

## Erhvervs- og Selskabsstyrelsen:

Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn)

November 2005

# Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Resumé</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Baggrunden for målingen og kort om AMVAB metoden</b>	<b>6</b>
2.1	Introduktion	6
2.2	De erhvervsøkonomiske konsekvenser ved reguleringen	6
2.3	AMVAB-metoden og centrale begreber	7
2.4	Centrale begreber ved målingen	9
2.5	Indhold	10
<b>3</b>	<b>Lovforslagets formål, indhold og relevante måleparametre</b>	<b>11</b>
3.1	Lovforslagets formål	11
3.2	Nedbrydning af reglen i informationsforpligtelser og oplysningskrav og angivelse af hyppighed	11
3.3	Afgrænsning til anden lovgivning	13
3.4	Segmenter	13
3.5	Populationer	13
3.6	Virksomhedsinterview	14
3.7	Omkostningsparametre	14
<b>4</b>	<b>Lovforslagets administrative konsekvenser</b>	<b>16</b>
4.1	Administrative konsekvenser af lovforslaget	16
4.1.1	Administrative omstillingsomkostninger	16
4.1.2	Løbende administrative omkostninger	17
4.2	Administrative aktiviteter i virksomhederne	20
4.3	Validitet og følsomhedsanalyse	21
<b>5</b>	<b>Anbefalinger og holdninger til lovforslaget</b>	<b>22</b>
5.1	Virksomhedernes holdninger til lovforslaget	22
5.2	Virksomhedernes anbefalinger	22
	<b>Bilag 1: Lovforklaring</b>	<b>24</b>



# 1 Resumé

Denne rapport belyser de forventede administrative konsekvenser forbundet med Beskæftigelsesministeriets Forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Kønsopdelt lønstatistik og redegørelser om lige løn).

De forventede administrative konsekvenser er målt i Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel ved hjælp af AMVAB-metoden (Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder).

## Lovforslagets formål og indhold

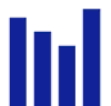
Lovforslaget skal øge synligheden og informationen om lønforskelle mellem mænd og kvinder og dermed styrke arbejdet med at mindske forskellen i løn til mænd og kvinder på de enkelte virksomheder.

Lovforslaget indeholder en informationsforpligtelse, som har administrative konsekvenser for erhvervslivet. Virksomhederne kan leve op til det nye lovkrav (informationsforpligtelsen) på tre måder:

- 1A: Virksomhederne kan rekvirere en gratis kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik og efterfølgende orientere medarbejderne via deres repræsentanter i samarbejdsudvalget.
- 1B: Virksomhederne kan selv udarbejde en kønsopdelt lønstatistik og efterfølgende orientere medarbejderne via deres repræsentanter i samarbejdsudvalget. Lønstatistikken skal:
  - Have et detaljeringsniveau svarende til den 6-cifrede DISCO-kode
  - Indeholde en beskrivelse af, hvorledes statistikken er udformet
  - Indeholde en beskrivelse af det anvendte lønbegreb.
- 1C: Virksomhederne kan udarbejde en redegørelse om lige løn. Redegørelsen skal indeholde:
  - En beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder
  - En angivelse af konkrete handlingsorienterede initiativer
  - En beskrivelse af, hvorledes der følges op på initiativer

## Omfattede virksomheder

Lovforslaget gælder for virksomheder med mindst 35 ansatte (uanset om der er tale om fuldtids- eller deltidsansatte), der samtidig har mindst 10 personer af hver køn ansat inden for samme funktion (samme 6-cifrede



DISCO-kode). Danmarks Statistik har opgjort populationen til 1.211 private virksomheder.

### Administrative konsekvenser

På baggrund af interviewene med virksomhederne vurderes omstillingsomkostningerne for virksomhederne at være beskedne. Virksomhedernes administrative aktiviteter i forbindelse med omstillingen består i at rekvirere den gratis kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik. Omstillingsomkostningerne fremgår af tabellen nedenfor.

**Tabel 1: Administrative omstillingsomkostninger**

	Samfundsniveau
Kønsopdelt lønstatistik	
Rekvirere lønstatistik ved Danmarks Statistik	31.750 kr.
<b>I alt</b>	<b>31.750 kr.</b>

I princippet har virksomhederne mulighed for at leve op til lovforslagets krav på tre forskellige måder. Af virksomhedsinterviewene fremgik det dog klart, at langt hovedparten af virksomhederne vil gøre brug af muligheden for at rekvirere den kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik. Da denne mulighed endvidere må betragtes som et "minimumskrav", er der kun foretaget en beregning af de administrative omkostninger ved denne løsning.

Virksomhedernes forventede administrative omkostninger er angivet i tabellen nedenfor.

**Tabel 2: Virksomhedernes løbende administrative omkostninger (pr. år)**

	Samfundsniveau
Kønsopdelt lønstatistik	
Høring/orientering af medarbejderne i samarbejdsudvalget	603.000 kr.
<b>I alt (årligt)</b>	<b>603.000 kr.</b>

### Virksomhedernes anbefalinger og holdninger til lovforslaget

Virksomhedernes holdninger til lovforslaget delte sig groft sagt i to lige store grupper. En gruppe mente, at det er fornuftigt med regelmæssig fokus



på området. Den anden gruppe af virksomheder fandt, at lovforslaget var irrelevant og tidsspilde. Ingen af de interviewede mente dog, at lønstatistikkerne ville have konkrete konsekvenser med hensyn til ligeløn i deres virksomheder.

Ingen af virksomhederne har kunnet anwise regelforenklingsforslag i forhold til lovforslagets tre måder, hvorigennem virksomhederne kan leve op til lovgivningens krav.



## 2 Baggrunden for målingen og kort om AMVAB metoden

### 2.1 Introduktion

Den danske regering har i sin vækststrategi "Vækst med vilje" fra 2002 sat sig som målsætning, at de administrative byrder for erhvervslivet skal falde år for år og i år 2010 være reduceret med op til 25 pct.

Målet er senest blevet fremhævet i regeringsgrundlaget *Nye mål* fra 18. februar 2005 jf. nedenfor.

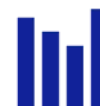
*"Administrative byrder lægger en dæmper på virksomhedernes produktion og vækst. Regeringen vil derfor fortsætte indsatsen for at lette virksomhedernes byrder med op til 25 pct. i år 2010... Regeringen vil desuden sætte øget fokus på byrderne i forbindelse med tilrettelæggelsen af ny lovgivning. Regeringens økonomiudvalg vil få forelagt alle lovforslag og bekendtgørelser med væsentlige administrative byrder. En række love underkastes en særlig screening i regeringen med henblik på en lettelse af byrderne."*

Nye mål – februar 2005

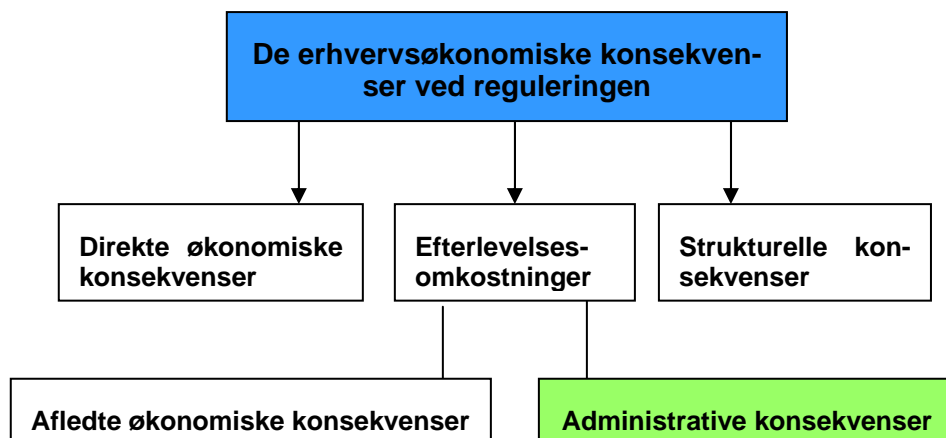
For at sikre det bedste grundlag for at kunne reducere de administrative omkostninger ved ny regulering, er det blevet besluttet at anvende den såkaldte AMVAB-metode (Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder), til at gennemføre målinger af ny regulering, som vurderes at medføre væsentlige administrative konsekvenser for erhvervslivet.

### 2.2 De erhvervsøkonomiske konsekvenser ved reguleringen

Reguleringen kan have forskellige former for erhvervsøkonomiske konsekvenser for virksomhederne. Foruden de administrative omkostninger/lettelser, kan den offentlige regulering have direkte, afledte og strukturelle økonomiske konsekvenser for virksomhederne. De *direkte* konsekvenser opstår, når reguleringen direkte påvirker virksomhedernes udgifter/indtægter, som modsvares af en tilsvarende direkte provenuvirkning for det offentlige. Denne påvirkning af virksomhedens indtægter og udgifter kan ske som følge af ændrede krav til størrelsen eller (ud)betalingstidspunktet for skatter, afgifter, gebyrer, tilskud mv. *Afledte* konsekvenser skabes af krav i reguleringen, der (ligesom de direkte konsekvenser) påvirker virksomhedernes udgifter/indtægter, men *uden* at der opstår provenumæssige ændringer for det offentlige.



Nedenstående figur illustrerer de forskellige former for erhvervsøkonomiske konsekvenser:



I AMVAB-målingerne indgår udelukkende de **administrative konsekvenser**.

### 2.3 AMVAB-metoden og centrale begreber

Med AMVAB-metoden er det muligt at opgøre, hvor mange ressourcer virksomhederne bruger på at efterkomme de enkelte dele af en regel.

Denne AMVAB-måling opgør de *forventede* administrative konsekvenser for virksomhederne ved et forslag til en ny lov/bekendtgørelse. En sådan måling betegnes som en *ex-ante* måling af de administrative konsekvenser, idet der er tale om en måling af de administrative konsekvenser ved en ny regel *inden* dette får effekt for virksomhederne. Resultaterne fra en *ex-ante* måling kan anvendes til at identificere, hvilke dele af en ny regel der vil være specielt ressourcekrævende for virksomhederne at efterkomme. Dette kan efterfølgende give anledning til overvejelser om, hvorvidt der kan gøres noget for at reducere disse administrative omkostninger.

Når folketingsåret 05/06 er afsluttet, vil der blive gennemført en måling af de *faktiske* administrative konsekvenser ved alle de erhvervsrelevante regler, der er blevet gennemført i den forgangne folketingsperiode, herunder også af nærværende regel. En sådan måling betegnes som en *ex-post* måling af de administrative konsekvenser, idet målingen gennemføres efter, at reglen eller initiativet er trådt i kraft og har kunnet "mærkes" ude i virksomhederne. Den årlige *ex-post* måling af alle nye vedtagne love/bekendtgørelser gennemføres for at kunne følge med i udviklingen af de administrative omkostninger, hvorved der kan følges op på regeringens



målsætning om at reducere de administrative byrder med op til 25 pct. i 2010.

AMVAB-metoden indebærer, at man ved en nøje gennemgang af regelteksten i love og bekendtgørelser finder de steder, hvoraf det fremgår, at virksomhederne har pligt til at stille informationer til rådighed for myndigheder eller tredjepart. Disse informationsforpligtelser kan endvidere underopdeles i et antal oplysninger, som virksomhederne har pligt til at stille til rådighed – disse betegnes oplysningskrav. For at kunne tilvejebringe de pågældende oplysninger skal virksomhederne gennemføre en række standardiserede administrative aktiviteter (fx indsamling af informationer i virksomheden). Disse aktiviteter kræver dels et internt ressourceforbrug i form af medarbejdernes tidsforbrug, dels et eksternt ressourceforbrug i form af udgifter til revisorer, eksterne eksperter og lign. Samlet set er de administrative omkostninger ved en regel de omkostninger, som er forbundet med at skulle gennemføre de forskellige administrative aktiviteter.

Metoden er nærmere beskrevet i Manual til Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder (AMVAB), som findes på [www.amvab.dk](http://www.amvab.dk).

Nedenfor er centrale begreber i metoden kort forklaret.

#### Måleenhed: Den normalt effektive virksomhed

Måleenheden i en AMVAB-måling er begrebet 'den normalt effektive virksomhed'. En normalt effektiv virksomhed er en virksomhed inden for målgruppen, som håndterer sine administrative opgaver på almindelig vis. Det vil med andre ord sige, at virksomhederne hverken håndterer opgaverne værre eller bedre, end det med rimelighed kan forventes. Intentionen med AMVAB er således at identificere generelle sammenhænge, som kan føres direkte tilbage til politisk regulering. AMVAB-målingen omfatter derfor ikke virksomheder, der af forskellige årsager enten er særdeles effektive eller ineffektive. Den normalt effektive virksomhed findes ved at gennemføre interview i et antal typiske virksomheder inden for målgruppen, samt med eventuelle eksterne rådgivere, der håndterer outsourcete opgaver for virksomhederne, og eventuelle andre eksperter. Normalt gennemføres der interviews med mellem 3 og 5 virksomheder indenfor hvert af de segmenter af virksomheder, der er berørt af den pågældende regel.

Interviewene har til formål at finde frem til, hvor lang tid typiske virksomheder indenfor målgruppen bruger på den enkelte administrative aktivitet, der er forbundet med en informationsforpligtelse eller et oplysningskrav. På baggrund af datagrundlaget fra interviewene med et mindre antal typiske virksomheder, gennemføres der efterfølgende en kvalitativ vurdering af, hvor lang tid det tager en normalt effektiv virksomhed at gennemføre de forskellige administrative aktiviteter, der skal til for at opfylde et oplys-





ningskrav under en given informationsforpligtelse. På baggrund af disse standardiserede data beregnes de administrative omkostninger internt i virksomheden samt omkostninger forbundet med ekstern assistance.

Fremgangsmåden i forhold til at finde den normalt effektive virksomhed sker således ved at foretage en kritisk vurdering af de enkelte resultater for at afgøre, hvilke resultater der er mest troværdige. Der er således ikke tale om, at der beregnes et simpelt gennemsnit på baggrund af de indsamlede data. Derimod skal der på basis af den indsamlede data og eventuelle ekspertvurderinger fastsættes en standardiseret angivelse.

#### Opregning til samfundsniveau

Opregningen til samfundsniveau sker på baggrund af populationstal for de relevante delsegmenter (f.eks. virksomhedsstørrelse eller branche). Opregningsen gennemføres overordnet set ved, at det standardiserede tids- og ressourceforbrug (tid x lønomkostninger (inkl. overhead)) for den normalt effektive virksomhed i et segment multipliceres med populationen i segmentet. Herefter lægges opregningerne sammen.

## **2.4 Centrale begreber ved målingen**

I målingen sondres mellem omstillingsomkostninger og løbende omkostninger:

#### Omstillingsomkostninger

Omstillingsomkostninger er de omkostninger, som virksomhederne kun skal afholde én gang i forbindelse med, at de skal omstille sig til en ny eller ændret lovgivning/regulering. Omstillingsomkostningerne omfatter ikke de omkostninger, som en virksomhed måtte have i forhold til at overholde eksisterende regulering for første gang, fx som en konsekvens af stigende omsætning eller udvidelse med nye forretningsområder i virksomheden. Selvom omstillingsomkostninger er en engangsomkostning for den enkelte virksomhed, er der tale om en løbende administrativ omkostning for samfundet.

#### Løbende omkostninger

De løbende omkostninger er de omkostninger, der løbende opstår som følge af regler/regulering. Der kan være tale om omkostninger, som opstår med faste mellemrum, f.eks. indberetning af moms. Der kan også være tale om omkostninger, der opstår sjældent eller endda er en engangsomkostning for den enkelte virksomhed (fx virksomhedsregistrering).



## 2.5 Indhold

Udover resumeet og introduktionen ovenfor indeholder denne rapport følgende kapitler:

- I kapitel 3 gennemgås lovforslagets formål, indhold og relevante måleparametre
- I Kapitel 4 præsenteres lovforslagets administrative konsekvenser
- Endeligt gennemgås virksomhedernes anbefalinger i kapitel 5



## 3 Lovforslagets formål, indhold og relevante måleparametre

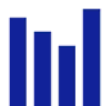
Dette kapitel beskriver kort lovforslaget og de parametre, som AMVAB-målingen er gennemført på baggrund af, og hvorledes disse er blevet identificeret.

### 3.1 Lovforslagets formål

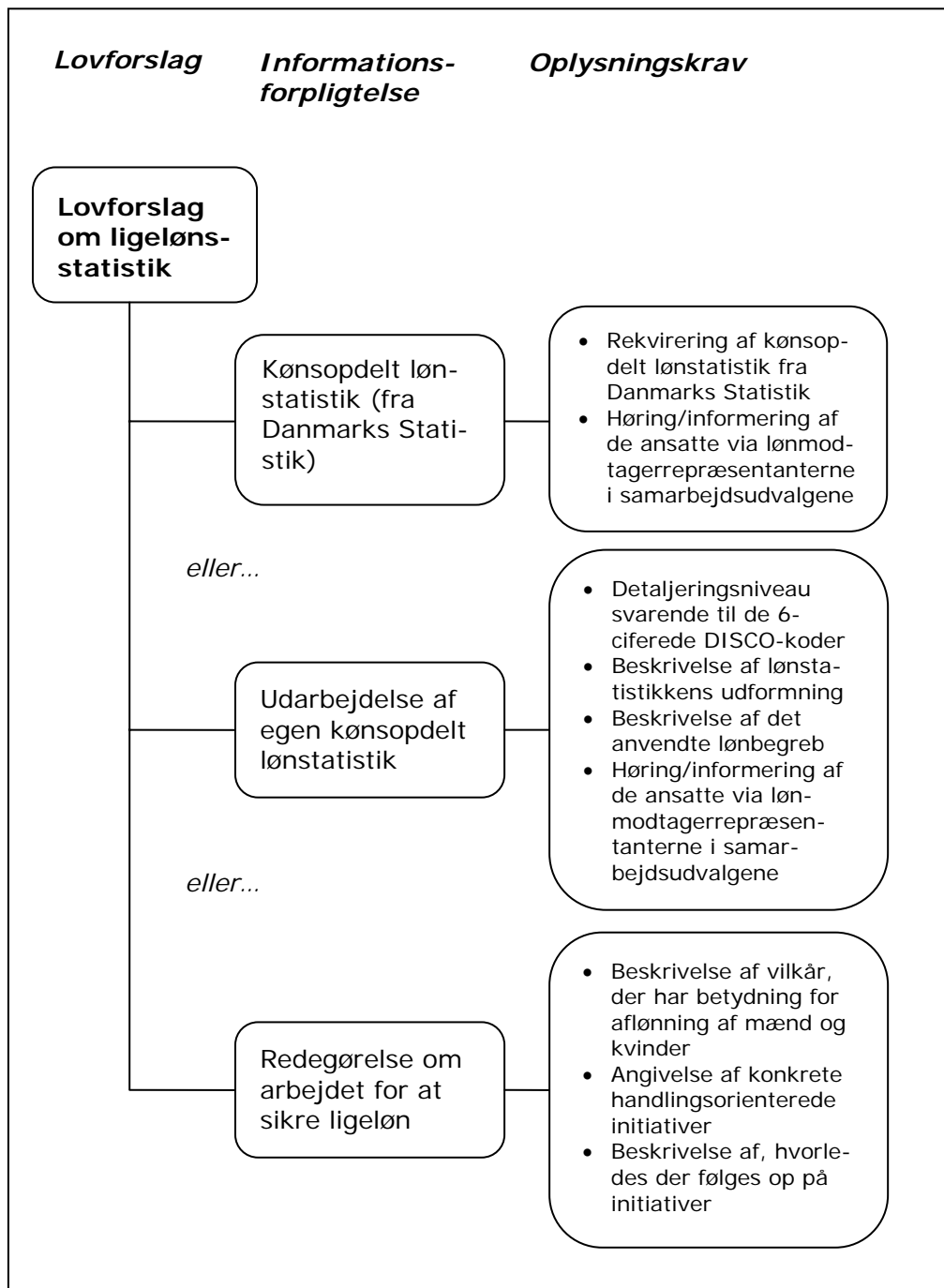
Lovforslaget skal øge synligheden og informationen om lønforskelle mellem mænd og kvinder og dermed styrke arbejdet med at mindske forskellen i løn til mænd og kvinder på de enkelte virksomheder.

### 3.2 Nedbrydning af reglen i informationsforpligtelser og oplysningskrav og angivelse af hyppighed

Lovforslagets krav til virksomhederne er i henhold til AMVAB-metoden kategoriseret i forhold til informationsforpligtelser og oplysningskrav. Nedenstående figur illustrerer de informationsforpligtelser og oplysningskrav, der er identificeret i lovforslaget, og som indgår i opgørelsen af lovforslagets administrative konsekvenser. Der er identificeret én informationsforpligtelse i lovforslaget, som kan antage tre udformninger. Dvs. at virksomhederne kan leve op til lovforslagets krav ved at vælge én af nedenstående tre måder.



**Figur 1 Lovforslagets informationsforpligtelse (tre varianter af samme informationsforpligtelse) med tilhørende oplysningskrav**



Uanset om den kønsopdelte lønstatistik rekvireres fra Danmarks Statistik eller udarbejdes af virksomheden selv skal den årligt forelægges medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget. Derimod er det tilstrækkeligt, hvis virksomhederne hvert tredje år udarbejder en redegørelse om lige løn.



### 3.3 Afgrænsning til anden lovgivning

Lovforslaget har på to områder berøring til eksisterende lovgivning. For det første er de af lovforslaget omfattede virksomheder allerede i dag forpligtiget til at etablere samarbejdsfora med medarbejderne jf. Lov om information og høring af lønmodtagerne (Lov nr. 303 af 2. maj 2005). Loven forpligtiger arbejdsgiverne til via lønmodtagerrepræsentanter at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden. Dvs. at indeværende lovforslag ikke pålægger virksomhederne at etablere nye samarbejdsfora, men det pålægger virksomhederne minimum en gang årligt at rekvirere/udarbejde en lønstatistik og drøfte den med medarbejderne i samarbejdsudvalget eller alternativt hvert tredje år at udarbejde en redegørelse om lige løn.

Herudover har de virksomheder, som er omfattet af lovforslaget, allerede i dag pligt til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik (Lovbekendtgørelse nr. 599 af 22. juni 2000).

### 3.4 Segmenter

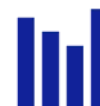
På baggrund af interviewene med virksomhederne er det blevet klart, at lovforslaget påvirker virksomhederne i varierende grad. Virksomheder, hvor de omfattede medarbejdergrupper aflønnes i henhold til overenskomst-mæssig løn, angiver, at de forventer et meget beskedent tidsforbrug sammenlignet med virksomheder, hvor de berørte medarbejdergrupper har forhandlet løn individuelt. Det er derfor nødvendigt i forbindelse med opgørelsen af de administrative konsekvenser at opdele virksomhederne i to segmenter:

1. Virksomheder, hvor de berørte medarbejdergrupper aflønnes efter overenskomst
2. Virksomheder, hvor de berørte medarbejdergrupper helt eller delvist forhandler løn individuelt.

### 3.5 Populationer

Danmarks Statistik har på baggrund af Arbejdsstyrkestatistikken opgjort populationen til 1.211 virksomheder. Af virksomhedsinterviewene fremgik det, at især medarbejdere indenfor rådgivningssektoren og den finansielle sektor forhandler deres løn helt eller delvist individuelt. Epinion har efterfølgende på baggrund af oplysninger fra Danmarks Statistik estimeret, at antallet virksomheder i segment 1 udgør 68 % af den samlede virksomhedspopulationen, mens segment 2 udgør 32 %.

Tabellen nedenfor viser den samlede virksomhedspopulationen og antallet af virksomheder i de to segmenter.



**Tabel 3 Population for virksomhedssegmenter**

	<b>Antal virksomheder</b>
Segment 1: ansatte, der aflønnes efter overenskomst (estimeret)	823
Segment 2: ansatte, der forhandler løn individuelt (estimeret)	388
I alt	<b>1.211</b>

Kilde: Arbejdsstyrkestatistikken fra Danmark Statistik. Antallet af virksomheder i de to segmenter er estimeret af Epinion på baggrund af fordelingen af virksomhederne på brancher jf. udtrækket fra Danmarks Statistik

### 3.6 Virksomhedsinterview

AMVAB-målingen af lovforslaget om en kønsopdelt lønstatistik er baseret på telefoninterview med 10 virksomheder. Interviewene er gennemført i perioden 24.-28. oktober 2005. De rekrutterede virksomheder fordeler sig nogenlunde ligeligt på følgende områder:

- Den finansielle sektor
- Detailhandlen
- Videns- og servicevirksomheder
- Hotel- og restaurationsvirksomheder.

I forbindelse med rekrutteringen af virksomhederne til telefoninterviewene er virksomhederne blevet screenet med hensyn til, hvorvidt de beskæftigede minimum ti mænd og ti kvinder med samme 6-cifrede DISCO-kode. Dernæst er virksomhederne blevet tilbudt at deltage i et telefoninterview omkring det kommende krav om udarbejdelse af en kønsopdelt lønstatistik.

Interviewene er primært gennemført med personalechefer.

### 3.7 Omkostningsparametre

I forbindelse med opgørelsen af virksomhedernes tidsforbrug på informeringen/høringen af medarbejderne er der spurgt ind til antallet af medarbejdsrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget. Virksomhedernes svar har varieret mellem fire og syv medlemmer af samarbejdsudvalget. Opskrivningerne af de administrative omkostninger er sket på baggrund af en antagelse om, at samarbejdsudvalgene gennemsnitligt har fem medlemmer.

Da samarbejdsudvalgets medarbejdersammensætning varierer meget på tværs af brancherne er der anvendt én fælles timepris for medarbejderrepræsentanterne for alle virksomheder. Beregningerne er således baseret på



timeprisen for en administrativ medarbejder (administrationsarbejde - lønmodtager uden ledelsesansvar), hvilket vil sige en timepris på 308 kr.<sup>1</sup>

De eneste anskaffelser, der indgår i målingen, er forsendelsesudgifterne ved rekvireringen af den kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik. Disse udgifter er i overensstemmelse med AMVAB-manualen fastsat til 5,50 kr. pr. forsendelse.

Herudover forventes det, at det er en administrativ medarbejder (administrationsarbejde - lønmodtager uden ledelsesansvar), som rekvirerer lønstatistikken fra Danmarks Statistik.

I forbindelse med opgørelsen af de administrative omkostninger ved personalechefernes forberedelse af lønstatistikken til samarbejdsudvalget for virksomheder, hvor medarbejdergrupper forhandler løn individuelt, er der anvendt en timeløn for en administrationschef, hvilket vil sige en timepris på 480 kr.

---

<sup>1</sup> Timelønnen udspringer af begrebet fortjeneste sat i forhold til den præsterede arbejdstid, som Danmarks Statistik anvender. Det dækker over alle lønmodtagerens indtægter i forbindelse med et ansættelsesforhold, herunder pension, ATP, personalegoder, ferie-, søn- og helligdagsbetalinger. Sygdom, ferie mv. er trukket fra. Hertil lægges en overhead op til 25 pct. der dækker over faste administrationsomkostninger, dvs. eksempelvis udgifter til kontor (husleje eller bygningsafskrivninger), telefon, varme, el, IT-udstyr mm.



## 4 Lovforslagets administrative konsekvenser

### 4.1 Administrative konsekvenser af lovforslaget

I dette afsnit præsenteres de administrative konsekvenser af lovforslaget. Analysen er baseret på en vurdering af, hvor lang tid og hvor mange omkostninger en 'normal effektiv' virksomhed vil have ved de pågældende aktiviteter, jvf. AMVAB manualen s. 43.

De administrative konsekvenser beskrives i forhold til såvel de administrative omstillingsomkostninger som de løbende administrative omkostninger.

Alle virksomheder på nær to angiver, at de vil anvende muligheden for at rekvirere den gratis lønstatistik fra Danmarks Statistik. Begge virksomheder, som ikke forventer, at de vil gøre brug af Danmarks Statistiks tilbud, tilhører den finansielle sektor. Den ene virksomhed vil rekvirere lønstatistikken fra Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA). Virksomheden forventer ikke, at det vil medføre ekstraomkostninger for virksomheden, idet det forventes at være inkluderet i medlemskontingentet. Virksomhedens begrundelse for ikke at bruge lønstatistikken fra Danmarks Statistik var, at virksomheden har mange medarbejdere i samme DISCO-kategori, som har meget forskellige opgaver. Nogle af medarbejderne har kun rådgivningsopgaver, mens andre har såvel rådgivningsopgaver som ledelsesansvar. Dette vil umiddelbart ikke kunne aflæses af statistikken fra Danmarks Statistik. Derfor er der behov for en særskilt udarbejdelse af en kønsopdelt lønstatistik for virksomheden. Den anden virksomhed mener,, at FA vil tilpasse lønsystemerne således, at virksomheden selv kan udtrække de nødvendige oplysninger. Virksomheden kunne ikke vurdere, om det ville resultere i ekstraudgifter for virksomheden, eller om det vil være indeholdt i virksomhedens nuværende medlemskontingent.

#### 4.1.1 Administrative omstillingsomkostninger

Det er endnu uklart, hvorledes virksomhederne den første gang skal rekvirere lønstatistikken fra Danmarks Statistik. Spørgsmålet er, om virksomhederne selv skal rekvirere lønstatistikken eller om Danmarks Statistik kontakter virksomhederne direkte. I denne opgørelse af omstillingsomkostninger har konsulentfirmaet lagt til grund, at virksomhederne selv skal kontakte Danmarks Statistik, og at det vil ske enten via Internettet, telefonisk eller via en traditionel papirblanket. Det forventes, at 90 % af virksomhederne vil rekvirere lønstatistikken elektronisk eller telefonisk, mens de resterende 10 % forventes at rekvirere via en papirblanket.

Det ligger dog fast, at når virksomhederne først én gang har rekvireret den første lønstatistik, så sørger Danmarks Statistik for via en slags abonne-





mentsordning, at virksomhederne efterfølgende løbende får tilsendt lønstatistikkerne årligt. I nedenstående er virksomhedernes omkostninger ved rekvireringen beregnet.

Virksomhederne har vurderet, at det maksimalt vil tage fem minutter at rekvirere den kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik. Omstillingsbyrderne i forbindelse med rekvireringen fremgår af tabellen nedenfor.

**Tabel 4: Administrative omkostninger forbindelse med rekvirering af lønstatistikken i omstillingsfasen**

	Segment	Normal effektiv virksomhed		Population på samf. niveau (virksomheder)	Interne omkostninger på samfunds-niveau (timer)	Eksterne konsekvenser på samfunds-niveau (kr.)	Totale omkostninger på samfunds niveau (kr.)
		Intern tid (min)	Eksterne omkostninger (kr.)				
<b>Rekvirering af lønstatistik fra Danmarks Statistik</b>							
	Virksomheder der rekvirerer telefonisk el. digitalt	5		1.090	91		27.977
	Virksomheder der rekvirerer via papirblanket	5	5,50	121	10	666	3.771
I alt				1.211	101	666	31.748

Virksomhedernes omkostninger i forbindelse med rekvirering er forholdsvis beskedne, idet de er beregnet til 101 timer eller knap 32.000 kr.

#### 4.1.2 Løbende administrative omkostninger

Virksomhedernes løbende administrative byrder varierer, som nævnt ovenfor, alt efter hvorvidt aflønningen af de berørte medarbejdergrupper sker efter gældende overenskomst eller om medarbejderne forhandler løn individuelt. Virksomheder med medarbejdere aflønnet efter overenskomst mente ikke, at drøftelserne i samarbejdsudvalget kunne tage lang tid, da lønstatistikkerne blot ville afspejle den gældende overenskomst. De anslog, at lønstatistikken ville tage mellem 5 og 15 minutter at gennemgå på samarbejdsudvalget. I nedenstående er virksomhedernes tidsforbrug standardise-



ret til 10 minutter på møde. Det svarer samlet til 50 minutter af medarbejdernes tid.

Personalecheferne i virksomheder hvor medarbejderne forhandler løn individuelt mente, at det ville tage mellem 25 og 60 minutter at drøfte den kønsopdelte lønstatistik. De fleste angav dog 30 minutter. Tidsforbruget er standardiseret til 30 minutter for denne gruppe af virksomheder. Den samlede tid for de fem medarbejderrepræsentanter er således 2,5 timer. Herudover forventede personalecheferne for denne gruppe af virksomheder, at de som minimum må bruge 30 minutter på at forberede statistikkens fremlæggelse og undersøge eventuelle lønforskelle mellem kønnene. Forskellene kan skyldes forskelle i ansvar og kompetence, hvilket ikke altid vil fremgå af lønstatistikken baseret på DISCO-koderne.

Virksomhedernes løbende omkostninger er angivet nedenfor for de to virksomhedssegmenter.

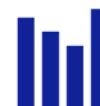


**Tabel 5: Løbende administrative omkostninger i forbindelse med høringen medarbejdere om lønstatistikken**

	Segment	Normal effektiv virksomhed		Popula- tion på samf. niveau (virksomheder)	Interne omkostninger på samfunds-niveau (timer)	Eksterne konsekven- ser på samfunds-niveau (kr.)	Totale omkostninger på samfunds niveau (kr.)
		Intern tid (samlede antal minutter pr. virksomhed)	Eksterne omkostninger (kr.)				
<b>Kønsopdelt lønstatistik</b>							
<b>Høring/orien- tering af med- arbejdere i samarbejdsud- valg</b>	Virksomhe- der med berørte med- arbejder- grupper der aflønnes efter over- enskomst	50		823	686		211.237
	Virksomhe- der med berørte med- arbejder- grupper, der forhandler individuelt	150		388	970		298.760
<b>Personaleche- fens analyse af lønstatistikken ved forskelle ml. kønnene</b>	Virksomhe- der med berørte med- arbejder- grupper, der forhandler individuelt	30		388	194		93.120
I alt				1.211	1.850		603.117

Virksomhedernes løbende administrative omkostninger beløber sig til omkring 1.850 timer svarende til godt 600.000 kr. årligt.

Virksomhederne blev også bedt om at vurdere det forventede tidsforbrug, hvis de valgte at udarbejde redegørelsen om lige løn. Virksomhederne havde dog svært ved at vurdere tidsforbruget på baggrund af de eksisterende oplysninger. Ikke desto mindre forsøgte fire af virksomhederne at vurdere tidsforbruget. Der er stor spredning i virksomhedernes svar. 2 virksomheder mente, at redegørelsen ville kunne udarbejdes på 1-2 timer. 1 virksomhed mente, at det ville tage mellem fire og seks timer. Den sidst virksomheder anslog, at det ville tage omkring 8 timer.



## 4.2 Administrative aktiviteter i virksomhederne

De eneste administrative aktiviteter, virksomhederne har, i forbindelse med omstillingen til det nye lovforslags krav er, at de skal rekvirere lønstatistikken ved Danmarks Statistik jf. tabellen nedenfor.

**Tabel 6: Fordeling af virksomhedernes administrative omstillingsomkostninger**

	Sætte sig ind i pligten	Informationsindsamling	Vurdering	Beregning	Opstilling af tal	Kontrol fra offentlige myndigheder	Korrektion i forbindelse med kontrol	Indberette/indsende informationer	Afregning/indbetaling	Tekstbeskrivelse	Indrapportering	Interne møder	Eksterne møder	Uddannelse	I alt
Kønsopdelt lønstatistik															
Rekvirering af lønstatistik fra Danmarks Statistik		100 %													100 %

I forbindelse med virksomhedernes løbende administration er den væsentligste administrative aktivitet mødet med medarbejderne, hvor virksomhederne skal drøfte lønstatistikken med medarbejderne. Herudover skal virksomhederne naturligvis beskrive punktet i mødeindkaldelsen til samarbejdsudvalget, og i virksomheder, hvor de omfattede medarbejdergrupper forhandler løn individuelt, skal personalechefen udarbejde en forklaring til eventuelle lønforskelle. Endeligt skal resultaterne af samarbejdsudvalgets drøftelser fremgå af mødereferatet, men dette tidsforbrug er beskedent sammenlignet med tidsforbruget i forbindelse med selve mødeafholdelsen jf. tabellen nedenfor.



**Tabel 7: Fordeling af virksomhedernes administrative løbende omkostninger**

	Sætte sig ind i pligten	Informationsindsamling	Vurdering	Beregning	Opstilling af tal	Kontrol fra offentlige myndigheder	Korrektion i forbindelse med kontrol	Indberette/indsende informationer	Afregning/indbetaling	Tekstbeskrivelse	Indrapportering	Interne møder	Eksterne møder	Uddannelse	I alt
Kønsopdelt lønstatistik															
Høring/informering af de ansatte										15 %		85 %			100 %

### 4.3 Validitet og følsomhedsanalyse

De interviewede havde generelt en god forståelse af de kommende administrative opgaver i forbindelse med indførelsen af en kønsopdelt lønstatistik. Størstedelen havde forholdt sig løsningen, hvor der rekvireres en gratis statistik fra Danmarks Statistik. Der er en meget lille spredning i virksomhedernes besvarelser, dog havde virksomhederne meget svært ved at estimere tidsforbruget i forbindelse med udarbejdelsen af redegørelsen, hvorfor der var større spredning i disse besvarelser. Men da ingen af virksomhederne forventende at gøre brug af denne mulighed, er der ikke lavet nogen opskrivning af virksomhedernes tidsforbrug i forbindelse med udarbejdelsen af redegørelsen.

Konsulentfirmaet vurderer, at virksomhedernes besvarelser er realistiske, og at undersøgelsens overordnede validitet er intakt. På den baggrund vurderes det ikke at være behov for at gennemføre særskilte følsomhedsanalyser i forbindelse med indeværende AMVAB-måling.



## 5 anbefalinger og holdninger til lovforslaget

Flere af virksomhederne knyttede et par bemærkninger til lovforslaget i forbindelse med interviewet. I nedenstående er virksomhedernes overordnede kvalitative bemærkninger gengivet, og dernæst er nogle få og mere uddybende bemærkninger beskrevet. Afslutningsvis er virksomhedernes anbefalinger gengivet.

### 5.1 Virksomhedernes holdninger til lovforslaget

Virksomhedernes holdninger til lovforslaget delte sig groft sagt i to lige store grupper. En gruppe mente, at det er fornuftigt med regelmæssig fokus på området, også selvom der ikke "var noget at komme efter i deres virksomhed". Som en virksomhed formulerede det: *'Det er godt at stoppe op en gang årligt og gøre status. Gør vi det rigtige? Går det den rigtige vej?'* Den anden gruppe af virksomheder fandt, at lovforslaget var irrelevant og tidsspilde. Ingen af de interviewede mente dog, at lønstatistikkerne vil have konkrete konsekvenser med hensyn til lige løn i deres virksomheder. Nedenstående er et par repræsentative virksomhedsudtalelser gengivet.

*'De administrative opgaver er helt klart håndterbare. Vi kommer til at udføre arbejdet en gang årligt for øvelsens skyld – ikke fordi der er behov for det.'*

En virksomhed fandt lovforslaget unødvendigt, idet den oplevede lovforslaget som en håndterbar og overskuelig – men helt klar unødvendig administrativ byrde. Virksomheden mente, at der måske er mere *tale* om problemer med ligeløn, end der *reelt* er problemer. Spørgsmålet er derfor, om man skal bebyrde de 80-90 % af virksomhederne, hvor der ikke er problemer, frem for de maksimalt 10-20 % af virksomhederne, hvor der er problemer.

En anden virksomhed mente, at Danmark i dag er så langt fremme i viden- og servicesamfundet, at virksomhederne er nødt til at aflønne alle medarbejdere efter de samme betingelser. Det er ikke muligt at aflønne kønnene forskelligt. Virksomheden så derfor snarere lovforslaget som symptombehandling fremfor sygdomsbekæmpelse.

Endeligt tilkendegav flere virksomheder, at de ikke kunne se noget nyttigt ved lovforslaget.

### 5.2 Virksomhedernes anbefalinger

Ingen af virksomhederne har kunnet anviser regelforenklingsforslag i forhold til lovforslagets tre nuværende muligheder for at leve op til lovgivningens krav. En virksomhed bemærkede, at såfremt der nu engang skulle lovgives



på området, så kunne det næppe blive nemmere, end som lovforslaget ser ud nu.



# Bilag 1: Lovforklaring

---

## Lovforklaring til Lovforslag om ligelønsstatistik

### Formålet med lovforslaget

Lovforslaget skal øge synligheden og informationen om lønforskelle mellem mænd og kvinder og dermed styrke arbejdet med at mindske forskellen i løn til mænd og kvinder på de enkelte virksomheder.

### Hvilke virksomheder er omfattet?

Lovforslaget gælder for virksomheder med mindst 35 ansatte (uanset om der er tale om fuldtids- eller deltidsansatte), der samtidig har mindst 10 personer af hvert køn ansat indenfor samme funktion (samme 6-cifrede DISCO-kode). Virksomheder der ikke skal indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik er ikke omfattet af lovforslaget.

### Hvilke nye forpligtelser indfører lovforslaget?

Lovforslaget indebærer, at virksomhederne én gang om året skal udarbejde en kønsopdelt lønstatistik. Dette sker i forlængelse af de allerede eksisterende regler om indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik og Lov om information og høring af lønmodtagere.

Virksomhederne kan opfylde det nye lovkrav på tre måder:

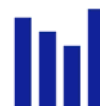
Enten

- Kan virksomheden vælge gratis at modtage en kønsopdelt lønstatistik direkte fra Danmarks Statistik. Statistikken udarbejdes på baggrund af de lønoplysninger, som virksomheden alligevel indberetter til Danmarks Statistik.

Når virksomheden har modtaget den kønsopdelte lønstatistik, skal den informere lønmodtagerne om den kønsopdelte lønstatistik via lønmodtagerrepræsentanterne i samarbejdsudvalgene.

Eller

- Virksomheden kan vælge selv at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik. Statistikken skal have et detaljeringsniveau, der svarer til det niveau, Danmarks Statistik anvender (de såkaldte 6-cifrede DISCO-koder). Hvis virksomheden selv udarbejder statistikken, skal den beskrive, hvordan statistikken er udformet samt hvilket lønbegreb, der er anvendt.





Virksomhederne skal informere lønmodtagerne om den kønsopdelte lønstatistik via lønmodtagerrepræsentanterne i samarbejdsudvalget.

Eller

- Virksomheden kan indgå en aftale med medarbejderne om at udarbejde en redegørelse om lige løn. Denne redegørelse skal udarbejdes minimum hvert tredje år. I det tilfælde skal virksomheden ikke udarbejde en kønsopdelte lønstatistik.

Redegørelsen skal beskrive de vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og den skal omfatte alle virksomhedens ansatte. Redegørelsen skal desuden indeholde konkrete handlingsorienterede initiativer (af en varighed på op til 3 år), og en beskrivelse af hvordan der følges op på initiativerne. Se bilag 1 for en nærmere beskrivelse af redegørelsens indhold.

Redegørelsen skal behandles efter de procedurer, der gælder for information og høring af lønmodtagere, dvs. fx i samarbejdsudvalget.

### **Bilag 1. Indholdet i virksomhedens redegørelse (udsendt sammen med lovforklaringen)**

Virksomhedens redegørelse skal indeholde:

- Beskrivelse af de vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden herunder en beskrivelse af mænd og kvinders nuværende lønmæssige situation på virksomheden,
- Konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 år,
- Opfølgningen på de handlingsorienterede initiativer i redegørelsens periode, og
- Redegørelsen skal omhandle alle virksomhedens ansatte.

Den beskrivende del af virksomhedens redegørelse kan indeholde:

- En generel beskrivelse af virksomhedens lønsystem og af medarbejdernes lønforhold herunder af principper og kriterier ved den lønmæssige indplacering, rekruttering, tildeling af tillæg og personalegoder samt ved lønreguleringer,
- En kortlægning af den kønsmæssige fordeling inden for medarbejdergrupper og den kønsmæssige repræsentation i udvalg og andre relevante organer,
- En kortlægning af lønforhold og eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder i virksomheden, og/eller
- Andre forhold af væsentlig betydning for lige løn og lige muligheder i ansættelsen for mænd og kvinder.



Redegørelsens handlingsplan kan indeholde en række fokusområder f.eks.:

- Fokus på at sikre medarbejdere uanset køn samme muligheder for videreuddannelse, forfremmelse og løn- og ansættelsesvilkår i øvrigt, (f.eks. ved at udvikle redskaber og procedurer og/eller at fastlægge kriterier og indtænke ligestilling i personalepolitik).
- Fokus på virksomhedens procedurer ved ansættelser og forfremmelser, stillingsopslag mv., at virksomheden fremmer en ligelig kønsfordeling, og at alle uanset køn opfordres til at søge ledige stillinger.
- Fokus på om andre forhold, f.eks. fysiske rammer, arbejdstid mv., indirekte kan favorisere det ene køn og hæmme en kønsmæssig ligestilling og lige lønudvikling, herunder forslag til at fjerne sådanne barrierer.
- Fokus på den kønsmæssige repræsentation i udvalg og andre relevante organer, herunder tiltag der kan understøtte en ligelig kønsrepræsentation,
- Fokus på lønsystemer, kriterier for løn og løngoder, lønsamtaler mv., for at sikre åbenhed og at disse forhold opleves kønsneutrale.
- Fokus på lokale lønforhandlinger med henblik på at følge lønstigninger mellem mænd og kvinder, (f.eks. ved at en opgørelse herover forelægges til drøftelse i SU efter endt lønforhandling).
- Fokus på lige muligheder for videreuddannelse, kurser og omskoling (f.eks. ved at en opgørelse over den kønsmæssige fordeling af uddannelsesmidler forelægges til drøftelse i SU), eller
- Fokus på at fremme en ligelig kønsrepræsentation og lønudvikling indenfor visse medarbejdergrupper, herunder forsøg med jobrotationsordninger.

