

Ex ante måling af de administrative konsekvenser ved forslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik)

Erhvervsstyrelsen og Ernst & Young

Dato: 27. maj 2013

Indholdsfortegnelse

1.	Resumé	3
2.	Lovforslagets konsekvenser for virksomhederne	5
Bilag A.	Lovforslagets relevante måleparametre	11
Bilag B.	Uddybning af lovforslagets administrative konsekvenser	15
Bilag C.	Baggrunden for måling af administrative konsekvenser ved AMVAB-metoden	20

1. Resumé

Denne ex ante måling afdækker de forventede administrative konsekvenser for erhvervslivet forbundet med Beskæftigelsesministeriets lovforslag til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik). Målingen afdækker således ikke andre eventuelle konsekvenser for erhvervslivet.

De eksisterende regler for kønsopdelt lønstatistik har vist sig at være utilstrækkelige. Evalueringen fra 2011 af brugen af kønsopdelte lønstatistikker fra det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) har således vist, at kun mellem en tredjedel og en fjerdedel af de omfattede virksomheder overholder loven. Der er derfor behov for at styrke kønsopdelt lønstatistik som redskab for arbejdsgivere og lønmodtagere i samarbejdet på virksomhederne omkring køn og løn.

Med lovforslaget foreslås det, at virksomheder, der er forpligtet til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, og som beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst tre ansatte af hvert køn, skal være omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

I denne undersøgelse undersøges endvidere de administrative byrder, såfremt lovændringen skulle omfatte virksomheder, som beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst fem ansatte af hvert køn. Begge scenarier er en udvidelse af de gældende regler på området og medfører, at en større gruppe af virksomheder fremadrettet vil være omfattet af reglerne omkring kønsopdelt lønstatistik.

Lovforslaget medfører, at de omfattede virksomheder skal orientere medarbejderne om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Herudover har de pligt til at udlevere den kønsopdelte lønstatistik til virksomhedens lønmodtagerrepræsentant og til medarbejderne, hvis der anmodes herom. Alternativt kan virksomheden efter aftale med de ansatte udarbejde en redegørelse om de vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden.

I tilfælde af at loven fremover vil omfatte virksomheder, der beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst tre ansatte af hvert køn, vil lovforslaget medføre en løbende administrativ byrde på 2,0 mio. kr.

I tilfælde af at loven omfatter virksomheder der beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst fem ansatte af hvert køn medfører lovforslaget en løbende administrativ byrde på 1,7 mio. kr.

Lovforslaget medfører en nettolettelse af byrder for virksomhederne, idet byrderne af de eksisterende regler er målt til ca. 10,8 mio. Nettolettelsen udgør derfor ca. 8,8 mio. kr. (ca. 9,1 mio. kr. ved fem ansatte af hvert køn)

Tabel 1: Administrative byrder for virksomhederne

	Samfundsniveau, mio. kr.
Løbende administrative byrder årligt i tilfælde af at loven omfatter virksomheder der beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst tre ansatte af hvert køn	2,0

Tabel 2: Administrative byrder for virksomhederne

	Samfundsniveau, mio. kr.
Løbende administrative byrder årligt i tilfælde af at loven omfatter virksomheder der beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst fem ansatte af hvert køn	1,7

2. Lovforslagets konsekvenser for virksomhederne

2.1 Kønsopdelt lønstatistik skal styrkes som redskab for arbejdsgivere og lønmodtagere i samarbejdet på virksomhederne omkring køn og løn

De eksisterende regler for kønsopdelt lønstatistik har vist sig at være utilstrækkelige. Evalueringen fra 2011 af brugen af kønsopdelte lønstatistikker fra det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) har således vist, at kun mellem en tredjedel og en fjerdedel af de omfattede virksomheder overholder loven. I den store gruppe af virksomheder, der ikke overholder loven, angiver halvdelen, at de ikke har hørt om lovkravet. Cirka hver fjerde virksomhed angiver, at de kendte loven men ikke vidste, at de var omfattet af lovkravet.

Der er derfor behov for at styrke kønsopdelt lønstatistik som redskab for arbejdsgivere og lønmodtagere i samarbejdet på virksomhederne omkring køn og løn.

For at understøtte dette mål vil Danmarks Statistik fremadrettet sende de omfattede virksomheder den kønsopdelte lønstatistik automatisk en gang årligt samt et brev om, at de er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Herudover sker der en udvidelse af antallet af virksomheder omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, idet virksomheder, der er forpligtet til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, og som beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst tre (evt. fem ansatte) af hvert køn, fremover vil være omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Dette er en udvidelse i forhold til de gældende regler, hvor kun virksomheder med 35 ansatte og mindst 10 af hvert køn er omfattet af reglerne.

Disse udvidelser medfører, at 12.455 virksomheder fremover vil være omfattet af reglerne, mens der efter de gældende regler er 2793 virksomheder omfattet af reglerne. Såfremt grænsen sættes ved min. fem ansatte af hvert køn, vil 10.314 virksomheder fremover være omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

2.2 Administrative konsekvenser af lovforslaget

Lovforslaget medfører administrative byrder for virksomhederne i form af internt administrativt tidsforbrug. Byrderne udgør i alt ca. 2,0 mio. kr. på samfundsniveau årligt og gennemgås nedenfor (ca. 1,7 mio. kr. på samfundsniveau årligt ved min. fem ansatte af hvert køn).

2.2.1 Administrative omstillingsomkostninger

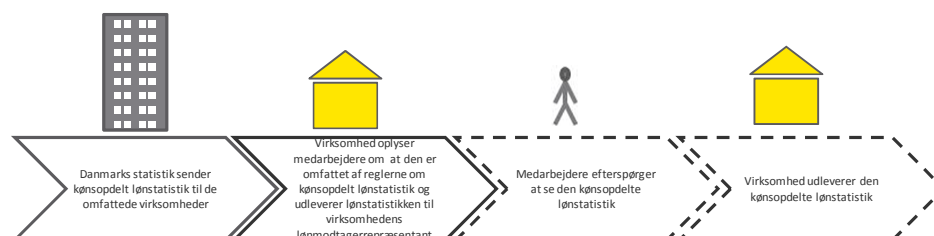
Lovforslaget medfører ingen administrative omstillingsomkostninger for de berørte virksomheder, idet der ikke er nogen særlig byrde forbundet med at tilpasse sig den nye lovgivning.

2.2.2 Løbende administrative byrder årligt

Lovforslaget om kønsopdelt lønstatistik indeholder bestemmelser, som alle virksomheder skal leve op til, og bestemmelser som virksomhederne kun

skal leve op til, såfremt medarbejderne efterspørger dette (illustreret ved de stiplede pile nedenfor).

Figur 1 Overblik over lovforslag om kønsopdelt lønstatistik

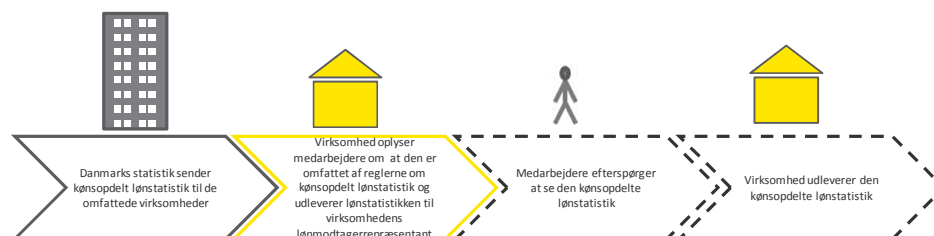


De administrative byrder er udover at være bestemt af efterspørgsel også bestemt af, hvilken mulighed virksomheden vælger for at leve op til lovkravene. Der er tre muligheder for dette ifølge lovforslaget.

For *det første* kan virksomhederne anvende den fremsendte kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks statistik. For *det andet* kan virksomheden udarbejde sin egen kønsopdelte lønstatistik. For *det tredje* kan virksomheden indgå aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden. I dette tilfælde bortfalder pligterne til informere medarbejderne om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik samt at stille en kønsopdelt lønstatistik til rådighed for medarbejderne.

Orientering af medarbejderne

Figur 2 orientering af medarbejderne



Med indførelsen af lovforslaget vil Danmarks Statistik hvert år sende de omfattede virksomheder deres kønsopdelte lønstatistik sammen med et brev, der minder virksomhederne om at de skal informere medarbejderne om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Ifølge lovforslaget er de omfattede virksomheder herefter forpligtet til at orientere medarbejderne. Dette vil medføre et administrativt arbejde med at videregive denne information. Ifølge virksomhederne vil de enten leve op til kravet ved at sende medarbejderne en mail om, at lønstatistikken er kommet, eller lægge en tilsvarende besked ud på virksomhedens intranet.

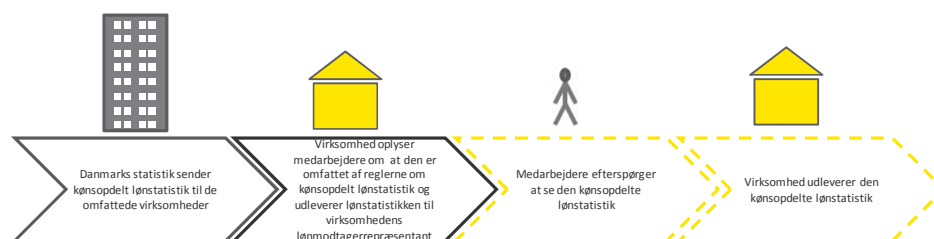
Ifølge lovforslaget er virksomhederne yderligere forpligtet til at udlevere statistikken direkte til medarbejderrepræsentanten, såfremt der er en sådan på virksomheden. Er dette ikke tilfældet, skal virksomheden blot informere medarbejderne om, at de har krav på at se statistikken, og herefter afvente, at en medarbejder efterspørger dette.

Kravet om orientering af medarbejdere tager ca. 15 min. at efterleve for den enkelte virksomhed og medfører en administrativ byrde pr. virksomhed på

118,25 kr. og 1,4 mio. kr. årligt på samfundsniveau (1,2 mio. kr. ved min. fem ansatte af hvert køn).¹

Udlevering af kønsopdelt lønstatistik

Figur 3 Efterspørgsel og udlevering af kønsopdelt lønstatistik



Efter at være blevet orienteret om at den kønsopdelte lønstatistik er kommet, kan medarbejderne ifølge loven efterspørge at se statistikken. Ifølge de adspurgte virksomheder, vil dette i praksis ikke blive udført som et særskilt procestrin af de virksomheder, som vil udlevere statistik fra Danmarks Statistik, da virksomhederne vil udlevere statistikken i forbindelse med, at de oplyser medarbejderne om at den kønsopdelte lønstatistik er kommet.

For virksomhederne, som vil lave deres egen kønsopdelte lønstatistik, vil dette trin gennemføres som selvstændigt procestrin, såfremt en eller flere medarbejdere efterspørger statistikken. For disse virksomheder vil der være et administrativt arbejde forbundet med at indhente oplysninger fra virksomhedens database angående lønoplysninger på medarbejderne, bearbejde disse data, således at det kan fremlægges for medarbejderne, og efterfølgende fremsende materialet til den medarbejder, der har efterspurgt statistikken. Er der derimod ingen medarbejder, der efterspørger statistikken er der ikke yderligere administrativt arbejde for virksomheden end at informere medarbejderne, om at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik (som gennemgået ovenfor).

Kravet om udlevering af kønsopdelt lønstatistik medfører en administrativ byrde pr. virksomhed på 1892 kr. for de virksomheder, der selv udarbejder en kønsopdelt lønstatistik, og tager ca. 4 timer. at efterleve pr. virksomhed. Dette svarer til ca. 0,2 mio. kr. årligt på samfundsniveau hvad enten lovforslaget omfatter virksomheder der beskæftiger mindst 10 fuldtidsansatte med tre eller fem ansatte af hvert køn.

For de virksomheder der udleverer kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik udgør byrden 118,25 kr. pr. virksomhed og 1,4. mio. kr. årligt på samfundsniveau (1,2 mio. kr. ved min. fem ansatte af hvert køn).²

Forskellen i de administrative byrder på samfundsniveau ved hhv. udarbejdelse af egen statistik og udlevering af den kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks statistik skyldes, at der forventes at være langt flere virksomheder, der vælger at udlevere lønstatistikken fra Danmarks Statistik end virksomheder, der både vil vælge at udarbejde deres egen statistik samt oplever at statistikken rent faktisk efterspørges af en medarbejder.

¹ Dette udgør oplysningsbyrden alene for de virksomheder, der selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik. For virksomhederne, der vælger mulighed 1 – at udlevere lønstatistikken fra Danmarks statistik - udgør beløbet den samlede byrde for både oplysning og udlevering (se bilag B).

² For virksomhederne der benytter Danmarks statistik udgør beløbet den samlede byrde for både oplysning og udlevering (se bilag B).

Udarbejdelse af redegørelse om vilkår med betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden

Som nævnt ovenfor kan virksomhederne som en tredje mulighed indgå aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden. Dette medfører et administrativt arbejde i virksomhederne med at indhente data på den nuværende situation angående løn for mænd og kvinder samt udarbejde handlingsorienterede initiativer. I forbindelse med dette arbejde vil der endvidere være behov for at afholde møder med ansatte angående redegørelsen.

For de virksomheder der udarbejder en redegørelse om vilkår med betydning for aflønningen af mænd og kvinder på arbejdspladsen udgør byrden ca. 2.365 kr. pr. virksomhed årligt. Virksomhederne der vælger denne mulighed bruger ca. 15 timer hvert tredje år på udarbejdelsen af redegørelsen. På samfundsniveau er byrden 0,3 mio. kr. årligt.

De samlede administrative byrder som følge af lovforslaget udgør i tilfælde af at loven omfatter virksomheder, der beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst tre ansatte 2,0 mio. kr. årligt i løbende byrder.

I tilfælde af at loven omfatter virksomheder der beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst fem ansatte af hvert køn medfører lovforslaget en løbende administrativ byrde på 1,7 mio. kr.

Tabel 3: Administrative byrder for virksomhederne

	Samfundsniveau, mio. kr.
Løbende administrative byrder årligt i tilfælde af at loven omfatter virksomheder der beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst tre ansatte af hvert køn	2,0

Tabel 4: Administrative byrder for virksomhederne

	Samfundsniveau, mio. kr.
Løbende administrative byrder årligt i tilfælde af at loven omfatter virksomheder der beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst fem ansatte af hvert køn	1,7

Lovforslaget medfører en nettolettelse af byrder for virksomhederne, idet byrderne af de eksisterende regler er målt til ca. 10,8 mio. Nettolettelsen udgør derfor ca. 8,8 mio. kr. (ca. 9,1 mio. kr. ved fem ansatte af hvert køn) Lettelserne skyldes, at det bliver mindre tidskrævende for virksomhederne at leve op til reglerne, da Danmarks statistik fremadrettet sender den kønsopdelte lønstatistik direkte til de omfattede virksomheder, og de derfor ikke skal bruge administrativt tidsforbrug på at rekvirere statistikken. Derudover er forpligtelsen til at udlevere den kønsopdelte lønstatistik til medarbejderne gjort efterspørgselsbaseret.

2.3 Reguleringens oprindelse

Lovforslaget er national regulering, idet der ikke er internationale forpligtelser til at regulere på dette område. Forslaget udgør en ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder, lov nr. 562 af 9. juni 2006.

2.4 Virksomhedernes kommentarer og anbefalinger

I forbindelse med gennemførelsen af interviews til ex ante målingen er der fremkommet en række kvalitative kommentarer omkring virksomhedernes oplevelse af de gældende og nye regler om kønsopdelt lønstatistik. En del af kommentarer er gengivet områdevist nedenfor.

Virksomhederne, som ikke hidtil har været omfattet af loven, fortæller, at de vil anvende den tilsendte kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks statistik

"Vi ville bare bruge den statistik, vi får fra Danmarks statistik og så sende den videre, så har vi jo levet op til lovkravet"

De adspurgte virksomheder, som ikke hidtil har været omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, angiver alle, at de ville benytte den tilsendte statistik. Flere af dem er uforstående overfor, hvorfor de skulle begynde at lave deres egen kønsopdelte lønstatistik, når de nu får en tilsendt. I forlængelse af dette nævner flere af de adspurgte virksomheder, at der indtil nu ikke har været interesse for at undersøge køn og løn på arbejdspladsen, så de regner med en meget begrænset efterspørgsel. Virksomhederne der derimod angiver at de vil udarbejde egen statistik angiver, at de mener at den kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik er for svær at forstå i virksomheden, og at de derfor hellere vil lave deres egne. Virksomhederne der har angivet at de ville udarbejde en redegørelse oplyste at de i forvejen lavede redegørelser om eksempelvis alder og etnicitet, og derfor synes det var naturligt at behandle alle ligebehandlingsspørgsmål på samme vis.

Virksomhederne har ikke erfaring med, at medarbejderne efterspørger den kønsopdelte lønstatistik

"I al den tid, vi har lavet de her opgørelser, er der aldrig nogen, der har bedt om at se dem"

De virksomheder, som på nuværende tidspunkt er omfattet af loven, angiver, at der ikke har været nogen eller kun meget få, der har efterspurgt den kønsopdelte lønstatistik. Enkelte virksomheder angav, at de var holdt op med at rekvirere eller lave en kønsopdelt lønstatistik, eftersom der aldrig var nogen, der bad om at se den, og de derfor vurderede, at det var spild af tid. Virksomhederne forventede ikke, at lovens udvidelse i forhold til ændringen fra 10 til tre eller fem ansatte fra hvert køn i hver gruppe ville have nogen nævneværdig effekt på efterspørgslen.

Disco-kodesystemet er forældet og ikke særlig anvendeligt

"Disco-kodesystemet er ikke lavet i nutiden. Det er det, der gør det svært. Man skal sidde og være kreativ for at få det til at passe. Det er simpelthen så besværligt"

Alle de adspurgte virksomheder, som har erfaring med at bruge Discokodesystemet³, er kritiske overfor dette.

En af de interviewede virksomheder fortæller, at de har et eget stillingsvurderingssystem, hvor man sammenligner løn i forhold til andre steder på baggrund af indhold i stillingen og personaleansvar osv.

De adspurgte virksomheder efterspørger alle en forenkling af DISCO-kode systemet, da det ville være en fordel for de medarbejdere, der skal arbejde med det. Det påpeges endvidere, at et mere overskueligt system ville højne kvaliteten af data, idet virksomhederne nu oplever, at de bliver nødt til at benytte kategorier, som ikke er sigende og dermed ikke korrekte.

Virksomhederne finder ikke, at lovgivningen skaber merværdi for dem

"Vi tjener jo ingen penge på at sidde og lave en rapport om, hvad medarbejderne tjener i løn"

Ovenstående citat repræsenterer en kommentar som er set gentagne gange hos de interviewede virksomheder. Virksomhederne er positivt stemt over for lovforslagets formål om at skabe ligeløn for mænd og kvinder, men mener ikke, at lovforslagets nye krav skaber en merværdi for dem.

³ DISCO er den officielle danske version af internationale fagklassifikationer. DISCO er en sekscifret klassifikation, der er opbygget som en hierarkisk struktur med fem niveauer. DISCO-08 opdeler det danske arbejdsmarked i 563 faggrupper, som hver indeholder en række nært beslægtede arbejdsfunktioner (Kilde: Danmarks Statistik).

Bilag A. Lovforslagets relevante måleparametre

A.1 Nedbrydning af lovforslaget i informationsforpligtelser og oplysningskrav

Nedenfor ses nedbrydningen af de målte informationsforpligtelser, samt hvilke informationsforpligtelser som er knyttet til de tre segmenter.

Tabel 5. Nedbrydning af de administrative byrder

Segment	Informationsforpligtelse og underliggende oplysningskrav	Population på samfundsniveau	Populationskilde	Hyppighed	§-henvisning	Lovtype
Segment 1 Virksomheder der benytter kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik	Informationsforpligtelse A: Orientering af de ansatte om at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik	10.988	Estimat på baggrund af interviews	1	§ 1 stk. 4a	C
	Oplysningskrav 1: Orientering af de ansatte om kønsopdelt lønstatistik					
	Informationsforpligtelse B: Pligt til at udlevere kønsopdelte lønstatistik til virksomheden lønmodtagerrepræsentant, og til en ansat hvis denne anmoder herom.	10.988	Estimat på baggrund af interviews	1	§ 1 stk. 4c	C
	Oplysningskrav 1: Udlevering af kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks statistik					
Segment 2 Virksomheder der selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik	Informationsforpligtelse C: Orientering af de ansatte om at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik	1327	Estimat på baggrund af interviews	1	§ 1 stk. 4a	C
	Oplysningskrav 1: Orientering af de ansatte om kønsopdelt lønstatistik					
	Informationsforpligtelse D: Pligt til at udlevere kønsopdelte lønstatistik til virksomheden lønmodtagerrepræsentant, og til en ansat hvis denne anmoder herom.	133	Estimat på baggrund af interviews	1	§ 1 stk. 4c og stk. 6	C
	Oplysningskrav 1: Lønstatistikken skal indeholde oplysninger om gennemsnitsløn for medarbejdergrupper i virksomheden opgjort efter klassifikationen DISCO-8 i lønstatistikken eller et tilsvarende klassifikationssystem.					
	Oplysningskrav 2: Oplysningerne om gennemsnitsløn for en medarbejdergruppe skal fremgå, når der er mindst 3 mænd og 3 kvinder på et givet DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende gruppeniveau.					
Oplysningskrav 3: Lønstatistikken må kun indeholde ét lønbegreb						
Segment 3 Virksomheder der har indgået aftale om at udarbejde en redegørelse	Informationsforpligtelse E: Virksomhedens pligt til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden.	140	Estimat på baggrund af interviews	0,33	§ 1 stk. 7	C
	Oplysningskrav 1: Redegørelse om vilkår der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden					

A.2 Segmenter

Lovforslaget indeholder tre forskellige muligheder for at leve op til lovkravene.

For det *første* kan virksomhederne anvende den fremsendte kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks statistik og udlevere denne til medarbejderne.

For det *andet* kan virksomheden udarbejde sin egen kønsopdelte lønstatistik.

For det *tredje* kan virksomheden indgå aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden.

Disse tre muligheder leder til, at der i undersøgelsen skelnes mellem følgende tre segmenter.

Tabel 6 Undersøgelsens segmenter

Segment	
Segment 1	Virksomheder der benytter kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks statistik
Segment 2	Virksomheder der selv udformer kønsopdelte lønstatistik
Segment 3	Virksomheder der indgår en aftale med de ansatte om at lave en redegørelse

På baggrund af 18 afholdte interviews og mini-interviews er størrelsen på de tre segmenter estimeret.

De afholdte interviews viste en tydelig tendens til, at de virksomheder, som ikke tidligere har været omfattet af lovforslaget, ville benytte sig af den kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks statistik, disse vil altså alle tilhøre segment 1.

Hvad angår virksomhederne, som hidtil har været omfattet af lovgivningen, fordelte disse virksomheder sig på alle tre muligheder; at benytte Danmarks statistik kønsopdelte lønstatistik, at udarbejde egen statistik samt udarbejde en redegørelse.

Blandt de virksomheder der vælger selv at udarbejde en kønsopdelte lønstatistik (segment 2) er det på baggrund af de afholdte interviews estimeret, at der vil være en efterspørgsel på statistikken blandt 10 % af virksomhederne.

Muligheden for at indgå en aftale med medarbejderne om at lave en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden, blev udelukkende benyttet af de allerstørste virksomheder. Det er på denne baggrund, samt med udgangspunkt i SFI's undersøgelse af Kønsopdelte lønstatistik⁴ estimeret, at 5 % af de virksomheder der allerede er omfattet af den eksisterende lovgivning vil vælge muligheden for at lave en redegørelse.

I lovforslaget skelnes der mellem virksomheder, hvor der er medarbejderrepræsentanter, og virksomheder hvor der ingen er. Virksomhederne oplyser, at det arbejde, der skal udføres hos dem, er uafhængigt af, om det er en medarbejderrepræsentant eller en ansat, der efterspørger den kønsopdelte lønstatistik. Dette medfører, at der i denne AMVAB rapport ikke skelnes mellem virksomheder med medarbejderrepræsentanter og virksomheder uden.

⁴ SFI, Kønsopdelte lønstatistik og redegørelse om lige løn side 46.

Tabel 7 beregning af estimater på segmenter baseret på lovforslag der omfatter virksomheder der beskæftiger mindst 10 fuldtidsansatte med tre ansatte af hvert køn

Segment	Baggrund for beregning af estimater	Antal
Segment 1	Alle virksomheder som ikke tidligere har været omfattet. Hertil lægges halvdelen af de øvrige virksomheder, når de 5 % af de virksomheder der oprindeligt var inkluderet, som det antages at der laver redegørelse, er fratrukket.	10.988
Segment 2	Halvdelen af de virksomheder, som hidtil har været omfattet, når de 5 % af de virksomheder der oprindeligt var inkluderet, som det antages at der laver redegørelse, er fratrukket.	1327
Segment 3	5 % af de oprindeligt omfattede virksomheder	140
Total		12.455

Tabel 8 beregning af estimater på segmenter baseret på lovforslag der omfatter virksomheder der beskæftiger mindst 10 fuldtidsansatte med fem ansatte af hvert køn

Segment	Baggrund for beregning af estimater	Antal
Segment 1	Alle virksomheder som ikke tidligere har været omfattet. Hertil lægges halvdelen af de øvrige virksomheder, når de 5 % af de virksomheder der oprindeligt var inkluderet, som det antages at der laver redegørelse, er fratrukket.	8847
Segment 2	Halvdelen af de virksomheder, som hidtil har været omfattet, når de 5 % af de virksomheder der oprindeligt var inkluderet, som det antages at der laver redegørelse, er fratrukket.	1327
Segment 3	5 % af de oprindeligt omfattede virksomheder	140
Total		10.314

A.3 Populationer og hyppighed

Lovforslaget vedrører virksomheder, der er forpligtet til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, og som beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst tre ansatte af hvert køn. Ifølge Danmarks statistik udgør dette 12.455 danske virksomheder.

Skal lovforslaget gælde for virksomheder som beskæftiger ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst fem ansatte af hvert køn, oplyser Danmarks statistik at 10.314 virksomheder vil være omfattet.

Lovforslaget medfører således en udvidelse af populationen, idet 2.793 danske virksomheder på nuværende tidspunkt er omfattet af de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik.

Ifølge lovforslaget modtager virksomhederne én gang årligt den kønsopdelte lønstatistik fra Danmark Statistik. Hyppigheden for at leve op til lovkravet om at informere og udlevere den kønsopdelte lønstatistik er ligeledes én gang årligt. Virksomhederne, der indgår aftale med medarbejderne om udarbejdelse af en redegørelse, aftaler redegørelsens varighed med medarbejderne. Ifølge lovforslaget kan redegørelsen indeholde handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed. De interviewede virksomheder har oplyst, at de forventer at lave redegørelser med en varighed af tre år. Hyppigheden for udarbejdelse af redegørelser er i denne måling derfor sat til 1/3, svarende til at redegørelsen udarbejdes hvert tredje år.

A.4 Virksomhedsinterview

I forbindelse med AMVAB-undersøgelsen er der gennemført to indledende interviews med lønmodtagerorganisationer.

Herudover er der gennemført i alt 18 interviews og mini-interviews. Der er afholdt interviews med tre virksomheder fra hvert af de tre segmenter. Herudover er der søgt at interviewe både de helt små og helt store virksomheder samt sikre, at virksomheder, der på nuværende tidspunkt ikke er omfattet af lovgivningen, er blevet hørt.

Det vurderes derfor, at de i alt 18 interviews og mini-interviews har givet et fyldestgørende billede af den normalt effektive virksomhed indenfor hvert af de tre segmenter.

A.5 Omkostningsparametre

De adspurgte virksomheder oplyser, at det typisk vil være en medarbejder fra HR der står for håndteringen af den kønsopdelte lønstatistik. Dette gør sig gældende både i håndteringen af statistik for Danmarks statistik, i udarbejdelsen af egen statistik samt i forbindelse med udarbejdelse af redegørelse. Der er derfor anvendt timeprisen 473 kr., som er standardprisen for en akademisk medarbejder⁵.

Der er ikke interne og eksterne anskaffelser forbundet med efterlevelsen af lovforslaget.

A.6 Reguleringens oprindelse

Reguleringen er C regulering, idet det er et lovforslag om ændring af national lovgivning. Lovforslaget er en ændring af lov nr. 562 af 9. juni 2006.

⁵ 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- og søn- og hellig-dagsbetalinger. Sygdom, ferie mv. er trukket fra. Hertil lægges en overhead op 25 pct. der dækker over omkostninger i forbindelse med faste administrationsomkostninger, dvs. eksempelvis udgifter til kontor (husleje eller bygningssafskrivninger), telefon, varme, el, IT-udstyr mm.

Bilag B. Uddybning af lovforslagets administrative konsekvenser

B.1 Administrative omstillingsomkostninger

Lovforslaget medfører ingen administrative omstillingsomkostninger for de omfattede virksomheder.

B.1.1 Løbende administrative byrder årligt

Orientering af medarbejderne om at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik

Ifølge lovforslagets § 1 stk. 4a har virksomhederne pligt til at orientere medarbejderne om, at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Dette medfører administrative byrder, da en medarbejder fra virksomheden skal sørge for at orientere de ansatte. Dette vil typisk ske ved mail eller i form af et opslag på virksomhedens intranet.

Kravet vil medføre en byrde en administrativ byrde pr. virksomhed på 118,25 kr. og 1,4 mio.kr. årligt årligt på samfundsniveau (1,2 mio. kr. ved min. fem ansatte af hvert køn)⁶.

Udlevering af kønsopdelt lønstatistik

Af § 1 stk. 4b følger det, at har virksomheden en medarbejderrepræsentant, skal denne have udleveret den kønsopdelte lønstatistik, når den modtages fra Danmarks statistik. Har virksomheden derimod ikke en medarbejderrepræsentant, skal virksomheden kun udlevere statistikken, såfremt en ansat efterspørger at se den.

De adspurgte repræsentanter fra virksomheder uden medarbejderrepræsentanter, som havde tænkt sig at benytte Danmarks statistiks opgørelse, gav udtryk for, at de ikke kunne se meningen i at informere medarbejderne om, at de havde ret til at få udleveret den kønsopdelte lønstatistik uden samtidig også at udlevere den. Virksomhederne tilkendegav, at de fandt det mere logisk blot at udlevere statistikken med det samme end at sidde og vente på, at en medarbejder skulle henvende sig og dermed bruge yderligere tid på at leve op til kravene. Interviewundersøgelsen peger derfor i retningen af, at der ikke i praksis vil være forskel i det administrative tidsforbrug for virksomheder, der vil benytte sig af Danmarks statistik alt efter, om virksomheden har en medarbejderrepræsentant, idet virksomhederne vil udføre det samme administrative arbejde.

For virksomheder der selv udarbejder statistikken, vil der dog være tale om to adskilte krav. Her fortalte virksomhederne, at de først ville informere medarbejderne om, at de var omfattet af reglerne, og så afvente, at en medarbejder efterspurgte at se den kønsopdelte lønstatistik. Såfremt der ikke var en efterspørgsel på den kønsopdelte lønstatistik, ville virksomheden ikke udarbejde en kønsopdelt lønstatistik.

⁶ Dette udgør oplysningsbyrden alene for de virksomheder, der selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik. For virksomhederne der benytter Danmarks statistik udgør beløbet den samlede byrde for både oplysning og udlevering.

På baggrund af de afholdte interviews er det estimeret, at der vil blive udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik i 10 % af virksomhederne, enten som følge af efterspørgsel fra en medarbejder eller da den udleveres til en medarbejderrepræsentant. De interviewede virksomheder gav alle udtryk for, at der ikke havde været nogle, der havde efterspurgt den kønsopdelte lønstatistik, eller at efterspørgslen var meget begrænset. Dette var uanset, om virksomheden havde medarbejderrepræsentanter eller ej.

Kravet om udlevering af kønsopdelt lønstatistik medfører en administrativ byrde pr. virksomhed på 1892 kr. for de virksomheder, der selv udarbejder en kønsopdelt lønstatistik. Dette svarer til ca. 0,2 mio. kr. årligt på samfundsniveau hvad enten lovforslaget omfatter virksomheder der beskæftiger mindst 10 fuldtidsansatte med tre eller fem ansatte af hvert køn. For de virksomheder der udleverer kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks statistik udgør byrden 118,25 kr. og 1,4. mio. kr. årligt på samfundsniveau (1,2 mio. kr. ved min. 5 ansatte af hvert køn).⁷

Drøftelser om kønsopdelt lønstatistik

I lovforslaget om kønsopdelt lønstatistik indgår to bestemmelser angående drøftelse af kønsopdelt lønstatistik, henholdsvis § stk. 4c og § 4 stk. 5. I den AMVAB måling, der blev foretaget i forbindelse med indførelsen af bestemmelsen om kønsopdelt lønstatistik, indgik medarbejdernes mulighed for at drøfte den kønsopdelte lønstatistik i virksomheder, der er omfattet af lov om information og høring af lønmodtagere (svarende til § 1 stk. 5 i lovforslaget). I forbindelse med lovforslaget om ændringen af loven har samtlige adspurgte virksomheder oplyst, at et eventuelt ønske om at drøfte den kønsopdelte lønstatistik ikke ville medføre behov for at udarbejde skriftlig dokumentation. Virksomhederne oplyste, at de ville håndtere et eventuelt ønske om en drøftelse ved at have en uformel samtale, hvor medarbejderne kunne få svar på sine spørgsmål. På denne baggrund er krav om drøftelse af den kønsopdelte lønstatistik ikke medtaget i denne rapport.

⁷ For virksomhederne der benytter Danmarks statistik udgør beløbet den samlede byrde for både oplysning og udlevering.

Tabel 9: Løbende administrative byrder på samfundsniveau i tilfælde af at lovforslaget vedrører virksomheder med ansatte svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede og mindst tre ansatte af hvert køn.

Segment	Informationsforpligtigelse og underliggende oplysningskrav	Population på samfundsniveau	Aktivitet i tid (pr. normal effektiv virksomhed)	Interne anskaffelser (pr. normal effektiv virksomhed)	Eksterne anskaffelser (pr. normal effektiv virksomhed)	Timepris	Frekvens af populationen i %	Hyppighed	Totale omkostninger på samfundsniveau årligt	§-henvisning	Lovtype
Segment 1	Informationsforpligtelse a: Orientering af de ansatte om at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik	10.988									
	Oplysningskrav 1 Orientering af de ansatte		0,25 timer	0 kr.	0 kr.	473 kr.	100 %	1	1,3 mio. kr.	§ 1 stk. 4a	C
	Informationsforpligtelse b: Pligt til at udlevere kønsopdelte lønstatistik til virksomheden lønmodtagerrepræsentant, og til en ansat hvis denne anmoder herom.	10.988									
	Oplysningskrav 1 Udlevering af kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks statistik		Indgår ikke særskilt i målingen, da virksomhederne i praksis ikke skelner mellem orientering og udlevering.								
Segment 2	Informationsforpligtelse a: Orientering af de ansatte om at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik	1327									
	Oplysningskrav 1 Orientering af de ansatte		0,25 timer	0 kr.	0 kr.	473 kr.	100 %	1	0,16 mio. kr.	§ 1 stk. 4a	C
	Informationsforpligtelse b: Pligt til at udlevere kønsopdelte lønstatistik til virksomheden lønmodtagerrepræsentant, og til en ansat hvis denne anmoder herom.	133									
	Oplysningskrav 1 Lønstatistikken skal indeholde oplysninger om gennemsnitsløn for medarbejdergrupper i virksomheden opgjort efter klassifikationen DISCO-8 i lønstatistikken eller et tilsvarende klassifikationssystem.		1,3 timer	0 kr.	0 kr.	473 kr.	100 %	1	0,08 mio. kr.	§ 1 stk. 6a	C
	Oplysningskrav 2 Lønstatistikken skal opbygges således, at oplysningerne om gennemsnitsløn for en medarbejdergruppe fremgår, når der er mindst 3 mænd og 3 kvinder på et givet DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende gruppeniveau.		1,3 timer	0 kr.	0 kr.	473 kr.	100 %	1	0,08 mio. kr.	§ 1 stk. 6b	C
	Oplysningskrav 3 Lønstatistikken må kun indeholde ét lønbegreb		1,3 timer	0 kr.	0 kr.	473 kr.	100 %	1	0,08 mio. kr.	§ 1 stk. 6c	C
Segment 3	Informationsforpligtelse a: Virksomhedens pligt til at orientere om, udlevere og drøfte kønsopdelt lønstatistik bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden.	140									
	Oplysningskrav 1 Redegørelse om vilkår der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder		15 timer	0 kr.	0 kr.	473 kr.	100 %	1/3	0,3 mio. kr.	§ 1 stk. 7	C
I alt									2,0 mio. kr.		

Tabel 10: Løbende administrative byrder på samfundsniveau i tilfælde af at lovforslaget vedrører virksomheder med ansatte svarende til mindst 10 fulltidsbeskæftigede og mindst fem ansatte af hvert køn.

Segment	Informationsforpligtigelse og underliggende oplysningskrav	Population på samfundsniveau	Aktivitet i tid (pr. normal effektiv virksomhed)	Interne anskaffelser (pr. normal effektiv virksomhed)	Eksterne anskaffelser (pr. normal effektiv virksomhed)	Timepris	Frekvens af populationen i %	Hyppighed	Totale omkostninger på samfundsniveau årligt	§-henvisning	Lov-type
Segment 1	Informationsforpligtelse a: Orientering af de ansatte om at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik	8847									
	Oplysningskrav 1 Orientering af de ansatte		0,25 timer	0 kr.	0 kr.	473 kr.	100 %	1	1,0 mio. kr.	§ 1 stk. 4a	C
	Informationsforpligtelse b: Pligt til at udlevere kønsopdelte lønstatistik til virksomheden lønmodtagerrepræsentant, og til en ansat hvis denne anmoder herom.	8847									
	Oplysningskrav 1 Udlevering af kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks statistik		Indgår ikke særskilt i målingen, da virksomhederne i praksis ikke skelner mellem orientering og udlevering.								
Segment 2	Informationsforpligtelse a: Orientering af de ansatte om at virksomheden er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik	1327									
	Oplysningskrav 1 Orientering af de ansatte		0,25 timer	0 kr.	0 kr.	473 kr.	100 %	1	0,16 mio. kr.	§ 1 stk. 4a	C
	Informationsforpligtelse b: Pligt til at udlevere kønsopdelte lønstatistik til virksomheden lønmodtagerrepræsentant, og til en ansat hvis denne anmoder herom.	133									
	Oplysningskrav 1 Lønstatistikken skal indeholde oplysninger om gennemsnitsløn for medarbejdergrupper i virksomheden opgjort efter klassifikationen DISCO-8 i lønstatistikken eller et tilsvarende klassifikationssystem.		1,3 timer	0 kr.	0 kr.	473 kr.	100 %	1	0,08 mio. kr.	§ 1 stk. 6a	C
	Oplysningskrav 2 Lønstatistikken skal opbygges således, at oplysningerne om gennemsnitsløn for en medarbejdergruppe fremgår, når der er mindst 3 mænd og 3 kvinder på et givet DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende gruppeniveau.		1,3 timer	0 kr.	0 kr.	473 kr.	100 %	1	0,08 mio. kr.	§ 1 stk. 6b	C
	Oplysningskrav 3 Lønstatistikken må kun indeholde ét lønbegreb		1,3 timer	0 kr.	0 kr.	473 kr.	100 %	1	0,08 mio. kr.	§ 1 stk. 6c	C
Segment 3	Informationsforpligtelse a: Virksomhedens pligt til at orientere om, udlevere og drøfte kønsopdelt lønstatistik bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder på virksomheden.	140									
	Oplysningskrav 1 Redegørelse om vilkår der har betydning for aflønningen af mænd og kvinder		15 timer	0 kr.	0 kr.	473 kr.	100 %	1/3	0,3 mio. kr.	§ 1 stk. 7	C
I alt									1,7 mio. kr.		

B.2 Validitet og følsomhedsanalyse

Ved gennemførelse af ex ante målinger er der generelt visse udfordringer med at estimere byrderne. Dette skyldes grundlæggende, at initiativer og krav, der endnu ikke er indført, kan være vanskelige at vurdere på forhånd for de senere berørte virksomheder.

I dette tilfælde har en andel af de berørte virksomheder dog allerede erfaring med området, idet de har været underlagt den tidligere lovgivning. Disse virksomheder vurderes at have et godt indblik i tidsforbruget i forbindelse med kønsopdelt lønstatistik. Virksomhederne, der hidtil ikke har været underlagt kravene, har naturligt nok sværere ved at estimere det administrative tidsforbrug.

Udover at estimere et tidsforbrug forbundet med kravene i lovforslaget har undersøgelsen endvidere haft til formål at estimere populationer på de tre segmenter, henholdsvis virksomheder der benytter den kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik, virksomheder der selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik og virksomheder, der udarbejder en redegørelse. Disse estimater er baseret på input fra 18 virksomheder.

Ved de gennemførte interviews blev det klart, at der var nogle tendenser i virksomhedernes svar til, hvorledes de ville håndtere kravene om kønsopdelt lønstatistik. Disse baserede sig blandt andet på virksomhedens størrelse, hvorvidt virksomheden hidtil havde været omfattet af de gældende regler mv. Disse tendenser er der redegjort for ovenfor, og de er lagt til grund for estimaterne benyttet i AMVAB-undersøgelsen.

På baggrund af ovenstående overvejelser vurderer Ernst & Young, at validiteten af undersøgelsen overordnet set er høj.

Bilag C. Baggrunden for måling af administrative konsekvenser ved AMVAB-metoden

B.3 Introduktion

Danske virksomheder er underlagt en række forskellige krav og pligter, som er fastsat i love og regler af offentlige myndigheder. Det offentlige fastsætter kravene for at regulere virksomhedernes adfærd, så overordnede samfundsmæssige hensyn tilgodeses. Men hvis virksomhederne pålægges unødvendige administrative byrder, er der tale om et samfundsmæssigt spild. Det er ofte muligt at regulere virksomhedernes adfærd på en mere optimal og for virksomhederne mindre ressourcekrævende måde, uden at de overordnede samfundsmæssige formål med reguleringen tilsidesættes.

Erhvervsstyrelsen har af Regeringen fået til opgave at følge udviklingen i de administrative byrder ved målinger af ny erhvervsrettet lovgivning.

Til den opgave anvender Erhvervsstyrelsen AMVAB-metoden til at måle, hvor mange ressourcer virksomhederne bruger på at efterkomme administrative krav i erhvervsrelevante love og bekendtgørelser. AMVAB står for Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder. Resultaterne fra AMVAB-målinger anvendes til at følge udviklingen i de administrative byrder, til at forebygge nye byrder i forslag til ny regulering og til at identificere byrdefulde områder med henblik på regelforenkling af eksisterende regulering.

AMVAB-målingerne gennemføres af eksterne konsulenter i samarbejde med ressortministeriet og Erhvervsstyrelsen.

B.4 De administrative konsekvenser ved reguleringen

Ved AMVAB-metoden gennemføres virksomhedsinterviews til undersøgelse af, hvor mange ressourcer virksomhederne bruger på at efterleve specifikke love, bekendtgørelser. 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 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 administrative aktiviteter. Disse aktiviteter kræver et internt ressourceforbrug i form af medarbejdernes tidsforbrug. I nogle tilfælde vil efterlevelse af oplysningskravene også kræve, at virksomhederne bruger ressourcer på anskaffelser enten i form af produkter og/eller anskaffelser i form af eksterne serviceydelser.

Den administrative byrde måles efter formlen:

P*O*H = Administrativ byrde

P: Antal virksomheder omfattet af reguleringen.

O: Omkostningsparametre i én omfattet virksomhed bestående af løn til administrative medarbejdere for pågået administrativ aktivitet og/eller eventuelle anskaffelser.

H: Hyppigheden af hvor ofte information skal stilles til rådighed for myndighed eller tredjepart årligt.

De målte løbende administrative byrder angives altid på samfundsniveau årligt.

B.4.1 Ex ante og ex post målinger

AMVAB-metoden anvendes til to typer af målinger: ex ante og ex post målinger.

Ex ante målinger

I forbindelse med ny lovgivning, som forventes at have administrative konsekvenser for danske virksomheder i et omfang der overstiger 10.000 årligt på samfundsniveau, opgør Erhvervsstyrelsen de forventede administrative konsekvenser for virksomhederne ved lovforslaget eller bekendtgørelsesudkastet. En sådan opgørelse betegnes som en ex ante måling af de administrative konsekvenser, idet der er tale om en vurdering af de administrative konsekvenser ved en ny regel, inden denne får effekt for virksomhederne.

Ex-post målinger

Målinger af de administrative konsekvenser for danske virksomheder ved love, bekendtgørelser eller øvrige initiativer som f.eks. digitaliseringsinitiativer. Sådanne målinger betegnes som ex-post målinger af de administrative konsekvenser, idet målingen gennemføres efter, at reglen eller initiativet er trådt i kraft og kan "mærkes" ude i virksomhederne. En ex post måling foretages kun, når administrative konsekvenser ikke er blevet ex ante målt tidligere, eller når grundlaget for en ex ante måling er ændret siden ex ante målingen blev afsluttet.

B.4.2 Forskellige typer af administrative konsekvenser

I målingen sondres mellem omstillingsomkostninger og løbende byrder:

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.

Løbende byrder

De løbende byrder består af 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), men som gentages løbende af nye virksomheder (der registreres).

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