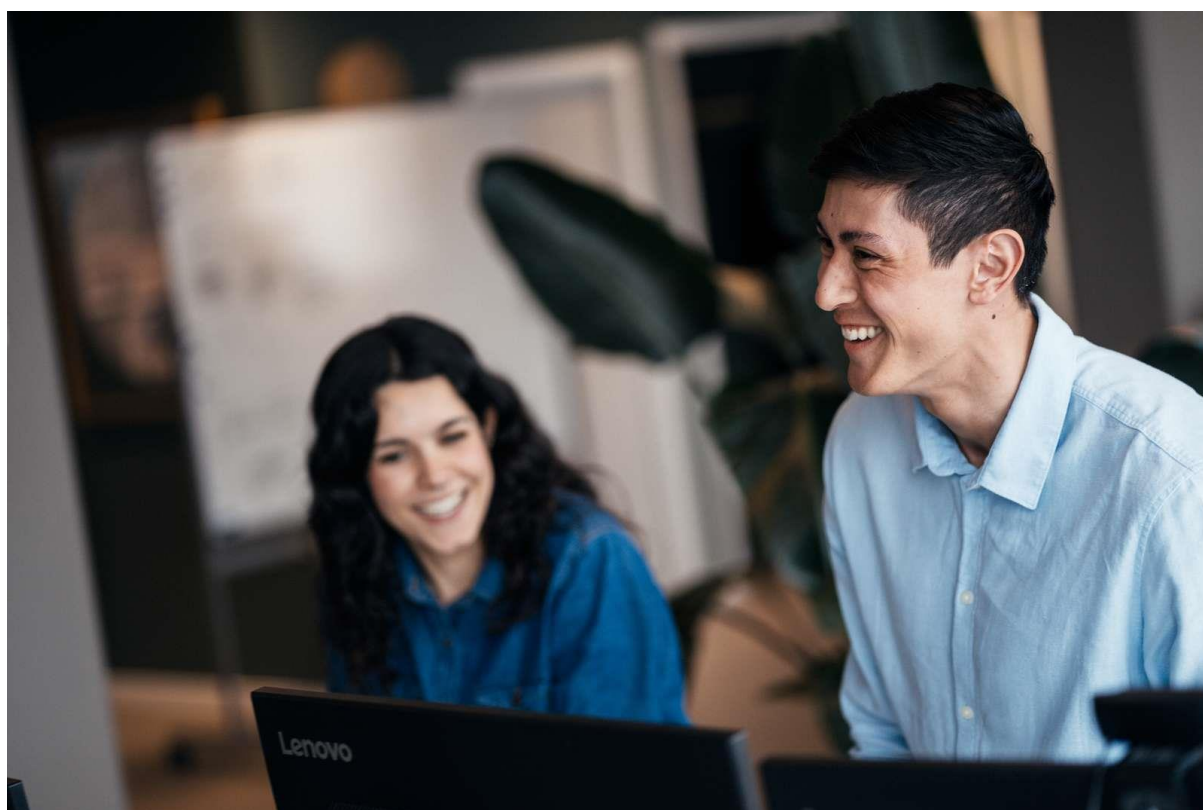


Lønåbenhed i konsulentbranchen

Mange yngre konsulenter taler gerne åbent om løn – men kun meget få af de ældre konsulenter



Indledning

I Djøf arbejder vi hver dag for at skabe bedre vilkår for vores medlemmer gennem hele studie- og arbejdslivet. I tæt samarbejde med medarbejdere i konsulentbranchen har vi udviklet syv [anbefalinger](#), der anviser vejen til en god og attraktiv konsulentarbejdsplads:

1. Hav fokus på den synlige og gode personaleledelse
2. Skab klarhed om, hvornår medarbejdere kan holde fri og restituere
3. Skab rammerne for, at medarbejderne kan have en sund balance mellem arbejds- og fritidsliv
4. Skab rammerne for en mangfoldig sammensætning af medarbejdere i alle lag af virksomheden
5. Tilbyd medarbejdere lige vilkår under og efter barsel
6. Vær transparent om løn
7. Tag samfundsansvar

Denne analyse sætter fokus på lønåbenhed og bygger på resultater fra en større medlemsanalyse af arbejdsvilkår. I denne analyse sammenligner vi besvarelser om løn fra medlemmer i konsulentbranchen og den øvrige private sektor. Se mere i metodeafsnittet.

Analysen viser

- Overordnet set oplever mange, at der ikke er åbenhed om løn på deres arbejdsplads. Mere end to ud af tre (68 %) inden for konsulentbranchen angiver, at der ikke er nogen form for lønåbenhed på deres arbejdsplads.
- Der er markant aldersforskel, når det kommer til lønåbenhed mellem kollegaer. Hele 29 % af de yngste konsulenter angiver, at de taler åbent om løn med deres kollegaer. Blandt ansatte i alderen 31 til 45 år svarer 9 % det samme, og kun 3 % af de ansatte over 45 år svarer, at de taler åbent om løn med kolleger på deres arbejdsplads.

Djøf mener

- Ligelønsloven fra 1976 er ikke tilstrækkelig til at sikre ligeløn mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked. Djøfs ligelønsanalyser har i flere år dokumenteret, at kvinder får en lavere løn end mænd i sammenlignelige jobs og at lønforskellen øges jo højere lønnen er.
- Djøf ser derfor frem til implementering af det nye EU-direktiv om lønåbenhed, da øget åbenhed om lønforhold er en afgørende forudsætning for virksomheders arbejde med at fremme ligeløn. Der er brug for en større åbenhed om lønforhold på arbejdspladser i Danmark, da åbenhed er en vigtig løftestang til at fremme ligeløn. Der kan således gemme sig forskelsbehandling i, hvordan der konkret aflønnes på den enkelte virksomhed, hvilket virksomheden ikke nødvendigvis selv er vidende om. Det nye EU-direktiv giver også den enkelte medarbejder ret til at få oplyst det gennemsnitlige lønniveau for andre med samme type job på arbejdspladsen.
- Der er god grund til at fokusere mere på ligeløn på arbejdspladserne, da der er et øget pres fra investorer om at fremme ligeløn som en del af CSR-arbejdet, herunder arbejdet med bæredygtighed i social og ledelsesmæssig kontekst i kølvandet på de nye EU-krav til virksomhedernes ESG-indsats. Studier viser således, at mindre løngab fører til højere produktivitet og bedre beskæftigelse, og at virksomheder, der formår at indsnævre lønforskelle mellem mænd og kvinder, oplever lavere medarbejderomsætning og højere medarbejdertilfredshed.

Indhold

Lønåbenhed i konsulentbranchen	1
Indledning	2
Analysen viser	2
Djøf mener	3
Resultater.....	5
Begrænset åbenhed om løn i både konsulentbranchen og den øvrige private sektor	5
Større åbenhed om løn blandt de yngre ansatte i konsulentbranchen.	6
Metode.....	7

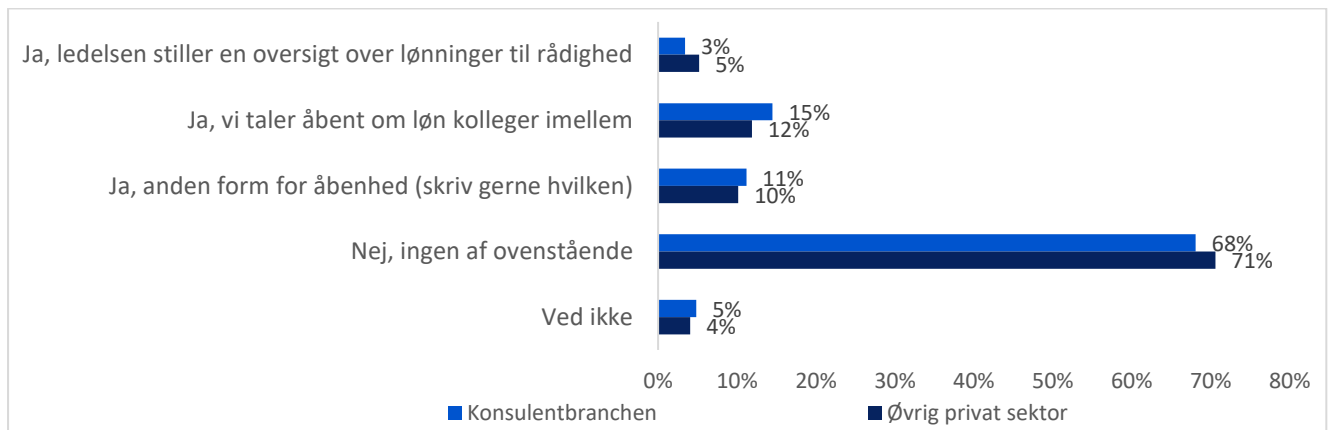
Resultater

Begrænset åbenhed om løn i både konsulentbranchen og den øvrige private sektor

Det fremgår af figur 13, at der overordnet set er mange inden for både konsulentbranchen (68 %) og den øvrige private sektor (71 %), som angiver, at der ikke er nogen form for lønåbenhed på deres arbejdsplads. Undersøgelsen tyder på, at en anelse flere i konsulentbranchen (15%) end i resten af den private sektor (12%) taler åbent om løn med deres kolleger. Herudover er der ikke markante forskelle på konsulentbranchen og den øvrige private sektor, når det kommer til åbenhed om løn.

Respondenterne har også haft mulighed for at lave åbne besvarelser vedrørende åbenhed om løn på deres arbejdsplads. I de åbne besvarelser fra konsulentbranchen bliver det blandt andet fremhævet, at konsulenter ofte har nogen kollegaer, som de kan snakke åbent med om løn, men der er andre kollegaer, som ikke ønsker at snakke om lønninger. Flere fremhæver samtidig, at man primært snakker med kollegaer på samme anciennitetsniveau om løn.

FIGUR 1: ER DER ÅBENHED OM LØN PÅ DIN ARBEJDSPLADS? (SÆT GERNE FLERE MARKERINGER)



Udvalgte åbne besvarelser af spørgsmålet:

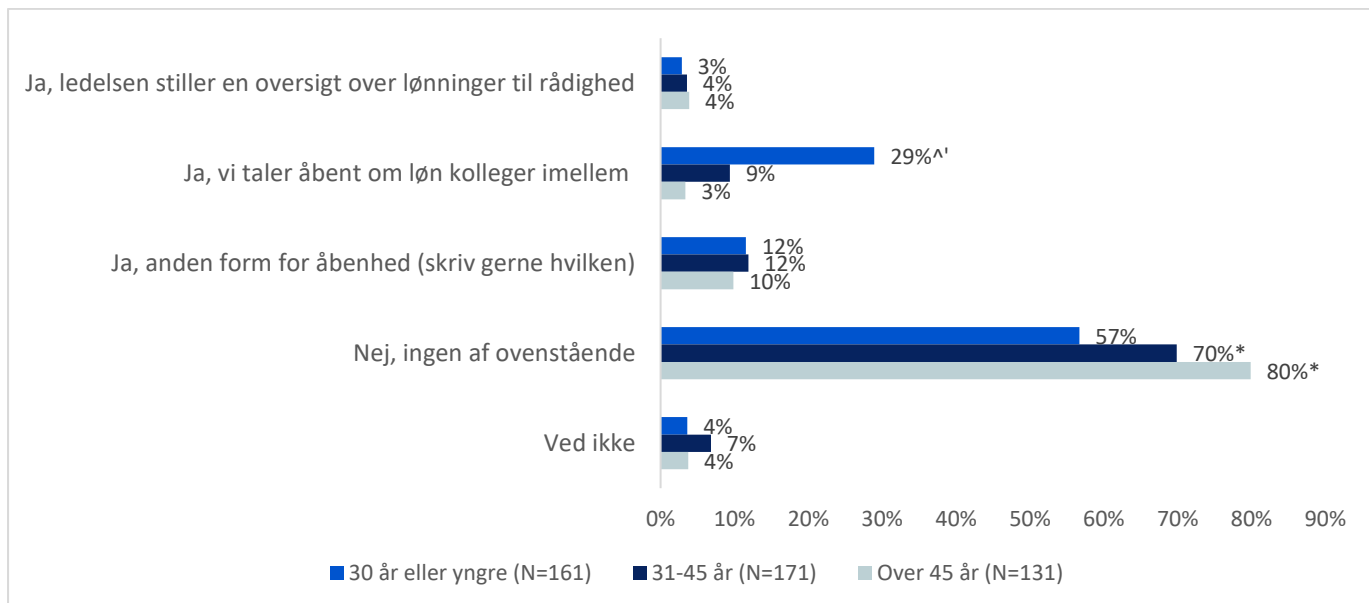
Er der åbenhed om løn på din arbejdsplads?

- Nogle af os taler med hinanden om løn, men ikke alle deltager
- Nogle kollegaer deler information herom, men kun ganske få
- Nogle kollegaer taler åbent om løn, imens andre holder skjult, som ledelsen tydeligt foretrækker
- På de lavere niveauer taler vi sammen

Større åbenhed om løn blandt de yngre ansatte i konsulentbranchen.

Figur 14 viser besvarelser inden for konsulentbranchen opdelt på aldersgrupper. Den mest tydelige forskel på tværs af aldersgrupper er, at ansatte på 30 år eller derunder er markant mere tilbøjelige til at svare, at de taler åbent om løn kolleger imellem sammenlignet med de ældre ansatte i samme branche. Hele 29 % af de yngste ansatte angiver, at de taler åbent om løn med deres kolleger. Blandt ansatte i alderen 31 til 45 år svarer 9 % det samme, og kun 3 % af de ansatte over 45 år svarer, at de taler åbent om løn med kolleger på deres arbejdsplads. Af denne grund er der en markant mindre andel af de yngste konsulenter (57 %), end dem mellem 31 og 45 år (70 %) og dem over 45 år (80 %), som svarer, at der ikke er lønåbenhed på deres arbejdsplads.

FIGUR 2: ÅBENHED OM LØN PÅ ARBEJDSPLADS KRYDSET MED ALDER FOR KONSULENTBRANCHEN



* er signifikant højere end 30 år eller yngre, † er signifikant højere end 31-45 år, ^ er signifikant højere end over 46 år

Metode

Analysen baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs medlemmer, der er i arbejde i den offentlige og private sektor. Medlemmerne er blevet spurgt i deres egenskab af at være medarbejdere. Derfor er selvstændige og topledere uden nogen overordnet ikke inkluderet i undersøgelsen.

Undersøgelsen er sendt til en tilfældigt udvalgt stikprøve på 35.270 medlemmer. Derudover er undersøgelsen oversamlet for to private brancher, nemlig konsulentbranchen og advokatbranchen. Undersøgelsen er således sendt til alle medlemmer ansat i advokatbranchen (yderligere 1.100) og alle medlemmer ansat i konsulentbranchen (yderligere 1.613). Alt i alt er undersøgelsen sendt til 37.983 medlemmer. 7.595 medlemmer har svaret på undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 20.

Svarprocenten er lavere blandt mænd, privatansatte og unge. For at tage højde for dette systematisk skæve bortfald er dataene blevet vægtet efter alder, køn og sektor. Der er gennemført en særskilt bortfaldsanalyse for konsulentbranchen, der er særligt i fokus i denne analyse. Også her er der en lavere deltagelse blandt mænd og unge. Derfor er der udregnet specifikke vægte for denne branche, så svarene matcher populationsfordelingerne.

Dataene er indsamlet i perioden fra den 27. april til den 24. maj 2023. I analysen sammenlignes svarfordelingerne for 2 grupper, nemlig ansatte i konsulentbranchen samt besvarelser for den resterende del af den private sektor. I datamaterialet indgår svar fra 385 fra konsulentbranchen samt 2.047 fra den resterende del af den private sektor.