrugelige, men det er givetvis helt afhængigt af, hvilken branche virksomheden tilhører. For nogle brancher giver DISCO-koderne således formentlig god mening.

CENTRALT – DECENTRALT

Vi slipper nu evalueringen af selve loven og går over til interviewpersonernes oplevelse af barrierer i arbejdet med lige løn til kvinder og mænd mere generelt.

I de gennemførte interview påpeges der to dilemmaer, der på hver sin måde har med dikotomien – centralt over for decentralt – at gøre. Første tema handler om, at lønforhandlinger i dag mange steder er lokale, individuelle og private, hvilket kan stå i modsætning til, at ledelse og/eller tillidsrepræsentanter måske ønsker at gøre noget ved en eventuel lønforskel på centralt og kollektivt niveau. Statistikkerne vil tilsvarende ofte være på et aggregeret niveau.

32. Der er udviklet bedre jobgrupper inden for netop servicefagene. De trådte i kraft 1. januar 2011 og er således endnu ikke brugt i forbindelse med Danmark Statistiks lønstatistik, hvor den sidst opdaterede er fra 2009.

Det er svært, når løn skal diskuteres lokalt, fordi løn er personligt, og diskussionerne bliver personlige, uanset hvordan man vender og drejer det. I AC-gruppen var der en 7-pct.-forskel, hvor der ikke var anden forklaring end kønnet, og så skal mændene jo afgive. Der er meget på spil for begge køn, fordi kvinderne problematiserer mændenes løn. Hvordan går man til den diskussion uden at gøre den personlig? (HR, offentlig virksomhed).

Ovenstående citat beskriver, hvad der er på spil, og hvad der gør det vanskeligt. Medarbejderen tilkendegiver også, at det er et dilemma, der er vanskeligt umiddelbart at se en løsning på. Medarbejdersiden har ingen interesse i, at ledelsen begynder at diktere lønnen, hvilket lederen i næste citat netop påpeger.

Diskussionen om lige løn til kvinder og mænd støder på b-sidens ønsker om selv at forhandle og så decentralt som muligt. Her er et dilemma (leder, offentlig virksomhed).

Derudover påpeges det fra lederside, at individuel løn også er et styringsredskab for lederne. Et instrument, som man ikke vil afgive – man vil kunne honorere den ekstraordinære indsats. I alle tre virksomheder er man dog opmærksom på fra lederside, at det, hvis det viser sig, at der sker en systematisk skæv fordeling af løn til de to køn, tages op til en nærmere granskning. Denne form for granskning er dog forbeholdt ledelsen, der i langt de fleste tilfælde vil have indblik i de individuelle lønninger året rundt.

Et andet dilemma, som kredser om centralt og decentralt, og som er blevet rejst i interviewene, opstår, fordi vi har at gøre med store virksomheder.

På store virksomheder vil mange beslutninger være uddelegeret til et mere decentralt niveau. For eksempel vil en afdeling typisk have sit eget budget, ligesom offentlige institutioner også selv står til ansvar for deres økonomi.

Dette betyder, at den centrale ledelse godt kan have nogle intentioner og sende signaler ud i organisationen, men at de ikke kan beslutte, hvordan og om det decentrale niveau vil arbejde med den kønsopdelte lønstatistik. Dertil kommer, at den kønsopdelte lønstatistik ofte vil blive

lavet centralt og på et meget aggregeret niveau fx for samtlige ansatte i en bestemt faggruppe – en opgørelse, som man på det decentrale niveau kan have vanskeligt ved at anvende. Nedenstående citater fra den offentlige virksomhed påpeger netop denne problematik:

Dokumentationen af lønforskelle ligger centralt, men det at gøre noget ved det foregår typisk decentralt. Hvis vi ser nogle forskelle, så forventer vi, at der sker noget. Vi kan stille nogle redskaber til rådighed, men vi har ikke adgang til at evaluere, om der faktisk sker noget. Man håber selvfølgelig altid, at der er sket en forbedring, men vi ved ikke hvorfor. Vi har ikke noget overblik over, hvilke af vores institutioner der er omfattet af loven. Vi kan ikke svare på, om vi har et løngabsproblem på det decentrale niveau – vi aner det ikke. Vi kan kun se det på det aggregerede niveau – altså faggruppeniveau (HR, offentlig virksomhed).

Vi har ikke centralt meldt ud til vores institutioner, hvis de er omfattet, for vi ved det ikke centralt. Vi har et apparat, der vil kunne gøre det. Men bare at kommunikere det ud – det gør ikke nogen forskel. Det er først, når man begynder at arbejde med det, at der sker noget. Det kan godt være, vi formelt opfylder loven, men det sker der jo ikke noget ved. Sådant en lov – er den besværet værd? Det kan man ikke lovgive sig ud af (leder, offentlig virksomhed).

Over for disse argumenter kan man måske indvende, at selv en statistik på et aggregeret niveau kan afsløre, hvis der er lønforskelle inden for en bestemt faggruppe. Lønforskelle på et aggregeret niveau vil være en god anledning til at starte diskussionerne – også lokalt – om årsagen til sådanne forskelle. Loven skal være et redskab til dialog – handlinger på baggrund af diskussioner er næste skridt og ligger uden for lovens formål.

Endelig påpeger lederne fra to af virksomhederne, at både mellemledere og medarbejdere går mere op i, om der er afdelinger, der relativt set får en større andel af den samlede lønsum, end de burde, hvilket begge virksomheder havde erfaringer med. En sådan skævhed fylder meget mere i lønforhandlingerne end en lønforskel mellem kvinder og mænd.

Der er således nogle strukturelle barrierer, som kan gøre det vanskeligt både for ledere og for medarbejdere at tage næste skridt i arbejdet med lige løn til kvinder og mænd. Den kønsopdelte lønstatistik skaber grundlaget for en første diskussion og dialog, men at skabe egentlige forandringer er op til medarbejdere og ledelse på de respektive arbejdspladser, og det kræver, at både medarbejdere og ledelse prioriterer området.

GODE RÅD OG MANGLENDE REDSKABER

Vi har bedt de aktive virksomheder om at komme med gode idéer til de virksomheder, der finder det vanskeligt at komme i gang med arbejdet med den kønsopdelte lønstatistik. Vi har også spurgt til, om de savner nogle redskaber i arbejdet med kønsopdelt lønstatistik.

I dette afsnit er det vanskeligt at adskille gode råd tæt knyttet til loven fra gode råd til arbejdet med lige løn til kvinder og mænd mere generelt, fordi man i det praktiske arbejde ude på virksomhederne ikke ser en klar skelnen mellem loven og arbejdet med ligeløn, men oplever, at statistik og handling hører sammen. Interviewpersonerne kender – som nævnt – ikke lovens ordlyd og forholder sig derfor heller ikke eksplicit til den.

GODE RÅD

Der er en portion råd, der angår selve processen i arbejdet med den kønsopdelte lønstatistik. Det drejer sig om råd om dokumentation, systematik og opfølgning. Arbejdet skal simpelthen sættes i system, hvis det skal kunne bruges.

Hvis jeg skal give nogle gode råd til andre virksomheder, så er det at sørge for grundig dokumentation af eventuelle lønforskelle – det er første skridt – dernæst skal arbejdet med løn systematiseres, og der skal ske en opfølgning af en eventuel indsats. Det er vigtigt at få det på den politiske dagsorden. Det hjælper til at få det administrative og bureaukratiske system til at handle, som ellers kan synes, det er meget besværligt (HR, offentlig virksomhed).

At have nogle målsætninger, lave nogle opfølgninger og have ordentlig dokumentation – det er noget af det, der virker (leder, privat virksomhed).

Derudover påpeger lederrepræsentanten fra den ene private virksomhed, at det er vigtigt, at der er enighed om, hvad det er, man ønsker at måle på, og især hvordan man har tænkt sig at handle på en eventuel lønfor-skel. Hvis man ikke i ledergruppen har en diskussion om disse forhold, bliver det rigtig vanskeligt.

Man skal finde en eller anden pragmatisk måde, hvorpå man kan gøre tallene sammenlignelige. Man skal i ledergruppen blive enige om, hvilke forskelle man vil acceptere, fordi der vil være nogle forskelle. Hvornår er forskellen et problem? Hvilke forklaringer på en lønfor-skel er legitime? Løn er et instrument til at differentiere lønnen ved at belønne særlige indsatser. Hvordan kan man opfylde dette uden at give køb på retfærdigheden? Løn er også mange ting – der er andre vilkår, der er i spil, fx lønpakker, der indeholder alt muligt – hvordan får man lige opgjort det? (leder, privat virksomhed).

Til at hjælpe med ovennævnte diskussioner mener lederen fra den ene af de private virksomheder, at man burde sætte sig ned og lave egentlige jobvurderinger for at få en dokumentation af retfærdigheden eller mangel på samme. Problemet med jobvurderinger er, at de er meget tidskrævende, men ud fra denne leders synspunkt det mest korrekte.

Man kan gå ind og lave en egentlig jobvurdering. Den består af fem kriterier: stilling, uddannelse, anciennitet (der skal til for at bestride jobbet), kompleksitet og sværhedsgrad samt lederansvar. Det tager en halv dag at vurdere et job. Sådanne vurderinger burde alle virksomheder gennemføre, men det er bare ekstremt tidskrævende, så man gør det kun for enkelte, men det ville være det rigtigste (leder, privat virksomhed).

Tillidsrepræsentanten fra den offentlige virksomhed anviser et meget magtfuldt redskab, som de i hans faggruppe – omfattende 250 medarbejdere – har praktiseret i flere år, nemlig at alle lønninger offentliggøres

på individniveau med navns nævnelse. De vedtog simpelthen at gøre det på en generalforsamling, og han er den dag i dag overrasket over, at det kunne vedtages, men det blev det, og nu er det sådan.

Denne synlighed i de individuelle lønninger bruges selvsagt af den enkelte i forbindelse med egne lønforhandlinger, og det tvinger mellemlederne til at overveje, hvilke kriterier de aflønner efter på en meget kontant måde.

Det har vi simpelthen besluttet på en generalforsamling. Vi går helt ned på den enkelte person. Jeg kan på et givet tidspunkt se præcis, hvor meget den enkelte får. Den oversigt sendes ud til alle. Erfaringen siger mig, at de relative lønforskelle kan få folk op af hullerne. Det stiller også store krav til mellemlederne – de skal kunne forklare, hvorfor de giver den løn, de giver. Åbenhed er et magtfuldt redskab at bruge. Det er politisk illegitimt at være imod, derfor blev det stemt igennem. Det modvirker også myter om andres løn (TR, offentlig virksomhed).

Endelig er der et antal gode råd, der mere går på, hvordan man over for mellemlederne kan skabe en incitamentsstruktur, der kan få dem til i højere grad at overveje, hvordan de aflønner henholdsvis kvinder og mænd. I interviewene er der blevet nævnt mere radikale økonomiske incitamenter, som kun den offentlige virksomhed har taget i anvendelse.

Der er blevet flyttet på nogle lønmidler fra en afdeling med for høje lønninger og for store kønsforskelle til nogle af de andre afdelinger – man bliver straffet for at have et løngab, men man kan i princippet ikke vide, om omfordelingen får betydning for løngabet – i princippet kan løngabet blive større, men hvis det er tilfældet, så bliver straffen måske, at der igen ryger lønmidler. Man kan i princippet også risikere, at man flytter pengene hen på et område, hvor der ingen problemer er, og hvor så de flere lønmidler får problemet til at opstå (HR, offentlig virksomhed).

I 2011 er det skrevet ind i chefernes resultatlønskontrakter, at lønspredningen på køn skal være mindre i 2011 end i 2010. Hvis de har nogle uforklarlige lønforskelle på deres område, så skal de

tænke over det og gøre noget ved det (leder, offentlig virksomhed).

Man kan benytte sig af redskaber, der minder om benchmarking, så man på den måde presser den enkelte mellemlider i forhold til, hvordan vedkommende falder ud sammenlignet med de andre mellemlidere med hensyn til fx lønforskelle i afdelingen.

Det gælder på den ene private virksomhed, hvor der i den årlige trivselsmåling spørges til medarbejdernes tilfredshed med deres løn. Hvis medarbejderne i en enkelt afdeling viser sig at være særligt utilfredse, så er det en indikation af, at der kunne være noget galt i den måde, lønmidlerne forvaltes på i denne afdeling.

I vores medarbejdertilfredshedsundersøgelse spørger vi til tilfredshed med løn og med ansættelsesvilkår i øvrigt. Her får vi en pejling på, om der er nogle afdelinger, hvor medarbejderne er mere utilfredse end andre med lønnen. Hvis det er tilfældet, så går vi lige ned og kikker på, hvad det mon kan skyldes (leder, privat virksomhed).

Den offentlige virksomhed leger med tanken om at lave en egentlig benchmarking mellem dens institutioner også på lønområdet. De har indført det på sygefraværsområdet med stor effekt, så det overvejes.

For 3-4 år siden begyndte vi at lave [sygefraværs]statistik på en ny måde, hvor vi netop kunne se på sygefraværet på institutionsniveau. Nu har vi et system, der virker. Vi kan se, hvilke fem institutioner der ligger øverst, og hvilke der ligger nederst. Sygefraværet er begyndt at falde på den baggrund. Synlighed og gennemlysning tror jeg på som redskab. Sådan kan man arbejde med løn også. Vi har ikke gjort det endnu (leder, offentlig virksomhed).

Karakteristisk for dette afsnit om de gode råd er, at det primært er de interviewede ledere, der har overvejet, hvilke redskaber der skal til for at få især mellemliderne til at arbejde med kønsopdelt lønstatistik. Dog er rådene om god dokumentation, systematik og opfølgning også at finde hos medarbejderrepræsentanterne, men det er samtidig også noget, de

selv efterlyser. Medarbejderne oplever, at de er afhængige af, at der er en topledelse, der finder temaet relevant.

MANGLENDE REDSKABER

Som allerede skrevet tidligere i dette kapitel efterlyser både ledere og medarbejdere mere brugbar statistik opgjort på en måde, så det er muligt at sammenligne æbler med æbler. De interviewede tillidsrepræsentanter mener også, at 10/10-kriteriet gør det meget vanskeligt overhovedet at finde nogen faggrupper, der er omfattet – det er begrænsende.

Derudover efterlyser tillidsrepræsentanterne gode idéer fra andre tillidsfolk og tjeklister med, hvad man skal være opmærksom på, og hvad man skal huske. Nedenfor citerede tillidsrepræsentant føler sig fx ikke særlig kompetent til at overskue dette område og oplever at være prisgivet ledelsens og HR-afdelingens velvilje.

Jeg kunne godt tænke mig nogle redskaber til egentlig jobvurdering. Så kunne man bruge sådanne redskaber til at lave egentlige analyser. Det er meningsfyldt at arbejde med løn. Jeg kunne også ønske mig bedre statistik, materiale med erfaringer fra andre TR med tjeklister eller idékataloger. Jeg vil også gerne lære at forstå løn bedre. Hvad skal fx regnes med, og hvordan finder man ud af, om fx tillæg er retfærdige? (TR, privat virksomhed).

Den centrale ledelse i den offentlige virksomhed savner en måde, hvorpå de kan få institutionerne til at arbejde med ligeløn – en eller anden sanktionsmulighed:

Vi mangler en hammer over for de andre – vi har ingen sanktionsmuligheder. Det er en gråzone, fordi man ikke engang må gøre noget effektivt som fx kvoter. Vi har en gang prøvet at få lov til at putte ”flere kvindelige ledere” ind i chefers resultatlønskontrakter – det måtte vi ikke i forhold til ligebehandlingsloven, så det er ret svært at rykke på området. Vi kan kun lave signalgivning og ad den vej lave holdningspåvirkning (leder, offentlig virksomhed).

Endelig påpeges det – i tråd med tilbagemeldingerne i spørgeskemaundersøgelsen, jf. kapitel 5 – at virksomhederne gerne vil gøres opmærk-

somme på, at de er omfattet af loven. Hvorfor skal det være en hemmelighed?

Hvorfor kan man ikke sende en meddelelse ud fra Danmarks Statistik, der jo laver statistikken? (leder, privat virksomhed).

Med hensyn til redskaber er det primært medarbejderrepræsentanterne, der har uopfyldte behov. De efterlyser redskaber, der vil sætte dem bedre i stand til at forstå den kønsopdelte lønstatistik og dermed også forklare deres kollegaer, hvad den viser, og hvad man i særlig grad skal være opmærksom på.

OPSAMLING

De tre deltagende virksomheder er omfattet af loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn mellem kvinder og mænd. Dette betyder, at alle tre virksomheder en gang om året har en kønsopdelt lønstatistik oppe som punkt på et SU-møde. Loven har betydet, at man på de tre virksomheder har fået skærpet opmærksomheden omkring løn og eventuelle lønforskelle mellem køn inden for jobgrupper på et 6-cifret DISCO-kode-niveau.

De tre virksomheder arbejder endvidere generelt med kønsligestilling, hvilket betyder, at man på virksomhederne ikke skelner mellem loven og så arbejdet med kønsligestilling generelt. De ser det som to sider af samme sag. Men samtlige interviewpersoner påpeger, at den årlige kønsopdelte lønstatistik har medvirket til en ny synlighed og et fælles udgangspunkt for diskussioner om lige løn til kvinder og mænd.

Loven opfylder således sit formål på disse tre virksomheder.

De tre virksomheder oplever dog ikke loven som uden problemer. På alle tre virksomheder er følgende problemer blevet nævnt:

- DISCO-koderne opleves som vanskelige at arbejde med for især servicevirksomheder og offentlige virksomheder.
- 10/10-kriteriet gør det vanskeligt at finde jobgrupper, der er omfattet af lovkravet selv på de store virksomheder.
- Den tilvejebragte statistik kan være vanskelig at læse, fordi den fx ikke er rensset for anciennitet.

- Det er omstændeligt at få statistikken leveret af Danmarks Statistik.

Af ovenstående fire punkter er det strengt taget kun punktet om 10/10-kriteriet, der er en kritik af loven. De tre andre punkter har for så vidt intet med loven at gøre, men på virksomhederne opleves det som sådan.

Ud over denne kritik kommer interviewpersonerne også ind på mere generelle barrierer, gode råd og manglende redskaber i det videre arbejde med lige løn til kvinder og mænd.

Den vigtigste barriere, der bliver nævnt i interviewene, er, at det især for medarbejderne er vanskeligt at forstå lønstatistikken, og hvordan fx forskellige løndelev indgår i statistikens løntal. Dernæst påpeges det, at det er vanskeligt både for ledere og medarbejdere at komme videre, hvis der faktisk opdages en lønforskel.

Interviewpersonerne kommer endvidere med en række gode råd til andre virksomheder. Her skal fremhæves rådet om, at arbejdet med lige løn til kvinder og mænd kræver dokumentation af lønforskelle, systematik både i arbejdet og i dokumentationen samt planlagt opfølgning, hvis der foretages en indsats.

Endelig kommer interviewpersonerne med nogle forslag til redskaber, der kunne hjælpe. De foreslår: vejledning til egentlig jobvurderinger, forståelig statistik samt idékataloger og vejledninger til, hvordan man arbejder med lige løn til kvinder og mænd. Der efterlyses også en mekanisme, hvor virksomheder, der er omfattet af loven, får en besked om dette.

BILAGSTABELLER

TABEL B2.1

Virksomheder, der er omfattet af loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn, opdelt efter karakteristika ved virksomhederne og gennemsnitlig andel af ansatte på virksomhederne. Særskilt for virksomheder, der er udtrukket til undersøgelsen, og for alle virksomheder, der er omfattet af loven. Andele.

	Virksomheder udtrukket til undersøgelsen	Alle virksomheder omfattet af loven
<i>Karakteristika ved virksomhed</i>		
35-99 ansatte	0,31	0,33
100-199 ansatte	0,26	0,27
200-499 ansatte	0,23	0,20
500 + ansatte	0,20	0,19
Privat sektor	0,75	0,78
Statslig sektor	0,19	0,15
Kommunal/regional sektor	0,06	0,07
Fremstilling, bygge og anlæg m.v.	0,17	0,16
En gros, detail, transport, hotel, restauration	0,20	0,23
Privat service	0,12	0,12
Tjenesteydelser	0,39	0,34
Offentlig forvaltning, forsvar, undervisning, sundhed m.v.	0,13	0,15
1 DISCO-gruppe omfattet	0,67	0,68
2-3 DISCO-grupper omfattet	0,19	0,19
Mindst 4 DISCO-grupper omfattet	0,14	0,13
<i>Andel af ansatte på virksomhed (gennemsnit)</i>		
Medarbejdere omfattet af loven	0,65 (0,21)	0,65 (0,23)

Kvinder	0,50 (0,18)	0,51 (0,18)
Under 25 år	0,13 (0,17)	0,15 (0,19)
25-34 år	0,22 (0,11)	0,22 (0,11)
35-44 år	0,25 (0,10)	0,25 (0,10)
45-59 år	0,31 (0,15)	0,31 (0,15)
60+ år	0,09 (0,06)	0,08 (0,06)
Ikke-erhvervskompetencegivende uddannelse	0,36 (0,23)	0,39 (0,23)
Erhvervsfaglig, kort og mellemlang videregående uddannelse	0,47 (0,20)	0,47 (0,20)
Lang videregående uddannelse og derover	0,17 (0,23)	0,14 (0,21)
Antal observationer	722	2.422 ¹

Anm.: Tal i parentes angiver standardafvigelse for de kontinuerte variabler. 1.740 virksomheder blev udtrukket til undersøgelsen, og 2.497 virksomheder var omfattet af loven i 2009. Vi har imidlertid kun registeroplysninger om hhv. 722 og 2.422 af disse virksomheder.

TABEL B2.2

Virksomheder, der er omfattet af loven om kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn, opdelt efter karakteristika ved virksomhederne og gennemsnitlig andel af ansatte på virksomhederne. Særskilt for, om leder- og medarbejderrepræsentant har besvaret spørgeskemaet. Andele.

	Lederrepræsentant		Medarbejderrepræsentant	
	Har besvaret spørgeskema	Har ikke besvaret spørgeskema	Har besvaret spørgeskema	Har ikke besvaret spørgeskema
<i>Karakteristika ved virksomhed</i>				
35-99 ansatte	0,30	0,34	0,29	0,34
100-199 ansatte	0,26	0,27	0,25	0,27
200-499 ansatte	0,23	0,20	0,24	0,20
500+ ansatte	0,20	0,19	0,22	0,19
Privat sektor	0,72	0,80	0,74	0,79
Statslig sektor	0,22	0,13	0,19	0,14
Kommunal/regional sektor	0,06	0,07	0,07	0,07
Fremstilling, bygge og anlæg m.v.	0,17	0,16	0,19	0,16
En gros, detail, transport, hotel, restauration	0,16	0,25	0,17	0,24
Privat service	0,12	0,11	0,12	0,11
Tjenesteydelser	0,42	0,32	0,40	0,33
Offentlig forvaltning, forsvar, undervisning, sundhed m.v.	0,13	0,15	0,12	0,15
1 DISCO-gruppe omfattet	0,30	0,34	0,29	0,34

2-3 DISCO-grupper omfattet	0,26	0,27	0,25	0,27
Mindst 4 DISCO-grupper omfattet	0,23	0,20	0,24	0,20
<i>Andel af ansatte på virksomhed (gennemsnit)</i>				
Medarbejdere omfattet af loven	0,65 (0,21)	0,65 (0,23)	0,65 (0,21)	0,65 (0,23)
Kvinder	0,50 (0,17)	0,51 (0,18)	0,51 (0,18)	0,51 (0,18)
Under 25 år	0,12 (0,16)	0,16 (0,20)	0,12 (0,16)	0,16 (0,20)
25-34 år	0,21 (0,11)	0,22 (0,12)	0,21 (0,11)	0,22 (0,12)
35-44 år	0,26 (0,09)	0,25 (0,10)	0,26 (0,09)	0,24 (0,10)
45-59 år	0,32 (0,14)	0,30 (0,15)	0,33 (0,14)	0,30 (0,15)
60+ år	0,09 (0,06)	0,08 (0,07)	0,09 (0,06)	0,08 (0,06)
Ikke-erhvervskompetencegivende uddannelse	0,35 (0,22)	0,40 (0,24)	0,35 (0,22)	0,40 (0,24)
Erhvervsfaglig, kort og mellem-lang videregående uddannelse	0,47 (0,20)	0,47 (0,20)	0,48 (0,19)	0,47 (0,20)
Lang videregående uddannelse og derover	0,18 (0,24)	0,13 (0,20)	0,17 (0,23)	0,13 (0,21)
Antal observationer	503	1.919	480	1.942

Anm.: Tal i parentes angiver standardafvigelse for de kontinuerte variabler.

TABEL B3.1

Probitanalyser af, hvad der karakteriserer virksomheder, der ifølge hhv. leder- og medarbejderrepræsentanter overholder loven. Gennemsnitlige marginale effekter.

	Leder-repræsentant	Medarbejder-repræsentant
Antal beskæftigede/1.000	0,456** (0,098)	0,071* (0,034)
Mindst 4 stillingsgrupper er omfattet af loven	0,275** (0,088)	-
Privat sektor	0,160* (0,072)	-
Andel medarbejdere med erhvervsfaglig, kort eller mellemlang videregående uddannelse	-0,469** (0,179)	-0,313* (0,132)
Andel medarbejdere under 25 år	-1,400* (0,621)	-
Andel medarbejdere 35-44 år	-	0,597* (0,264)
Log likelihood	-267,4	-257,3
Antal observationer	503	480

Anm.: Der er tale om reducerede modeller, dvs. at variabler, der viste sig ikke at have signifikant betydning, er udeladt. Analyserne tager højde for korrelation mellem alle de inkluderede variabler i hver af de to analyser. ** p<0,05, *** p<0,01.

LITTERATUR

- Albæk, C. & L.B. Thomsen (2011): *Er kvinde-fag et lavtlønsfag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i enkelte arbejdsfunktioner*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 11:19.
- Arbejdsmarkedsudvalget (2006): Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmålene nr. 10, 12, 14, 19, 26 og 27 (L99). Februar og maj 2006. København: Folketinget.
- Beskæftigelsesministeriet (2007): *Vejledning til virksomheder om kønsopdelt lønstatistik*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Danmarks Statistik (2011a): *DISCO*, <http://www.dst.dk/Statistik/dokumentation/Nomenklaturer/DISCO.aspx> (22.11.2011).
- Danmarks Statistik (2011b): *Ligelønsstatistikken*, <http://www.dst.dk/Statistik/emner/loen-og-arbejdsomkostninger/Ligeloensstatistikken.aspx> (22.11.2011).
- Deding, M. & M. Larsen (2008): *Lønforskelle mellem kvinder og mænd 1997-2006*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 08:28.
- Flyvbjerg, B. (2001): *Making Social Science Matter*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Holt, H. & M. Larsen (2010): ”Løngabet og det kønsopdelte arbejdsmarked”. I: M. Deding & H. Holt. *Hvorfor har vi lønforskelle mellem*

- kvinder og mænd?* København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 10:12.
- Larsen, M. (2011): *Opfyldelse af lov om kønsopdelt lønstatistik og årsager til ikke at opfylde loven*. Særkørsel for Dansk Arbejdsgiverforening og Finansforbundets Arbejdsgiverforening. Notat. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Larsen, M. (2010): *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 10:10.
- Precht, K. (2010): "Ligeløn – i juridisk perspektiv". I: M. Deding & H. Holt. *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd?* København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 10:12.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2010

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 10:01 Henriksen, A.C.: *Coaching af sygedagpengemodtagere. En pilotundersøgelse med eksperimentelt design.* 69 sider. ISBN: 978-87-7487-961-9. Kr. 70,00.
- 10:02 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H. & Jensen, V.M.: *Introduktion til dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 1.* 97 sider. ISBN: 978-87-7487-962-6. Kr. 100,00.
- 10:03 Christensen, E.: *Grønlandske børn i Danmark.* 87 sider. ISBN: 978-87-7487-963-3. Kr. 90,00.
- 10:04 Henriksen, A.C.: *Veje til beskæftigelse. En kvalitativ undersøgelse af indsatser over for ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere.* 132 sider. ISBN: 978-87-7487-964-0. Kr. 130,00.
- 10:05 Gensby, U. & Thuesen, F.: *På vej mod job efter en arbejdsskade. En evaluering af arbejdsskadestyrelsens Fastholdelsescenter.* 128 sider. ISBN: 978-87-7487-965-7. Kr. 120,00.
- 10:06 Egelund, T., Jakobsen, T.B., Hammen, I., Olsson, M. & Høst, A.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Erfaringer, forklaringer og årsagerne bag.* 376 sider. ISBN: 978-87-7487-966-4. Kr. 375,00.

- 10:07 Bach H.B. & Henriksen A.C.: *Gravidens sygefravær*. 126 sider. ISBN: 978-87-7487-967-1. Kr. 130,00.
- 10:08 Bach H.B.: *Gravid og Fængselsbetjent*. 36 sider. ISBN: 978-87-7487-968-8. Netpublikation.
- 10:09 Madsen, M.B, Holt, H., Jonassen, A.B. & Schademan, H.K.: *Kvinder og mænd i den offentlige sektor. Karrieremønstre, lederønsker og ledermuligheder*. 274 sider. ISBN: 978-87-7487-969-5. Kr. 270,00.
- 10:10 Larsen, M.: *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007. Analyser for lønkommissionen*. 86 sider. ISBN: 978-87-7487-970-1. Kr. 90,00.
- 10:11 Thuesen, F.: *Ledelsen og motivation i den offentlige sektor. Et litteraturstudium*. 100 sider. ISBN: 978-87-7487-971-8. Kr. 100,00.
- 10:12 Deding, M. & Holt, H. (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. 246 sider. ISBN: 978-87-7487-972-5. Kr. 250,00.
- 10:13 Knudsen, L. & Nielsen, V.L.: *Effekten af kommunernes forebyggende foranstaltninger for unge. Forebyggende foranstaltninger i eget miljø sammenlignet med anbringelse uden for hjemmet*. 152 sider. ISBN: 978-87-7487-973-2. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 10:14 Lausten, M., Hansen, H. & Albæk Nielsen, A.: *Udsatte børnefamilier i Danmark*. 212 sider. ISBN: 978-87-7487-976-3. Netpublikation.
- 10:15 Christensen, G., Mikkelsen, M.F., Pedersen, K.B. & Amilon, A.: *Boligsociale indsatser og buslejestøtte. Kortlægning og programevaluering af Landsbyggefondens 2006-10-pulje*. 164 sider. ISBN: 978-87-7487-977-0. Vejledende pris 160,00 kr.
- 10:16 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde børn – integration eller isolation? Blinde børns trivsel og vilkår i hjemmet, fritiden og skolen*. 136 sider. ISBN: 978-87-7487-978-7. Vejledende pris 140,00 kr.
- 10:17 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde og stærkt svagsynede. Barrierer for samfundsdeltagelse*. 122 sider. ISBN: 978-87-7487-979-4. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 10:18 Ellerbæk, L.S. & Thuesen, F.: *Projekt arbejdsplads for højtuddannede. Følgforskning for Region Midtjylland*. 99 sider. ISBN: 978-87-7487-980-0. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:19 Jakobsen, V. & Ellerbæk, L.S.: *Løn- og arbejdsforhold for kvinder og mænd i køkefaget*. 71 sider. ISBN: 978-87-7487-981-7. Netpublikation.

- 10:20 Ottosen, M.H., Andersen, D., Nielsen, L.P., Lausten, M. & Stage, S.: *Børn og unge i Danmark. Velfærd og Trivsel 2010*. 155 sider. ISBN: 978-87-7487-982-4. Vejledende pris: 260,00 kr.
- 10:21 Kofod, J.E., Benwell, A.F., Kjær, A.A.: *Hjemvendte soldater. En interviewundersøgelse*. 76 sider. ISBN: 978-87-7487-983-1. Netpublikation.
- 10:22 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H., Heiner Schmidt, L. & Aaquist, M.: *Forebyggende foranstaltninger 0-4 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 2*. 184 sider. ISBN: 978-87-7487-984-8. Vejledende pris: 195,00 kr.
- 10:23 Christensen, E., Lindstrøm, M. & Mølholt, A.-K.: *Efterværn for voldsudsatte kvinder. Krisecentrenes støtte og hjælp til kvinder, som flytter fra centrene*. 95 sider. ISBN: 978-87-7487-985-5. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:24 Jensen, V.M. & Nielsen, L.P.: *Vejle til ungdomsuddannelse 1. Statistiske analyser af folkeskolens betydning for unges påbegyndelse og gennemførelse af en ungdomsuddannelse*. 211 sider. ISBN: 978-87-7487-986-2. Netpublikation.
- 10:25 Espersen, L.D.: *Bekymrende identiteter. Ph.d.-afhandling*. 260 sider. ISBN: 978-87-7487-987-9. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:26 Høgelund, J., Tørslev, M.K. & Weibel, K.: *Sygemeldte og førtidspensionister med handicap. Jobcentermedarbejderes perspektiver på jobcentrenes indsats*. 101 sider. ISBN: 978-87-7487-986-6. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:27 Lyk-Jensen, S.V., Jacobsen, J. & Heidemann, J.: *Soldater – før, under og efter udsendelse. Et litteraturstudie*. 92 sider. ISBN: 978-87-7487-989-3. Netpublikation.
- 10:28 Thuesen, F., Holt, H., Jensen, S. & Brink Thomsen, L.: *Virksomheders sociale engagement*. 172 sider. ISBN: 978-87-7487-990-9. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 10:29 Jakobsen, V. & Liversage, A.: *Køn og etnicitet i uddannelsessystemet. Litteraturstudier og registerdata*. 175 sider. ISBN: 978-87-7487-991-6. Vejledende pris: 176,00 kr.
- 10:30 Christoffersen, M.N.: *Børnemishandling i hjemmet*. 120 sider. ISBN: 978-87-7487-992-3. Netpublikation.
- 10:31 Jakobsen, T.B., Hammen, I. & Steen, L.: *Efterværn – støtte til tidligere anbragte unge*. 94 sider. ISBN: 978-87-7487-993-0. Vejledende pris: 90,00 kr.

- 10:32 Korzen, S., Fisker, L. & Oldrup, H.: *Vold mod børn og unge i Danmark. En spørgeskemaundersøgelse blandt 8.-klasses-elever*. 127 sider. ISBN: 978-87-7487-994-7. Netpublikation.
- 10:33 Mateu, N.C.: *Hjælpeplanen for spilleafhængige. Kortlægning af telefonsamtaler i Danmark og Norge i perioden 2008-2009*. 50 sider. ISBN: 978-87-7487-995-4. Netpublikation.
- 10:34 Egelund, T., Böcker Jakobsen, T. & Steen, L.: *"Det er jo min familie!" Beretninger fra børn og unge i slægtspleje*. 126 sider. ISBN: 978-87-7487-996-1. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 10:35 Christensen, E.: *Alkoholproblemer og partnervold*. 48 sider. ISBN: 978-87-7487-997-8. Vejledende pris: 50,00 kr.
- 11:01 Liversage, A., Jakobsen, V. & Rode Hansen, I.: *"Det var ikke nemt, men jeg klarede det!" Interviewundersøgelse med etniske minoritetskvinder om uddannelse*. 156 sider. ISBN: 978-87-7119-000-7. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 11:02 Filges, T. & Holt, H.: *AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland. Muligheder og barrierer*. 96 sider. ISBN: 978-87-7119-001-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:03 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H., Heiner Schmidt, L. & Aaquist, M.: *Forebyggende foranstaltninger 5-9 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Deberetning 3*. 184 sider. ISBN: 978-87-7119-002-1. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 11:04 Jacobsen, J. & Lindstrøm, M.: *Lokal integration af førtidspensionister*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-003-8. Vejledende pris: 110 kr.
- 11:05 Deding, M. (red.): *Forskning om tvang i misbrugsbehandling. En kortlægning foretaget af SFI Campbell*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-004-5. Netpublikation.
- 11:06 Oldrup, H., Lindstrøm, M. & Korzen, S.: *Vold mod førskolebørn. Praksis og barrierer for opsporing og underretning*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-005-2. Netpublikation.
- 11:07 Christensen, E.: *Væk fra Grønland. Udsatte grønlandere, der er flyttet til Danmark med deres børn*. 88 sider. ISBN: 978-87-7119-006-9. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:08 Brink Thomsen, L. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2010*. 140 sider. ISBN: 978-87-7119-007-6. Vejledende pris: 140,00 kr.

- 11:09 Bengtsson, S., Hansen, H. & Røgeskov, M.: *Børn med en funktionsnedsættelse og deres familier. Den første kortlægning i Norden*. 108 sider. ISBN: 978-87-7119-008-3. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 11:10 Vitus, K. & Kjær, A.A.: *PSP-samarbejdet. En kortlægning af PSP-Frederiksberg, Odense, Amager og Esbjerg*. 201 sider. ISBN: 978-87-7119-009-0. Netpublikation.
- 11:11 Graversen, B.K.: *Tættere på arbejdsmarkedet? Om effektmåling af beskæftigelsesindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparate ledige*. 78 sider. ISBN: 978-87-7119-010-6. e-ISBN: 978-87-7119-048-9. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 11:12 Andersen, D., Thomsen, R., Langhede, A.P., Albæk Nielsen, A. & Toft Hansen, A.: *Skolernes samarbejde. Kortlægning af skolernes kontakt med kommunale forvaltninger og andre institutioner*. 249 sider. ISBN: 978-87-7119-011-3. Netpublikation.
- 11:13 Larsen, M., Bach, H.B. & Ellerbæk, L.S.: *55-70-åriges forbliven på arbejdsmarkedet. Adfærd, forventninger, aftaler og kendskab til regler*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-012-0. e-ISBN: 978-87-7119-045-8. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 11:14 Christoffersen, M.N. & Hammen, I.: *ADHD-indsatser. En forskningsoversigt*. 129 sider. ISBN: 978-87-7119-013-7. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 11:15 Oldrup, H., Korzen, S., Lindstrøm, M. & Christoffersen, M.N.: *Vold mod børn og unge. Hovedrapport*. 95 sider. ISBN: 978-87-7119-014-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:16 Rostgaard, T., Bjerre, L., Sørensen, K. & Rasmussen, N.: *Omsorg og etnicitet. Nye veje til rekruttering og kvalitet i ældreplejen*. 207 sider. ISBN: 978-87-7119-015-1. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:17 Bengtsson, S., Alim, W., Holmskov, H. & Lund, A.: *Sociale indsatser til mennesker med ADHD. En kortlægning*. 166 sider. ISBN: 978-87-7119-017-5. e-ISBN: 978-87-7119-040-3. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:18 Böcker Jakobsen, T., Langhede, A.P. & Sørensen, K.: *Lige muligheder – støtte til udsatte børn og unge. Evalueringsrapport 1: Beskrivelse af igangsatte forsøgsprojekter*. 87 sider. ISBN: 978-87-7119-016-8. Netpublikation.
- 11:19 Albæk, K. & Brink Thomsen, L.: *Er kvindedefag lavtlønsfag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i enkelte arbejds-*

- funktioner*. 97 sider. ISBN: 978-87-7119-018-2. Vejledende pris: 97,00 kr.
- 11:20 Knudsen, L. & Egelund, T.: *Effekter af slægtspleje. Slægtsanbragte børn og unges udvikling sammenlignet med plejebørn fra traditionelle plejefamilier*. 161 sider. ISBN: 978-87-7119-019-9. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:21 Kofod, J., Dyrvig, T.F., Markwardt, K., Lagoni, N., Bille, R., Termansen, T., Christiansen, L., Toldam, E.J. & Vilshammer, M.: *Prostitution i Danmark*. 395 sider. ISBN: 978-87-7119-020-5. Vejledende pris: 390,00 kr.
- 11:22 Brink Thomsen, L. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse i 2010. Regionale Forskelle*. 68 sider. ISBN: 978-87-7119-021-2. e-ISBN: 978-87-7119-022-9. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 11:23 Amilon, A.: *Supplerende arbejdsmarkedspension. Hvorfor vælger eller fravalger førtidspensionister ordningen?* 92 sider. ISBN: 978-87-7119-023-6. e-ISBN: 978-87-7119-024-3. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:24 Christensen, E. & Hansen, H.: *Den sociale indsats for børn og unge i Grønland. Kortlægning af aktiviteterne 2011*. 44 sider. ISBN: 978-87-7119-025-0. e-ISBN: 978-87-7119-026-7. Vejledende pris: 40,00 kr.
- 11:25 Lyk-Jensen, S.V., Weatherall, C.D., Heidemann, J., Damgaard, M. & Glad, A.: *Soldater før og under udsendelse. En kortlægning*. 190 sider. e-ISBN: 978-87-7119-028-1. Netpublikation.
- 11:26 Ottosen, M.H. & Stage, S.: *Dom til fælles forældremyndighed. En evaluering af forældreansvarsloven*. 257 sider. ISBN: 978-87-7119-029-8. e-ISBN: 978-87-7119-030-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 11:27 Liversage, A. & Leelo Knudsen, L.: *Kvinder i byggefag. En interviewundersøgelse*. 131 sider. ISBN: 978-87-7119-031-1. e-ISBN: 978-87-7119-032-8. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 11:28 Chistensen, E. & Hansen, H.: *Kalaallit nunaanni meeqqanut inuusut-tunullu isumaginninnikkut suliniutit*. 46 sider. ISBN: 978-87-7119-033-5. e-ISBN: 978-87-7119-034-2. Vejledende pris: 40,00 kr.
- 11:29 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H., Vammen, K.S., Schmidt, L.H. & Legendre, A.-C.: *Forebyggende foranstaltninger 10-13 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 4*. 184 sider. ISBN: 978-87-7119-036-6. e-ISBN: 978-87-7119-037-3. Vejledende pris: 180,00 kr.

- 11:30 Bengtsson, S.: *Danmark venter stadig på sin psykiatireform. Et rids af udviklingen de seneste årtier.* 78 sider. ISBN: 978-87-7119-038-0. e-ISBN: 978-87-7119-039-7. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 11:32 Oldrup, H.H. & Vitus, K.: *Indsatser over for udsatte 0-3-årige og deres forældre. En systematisk forskningsoversigt.* 213 sider. ISBN: 978-87-7119-041-0. e-ISBN: 978-87-7119-042-7. Vejledende pris: 210,00 kr.
- 11:33 Bo Larsen, M., Jacobsen, S. & Jensen, S.: *Socialt bedrageri. Et litteraturstudie.* 100 sider. e-ISBN: 978-87-7119-044-1. Netpublikation.
- 11:34 Christoffersen, M.N., Skov Olsen, P., Vammen, K.S., Sander Nielsen, S., Lausten, M. & Brauner, J.: *Tidlig identifikation af kriminalitetstruede børn og unge. Risiko- og beskyttelsesfaktorer.* 207 sider. ISBN: 978-87-7119-046-5. e-ISBN: 978-87-7119-047-2. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:35 Fuglsang Olsen, R., Egelund, T. & Lausten, M.: *Tidligere anbragte som unge voksne.* 145 sider. ISBN: 978-87-7119-043-4. e-ISBN: 978-87-7119-051-9. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 11:36 Brink Thomsen, L. & Høgelund, J.: *Køn, Handicap og beskæftigelse i 2010.* 47 sider. e-ISBN: 978-87-7119-053-3. Netpublikation.
- 11:37 Liversage, A. & Gudrun Jensen, T.: *Parallelle retsopfattelser i Danmark. Et kvalitativt studie af privatretlige praksisser blandt etniske minoriteter.* 191 sider. ISBN: 978-87-7119-054-0. e-ISBN: 978-87-7119-055-7. Vejledende pris: 190,00 kr.
- 11:38 Ottosen, M.H., Stage, S. & Søndergaard Jensen, H.: *Børn i deleordninger. En kvalitativ undersøgelse.* 209 sider. ISBN: 978-87-7119-056-4. ISBN: 978-87-7119-057-1. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:39 Jin Pedersen, M., Rosdahl, A., Winther, S.C., Langhede, A.P. & Lynggaard, M.: *Ledelse af folkeskolerne. Vilkår og former for skoleledelse.* 283 sider. e-ISBN: 978-87-7119-058-8. Netpublikation.
- 11:40 Dreyer Espersen, L., Eiberg, M. & Andersen, D.: *Vejle til ungdomsuddannelse 2. Kvalitative interview med skoleledere, lærere, elever og UU-vejledere.* 169 sider. e-ISBN: 978-87-7119-060-1. Netpublikation.
- 11:41 Palmhøj Nielsen, L. & Skov Olsen, P.: *11-åriges trivsel og risiko. Statistiske analyser af 11-åriges trivsel.* 115 sider. ISBN: 978-87-7119-061-8. e-ISBN: 978-87-7119-062-5. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 11:42 Thuesen, F., Tørslev, M.K. & Gudrun Jensen, T.: *Rekruttering og fastholdelse af højtuddannet arbejdskraft. Danmark, Norge, Holland, Storbritannien og Canada.* 244 sider. ISBN: 978-87-7119-063-2. e-ISBN: 978-87-7119-064-9. Vejledende pris: 240,00.

- 11:43 Brink Thomsen, L., Holt, H., Jensen, S. & Thuesen, Frederik: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2011*. 194 sider. ISBN: 978-87-7119-065-6. e-ISBN: 978-87-7119-066-3. Vejledende pris: 190,00 kr.
- 11:44 Bengtsson, S. & Stigaard, D.L.: *Aktuel skandinavisk og britisk handicapsforskning. En kortlægning af miljøer*. 318 sider. ISBN: 978-87-7119-067-0. e-ISBN: 978-87-7119-068-7. Vejledende pris: 310,00 kr.
- 11:45 Lauritzen, H.H., Boje-Kovacs, B. & Benjaminsen, L.: *Hjemløshed i Danmark 2011. National kortlægning*. 148 sider. ISBN: 978-87-7119-069-4. e-ISBN: 978-87-7119-070-0. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 11:46 Stigaard, D.L.: *Fra hjemløshed til egen bolig. Et interviewstudie blandt tidligere hjemløse*. 68 sider. e-ISBN: 978-87-7119-071-7. Netpublikation.
- 11:48 Holt, H. & Larsen, M.: *Kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn. Evaluering af loven*. 118 sider. e-ISBN: 978-87-7119-074-8. Netpublikation.

KØNSOPDELT LØNSTATISTIK OG REDEGØRELSE OM LIGE LØN

EVALUERING AF LOVEN

Virksomheder med mindst 35 ansatte, hvor grupper med mindst 10 kvinder og 10 mænd har samme arbejde, skal ifølge loven lave kønsopdelt lønstatistik eller redegørelse om lige løn med det formål at skabe synlighed og dialog om lønforskelle mellem de to køn. Denne rapport er en evaluering af loven, der trådte i kraft i 2007.

Kun en tredjedel af virksomhederne laver kønsopdelt lønstatistik eller redegørelse. Heraf laver stort set alle lønstatistik. På mindst en tredjedel af disse virksomheder har der tilsyneladende stort set ikke været dialog om statistikken.

De typiske forklaringer på, at virksomheder ikke overholder loven, er, at de enten ikke har hørt om loven eller ikke vidste, at de var omfattet. Nogle virksomheder mener desuden ikke, at der er lønforskelle, mens andre opfatter eventuelle lønforskelle som uproblematisk.

Evalueringen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt leder- og/eller medarbejderrepræsentanter på 630 virksomheder samt interview på tre virksomheder. Den er bestilt og finansieret af Beskæftigelsesministeriet.