

EU'S LØNGENNEMSIGTIGHEDSDIREKTIV

9 ud af 10 virksomheder med 100+ ansatte kan blive ramt af regler

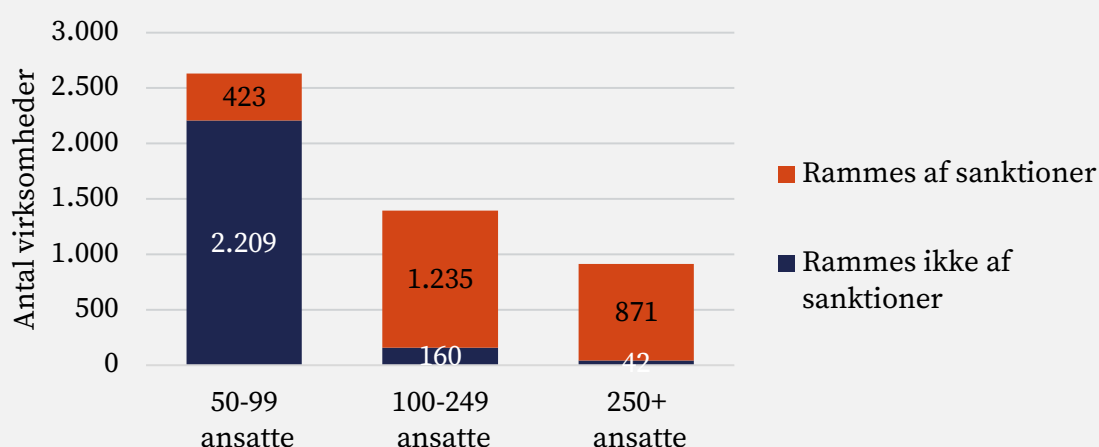


København, 28. juni 2026

Sammenfatning

Når EU's løngennemsigtighedsdirektiv implementeres, kan 9 ud af 10 virksomheder med 100 eller flere ansatte overskride lovforslagets 5%-tærskel for kønsbestemte lønforskelle, jf. figur 1. Ikke fordi de diskriminerer, men fordi statistisk variation altid giver forskelle i små medarbejdergrupper.

Figur 1 Næsten alle virksomheder med 100+ ansatte rammes af sanktioner



IRES' analyser af det lovforslag, der er sendt i høring, viser desuden, at:

- **byrderne vil være langt højere end opgjort i lovforslaget**, fordi byrdeopgørelse på 730 mio. kr. i engangsomkostninger og 325 mio. kr. årligt ikke medregner omkostninger til bl.a. omvendt bevisbyrde, godtgørelser, fælles lønvurdering og advokathjælp, selvom størstedelen af virksomhederne rammes.
- **reglerne skaber utilsigtede konsekvenser**, fordi lovforslaget bl.a. giver virksomhederne incitament til at undgå at ansætte underrepræsenterede køn og outsource støttefunktioner.
- **der er begrænset evidens for**, at reglerne hjælper kvinderne. Løngennemsigtighed kan reducere kønsløngabet, men effekten varierer, og reduktionen sker primært ved at bremse mænds lønvækst, ikke ved at løfte kvinders løn.
- **Lovforslaget overimplementerer direktivet**, fordi det ikke benytter direktivets mulighed for bl.a. at friholde virksomheder med færre end 100 ansatte fra lønredegørelsespligten.

IRES anbefaler, at implementeringen begrænses til direktivets minimumskrav, at byrdeopgørelsen suppleres med de fulde efterlevelseseomkostninger, og at lovforslaget rummer en evalueringsklausul, der eksplicit omfatter adfærdsmæssige sideeffekter.

Indhold

Sammenfatning	2
1 Indledning	4
2 Lovforslagets hovedudfordringer	4
2.1 Lovforslaget begrænser sig ikke til minimumsimplicitering af direktivet	4
2.2 De administrative byrder kan være væsentligt undervurderet	5
2.3 Lovforslaget fremstår ikke proportionalt	6
2.4 Risiko for utilsigtede konsekvenser	6
3 anbefalinger	8
3.1 Implementeringen begrænses til direktivets minimumskrav	8
3.2 Det politiske grundlag for direktivets optioner tydeliggøres	8
3.3 Byrdeopgørelsen suppleres	8
3.4 Der indsættes en evalueringsklausul	8
3.5 Danmark arbejder for revision af direktivet	9
4 Bilag 1: Litteraturgennemgang	10
4.1 Sammenfatning af litteraturen	10
4.2 Samlet vurdering	11
5 Bilag 2: Antallet af virksomheder, der rammes af ny regulering	12
5.1 Baggrund og problemstilling	12
5.2 Det statistiske grundproblem: ikke-diskriminerende variation	12
5.2.1 Hvad er ikke-diskriminerende variation?	12
5.2.2 9 ud af 10 virksomheder med 100+ ansatte og 16% af virksomheder med 50-99 ansatte falder for tærskelværdierne	12
5.2.3 Det bliver ikke bedre af at lave mere præcise kategorier	13
6 Referencer	14

1 Indledning

Beskæftigelsesministeriet har sendt et lovforslag i høring¹, der skal implementere løngennemsigtighedsdirektivet (direktiv 2023/970/EU).

IRES har i forbindelse med høringsprocessen gennemgået lovforslaget med henblik på at identificere udfordringer i forhold til lovforslagets proportionalitet og effektivitet. Denne rapport bygger på IRES' høringssvar.

IRES tager ikke stilling til lovforslagets formål, men vurderer alene, om den valgte regulering er proportional og repræsenterer en fornuftig afvejning af omkostninger og forventet effekt.

2 Lovforslagets hovedudfordringer

IRES ser fire hovedudfordringer i forhold til lovforslaget:

- 1) Danmark vælger en implementering, der rækker ud over direktivets minimumskrav – bl.a. ved at udnytte optioner, som direktivet overlader til medlemsstaternes skøn. Det politiske grundlag for dette valg synes uklart.
- 2) Lovforslagets administrative byrder for virksomhederne kan være undervurderet og potentielt langt højere end angivet i lovforslaget.
- 3) Lovforslaget har i sin nuværende form betydelige, administrative byrder, mens evidensen for effekten af reguleringen er begrænset, hvorfor proportionaliteten i indgrebet bør genovervejes.
- 4) Lovforslaget skaber risiko for utilsigtede konsekvenser – herunder tærskleffekter, fragmentering af jobkategorier og incitamenter til at undgå at ansætte det underrepræsenterede køn.

Bemærkningerne uddybes herunder.

2.1 Lovforslaget begrænser sig ikke til minimumsimplicitering af direktivet

Det er IRES' vurdering, at lovforslagets krav går videre end de minimumskrav, der følger direkte af direktivet. Dermed er der tale om overimplementering.

Et konkret eksempel er, at ministeriet ikke benytter undtagelsen i art. 6, stk. 2, som giver medlemsstaterne en eksplicit mulighed for at undtage virksomheder med færre end 50 ansatte fra kravet om at oplyse om lønudviklingskriterier.

Et andet eksempel er udvidelsen af lønredegørelsespligten til 50-99 ansatte. Artikel 9, stk. 5, giver mulighed for, at medlemsstater kan kræve rapportering for virksomheder med færre end 100 ansatte, men dette er en option – ikke en forpligtelse.

Dette kan skyldes en dansk, politisk prioritering, som dog ikke fremgår klart af lovforslaget.

¹ <https://hoeringsportalen.dk/Hearing/Details/71101>

2.2 De administrative byrder kan være væsentligt undervurderet

Løn varierer mellem medarbejdere af mange årsager, som ikke har noget med diskrimination at gøre. Selv inden for en snævert defineret stillingskategori vil faktorer som kvaliteten af faglig dømmekraft, evnen til at forenkle komplekst stof, bredden af anvendelig viden, evnen til at identificere de rigtige problemer, pålidelighed under pres, fleksibilitet når det brænder på, og ikke-diskriminerende variation betyde, at lønningerne aldrig er helt ens.

Når man beregner gennemsnitslønnen for mænd og kvinder i en given kategori, vil der derfor næsten altid opstå en målt forskel – også selv om arbejdsgiveren behandler alle ens. Denne ikke-diskriminerende variation er et grundvilkår i enhver statistisk sammenligning af små grupper og er veldokumenteret i den statistiske litteratur. Jo færre ansatte i kategorien, desto større vil den tilfældige forskel typisk være.

Ifølge IRES' opgørelser dokumenteret i bilag 2 vil lovforslaget – alene på baggrund af ikke-diskriminerende variation, der ikke er relateret til kønsforskelle – potentielt ramme tusindvis af danske virksomheder.

IRES vurderer, at:

- 1) 9 ud af 10 virksomheder med 100+ ansatte (ca. 2.100 virksomheder) og ca. 16% af virksomhederne med 50-99 ansatte (ca. 400 virksomheder) kan have lønforskelle, som overskrider 5%-tærsklen alene på grund af ikke-diskriminerende variation.
- 2) virksomhederne ikke vil kunne forklare den ikke-diskriminerende forskel med objektive faktorer. For selvom objektive faktorer som fx anciennitet, uddannelse, geografi mv. isoleret set vil reducere variationen, vil den også gøre de statistiske grupper mindre. 9 ud af 10 større virksomheder med 100+ ansatte (2.100 virksomheder i alt) kan dermed være i risiko for at blive ramt af yderligere sanktioner, som kan øge virksomhedernes byrder væsentligt.

Det er uklart ud fra lovforslaget, om byrdeberegningen tager udgangspunkt i, at ca. halvdelen af virksomhederne kan blive ramt af forklaringspligten på grund af ikke-diskriminerende variation i lønningerne.

En væsentlig del af virksomhederne risikerer at stå i en situation, hvor en ikke-diskriminerende forskel ikke kan forklares. Det vil betyde, at virksomheder kan rammes af potentielle omkostninger til advokatregninger, tid brugt på at forsvare sig mod den omvendte bevisbyrde, risiko for at skulle udbetale godtgørelser og kompensationer mv. og for virksomheder med 100+ ansatte desuden administrative byrder forbundet med at udarbejde fælles lønvurderinger. Disse omkostninger indgår umiddelbart ikke fuldt ud i opgørelsen over de løbende byrder for erhvervslivet.

Det er praksis, at man i opgørelsen af erhvervslivets byrder kun medregner efterlevelseseomkostninger og ikke omkostninger til bøder og administrative byrder forbundet med, at virksomhederne ikke overholder reglerne. Men netop fordi IRES'

opgørelser viser, at reglerne rammer bredt og tilfældigt, bør denne del af byrderne i dette tilfælde opgøres eksplicit.²

2.3 Lovforslaget fremstår ikke proportionalt

Den videnskabelige litteratur om løngennemsgivningslovgivningens effekt på ligeløn er i vækst, men giver et blandet og forsigtigt billede. I bilag 1 har IRES sammenfattet litteraturen.

De vigtigste konklusioner kan samles i to punkter:

- 1) Den empiriske litteratur finder generelt, at løngennemsgivning reducerer kønsløngabet, men effekten varierer i størrelse og er i enkelte tilfælde fraværende.
- 2) Reduktionen i kønsløngabet sker primært ved at bremse mænds lønvækst – ikke ved at løfte kvinders løn.

De betydelige omkostninger sammenholdt med den begrænsede evidens for, at reguleringen bidrager til at nå de politiske mål, betyder, at der kan stilles spørgsmål ved proportionaliteten i lovforslaget.

Proportionaliteten i implementeringen af direktivet kan styrkes betydeligt.

2.4 Risiko for utilsigtede konsekvenser

Lovforslaget indfører flere størrelsestærskler – ved 100, 50 og 8 medarbejdere af hvert køn i samme medarbejdergruppe – der hver især skaber regulatoriske incitament, som kan modvirke lovens egne mål og medføre samfundsøkonomiske tab. IRES vurderer, at lovforslagets bemærkninger ikke i tilstrækkelig grad belyser disse risici.

Tærskleffekter ved 50 og 100 medarbejdere

Den økonomiske litteratur har dokumenteret, at regulatoriske størrelsestærskler skaber ophobning af virksomheder lige under tærsklen, fordi virksomheder er tilbageholdende med at ansætte den sidste medarbejder, der medfører et nyt bureaukratisk regime. Garicano m.fl. (2016) viser, at de samlede regulatoriske byrder, der udløses ved det franske 50-medarbejder-loft (samarbejdsudvalg, opsigelsesbeskyttelse, regnskabsregler mv.), har en samlet produktivitetsomkostning svarende til ca. 3,4% af BNP. Lovforslagets tærskler ved 50 og 100 ansatte kan tilsvarende skabe et væksttab blandt danske SMV'er.

Diskrimination ved 8-af-hvert-køn-grænsen

Lovforslagets § 5 b, stk. 6 udløser lønredegørelsespligt, når en virksomhed med 50-99 ansatte har mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe. En virksomhed med fx 10 mænd og 7 kvinder i en medarbejdergruppe har dermed et regulatorisk incitament til ikke at ansætte en ottende kvinde – og omvendt for 7 mænd og 10 kvinder. Det er en paradoksals konsekvens af en lov, der har til formål at bekæmpe

² Erhvervsstyrelsens AMVAB-vejledning fra maj 2020 fastslår eksplicit, at byrdeopgørelser skal belyse konsekvenserne for de virksomheder, der overholder reglerne – dvs. størstedelen af danske virksomheder, Erhvervsstyrelsen (2026). Når over 90% af virksomhederne med mindst 100 ansatte i praksis rammes af 5%-tærsklen, bliver omkostninger til omvendt bevisbyrde, godtgørelser, fælles lønvurdering og advokathjælp reelt en del af efterlevelseseffekterne for hovedparten af virksomhederne og bør derfor medregnes i byrdeopgørelsen.

lønæssig forskelsbehandling: loven skaber selv et incitament til ansættelsesmæssig forskelsbehandling.

Fragmentering af jobkategorier som efterlevelsstrategi

Lovforslagets § 5 b, stk. 6 finder kun anvendelse, hvis der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe. Ved at gøre jobtitler mere granulære og opfinde flere subkategorier kan en virksomhed med 50-99 ansatte sikre, at ingen enkelt medarbejdergruppe rammer 8-af-hvert-køn-tærsklen og dermed undgå lovens forpligtelser helt. Resultatet kan blive fragmenterede og uigennemskuelige stillingshierarkier, som kan modarbejde direktivets hensigt.

Outsourcing

Når virksomheder nærmer sig tærskelværdierne på 50 og 100 ansatte, kan de reducere medarbejderantallet ved at outsource støttefunktioner som IT, rengøring, regnskab og kantine. Det reducerer ikke det samlede arbejde, men flytter lønmodtagere ud i underleverandørvirksomheder, der ofte har lavere lønniveauer og dårligere ansættelsesvilkår. Goldschmidt og Schmieder (2017) har dokumenteret denne mekanisme for tyske data og finder, at outsourcing forklarer en betragtelig del af lønspredningen i Tyskland siden 1980'erne.

Udvinding af præstationsincitamenter og forhandlingsrum

Lovforslagets krav om, at lønnen skal kunne forklares ud fra "objektive, kønsneutrale kriterier" (jf. lovforslagets § 1, stk. 3), presser virksomhederne mod mere ensartede lønstrukturer. Det reducerer rummet for individuel præstationsbaseret aflønning og forhandling. Cullen (2024), som indgår i litteraturgennemgangen i bilag 1, finder, at netop denne effekt – lavere lønniveauer som følge af reduceret forhandlingsrum – er den primære mekanisme bag den observerede reduktion i kønsløngabet. Det er værd at bemærke, at reduktionen ikke nødvendigvis stiller kvinder bedre; lønforskellen falder, fordi mænds løn bremses.

3 anbefalinger

På baggrund af analysen i kapitel 2 anbefaler IRES, at:

3.1 Implementeringen begrænses til direktivets minimumskrav

Lovforslaget skal begrænses til de absolutte minimumskrav i direktivet, indtil der foreligger tilstrækkelig viden om reguleringens faktiske effekt. Konkret betyder det:

- Virksomheder med 0-49 ansatte friholdes fra at give adgang til kriterier for lønudvikling, jf. direktivets art. 6, stk. 2, og lovforslagets § 1 e.
- Virksomheder med 50-99 ansatte friholdes fra lønredegørelsespligten, jf. direktivets art. 9, stk. 5, og lovforslagets § 5 b, stk. 6.
- Den nuværende grænse på mindst 10 ansatte af hvert køn i samme arbejdsfunktion fastholdes fremfor lovforslagets nye 8-grænse.

3.2 Det politiske grundlag for direktivets optioner tydeliggøres

Hvis Danmark vælger at udnytte direktivets optioner og dermed gå ud over minimumskravet, bør den politiske begrundelse fremgå eksplicit af lovforslagets bemærkninger. Det gælder særligt udvidelsen af rapporteringspligten til 50-99-segmentet og fravalget af art. 6, stk. 2-undtagelsen.

3.3 Byrdeopgørelsen suppleres

Lovforslagets byrdeopgørelse bør udvides, så den omfatter:

- De fulde efterlevelsessomkostninger ved, at langt hovedparten af virksomhederne pålægges forklaringspligten.
- Omkostninger ved fælles lønvurdering, omvendt bevisbyrde, godtgørelser og advokathjælp, der reelt udgør en del af efterlevelsessomkostningerne, jf. Erhvervsstyrelsens AMVAB-vejledning.
- En kvalitativ vurdering af adfærdsmæssige sideeffekter — tærskel-effekter, outsourcing, fragmentering af jobkategorier og diskriminationsincitamenter ved 8-af-hvert-køn-grænsen.

3.4 Der indsættes en evalueringsklausul

Lovforslaget bør indeholde en evalueringsklausul, så lovens virkning vurderes empirisk efter senest tre år. Evalueringen bør som minimum omfatte:

- Den faktiske udvikling i den kønsmæssige lønforskel (justeret og ujusteret) sammenholdt med en kontrolgruppe af virksomheder under tærskelværdierne.
- De realiserede administrative byrder sammenholdt med lovforslagets egne estimater.
- Eventuelle utilsigtede konsekvenser for lønstrukturer, ansættelsesmønstre omkring størrelsestærsklerne og overenskomssystemet.

3.5 Danmark arbejder for revision af direktivet

Danmark bør i EU-kontekst arbejde for, at direktivet ved en fremtidig revision:

- Stiller krav om, at lønforskelle skal være statistisk signifikante på 95% konfidensniveau, før forklaringspligt og sanktioner udløses. Det vil reducere risikoen for, at uskyldige virksomheder rammes af sanktioner pga. tilfældig variation.
- Stiller krav om, at lønforskelle skal være vedvarende — fx konstateret i mindst tre på hinanden følgende år — før fælles lønvurdering udløses. Det vil sikre, at tilfældige udsving ikke udløser uforholdsmæssigt store administrative byrder.

4 Bilag 1: Litteraturgennemgang

VIVE (2020) har estimeret den uforklarede lønforskel til ca. 15% af den rå lønforskel (svarende til ca. 2%-point) efter korrektion for branche, arbejdstid, uddannelse og erhvervserfaring. Denne restforskel kan ikke med sikkerhed tilskrives diskrimination – den afspejler sandsynligvis en kombination af:

- Diskrimination
- Uobserverede forskelle i jobfunktion og specialisering
- Forskelle i forhandlingsadfærd og villighed til at forhandle løn
- Præstationsmåling og bonussystemer
- Ubetalt (og dermed uregistreret) overarbejde – mænd har statistisk set mere af dette end kvinder, hvilket kan bidrage til en reel timelønseffekt, der ikke fanges i registerdata
- Selektion ind i bestemte virksomheder eller arbejdsopgaver
- Måleusikkerhed i registerdata

I forhold til lovforslaget er det centrale spørgsmål, om krav om løngennemsigtighed kan bidrage til at reducere lønforskellene mellem kønnene.

4.1 Sammenfatning af litteraturen

Den videnskabelige litteratur om løngennemsigtighedslovgivningens effekt på ligeløn er opsummeret i to systematiske oversigtsstudier (*reviews*) (Cullen (2024); Bennedsen m.fl. (2023)). De vigtigste konklusioner kan samles i to punkter:

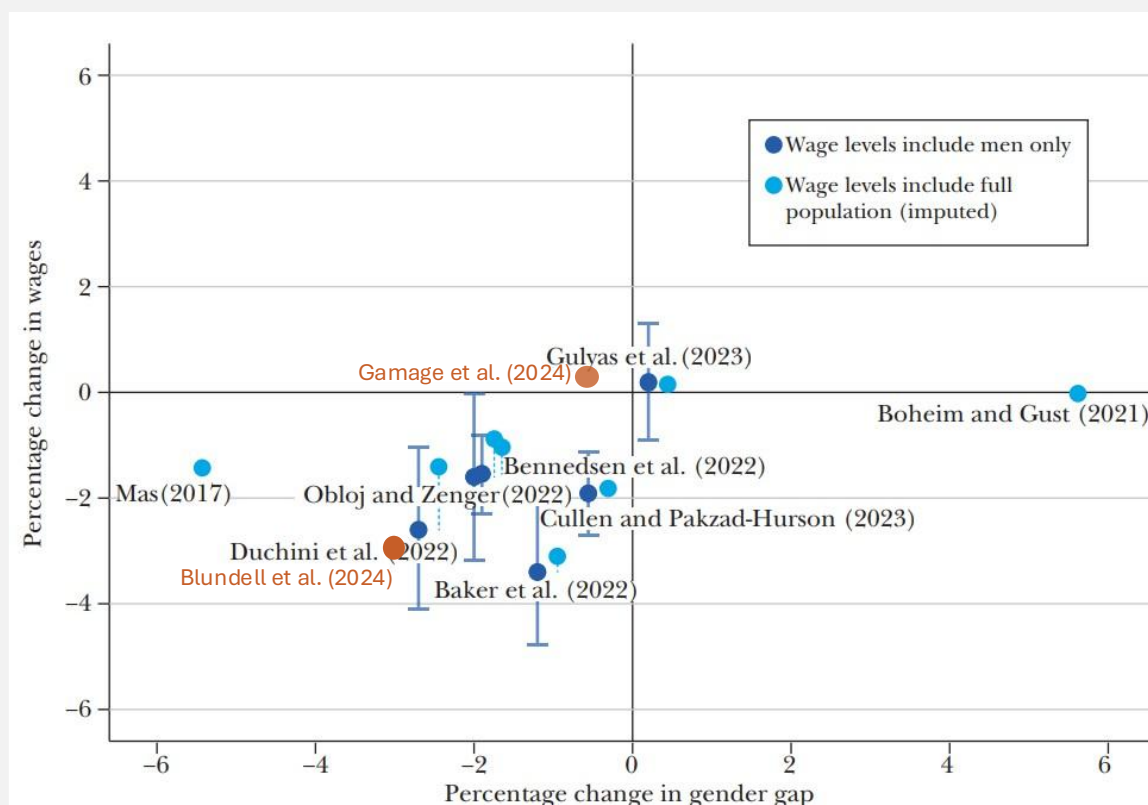
- 3) Den empiriske litteratur finder generelt, at løngennemsigtighed reducerer kønsløngabet, men effekten varierer i størrelse og er i enkelte tilfælde fraværende.
- 4) Reduktionen i kønsløngabet sker primært ved at bremse mænds lønvækst – ikke ved at løfte kvinders løn.

Litteraturen indeholder altså et væsentligt forbehold, da den viser, at direktivets mål om at bekæmpe løndiskrimination ikke nødvendigvis nås, selv hvis lønforskellen indsnævres, fordi det reducerede løngab kommer af, at mænds løn falder.

Sammenhængen er illustreret i figur 2 nedenfor. Udover studierne medtaget af Cullen (2024), har IRES tilføjet resultaterne fra to nylige studier (Blundell m.fl. (2025) og Gamage m.fl. (2024)), som er udgivet efter Cullen (2024).

Figur 2 viser, at reduktioner i lønforskellen typisk afspejler lavere løn generelt – ikke højere løn til kvinder. Det kan ses ved, at studierne koncentrerer sig i nederste venstre hjørne, hvor både lønnen og lønforskellen falder. Studierne finder altså generelt, at selvom lønforskellen reduceres, er kvinderne ikke blevet stillet bedre.

Figur 2 Effekt af løngennemsigtighed på lønninger og løngab.



Kilde: Cullen (2024) samt egne tilføjelser fra Gamage m.fl. (2024) og Blundell m.fl. (2025).

4.2 Samlet vurdering

Evidensen tyder på, at løngennemsigtighedslovgivning kan reducere den målte lønforskel – men at effekten er begrænset, kontekstafhængig og typisk opnås ved at bremse mænds lønvækst frem for at løfte kvinders. Det er en vigtig distinktion: Hvis det politiske mål er at bekæmpe løndiskrimination, er det usikkert, om bremsning af mænds løn er den rette vej.

OECD (2021) konstaterede, at de fleste løngennemsigtighedspolitikker er for nye til, at der kan drages definitive konklusioner. Det er stadig gældende i 2026. Direktivets ikrafttrædelse sker med andre ord forud for et konsolideret evidensgrundlag – et forhold, der taler for en forsigtig implementeringsstrategi med vægt på minimumskrav og løbende evaluering.

5 Bilag 2: Antallet af virksomheder, der rammes af ny regulering

5.1 Baggrund og problemstilling

EU's løngennemfølgelsesdirektiv (2023/970) pålægger virksomheder med 100 eller flere ansatte at opgøre løngabet mellem mænd og kvinder inden for kategorier af sammenlignelige stillinger. Som beskrevet ovenfor udvider den danske implementering denne pligt til også at omfatte virksomheder med 50–99 ansatte.

Overskrider løngabet 5% i én eller flere kategorier, har virksomheder med 100+ ansatte 6 måneder til at forklare og/eller udbedre lønforskellen. Kan virksomheden ikke dette, udløses en pligt til at gennemføre en fælles lønvurdering (jf. lovforslagets § 5 f, stk. 2).

Tærsklen på 5% er imidlertid ikke defineret som en statistisk signifikansgrænse. Den er en absolut grænse. Det rejser et alvorligt metodisk problem, som denne rapport søger at kvantificere: Hvor mange virksomheder vil overskride tærsklen – ikke fordi de diskriminerer, men simpelthen fordi ikke-diskriminerende variation i lønninger producerer målte forskelle?

5.2 Det statistiske grundproblem: ikke-diskriminerende variation

5.2.1 Hvad er ikke-diskriminerende variation?

Forestil dig en virksomhed, hvor 10 mænd og 10 kvinder udfører præcis det samme job, har præcis samme uddannelse og præcis samme anciennitet – og chefen er fuldkommen ligesindet med hensyn til køn. Alligevel vil de 20 personers løn ikke være identisk, fordi de vil være forskellige – fx ift. en af følgende faktorer, som ikke kan opgøres eksplicit:

- Kvaliteten af faglig dømmekraft
- Evnen til at forenkle komplekst stof
- Bredden af anvendelig viden
- Evnen til at identificere de rigtige problemer
- Pålidelighed under pres
- Fleksibilitet når det brænder på

Når vi beregner gennemsnitslønnen for de 10 mænd og de 10 kvinder og sammenligner dem, vil vi altså næsten altid se en forskel mellem kønnene, selvom der ikke er diskrimination. Spørgsmålet er: Hvor stor vil den tilfældige forskel typisk være?

5.2.2 9 ud af 10 virksomheder med 100+ ansatte og 16% af virksomheder med 50-99 ansatte falder for tærskelværdierne

Tabel 1 viser andelen af virksomheder, der overskrider tærsklen på en lønforskel på mere end 5% indenfor mindst én DISCO-6-jobkategori.

Tabellen viser, at ca. 16% (423 virksomheder) i 50-99-segmentet rammes af 5%-tærsklen. For virksomheder med 100+ ansatte gælder ingen tilsvarende grænse, og andelen er 89-95%.

Årsagen til at færre virksomheder med 50-99 ansatte overskrider tærskelværdien er, at 5%-grænsen kun gælder dem, der har mindst otte af hvert køn i samme DISCO-6-jobkategori. Uden 8-af-hvert-køn-grænsen, ville 78% af virksomhederne med 50-99 ansatte overskrider 5%-grænsen.

Tabel 1 Oversigt over antal virksomheder, hvor lønforskellen mellem kønnene overskrider tærskelværdien i mindst én DISCO-6-jobkategori.

Antal ansatte	Antal virksomheder (cvr)	Antal virksomheder, hvor lønforskel >5% i mindst én DISCO-6-jobkategori.	Andel virksomheder, hvor lønforskel >5% i mindst én DISCO-6-jobkategori.
50-99*	2.632	423	16%
100-249	1.395	1.235	89%
250+	913	871	95%
I alt	4.940	2.529	51%

Kilde: CEPOS-beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks personregistre.

Note: For virksomheder med 50-99 ansatte gælder 5%-grænsen kun dem, der har mindst otte af hvert køn i samme DISCO-6-jobkategori. Tallet 423 er ikke korrigeret for lovforslagets undtagelse af brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri (jf. § 5 b, stk. 6). Det reelle antal vil derfor være marginalt lavere.

5.2.3 Det bliver ikke bedre af at lave mere præcise kategorier

Virksomhederne kan ikke undgå forklaringspligten ved at opdele medarbejderne i mere præcise kategorier. Mere præcise kategorier reducerer ganske vist lønspredningen inden for hver kategori, men de reducerer samtidig antallet af medarbejdere i hver kategori. Med færre medarbejdere stiger den statistiske usikkerhed, og tilfældige forskelle mellem kønnenes gennemsnitsløn bliver relativt større. De to effekter modvirker hinanden.

Der er tale om et paradoks: Jo mere samvittighedsfuldt en virksomhed opdeler sine medarbejdere i præcise stillingskategorier, desto større er den statistiske risiko for at overskride tærsklen i mindst én kategori – og dermed blive underlagt forklaringspligt. IRES' kørsler på Danmarks Statistiks registre bekræfter dette: Antallet af ramte virksomheder er stort set upåvirket af, hvor detaljeret kategoriseringen er.

6 Referencer

- Bennedsen, Morten, Birthe Larsen, og Jiayi Wei. 2023. "Gender Wage Transparency and the Gender Pay Gap: A Survey". *Journal of Economic Surveys* 37 (5): 1743–77. <https://doi.org/10.1111/joes.12545>.
- Blundell, Jack, Emma Duchini, Ștefania Simion, og Arthur Turrell. 2025. "Pay Transparency and Gender Equality". *American Economic Journal: Economic Policy* 17 (2): 418–45. <https://doi.org/10.1257/pol.20220766>.
- Cullen, Zoë. 2024. "Is Pay Transparency Good?" *Journal of Economic Perspectives* 38 (1): 153–80. <https://doi.org/10.1257/jep.38.1.153>.
- Erhvervsstyrelsen. 2026. "AMVAB-Vejledningen". april 20. <https://erhvervsstyrelsen.dk/vejledning-Aktivitetsbaseret-maaling-af-virksomhedernes-administrative-byrder-AMVAB-Vejledningen>.
- Gamage, Danula K., Georgios Kavetsos, Sushanta Mallick, og Almudena Sevilla. 2024. "Pay Transparency Intervention and the Gender Pay Gap: Evidence from Research-intensive Universities in the UK". *British Journal of Industrial Relations* 62 (2): 293–318. <https://doi.org/10.1111/bjir.12778>.
- Garicano, Luis, Claire Lelarge, og John Van Reenen. 2016. "Firm Size Distortions and the Productivity Distribution: Evidence from France". *American Economic Review* 106 (11): 3439–79. <https://doi.org/10.1257/aer.20130232>.
- Goldschmidt, Deborah, og Johannes F. Schmieder. 2017. "The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure*". *The Quarterly Journal of Economics* 132 (3): 1165–217. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx008>.
- OECD. 2021. *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*. Gender Equality at Work. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.
- VIVE. 2020. *Den "uforklarede" del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn*. VIVE. <https://www.vive.dk/da/udgivelser/den-uforklarede-del-af-forskellen-mellem-kvindes-og-maends-timeloen-yxdq7kvg>.



Institut for Reguleringsstudier

Institut for Reguleringsstudier (IRES) er en uafhængig analyse- og forskningsenhed, der arbejder for, at politiske mål opnås med så få benspænd for danskerne og danske virksomheder som muligt.

Når politikere ønsker mindre bureaukrati og færre regler, viser IRES vejen med konkrete og dokumenterede forslag. Når ambitionen er bedre miljø, højere vækst, bedre byer eller billigere boliger, arbejder IRES for, at Danmark når i mål uden unødige omkostninger.

IRES tager løbende temperaturen på regelstaten og dokumenterer, hvor regulering udvikler sig i omfang, tempo og kompleksitet – og hvor regler unødigt koster tid og penge. Med afsæt i principper om nærhed, proportionalitet og evidens leverer vi konkrete løsninger, der styrker kvaliteten i lovgivningen og forbedrer rammevilkårene.

Målet er klart: Bedre regulering, højere produktivitet og mere vækst – uden at gå på kompromis med de politiske målsætninger.