

Til Lønkommissionen

## Fastlæggelse af lønbegreber

### 1 Indledning og sammenfatning

#### 1.1 Undersøgelsens kommissorium

*Kortlægning af nuværende lønbegreber*

Det er af Lønkommissionen bestemt, at undersøgelsen skal 'fastlægge de lønstatistiske begreber pr. henholdsvis præsteret og betalt time i den offentlige sektor, der skal lægges til grund for de sammenlignende analyser i kommissionsarbejdet'. Der skal således fastlægges, hvilke lønbegreber, der skal anvendes ved sammenligninger mellem forskellige grupper i den offentlige sektor og mellem grupper i den offentlige og den private sektor. Udgangspunktet for undersøgelsen er en kortlægning af de nuværende lønbegreber, hvor lønbegrebernes lønelementer og timebegreber hver især beskrives og vurderes med hensyn til styrker og svagheder – herunder datakvaliteten for de enkelte elementer og timebegreber samt eventuelle praktiske problemer med at indsamle data.

*Forslag til lønbegreber for kommissionens arbejde*

I arbejdet er lønbegrebernes elementer gennemgået med henblik på at fastlægge, hvilke elementer, der bør indgå i lønbegreberne. Med hensyn til timebegreberne er der set på de forskellige måder, hvorpå arbejdstid er defineret i form af henholdsvis betalt tid og præsteret tid. Internationale anbefalinger er inddraget i arbejdet. Med udgangspunkt i gennemgang af hhv. løn og timer er der endelig udarbejdet forslag til de lønbegreber, der skal anvendes i kommissionsarbejdet. Kommissoriet for undersøgelsen er vedlagt som bilag 1.1.

*Styringsgruppe*

I forbindelse med Lønkommissionens undersøgelse vedr. lønbegreber er der nedsat en styringsgruppe med medlemmer fra FTF, AC, LO, Finansministeriet, KL og Danske Regioner. Desuden har alle eksperter tilknyttet Lønkommissionen, herunder repræsentanten fra DA, deltaget. Styringsgruppen har afholdt 7 møder. Rammepapir for styringsgruppen er vedlagt som bilag 1.2

#### 1.2 Sammenfatning

*Løn og øvrige arbejdsomkostninger*

Arbejdsgiverens samlede arbejdsomkostninger består dels af udgifter til løn og dels af udgifter til øvrige arbejdsomkostninger. Lønnen omfatter de ydelser, som arbejdsgiveren yder til den enkelte ansatte for det arbejde, der er leveret i regnskabsperioden. Med baggrund i undersøgelseskommisioriet ses der i denne rapport primært på lønnen. Danmarks Statistiks lønstatistik følger de internationale retningslinier med undtagelse af, at lønnen i den danske statistik også omfatter arbejdsgiverens pensionsbidrag.

*Fortjeneste pr. præsteret time*

Fortjeneste pr. præsteret time er hovedlønbegrebet i Danmarks Statistiks lønstatistik.

Styrken ved begrebet er, at det kan bruges til sammenligning af lønninger på tværs af forskellige grupper af lønmodtagere med forskellige former for aflønning, idet det tager højde for de underliggende løn- og ansættelsesvilkår, der indberettes til lønstatistikken. Uanset hvordan den enkelte lønmodtager har sammensat sin lønpakke, vil værdien af de enkelte dele afspejles i fortjenesten pr. præsteret time.

Eksempelvis vil en ekstra fridag – uanset om den er afholdt eller udbetalt i kontanter – afspejles i en højere fortjeneste pr. præsteret time.

Anvendelse af fortjeneste pr. præsteret time som lønbegreb betyder, at fravær som følge af sygdom eller barsel, afspejles i en højere fortjeneste pr. præsteret time, til den lønmodtager som er fraværende med betaling. Ifølge Danmarks Statistiks fraværstatistik har kvinder på det danske arbejdsmarked i gennemsnit et højere syge- og barselsfravær end mænd. I den sammenhæng kan lønbegrebets afhængighed af fraværets omfang til visse analyser vise sig at være en svaghed.

*Fortjenesten pr. betalt time* Når fortjenesten i stedet sættes i forhold til de betalte timer, indregnes antallet af fraværstimer i timebegrebet. Hvor fortjenesten pr. præsteret time kunne sige noget om, hvor store lønomkostningerne har været pr. time som lønmodtageren har været på arbejde, så kan fortjenesten pr. betalt time fortælle lønmodtageren hvor meget han/hun i gennemsnit har modtaget i de timer han/hun rent faktisk er blevet betalt af arbejdsgiveren. Dette er således også styrken ved begrebet. Svagheden er, at begrebet ikke – som fortjenesten pr. præsteret time – medtager værdien af ekstra fritid. Hvis en lønmodtager eksempelvis opnår en ekstra fridag, så vil afholdelsen af fridagen ikke ændre ved personens fortjeneste pr. betalt time.

Man skal desuden være opmærksom på, at dette lønbegreb påvirkes af fravær, hvis lønmodtageren ikke modtager fuld løn under fravær. Dette forekommer i den private sektor, hvor nogle lønmodtagergrupper ikke har fuld løn under sygefravær eller barsel.

*Standardberegnet timefortjeneste* For at opnå et lønbegreb, som ikke påvirkes af fravær og overtid, er der konstrueret et begreb kaldet standardberegnet timefortjeneste. Styrken ved begrebet er, at det stort set er upåvirket af størrelsen af fraværs- og overtimebetalingerne. Det er således muligt med dette lønbegreb, at sammenligne løn mellem forskellige grupper af lønmodtagere, uanset hvor meget overarbejde eller fravær de hver især måtte have.

Svagheden er, at begrebet ikke – som fortjenesten pr. præsteret time – medtager værdien af ekstra fritid. En aftale om en ekstra betalt feriedag eller anden fridag afspejles dermed ikke i en højere standardberegnet timefortjeneste.

*Standardberegnet versus fortjeneste pr. betalt time* Både den standardberegnete timefortjeneste og fortjenesten pr. betalt time lider under det forhold, at ferie- og søgnehellidagstimerne for de timelønnede er en beregnet størrelse.

Det forhold, at fravær for de fastlønnede i den private sektor ikke kan opdeles i delvis betalt og ikke betalt fravær, giver også en vis usikker i beregningen af den standardberegnete timefortjeneste. Usikkerheden er dog mindre end for beregningen af fortjeneste pr. betalt time, idet det kun påvirker indregningen af de ”variable” lønkomponenter i standardberegnet timefortjeneste, mens det påvirker indregningen af alle lønkomponenter i fortjeneste pr. betalt time. Sammenligningen mellem fastlønnede og timelønnede kan derfor alt andet lige foretages med større sikkerhed ved den standardberegnete timefortjeneste end ved fortjenesten pr. betalt time.

Fortjenesten pr. betalt time vil derimod opfange en del af en eventuel ændring i sammensætningen af lønnen i form af skift mellem ”basisløn” og overtidsbetaling, hvis overtid aflønnes med mere end 1:1.

*Lønbegreber fordelt på lønelementer* Alle lønbegreber vil kunne opdeles på lønelementer, der indgår i begrebet, som fx genetillæg.

<i>Indberetning af timer</i>	Indberetning af timeoplysninger er meget forskellig for timelønnede og fastlønnede. Desuden er der relativ stor forskel på hvorledes respondenterne i de forskellige sektorer indberetter timerne. Dette betyder, at der er forskellige beregningsmetoder udviklet til at danne de valgte timebegreber.
<i>Indberetning af fraværsoplysninger</i>	For de fastlønnede i såvel den private som offentlige sektor er fraværsoplysningerne de sværeste at indberette. For at gøre data brugbare i den endelige statistik foretages en række korrektioner, hvor man anvender de fejlfri indberetninger til at rette de fejlbehæftede. Desuden er fraværindberetningerne i såvel staten som i regioner og kommuner blevet markant forbedrede som følge af igangsættelsen af fraværstatistikken.
<i>Lønstatistik for sektorer og på tværs af sektorer</i>	Mens lønstatistikken i FLD og Personalestyrelsen er udarbejdet som redskaber i de sektorvise overenskomstforhandlinger er Danmarks Statistiks lønstatistik udarbejdet for at kunne foretage lønsammenligninger på tværs af sektorer, brancher, arbejdsfunktioner osv. En af konsekvenserne af at kunne sammenligne på tværs er, at begreberne bliver mere generelle og mindre detaljerede, end de begreber, der arbejdes med i de sektorvise forhandlingsdatabaser.
<i>Stort datamateriale og fælles begreber</i>	Danmarks Statistiks lønstatistik bygger på store datamængder for alle sektorer. I 2007 bestod statistikken af i alt 2,2 mio. ansættelsesforhold fordelt på 1,3 mio. i den private sektor, 0,8 mio. i den regionale og kommunale sektor og 0,2 mio. i den statslige sektor. Den er opbygget over fælles begreber. Herved sikres, at resultaterne, på trods af de mange forskellige ansættelses og aflønningsforhold, kan sammenlignes på tværs.
<i>Brug af administrative data så vidt muligt</i>	Lønstatistikken fra Danmarks Statistik er tilrettelagt således, at der i videst muligt omfang indsamles administrative data, som i forvejen findes i lønsystemerne. Dette sikrer data af høj kvalitet. Oplysninger om jobfunktion og jobstatus er vigtige og nødvendige oplysninger i statistikken, men desværre anvendes disse oplysninger ikke til administrative formål. Dette er med til at gøre disse oplysninger mere usikre end oplysningen om bruttoindkomst.
<i>Fuldt dækkende på nær primære erhverv og små private virksomheder</i>	Mens lønstatistikken fra Danmarks Statistik i den offentlige sektor er næsten fuldt dækkende, idet den væsentligste datakilde er de offentlige lønsystemer, dækker lønstatistikken for den private sektor ikke landbrug og fiskeri. Derudover dækker den ikke de små virksomheder, dvs. virksomheder med mindre end 10 ansatte. Hvis disse var inkluderet i statistikken ville den gennemsnitlige fortjeneste for den private sektor ligge ca. 3 pct. lavere end den offentliggjorte.
<i>Grov inddeling for visse gruppe i den regionale/kommunale sektor</i>	Et andet problem i lønstatistikken fra Danmarks Statistik er oplysningen om arbejdsfunktion i den regionale og kommunale sektor. På dette område er DISCO-koden ikke blevet udviklet tilstrækkeligt. Der er således visse arbejdsfunktionsgrupper i Danmarks Statistiks lønstatistik, som indeholder mange forskellige stillingskategorier. I forbindelse med de efterfølgende lønanalyser vil oplysningen om uddannelse bidrage til at gøre problematiske DISCO-grupper mere fintmaskede. En evt. anvendelse af FLD'S stillingskoder må besluttes i gruppen for lønanalyser.
<i>Manglende jobstatus i kommuner og regioner</i>	Jobstatuskoden anvendes bl.a. til at skelne mellem ledere og andre ansatte. Da denne oplysning ikke indberettes for en stor del af de kommunale institutioner, vil det ikke være muligt systematisk at definere gruppen af kommunale ledere.
<i>Lønstatistikken over tid</i>	Det anbefales, at lønstatistikken anvendes til analyser fra og med 2000. Dette skyldes dels den gradvise indførelse af DISCO-koderne i de forskellige sektorer, og dels at der specielt mellem 1999 og 2000 var meget store ændringer i størrelsen af populationerne i den private og den regionale/kommunale sektorer.

Problemer med fraværsoplysningerne i den offentlige sektor vil påvirke sammenligninger foretaget på baggrund af fortjenesten pr. præsteret time, før 2006.

<i>IDA-databasen kan anvendes til analyser før 2000</i>	Lønstatistikkerne fra Danmarks Statistik blev gradvist opbygget igennem 1990'erne og først fra og med 2000 er data af så god kvalitet, at de kan bære de tværgående analyser for udvalgte arbejdsfunktioner. Hvis Lønkommissionen ønsker analyser der går længere tilbage, kan det være nødvendigt i visse tilfælde at anvende Den Integreerede Database for Arbejdsmarkedsforskning, IDA. Denne datakilde anvender et andet lønbegreb end i strukturstatistikken.
<i>Sektoranalyser før 2000</i>	Statistikker fra FLD og Forhandlingsdatabasen vil ligeledes kunne anvendes til historiske analyser.
<i>Elementer, der ikke indgår i lønstatistikken</i>	Lønstatistikken inddrager de fleste elementer i overenskomsterne, der kan omsættes til enten løn eller timer. Nogle af disse kunne indgå i lønstatistikens begrebsapparat, men der er <ul style="list-style-type: none"><li>– tvivl om hvorledes disse goder skal klassificeres, eksempelvis betalt frokost</li><li>– elementer, der ikke registreres på de enkelte arbejdspladser, eksempelvis antal overarbejdstimer uden overtidsbetaling og betalt frokost</li><li>– forhold, der ikke indgår konsistent, eksempelvis rådighedsvagter på det regionale område.</li></ul>

Andre er forhold, der ikke kan dækkes af lønstatistikens begrebsapparat som fx opsigelsesvarsler m.v. I afsnit 5 er der en ikke udtømmende liste over forhold, som ikke indgår i lønstatistikken. Disse forhold skal indgå i vurderingen af de kommende resultater fra lønanalyserne.

## 2 Lønkomponenter

### 2.1 Hvad er løn?

<i>Eurostats definitioner</i>	Der findes adskillige mere eller mindre præcise og konsistente definitioner af, hvad løn er. I henhold til EU kommissionens forordninger nr. 1737/2005 og 1738/2005, skal Danmarks Statistik hvert 4. år levere detaljerede løn- og arbejdsomkostningsstatistikker til Eurostat. Forordningerne indeholder detaljerede definitioner af løn.
<i>Nationalregnskabs definition af....</i>	Definitionen af løn læner sig i begge forordninger op ad det Europæiske Nationalregnskabs System (ESA). På området for løn- og arbejdsomkostningsstatistik, som på andre statistikområder, tilstræbes at følge nationalregnskabs definitioner. I ESA 95 står skrevet:
<i>...lønmottagernes aflønning...</i>	<i>Aflønning af ansatte omfatter de samlede ydelser i kontanter og naturalier, som arbejdsgiverne betaler de ansatte for det arbejde, de har leveret i regnskabsperioden.</i>
<i>...opdeles i løn og arbejdsgiverbidrag</i>	<i>De samlede lønninger i nationalregnskabet kan opdeles i henholdsvis løn i kontanter og naturalier og i arbejdsgiverbidrag til sociale ordninger. Løn i kontanter er alle betalinger fra arbejdsgiver til lønmodtager inkl. diverse tillæg og bonusser. Løn i naturalier omfatter fx personalegoder. Arbejdsgiverbidrag til</i>

sociale ordninger omfatter – udover pensionsbidraget – bidrag til diverse forsikringsordninger samt lovpligtige fondsbidrag og andet<sup>1</sup>.

<i>Pensionsbidraget opdeles i to</i>	Et generelt træk ved de internationale definitioner er, at <u>lønmodtagerens</u> andel af pensionsbidraget skal indgå i lønnen, mens arbejdsgiverens andel er et decideret arbejdsgiverbidrag til sociale ordninger, hvorfor det skal indgå heri og ikke betragtes som løn.
<i>Hele pensionsbidraget er med i lønstatistikken</i>	Når Danmarks Statistik udarbejder lønstatistik, så er det principielt et forsøg på at afdække lønstrukturen ekskl. arbejdsgiverbidrag til sociale ordninger. Det er dog besluttet at medtage <u>hele</u> pensionsbidraget i opgørelsen af lønnen, dels fordi det betragtes som ren teknik, hvorvidt det er arbejdsgiver eller lønmodtager, som indbetaler bidraget, og dels fordi pensionsbidraget – i modsætning til andre arbejdsgiverbidrag til sociale ordninger – er en betaling fra arbejdsgiver til den enkelte lønmodtager, for hvem den antager en værdi. Selvom lønmodtageren <u>kan</u> få fordel af andre dele af de sociale ordninger, så får han/hun ikke en personlig fordring på et bestemt beløb, ved disse andre sociale ordninger.
<i>Forskel i optjenings- og udbetalingstidspunktet</i>	Det er værd at bemærke den sidste del af definitionen vedr. ”regnskabsperioden”. Principielt set betyder det, at løn som er <u>optjent</u> i referenceperioden skal tælles med som løn, uagtet at de udbetales på et andet tidspunkt. Dette skal dog i både lønstatistikken og nationalregnskabet tages med et vist forbehold. I nationalregnskabet betragtes alle betalinger, som er blevet udbetalt i referenceperioden, som løn. I lønstatistikken følges i store træk princippet om, at det kun er lønnen optjent i referenceperioden, som bør inkluderes. Der accepteres dog et ”vist” timelag mellem optjeningsperiode og udbetalingstidspunkt, således at beløb udbetalt i referenceperioden i en vis udstrækning accepteres som approksimationer til, hvad der er optjent i referenceperioden. Således medtages visse akkordoverskud, bonusordninger, feriepenge, efterreguleringer mv. på trods af en vis tidsforskel mellem optjening og udbetaling.
<i>Jubilæumsgratiale, fratrædelses- og dagpenge-godtgørelse er ikke løn</i>	Jubilæumsgratiale, fratrædelsesgodtgørelse og dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag indberettes til lønstatistikken, men indgår ikke i lønstatistikens definition af løn.  For jubilæumsgratiale og fratrædelsesgodtgørelse skyldes det – i de fleste tilfælde – at tidspunktet hvorpå de kommer til udbetaling, ikke betragtes som værende indenfor eller ”omkring” tidsrummet, hvori de er optjent. For dagpengegodtgørelse skyldes det, at det ikke er en betaling som gives i forbindelse med et udført stykke arbejde og at betalingen ligger uden for ansættelsesperioden.
<i>Løn er de arbejdsgiveromkostninger som er indtægt for lønmodtageren...</i>	Ovenstående definition betyder, at alle de omkostninger, der for en virksomhed er forbundet med, at have en given person ansat, men som <u>ikke</u> kan betragtes som en indtægt for det enkelte individ, i lønstatistisk forstand, ikke er at betragte som løn. Det samme gør sig gældende for de betalinger der angår arbejde, som ikke er udført indenfor og ”omkring” referenceperioden. Sådanne omkostninger betragtes i lønstatistikkerne som såkaldte øvrige arbejdsomkostninger.
<i>...resten er øvrige arbejdsomkostninger</i>	Jubilæumsgratiale, fratrædelsesgodtgørelse og dagpengegodtgørelse indgår dermed i kategorien over øvrige arbejdsomkostninger. Disse øvrige arbejdsomkostninger omfatter desuden arbejdsgivernes bidrag til offentlige kasser, barselsfonde, arbejdsulykkforsikring, udgifter til uddannelse og kantine samt andre personaleomkostninger. Udgifterne opgøres netto idet refusioner fra det offentlige samt kasser og fonde fratrækkes, herunder beløb modtaget i forbindelse

<sup>1</sup> Grænsen for hvad der – udover pensionsbidraget, forsikringsordninger og lovpligtige fondsbidrag – er med og ikke med i arbejdsgiverbidragene, er i mange tilfælde flydende. Det er ikke i alle tilfælde helt entydigt og derfor delvis åben for fortolkninger.

med medarbejderens sygdom og barsel. Virksomhedernes samlede arbejdsomkostninger består således dels af løn og dels af øvrige arbejdsomkostninger.

## 2.2 Lønkomponenterne i lønstrukturstatistikken

De årlige lønstrukturstatistikker har til formål at belyse lønniveauer og lønnens sammensætning af de forskellige lønkomponenter på tværs af sektorer.

*Små forskelle i indberetningerne for sektorerne*

Selvom de indberettede oplysninger er meget ens mellem den private sektor og de 3 dele af den offentlige sektor, eksisterer der visse forskelle. Nogle komponenter indberettes mere detaljeret i den ene sektor frem for de andre, og i andre tilfælde omvendt. De nedenfor angivne lønkomponenter, skal betragtes som et udtryk for "laveste fællesnævner", dvs. det niveau, hvorpå der foreligger oplysninger for stat, regioner, kommuner og den private sektor. I bilag 2.1 findes en komplet oversigt over hvorledes de offentlige overenskomsters lønelementer indgår i Danmarks Statistiks lønstatistik.

Følgende "fælles" lønkomponenter blev indberettet til lønstatistikkerne i 2007 og danner grundlag for de årlige lønstrukturstatistikker:

<i>Bruttoindkomst</i>	Hovedgrundlaget for lønstrukturstatistikkerne er bruttoindkomsten. Bruttoindkomsten omfatter udover den faste løn følgende lønelementer:
<i>Personalegoder</i>	Personalegoder, som er indeholdt i A-indkomsten.
<i>Særlig feriegodtgørelse</i>	Den særlige feriegodtgørelse (udgør som oftest 1-2 pct. af den ferieberettigende løn).
<i>Feriebetalinger mv.</i>	Feriebetalinger og eventuelle søgnehelligdagsbetalinger for timelønnede
<i>Fraværsbetalinger</i>	Betalinger i forbindelse med egen sygdom, børns sygdom, barsel, ulykke og andet fravær, hvortil der ydes betaling fra arbejdsgiver til lønmodtager. Det er således kun de fraværsbetalinger, som betales af arbejdsgiver, der indgår.
<i>Overtidsbetalinger</i>	Overtidsbetalinger gives for at arbejde udover normal arbejdstid. Det omfatter såvel overarbejde som merarbejde. For fastlønnede indberettes den samlede betaling for overarbejdet samt det tilhørende antal timer. For timelønnede indberettes alene overtidstillægget og antallet af overtimer.
<i>Andre genebetalinger</i>	Andre genebetalinger er tillæg i og uden for arbejdstiden bortset fra overtidbetaling. Herunder nat- og aftentillæg, rådighedstillæg, forskudt frokosttillæg, holddriftstillæg, varsko-, smuds-, udearbejds-, udkalds-, forskydnings-, forlægnings- samt mange andre tillæg.
<i>Uregelmæssige betalinger</i>	De uregelmæssige betalinger indeholder dels de præstationsafhængige betalinger dvs. bonus og overskud, dels kompensationsbetalingerne, som er kompensation for ikke afholdte feriefridage, omsorgsdage mv., og dels andre uregelmæssige betalinger, som fx eventuelle efterreguleringer og efterbetalinger. De uregelmæssige betalinger indberettes fra og med året 2007 i to grupper, henholdsvis præstations/kompensationsbetalinger og andre uregelmæssige betalinger.
<i>Dagpengegodtgørelse i forb. med ledighed mv.</i>	Arbejdsgiverens betaling af dagpengegodtgørelse i forbindelse med afskedigelse, hjemsendelse, ophør af opgave- og tidsbestemt akkord ol.
<i>Fratrædelsesgodtgørelse og jubilæumsgratiale</i>	Betalinger i forbindelse med fratrædelse eller jubilæum

Herudover indberettes følgende lønelementer til lønstatistikken:

<i>Bruttotræk</i>	Løntræk, som arbejdsgiver reducerer lønmodtagerens bruttoløn med, såfremt der er indgået aftale om en såkaldt bruttotrækordning. Bruttotrækordningen blev indført i Lønstatistikken fra 2007.
<i>Pension inkl. ATP</i>	Arbejdsgivers og lønmodtagers bidrag til pension, som ét samlet beløb <sup>2</sup> . Pensionsbidraget indeholder ATP, arbejdsmarkedspension og andre pensionsordninger som administreres af arbejdsgiver. Optjening af tjenestemandspensioner beregnes.

## 2.3 Kvaliteten af lønkomponenterne

*Anvendelse af administrative data* Lønstatistikken er tilrettelagt således, at der i videst muligt omfang indsamles administrative data, som i forvejen findes i lønsystemerne. Fordelen ved dette er at mindske byrden for indberetterne, og at kvaliteten af især bruttoindkomsten, der er lig A-indkomsten, er høj.

Selvom virksomhederne oftest anvender et lønsystem, der fuldt ud lever op til rent teknisk at kunne foretage en korrekt indberetning, så er det op til den enkelte virksomhed at samspillet imellem lønbogholderi og opsamlingen af de enkelte lønkomponenter i de rigtige delelementer i statistikindberetningen er korrekte.

*De fleste lønkomponenter er indeholdt i bruttoindkomsten* Med de fleste lønkomponenter forholder det sig således, at de er indeholdt i bruttoindkomsten. Dvs. at en under- eller overrapportering af de enkelte løndelev ikke har nogen betydning for den samlede løn, men kun betydning for lønnens fordeling på de enkelte komponenter. Dette er dog ikke gældende for pensionsbidraget og bruttotrækket, hvilket betyder at hvis én af de to underrapporteres, så vil den samlede løn undervurderes.

*Underrapportering kan være et problem* Underrapportering af bestemte lønkomponenter i datamaterialet til lønstatistikkerne udgør desværre et generelt kvalitetsproblem. Det gælder især i den private sektor. I visse tilfælde er det ikke muligt at vurdere omfanget af underrapporteringen. Fx er det helt umuligt for Danmarks Statistik at vurdere, hvorvidt der fx er indberettet for meget i genebetalinger og tilsvarende for lidt i de uregelmæssige betalinger eller omvendt i en indberetning til lønstatistikken.

*Korrektion af visse lønkomponenter* I visse tilfælde kan dataproblemet korrigeres ved at beregne de underrapporterede dele på forskellig vis og derved gøre indberetningerne brugbare i den endelige statistik.

Nedenfor gennemgås problemer og eventuelle løsninger vedr. de enkelte lønkomponenter, som indberettes til lønstatistikken.

### 2.3.1 Pension

Kvaliteten af indberetningen af pensionsbidraget er meget vigtig i lønstatistikken, da pensionen ikke indgår i den indberettede bruttoindkomst.

*God kvalitet af pensionsbidraget* Generelt er kvaliteten af det indberettede pensionsbidrag god. I de få tilfælde, hvor pensionsbidraget mangler for et givet ansættelsesforhold, beregnes kun et beløb, som er lig ATP-satsen for en tilsvarende lønmodtager med et timetal, som for det indberettede ansættelsesforhold.

<sup>2</sup> Fra og med indberetningsåret 2006, indberettes pensionsbidraget opdelt på henholdsvis lønmodtagers- og arbejdsgivers andel for respondenterne i den private sektor.

Hvis lønmodtageren vælger at bidrage mere til sin pensionsordning, ud over det som er aftalt som led i ansættelsesforholdet, og dette administreres af arbejdsgiveren, så vil beløbet optræde som pension i lønstatistikken.

*Også DMP og SP indgår* I 1998 besluttede Regeringen at indføre den Midlertidige Pensionsopsparring (DMP), hvorefter der skulle indbetales 1 procent af den samlede bruttoindkomst til en særlig konto i ATP. For lønstatistikken betød det konkret, at beløbet indgik i både bruttoindkomst og i de indberettede pensionsbeløb. For at undgå dobbelttælling af DMP, blev den indberettede pensionsdel reduceret tilsvarende ved beregningen af den samlede fortjeneste i lønstatistikken, således at beløbet kun indgik i bruttoindkomsten.

Ordningen blev allerede i 1999 erstattet med den Særlige Pensionsopsparring (SP). Den særlige pensionsopsparring fungerede frem til 2001 ikke som en decideret pensionsopsparring for den enkelte ansatte, hvorfor den i lønstatistik sammenhæng ikke indgik i pensionen men i bruttoindkomsten. Fra 2001 fungerede SP'en igen som en individuel pensionsopsparring og indgår fra 2001 i lønstatistikken som pensionsbidrag. SP'en bliver suspenderet fra og med 2004.

*Tjenestemændenes pension* Når tjenestemænd går på pension modtager de pension på baggrund af dels lønniveau ved arbejdsophøret, og dels ancienniteten i tjenestemandforholdet. For tjenestemænd indbetales således ikke et pensionsbidrag på samme måde som for almindelige overenskomstansatte lønmodtagere. I 2007 blev der indberettet lønoplysninger for ca. 90.000 tjenestemænd i den regionale, kommunale og statslige sektor.

*Indregning af pension for tjenestemænd* For at kunne foretage en sammenligning af lønniveauet mellem tjenestemænd og overenskomstansatte, indregnes i lønstatistikken et pensionsbidrag for tjenestemændene. Danmarks Statistik har valgt – på samme måde som Personalestyrelsen – at indregne et bidrag svarende til 15 procent af den pensionsgivende løn, som en tilnærmelse til den reelle værdi af pensionsbidraget. Eventuelle supplerende pensionsindbetalinger indberettes særskilt og indgår ikke i beregningen af tjenestemandspensionen. Der indregnes 15 pct. for alle tjenestemænd, uanset hvilken sektor de er beskæftiget i, af hensyn til tværgående sammenligninger.

*Tjenestemænd i den private sektor* For ansatte i den private sektor med tjenestemandsmæssige rettigheder, som ansatte i fx DSB, Post Danmark og TDC, indberettes beregnede pensionsværdier til lønstatistikken.

### **2.3.2 Ferie- og Søgnehelligdagsbetalinger**

*Lønmodtagere på timeløn* For lønmodtagere med timeløn indberettes de ferie- og søgnehelligdagsbetalinger, som er indeholdt i bruttoindkomsten. I en del af materialet udgør det indberettede beløb en urealistisk andel af den samlede løn for den enkelte medarbejder. Der foretages i sådanne tilfælde beregning af et passende beløb på baggrund af bl.a. størrelsen af bruttoindkomsten.

### **2.3.3 Fritvalgsordninger**

Fritvalgsordninger blev indført i en række overenskomster på det private område i 2007. Ordningerne giver lønmodtageren mulighed for løbende at opspare en del af lønnen, der efterfølgende kan udbetales f.eks. i forbindelse med ferie, SH dage og andre overenskomstmæssige fridage, eller overføres til pension. Ordningerne giver



mulighed for løbende at konvertere én eller flere feriefridage til udbetalinger via fritvalgskontoen.

For en række overenskomster er SH opsparingen konverteret til fritvalgsopsparing. Det betyder, at for visse lønmodtagere indeholder Ferie- og SH betalinger alene feriebetalingerne.

Fritvalgsordningerne skaber usikkerhed om, hvad fritvalgsbeløbene så at sige bruges til. Fritvalgsordningerne kan derfor – specielt fremadrettet – skabe usikkerhed ved opgørelse af visse lønkomponenter.

### 2.3.4 Fraværs- og overtimebetalinger

Det mest problemfyldte område, hvad angår kvaliteten af indberetningerne til lønstatistikkerne, er fraværet. De problemer som er knyttet til fraværet, er i høj grad knyttet til de timer som indberettes i forbindelse hermed. Da fraværet som udgangspunkt kun er interessant i det omfang fraværstimerne skal benyttes i beregning af en timeløn, vil dette først blive diskuteret i afsnit 3, hvor timerne behandles.

### 2.3.5 Bruttotræk

*Bruttotræk findes ikke i staten*

Bruttotrækket indgår ikke i A-indkomsten og skal derfor indberettes særskilt. Lønstatistikens respondenter er blevet bedt om, at indberette værdien af disse ordninger fra og med 2007. Det er i den statslige sektor ikke muligt at aftale en bruttotræksordning med arbejdsgiveren, hvorfor der heller ikke er indberettet noget hertil. Indberetning af bruttotrækket for regionerne og kommunerne har tilsyneladende været forbundet med en hel del vanskeligheder, da kun 7 personer ansat i den regionale og kommunale sektor havde en bruttotræksværdi angivet i indberetningen for 2007.

I den private sektor var der 92.000 ansættelsesforhold, svarende til 7 procent af alle ansættelsesforhold i populationen, der havde en værdi angivet for bruttotræk i 2007.

*Bruttotrækket er undervurderet*

Ifølge den tværministerielle 'Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelse' fra januar 2008 udgør bruttotræk 33 procent af de samlede personalegoder, mens A-skattepligtige personalegoder udgør 50 pct. Ud fra lønstatistikens oplysninger om de A-skattepligtige personalegoder kan det anslås, at bruttotrækket vurderes til at være 1,30 kr. pr. time. Da indberetningerne i 2007 viser en gennemsnitlig værdi af personalegoderne på 0,50 kr. pr. time i den private sektor, må oplysningerne om bruttotræk være undervurderet i 2007.

*Forventninger til bruttotrækket*

Danmarks Statistik er nu begyndt at modtage data til lønstrukturstatistikkerne for 2008. Modtageprocessen foregår over de første ca. 5 måneder af 2009, hvorefter valideringen af data kan påbegyndes. Først i løbet af sommeren kan det vurderes om indholdet i indberetningen af bruttotrækket til årsstatistikkerne er forbedret.

*Forventet dækning i 2008*

Ved at anvende data indberettet til kvartalsstatistikkerne for august måned 2008 er det muligt at vurdere kvaliteten for strukturstatistikken i 2008, jf. bilag 2.2. Analysen tyder på, at omfanget af bruttotræk i den private sektor vil få det forventede niveau i 2008, mens omfanget i den regionale og kommunale sektor fortsat vil være undervurderet.

### 2.3.6 Personalegoder

Der findes flere forskellige typer af mere eller mindre udbredte personalegoder, der er beskrevet i ovenfor nævnte ”Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturalieydelse” fra januar 2008. I denne rapport opdeles og værdisættes personalegoderne således:

1. A-skattepligtige personalegoder	(ca. 50%)
2. B-skattepligtige personalegoder	(ca. 7%)
3. Bruttotrækordninger	(ca. 33%)
4. Aktie- og obligationsaf lønning	(ca. 10%)
5. Arbejdstidsrelaterede ordninger	-
6. Andre personalegoder	-

*Nogle personalegoder indgår i lønstatistikken*

A-skattepligtige personalegoder (1), og de arbejdstidsrelaterede ordninger (5) er en del af de samlede indberetninger til lønstatistikken. Siden 2007 er der blevet bedt om særskilte indberetninger om bruttotrækordningerne (3) jf. afsnittet om bruttotræksordningerne. Andre personalegoder (6) defineres ikke som løn, men indgår i statistikkerne over de samlede arbejdsomkostninger. For en mere uddybende beskrivelse af personalegoderne relation til lønstatistikken henvises til bilag 2.3.

*A-skattepligtige personalegoder*

De A-skattepligtige personalegoder udgør ca. halvdelen af den samlede værdi af alle personalegoder. Da disse personalegoder er skattepligtige skønnes det, at kvaliteten gennemgående er god.

Der er meget stor sektormæssig forskel på udbredelsen af de A-skattepligtige personalegoder. De er nærmest ikke eksisterende i den regionale og kommunale sektor. I den statslige sektor udgjorde de i 2007 i gennemsnit 13 øre pr. præsteret time, mens de i den private sektor i gennemsnit udgjorde 1,98 kr. pr. præsteret time i 2007 ifølge lønstatistikken.

*Arbejdstidsrelaterede ordninger*

Eksempler på arbejdstidsrelaterede ordninger kunne være fridagsordninger, seniorordninger, særlige feriefridage mv. Disse ordninger opsamles i fraværsoplysningerne i lønstatistikken. Betalt frokost indgår i lønstatistikken i opgørelsen af præsterede timer, jf. afsnit 5.1.2.

*Personalegoder der ikke indgår i lønstatistikken*

Tilbage står de B-skattepligtige personalegoder (2) og aktie- og obligationsaf lønning (4), der ikke indgår i lønstatistikken.

Med indførelsen af eIndkomst bør mulighederne fremover for fuldt at indarbejde de B-skattepligtige personalegoder i lønstatistikkerne være til stede. Det samme gør sig delvist gældende for aktie- og obligationsaf lønning.

### 2.4 Lønelementer i lønstatistikken

Da hverken dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag, fratrædelsesgodtgørelse eller eventuelle jubilæumsgratiale betragtes som løn, trækkes disse lønkomponenter fra bruttolønnen.

*Den samlede løn*

Den samlede løn, der i lønstatistiksammenhæng kaldes fortjeneste, beregnes som den resterende bruttoindkomst tillagt bruttotræk og pension. Fortjenesten kan opdeles i følgende lønelementer:

- Overtidstillæg

- Andre genetillæg
- Ferie- og søgnehelligdagsbetalinger
- Særlig feriegodtgørelse
- Løn under sygdom mv.
- Pension (både lønmodtagers og arbejdsgivers bidrag)
- Personalegoder
- Uregelmæssige betalinger
- Bruttotræk
- Resten

”Resten” består her af grundløn, diverse kvalifikations- og funktionstillæg, jf. bilag 2.1.

*Aflønningsformen er forskellig* Nogle personer får løn under ferie og på skæve helligdage. Andre opsparer feriedagpenge og/eller søgnehelligdagsopsparing. Nogle får løn under sygdom, mens andre får udbetalt sygedagpenge. Nogle har en arbejdsgiverfinansieret pensionsordning, mens andre har en ordning, hvor de selv – helt eller delvist – bidrager til pensionsopsparingen. Nogle personer får beregnet deres løn på grundlag af antal præsterede timer, mens andre har en fast månedsløn osv.

Der findes således mange forskelligartede ansættelsesformer og vilkår for lønmodtagere på tværs af sektorer og grupper af ansatte. Da alle lønkomponenter i både nationalt og internationalt regi samtidig betragtes som løn vil det, ved sammenligning på tværs af lønmodtagergrupper, være et problem at udelukke dele af lønkomponenter i opgørelse af lønnen.

*Fordeling af lønkomponenterne* Dette understøttes yderligere af den fleksibilitet der er i mulighederne for at sammensætte den samlede lønpakke. Forskellen i lønkomponenternes andel af bruttolønnen er da også markant mellem lønmodtagergrupper.

Tabellerne 2.1 til 2.3 viser fortjenestens fordeling på lønkomponenter for udvalgte grupper af arbejdsfunktioner, for hver af de tre sektorer. Som det ses så fordeler fortjenesten sig forskelligt mellem grupperne. Eksempelvis udgør genetillægget en relativ stor del af den samlede fortjeneste for arbejdsfunktionerne ”politiarbejde” og ”overvågningsarbejde i fængsler”, mens genetillægget i resten af den statslige sektor er meget lavere. Interessant er det også, at plejearbejde på institutioner i den kommunale sektor har et relativt højt genetillæg mens det i den private sektor for samme arbejdsfunktion er en høj overarbejdsbetaling.

**Tablet 2.1 Fortjenestens relative fordeling på arbejdsfunktioner (DISCO) og lønkomponenter, statslige sektor 2007**

DISCO	Personale-	Pensions-	Ferie og	Fravær	Gene-	Overtids-	Uregel-	Resten
	goder	bidrag	sh inkl. sfg		tillæg	tillæg	mæssig	inkl. brutto- træk
	----- fortjeneste = 100 -----							
2142 Ingeniørarbejde vedr. bygninger, infrastruktur og anlæg	0,01	13,67	11,55	2,71	0,24	0,03	4,13	67,66
2310 Undervisning på universiteter og andre højere læreanstalter	0,00	16,05	11,46	2,25	0,03	0,03	2,45	67,73
2320 Undervisning på gymnasier og erhvervsskoler	0,00	14,97	11,22	2,54	0,20	1,52	1,24	68,31
2331 Undervisning i folkeskoler o.l	0,01	14,21	11,56	2,52	0,39	0,63	1,57	69,13
2441 Arbejde inden for samfundsøkonomi	0,01	14,31	11,57	3,19	0,03	0,01	3,55	67,33
3431 Administrativt sekretærarbejde mv.	0,00	12,03	12,03	4,82	0,12	0,16	1,87	68,95
3433 Bogholderi-, revisions- og regnskabsarbejde	0,00	12,52	11,87	4,68	0,26	0,28	2,21	68,19
4115 Alment kontor- og sekretærarbejde	0,01	11,55	12,13	5,29	0,20	0,15	1,60	69,08
5162 Politiarbejde	0,39	12,29	11,35	4,13	5,20	0,26	0,95	65,43
5163 Overvågningsarbejde i fængsler	0,00	10,97	10,86	4,19	7,55	1,45	0,76	64,22
9132 Rengøring, køkkenhjælp mv.	0,01	10,52	8,94	4,95	1,72	0,24	1,87	71,76

**Tabel 2.2 Fortjenestens relative fordeling på arbejdsfunktioner (DISCO) og lønkomponenter, kommunale og regionale sektor 2007**

DISCO	Personale- goder	Pensions- bidrag	Ferie og sh inkl. sfg	Fravær	Gene- tillæg	Overtids- tillæg	Uregel- mæssig	Resten inkl. brutto- træk
— fortjeneste = 100 —								
2142 Ingeniørarbejde vedr. bygninger, infrastruktur og anlæg	0,00	14,35	11,66	2,61	0,33	0,10	2,26	68,68
2331 Undervisning i folkeskoler o.l	0,00	14,37	11,63	4,35	1,33	0,22	1,19	66,91
2340 Undervisning af handicappede	0,00	12,93	11,94	4,54	0,67	0,11	1,24	68,58
2441 Arbejde inden for samfundsøkonomi	0,00	15,24	11,62	3,51	0,04	0,04	2,09	67,47
3231 Sygeplejearbejde	0,00	10,76	11,05	6,37	7,81	0,82	1,51	61,68
3320 Omsorg for børn under den undervisningspligtige alder	0,00	11,78	12,09	5,50	0,75	0,01	1,58	68,29
3340 Undervisnings- og pædagogisk arbejde i øvrigt	0,00	12,27	12,01	3,24	0,61	0,06	1,60	70,21
3431 Administrativt sekretærarbejde mv.	0,00	12,88	11,84	3,76	0,22	0,26	2,17	68,86
4115 Alment kontor- og sekretærarbejde	0,00	13,07	11,90	3,93	0,28	0,15	1,77	68,91
5132 Social- og sundhedspers. på institutioner, samt portørarb.	0,00	10,62	11,14	4,93	8,04	0,37	2,19	62,71
9132 Rengøring, køkkenhjælp mv.	0,00	10,01	12,07	4,77	2,68	0,12	1,64	68,71

**Tabel 2.3 Fortjenestens relative fordeling på arbejdsfunktioner (DISCO) og lønkomponenter, private sektor 2007**

DISCO	Personale- goder	Pensions- bidrag	Ferie og sh inkl. sfg	Fravær	Gene- tillæg	Overtids- tillæg	Uregel- mæssig	Resten inkl. brutto- træk
— fortjeneste = 100 —								
2142 Ingeniørarbejde vedr. bygninger, infrastruktur og anlæg	0,60	12,84	12,55	2,40	0,00	0,34	1,53	69,74
2320 Undervisning på gymnasier og erhvervsskoler	0,07	12,46	12,69	2,86	0,00	0,66	1,59	69,66
2331 Undervisning i folkeskoler o.l	0,00	10,73	13,25	3,19	0,00	0,38	1,97	70,48
2441 Arbejde inden for samfundsøkonomi	0,09	13,15	13,33	2,76	0,00	0,30	2,11	68,26
3231 Sygeplejearbejde	0,07	8,14	11,59	2,12	0,02	3,68	1,11	73,29
3320 Omsorg for børn under den undervisningspligtige alder	0,00	11,62	13,40	3,52	0,01	0,95	0,36	70,16
3340 Undervisnings- og pædagogisk arbejde i øvrigt	0,00	9,39	11,70	2,83	0,00	0,35	1,29	74,45
3431 Administrativt sekretærarbejde mv.	0,24	12,60	13,27	3,51	0,00	0,17	1,98	68,23
3433 Bogholderi-, revisions- og regnskabsarbejde	0,40	11,53	12,95	3,21	0,00	0,27	1,67	69,98
4115 Alment kontor- og sekretærarbejde	0,30	10,81	12,94	3,43	0,00	0,31	1,45	70,77
5132 Social- og sundhedspers. på institutioner, samt portørarb.	0,03	7,76	11,82	1,81	0,02	8,19	2,11	68,27
9132 Rengøring, køkkenhjælp mv.	0,06	8,63	13,14	2,76	0,01	2,03	0,79	72,59

*"Lønpakken"  
sammensættes forskelligt*

Gennem de senere år er der sket væsentlige ændringer i mulighederne – for den enkelte lønmodtager – for at sammensætte den samlede lønpakke. I 2007 blev fritvalgsordninger indført i en række overenskomster. Fra 2007 indgår bruttotrækordningen i statistikken. Ifølge skatteministeriets rapport over personalegoder, så er værdien af både aktieaflynningsordninger og sundhedsforsikringsordninger steget markant fra 2006 til 2007, hvilket er yderligere et tegn på fleksibilitet i lønsammensætningen.

### 3 Time- og lønbegreber

Løn gives for udført arbejde i en periode jf. nationalregnskabets definition. Når lønniveauet mellem forskellige lønmodtagergrupper skal sammenlignes, må lønnen derfor sættes i forhold til gruppernes arbejdsindsats. Arbejdsindsatsen i timer kan opgøres på flere forskellige måder. Man kan vælge at opgøre det på baggrund af de reelt arbejdede timer dvs. de præsterede timer, eller man kan anvende de timer som

arbejdsgiveren har betalt lønmodtageren for, uagtet at lønmodtageren har været på arbejde eller fraværende fra arbejdet. Endelig kan man vælge at anvende det antal timer en lønmodtager ”forventes” at arbejde. Dette kaldes for standardbetalte timer.

### 3.1 Definition af præsterede og betalte timer

De betalte timer omfatter de timer, som arbejdsgiveren har betalt for, også selv om lønmodtageren ikke har udført arbejde i disse timer. De betalte timer er således alle de timer, hvortil der er knyttet en betaling fra arbejdsgiver til lønmodtager. De betalte timer svarer til de aftalte timer samt overtid.

$$\text{betalte timer} = \text{aftalte timer}^3 + \text{betalte overtimer}^4$$

De præsterede timer omfatter kun de reelt arbejdede timer. Forskellen mellem de præsterede og betalte timer kan præsenteres som;

$$\text{præsterede timer} = \text{betalte timer} - \text{betalte fraværstimer} - \text{betalte ferietimer} - \text{betalte søgnehelligdagstimer}$$

*Fravær vs. ferie og søgnehelligdage.*

Som det fremgår af formlen, skelnes der mellem fraværstimer og ferie- og søgnehelligdagstimer. Betalte fraværstimer er i lønstatistikken de timer som lønmodtageren er fraværende i forbindelse med egen sygdom, børns sygdom, barsel, ulykke og andet, herunder særlige feriedage og lignende fridage med betaling.

*Kun de timer som betales af arbejdsgiveren...*

Det er vigtigt at være opmærksom på, at når der i lønstatistisk forstand tales om betalte timer, så er det alle de timer som arbejdsgiveren betaler for. Det ligger derfor også implicit i begrebet, at eventuelt fravær i forbindelse med fx barsel, som betales fra offentlige kasser direkte til lønmodtageren, ikke medregnes til betalte timer. Det samme er tilfældet med de overarbejdstimer, som arbejdsgiveren ikke direkte betaler for. De er hverken inkluderet i de betalte timer eller i de præsterede timer.

*...inkl. dem som betales med et mindre beløb end normalt, og dem som senere refunderes*

Hvad angår fraværstimerne, så betyder ovenstående afgrænsning, at alle de timer som arbejdsgiveren har betalt lønmodtageren for, inkluderes i de betalte timer. Det gælder både de fraværstimer, hvor betalingen eventuelt senere refunderes til arbejdsgiveren fra offentlige myndigheder, som fx refusioner for udgifter til løn under sygdom og barsel, samt de fraværstimer, hvortil betalingen er mindre end lønmodtagerens ”normale” løn.

*Præsterede timer*

Den præsterede tid betragtes i lønstatistikken som **alle de timer hvor lønmodtageren reelt arbejder og arbejdsgiveren betaler.**

*Betalte timer*

Betalte timer i lønstatistikken er **alle præsterede timer, givet ved definitionen ovenfor, samt alle fraværstimer og ferie- og søgnehelligdagstimer, hvortil der hører en betaling fra arbejdsgiver til lønmodtager.**

Forskellen mellem de to timebegreber ligger således i det betalte fravær og de betalte ferie- og søgnehelligdage.

<sup>3</sup> Ikke defineret for timelønnede

<sup>4</sup> Indeholder både overarbejdstimer og merarbejdstimer. Timer som er afspadseret med mere end 1:1 indgår som negative overtimer.

## 3.2 Eksempler på time- og lønberegninger

Til illustration af forskellen mellem de to timebegreber og hvad forskellen eventuelt måtte betyde for opgørelsen af fortjeneste pr. time, følges i dette delafsnit op med nogle simple konkrete eksempler.

Det blev i forrige afsnit beskrevet, hvilke lønkomponenter som indberettes til lønstatistikken og hvorledes de bliver samlet og præsenteret i lønstrukturstatistikken. Indberetningerne af lønkomponenterne følges af indberetning af tilsvarende timer, således at Danmarks Statistik – når lønstatistikken produceres og offentliggøres – kan udtrykke fortjenesten i forhold til et antal timer som gør lønsammenligninger mulige<sup>5</sup>.

I nedenstående tabel 3.1 er konstrueret et eksempel på to lønmodtagere A og B, som de kunne optræde i lønstatistikregisteret.

**Tabel 3.1 Fortjeneste pr. præsteret og betalt time for lønmodtager A (fastlønnen) og B (timelønnen) uden pension, genetillæg, uregelmæssige betalinger og personalegoder**

	Lønmodtager						
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
<b>Fortjeneste</b>	<b>384 800</b>	<b>384 800</b>	<b>377 400</b>	<b>384 800</b>	<b>424 800</b>	<b>377 400</b>	<b>297 840</b>
<b>Timer</b>							
Betalte timer	1924,0	1924,0	1924,0	1924,0	2024,0	1887,0	1489,2
Fraværstimer	0,0	194,0	37,0	0,0	0,0	0,0	1036,0
Ferietimer	185,0	185,0	185,0	199,8	185,0	185,0	133,2
Søgnehelligdagstimer	59,2	59,2	59,2	59,2	59,2	59,2	0,0
Fravær uden betaling	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	37,0	434,8
Præsteret timer	1679,8	1485,8	1642,8	1665,0	1779,8	1642,8	320,0
<i>heraf overtimer</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
<b>Fortjeneste pr. præsteret time</b>	<b>229,07</b>	<b>258,99</b>	<b>229,73</b>	<b>231,11</b>	<b>238,68</b>	<b>229,73</b>	<b>930,75</b>
<b>Fortjeneste pr. betalt time</b>	<b>200,00</b>	<b>200,00</b>	<b>196,15</b>	<b>200,00</b>	<b>209,88</b>	<b>200,00</b>	<b>200,00</b>
	B1	B1 ny	B2				B7
<b>Fortjeneste i kr.</b>	<b>384 800</b>	<b>384 800</b>	<b>376 185</b>				<b>206 819</b>
<b>Timer</b>							
Betalte timer	1679,8	1924,0	1924,0				1489,2
Fraværstimer	0,0	0,0	194,0				1036,0
Ferietimer	0,0	185,0	185,0				133,2
Søgnehelligdagstimer	0,0	59,2	59,2				0,0
Fravær uden betaling	0,0	0,0	0,0				434,8
Præsteret timer	1679,8	1679,8	1485,8				320,0
<i>heraf overtimer</i>	0,0	0,0	0,0				0,0
<b>Fortjeneste pr. præsteret time</b>	<b>229,07</b>	<b>229,07</b>	<b>253,19</b>				<b>646,31</b>
<b>Fortjeneste pr. betalt time</b>	<b>229,07</b>	<b>200,00</b>	<b>195,52</b>				<b>138,88</b>

### Lønmodtager A er fastlønnen og ansat hele året

Lønmodtager A er fuldtidsansat – i dette tilfælde 37 timer om ugen – i hele perioden, dvs. fra 1/1 2007 til 31/12 2007. Personen er desuden fastlønnen og har en månedsløn på 32.067 kr. – svarende til en samlet fortjeneste på 384.800 kr. om året. For overskuelighedens skyld antages det, at personen i 2007 hverken har pension, genetillæg, uregelmæssige betalinger eller personalegoder.

<sup>5</sup> Beskrivelse og gennemgang af de indberettede timeoplysninger følger senere.

A1: *Fastlønnen uden fravær* Der er på ét år 52 uger á 37 timer, hvorfor personen i perioden er blevet betalt for 1924 timer. Der var i 2007 8 søgnehellidage som personen er blevet betalt for, hvilket ligeledes er gældende for de 5 ugers ferie som personen har optjent<sup>6</sup>. 8 søgnehellidage svarer til 59,2 timer mens 5 ugers ferie svarer til 185 timer. Personen har ikke været fraværende pga. sygdom, barns sygdom, særlige feriedage eller andet. Personen har desuden ikke haft nogen betalte overtimer. Forskellen i antallet af præsterede timer og antallet af betalte timer, er derfor de betalte ferie- og søgnehellidagstimer, som lønmodtageren har afholdt i løbet af året. Da personen har haft flere betalte timer end præsterede timer, så er fortjenesten pr. betalt time derfor også mindre end fortjenesten pr. præsteret time.

A2: *Fastlønnen med fravær* I eksempel A2 antages det, at lønmodtager A nu har 194 fraværstimer. Da personen har fuld løn under fravær, så er fortjenesten den samme som i eksempel 1. Da timerne stadig er betalt af arbejdsgiveren, så er også de betalte timer uændrede. Der er udelukkende sket det, at antallet af præsterede timer er faldet med antallet af fraværstimer, nemlig 194. Konsekvensen er, at fortjenesten pr. præsteret time er steget fra 229,07 kr. til 258,99 kr., mens fortjenesten pr. betalt time er uændret på 200 kr.

A3: *Fastlønnen der bruger feriefriidage* Det har hidtil ligget implicit i eksemplets forudsætninger, at alle de optjente særlige feriedage, er blevet omsat til penge. Salg af feriefriidage indgår som en del af fortjenesten under uregelmæssige betalinger. Lad os antage, at vores lønmodtager i stedet havde valgt, at afholde de 5 feriefriidage, som det her antages at hun har optjent ret til. I sammenligning med udgangspunktet i eksempel 1, så får lønmodtageren nu mindre i løn, hvilket forplanter sig i en lavere fortjeneste. Som nævnt indgår afholdte feriefriidage ikke under ferie men under fravær. Det betyder at fraværstimerne er på 37 timer. Konsekvensen heraf er, at fortjenesten pr. præsteret time er uændret i forhold til eksempel A1, mens fortjenesten pr. betalt time nu er faldet til 196,15 kr.<sup>7</sup>

A4: *Fastlønnen der får to ekstra feriedage* I eksempel A4 er det antaget at lønmodtageren får tildelt to ekstra feriedage. Den årlige fortjeneste forbliver uforandret sammenlignet med eksempel A1. Da de ekstra feriedage er betalt på samme måde som andre feriedage, så er antallet af betalte timer uforandret. Lønmodtageren præsterer til gengæld 14,8 timer færre end tidligere, hvorfor fortjenesten pr. præsteret time er steget, mens fortjenesten pr. betalt time er uforandret.

A5: *Fastlønnen med overarbejde* Det antages nu at vores lønmodtager i 2007 havde 100 overarbejdstimer som blev betalt med 400 kr. pr. time. Den årlige fortjeneste stiger dermed fra 384.800 kr. i eksempel A1 til 424.800 kr. De præsterede såvel som de betalte timer stiger som følge af overarbejdet, og da overarbejdet ligeledes er betalt med en højere tarif end de normale eller aftalte timer, så stiger fortjenesten pr. præsteret og pr. betalt time også.

A6: *Fastlønnen køber en uges ferie* Det antages, at lønmodtageren afholder én uges ferie uden løn, således at lønmodtageren nu har 37 timers fravær uden betaling. I sammenligning med eksempel A1, så falder fortjenesten på årsbasis. Samtidig falder både de præsterede og de betalte timer med 37 timer. Fortjenesten pr. præsteret og pr. betalt time er derfor uforandret af ferieafholdelse uden løn.

A7: *Fastlønnen på barsel* Det antages nu, at personen går på barsel 1. marts 2007. De første 28 uger af barselsorloven betales i første omgang fra arbejdsgiver til lønmodtager. Efter 28 uger går personen på dagpenge som betales fra kommunen til lønmodtageren. I

<sup>6</sup> Når Danmarks Statistik laver lønstatistik antages det, at den optjente ferie er lig den afholdte ferie.

<sup>7</sup> At fortjenesten pr. præsteret time ikke er fuldstændig identisk med eksempel A1 skyldes, at det, der ved en konvertering fra løn til fritid trækkes fra i det udbetalte beløb, er divideret med betalte timer og ikke med præsterede timer



afrundede tal betyder det, at personen har arbejdet 320 timer de første to måneder af året, været fraværende 1036 timer med fuld betaling, har afholdt 18 dages ferie, dvs. 133 timer, og til slut haft 434,8 timer der ikke er betalt af arbejdsgiver. Antallet af betalte timer er således  $1924 - 434,8 = 1489,2$ . Fortjenesten på årsbasis er derfor også faldet markant, pga. færre betalte timer. Barselsfraværet betyder at der er færre præsterede timer og konsekvensen er, at forskellen mellem fortjenesten pr. præsteret og pr. betalt time er meget stor. Fortjenesten pr. præsteret time er nu på 930,75 kr. mens fortjenesten pr. betalt time fortsat er på 200 kr., og dermed uændret i forhold til eksempel A1, da alle de fraværstimer der er betalt, er betalt med fuld løn.

*Refusioner og dagpenge er ikke en del af lønstatistikken*

Det skal hertil igen pointeres at den refusion som arbejdsgiveren eventuelt måtte modtage fra offentlige myndigheder, ikke optræder i lønstatistikken, hvorfor fortjenesten pr. time ikke berøres heraf. Det samme er tilfælde, hvad angår de dagpenge som lønmodtageren eventuelt måtte modtage fra offentlige myndigheder, i de 434,8 timer, hvor hun ikke får betaling fra arbejdsgiveren. Disse timer er ikke betalt af arbejdsgiveren, hvorfor hverken timer eller betaling er med i statistikken.

### **Lønmodtager B er timelønnet og ansat hele året**

Lad os forestille os en anden lønmodtager B. Personen er ansat i den private sektor og har på årsbasis samme fortjeneste som lønmodtager A. Forskellen mellem de to ligger i aflønningsformen. Hvor lønmodtager A er fastlønnet, så er lønmodtager B timelønnet.

I lønstatistisk forstand bliver ferietimer og søgnehelligdagstimer for timelønnede ikke betalt fra arbejdsgiver til lønmodtager. Når lønmodtager holder ferie og søgnehelligdage, så udbetales pengene fra feriekonto. Det betyder således, at timelønnede med en normal ugentlig arbejdstid på 37 timer kun får betalt 1679,8 timer i forhold til de fastlønnedes 1924 timer.

*B1: Fastlønnet versus timelønnet*

Som udgangspunkt er lønmodtager B hverken fraværende pga. sygdom eller andet og har heller ikke overarbejdstimer. Personen præsterer derfor ligeså mange timer som hun får betalt.

Lønmodtager B har således præsteret samme antal timer som lønmodtager A i eksempel A1 og har samme årlige fortjeneste. Men pga. præmissen om at ferien for fastlønnede er betalt af arbejdsgiveren, mens den ikke er betalt for timelønnede, så har lønmodtager A flere betalte timer end lønmodtager B, hvorfor fortjenesten pr. betalt time i eksempel A1 er lavere end for lønmodtager B i eksempel B1. Fortjenesten pr. præsteret time derimod, er den samme for de to.

Det er som udgangspunkt derfor kun muligt at sammenligne de to lønmodtagergrupper på baggrund af fortjenesten pr. præsteret time og ikke på baggrund af betalt tid.

*B1 – ny: Ferie- og sh timer beregnet for timelønnet*

At en sådan forskel mellem to ”identiske” personer, opstår som en konsekvens af en udbetalingsteknisk forskellighed mellem de to, kan siges at være en ikke hensigtsmæssig omstændighed vedr. lønstatistikken. Teoretisk set, så kan der korrigeres for denne ”uhensigtsmæssighed” ved at omregne de indberettede feriepengebetalinger, til et antal ferie- og søgnehelligdage, og efterfølgende indregne dem i de betalte timer.

Dette er gjort i eksempel B1 – ny: Når lønmodtager B arbejder 37 timer om ugen i de uger hun er på arbejde, så præsterer hun 1679,8 timer på ét år, under forudsætning af, at der afholdes 5 ugers ferie og 8 søgnehelligdage. Hvis det samtidig antages, at ferie- og søgnehelligdage er betalt fra arbejdsgiveren, så har lønmodtageren 1924 betalte timer på et år. Fortjenesten pr. præsteret time og

fortjenesten pr. betalt time er nu fuldstændig identisk med tilsvarende lønbegreber for vores fastlønnede lønmodtager A i eksempel A1. Det betyder, at de to lønmodtagere kan sammenlignes både ved fortjenesten pr. præsteret og pr. betalt time.

Forudsætningen om, at ferie- og søgnehelligdagstimerne er betalt for de timelønnede, vil i de efterfølgende eksempler være gældende. Ovenstående beregning af ferie- og søgnehelligdagstimer for timelønnede, vil således ligge til grund for udregningen af de betalte timer for disse lønmodtagere.

*B2: Timelønnet med sygdom* Det antages nu, tilsvarende eksempel A2, at vores lønmodtager B har 194 fraværstimer på grund af sygdom. Betalingen hertil kan divergere meget fra arbejdsgiver til arbejdsgiver. Nogle lønmodtagere har fuld løn i hele eller dele af perioden og andre kun delvis betaling. Når Danmarks Statistik modtager indberetningerne fra virksomhederne, får vi oplyst hvor meget en timelønnet har været fraværende i indeværende periode og hvor meget der samlet er betalt fra arbejdsgiveren til lønmodtageren. Vi er med andre ord ikke i stand til at skelne mellem, hvor mange timer der eventuelt er betalt med fuld sats, og hvor mange som ikke er.

I dette tilfælde antager vi, at vores lønmodtager i fraværperioden, i gennemsnit har modtaget 80 procent af den fulde betaling. For fortjenesten betyder det, at den samlede fortjeneste er faldet med 7.760 kr. i forhold til B1-ny. Antallet af præsterede timer er faldet, hvilket betyder at fortjenesten pr. præsteret time er steget sammenlignet med eksempel B1-ny. Antallet af betalte timer derimod er ikke faldet, fordi alle fraværstimerne er betalt. Til gengæld så er fraværstimerne betalt med en lavere sats end normalt, hvorfor fortjenesten pr. betalt time er faldet.

At fortjenesten pr. betalt time er uafhængig af fraværet – som anført tidligere – er således kun gældende i det omfang, at fraværet er betalt efter ”normal” sats. Lønmodtager A og B i eksemplerne A2 og B2 er umiddelbart sammenlignelige lønmodtagere. De har samme antal betalte timer og samme antal præsterede timer, men både fortjenesten pr. præsteret time og fortjenesten pr. betalt time, er mindre for lønmodtager B end for lønmodtager A, fordi Lønmodtager B ikke har fuld løn i de 194 timer, som hun er syg. De mindre fraværstimer smitter også af på ferie- og søgnehelligdagsbetalingerne, som falder, da de betales som en procentdel af den ferieberettigende løn.

*B7: Timelønnet på barsel* Det samme sker når timelønnede holder barsel. Det antages – tilsvarende eksempel A7 – at lønmodtager B går på barsel 1. marts 2007. De første 28 uger af barselsorloven antages betalt af arbejdsgiveren, med en sats svarende til det der står i overenskomsten, i dette tilfælde antages det at være 60 procent af den normale løn. Efter 28 uger går personen på dagpenge som betales fra kommunen til lønmodtageren. I afrundede tal betyder det, at personen tilsvarende lønmodtager A i eksempel A7, har arbejdet 320 timer de første to måneder af året, været fraværende 1036 timer med 60 procent af den normale timebetaling, har optjent 18 feriedage, dvs. 133 timer og til slut haft 434,8 timer, der ikke er betalt af arbejdsgiver. Antallet af betalte timer er i lighed med lønmodtager A i samme situation  $1924 - 434,8 = 1489,2$ . Fortjenesten på årsbasis er dog faldet betydelig mere end for lønmodtager A i eksempel A7, da lønmodtager A havde fuld løn under fraværet mens lønmodtager B kun har 60 procent betaling i fraværperioden.

Fortjenesten pr. præsteret time har ændret sig med antallet af præsterede timer. Hvad angår fortjenesten pr. betalt time, så har den tilsvarende ændret sig og er markant lavere end eksempel B1-ny (og A7). Tilsvarende eksempel B2 kan det konkluderes, at fortjenesten pr. betalt time kun er uafhængig af fraværet i det omfang, at fraværet betales med samme sats som normalt.

*Bemærkning vedr. ferie- og søgnehelligdage for timelønnede*

Af hensyn til sammenligneligheden af fortjenesten pr. betalt time mellem fast- og timelønnede, blev ovenfor beregnet et antal betalte ferie- og søgnehelligdage for de timelønnede. Det skal understreges, at ferie- og søgnehelligdagstimerne for lønmodtagere på timeløn, er beregnede størrelser. Hvor meget der optjenes i de timer hvor den timelønnede er fraværende er ikke helt entydig, hvorfor sammenligningen af fortjenesten pr. betalt time, mellem fastlønnede og timelønnede, skal tages med forbehold for usikkerhed i beregningsmetoden<sup>8</sup>.

### **Fastlønnede i den private sektor**

Tilsvarende eksempler som ovenfor kunne laves for en lønmodtager på fast løn i den private sektor. Da fravær under sygdom, på samme måde som det normalt forholder sig i den offentlige sektor, betales med fuld løn fra arbejdsgiver til lønmodtager, så vil fortjenesten pr. betalt time bevæge sig på samme måde som for lønmodtager A i eksemplerne A1 til A6.

*Problemer med fastlønnede i den private sektor*

Til gengæld så rammer man samme problematik, som for de timelønnede når den fastlønnede går på barsel. Barsel for fastlønnede i den private sektor betales ikke altid med fuld løn. Dvs. at eksempel B7 også kunne være gældende for fastlønnede i den private sektor, hvor fortjenesten pr. betalt time er lavere end 200 kr. I tilfælde, hvor fastlønnede kun får fraværet delvist betalt, vil beregningen af fortjenesten pr. betalt time være behæftet med usikkerhed, da fravær med delvis betaling for fastlønnede indberettes sammen med barselsfravær uden betaling<sup>9</sup>. Det er ikke muligt at separere de to typer af fravær.

*Forskelle på lønbegreberne...*

Hvis en lønmodtager har været fraværende og der til fraværet har været knyttet en betaling fra arbejdsgiveren, så vil fortjenesten pr. præsteret time til hver en tid stige.

Da ansatte i de offentlige sektorer normalt har fuld løn under fravær, er fortjenesten pr. betalt time for disse ansatte, upåvirket af fraværets omfang. Nogle ansatte i den private sektor derimod har ikke fuld løn under fravær. Det gælder primært timelønnede, men til en vis grad også fastlønnede. I sådanne tilfælde vil fortjenesten pr. betalt time falde når fraværet stiger.

*....og ligheder*

Derimod er begge begreber upåvirket af antallet af afholdte feriedage uden betaling, og begge begreber er tilsvarende påvirket af overtimer.

### **3.2.1 Præsterede, betalte eller aftalte timer?**

Fortjenesten sat i forhold til præsterede timer, er hovedlønbegrebet i Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik.

*Fortjeneste pr. præsteret time er brugbar...*

Lønbegrebet er anvendeligt til mange formål. Når fortjenesten sættes i relation til præsterede timer, så fortæller det arbejdsgiveren den gennemsnitlige lønudgift pr. time, og tilsvarende for lønmodtageren fortæller den, hvad hans/hendes indtjening er for hver time, han/hun udfører arbejdet. Én af dette lønbegrebs fordele er, at det i sammenligning af fortjenesten på tværs af arbejdsfunktioner tager højde for de underliggende løn- og ansættelsesvilkår, som indberettes til lønstatistikken. Eksempelvis vil en ekstra fridag udløse en højere fortjeneste pr. præsteret time, mens fortjenesten pr. betalt time vil forblive uændret, da den er uafhængig af fravær, som betales med fuld sats.

<sup>8</sup> Timelønnede optjener sygeferiegodtgørelse og ikke feriegodtgørelse i den periode hvor de får sygedagpenge fra arbejdsgiver. Hvor mange procent sygeferiegodtgørelsen udgør af lønnen vides ikke.

<sup>9</sup> Se i øvrigt afsnit 3.7.2

*...primært til omkostningsanalyser* Mens fortjenesten pr. præsteret time er egnet til analyser af lønomkostninger og lønmodtagernes kompensation fra arbejdsgiveren for sit bidrag til produktionen, så er den mindre egnet til at vise, hvilken indtjening en person opnår som følge af sin ansættelse som lønmodtager<sup>10</sup>.

*Der er brug for et supplerende begreb* Til belysning heraf er der behov for et begreb, som sætter den opnåede løn i forhold til et bredere tidsbegreb end de præsterede timer. Eksemplificeret ved både eksempel A2 og A7, så vil fravær som følge af – ikke blot en ekstra fridag – men også af sygdom eller barsel, reducere antallet af præsterede timer, hvorved fortjenesten pr. præsteret time forøges. Lønmodtagerens samlede indtjening forøges derimod ikke som resultat af sygefraværet.

*Fortjeneste pr. betalt time er ét alternativ* Når fortjenesten sættes i forhold til betalte timer, så fås netop et begreb som udtrykker hvor meget lønmodtageren modtager i forbindelse med sit ansættelsesforhold hos arbejdsgiver. Af eksemplerne A2, A6 og A7 så vi, at når lønmodtageren er fraværende, ændres fortjenesten pr. betalt time ikke. Kun i tilfælde hvor betalingen i fraværperioderne er mindre end når der arbejdes – som i eksemplerne B2 og B7 – ændres også fortjenesten pr. betalt time i nedadgående retning.

*Problemer med fortjenesten pr. betalt time* Der er som eksemplerne også viste, overordnet to problemer med fortjenesten pr. betalt time, hvis man ønsker et lønbegreb, som ikke påvirkes af arbejdets omfang. For det første er fortjenesten pr. betalt time, som det blev vist i eksempel A5, afhængig af antallet af betalte overarbejdstimer, der betales med en højere sats. For det andet er fortjenesten pr. betalt time, som vist i eksempel B2 og B7, kun uafhængig af fraværet i det omfang, at lønmodtageren får fuld løn under fravær.

*"Standardberegnet timefortjeneste" er et andet alternativ* Hvis man ønsker et lønbegreb, som stort set ikke påvirkes af forskelle i overarbejde og fravær, kan fortjenesten pr. betalt time således ikke anvendes. Det er dog muligt at opstille et sådant lønbegreb. I det følgende beskrives et sådant lønbegreb, der er kaldt standardberegnet timefortjeneste. Dette lønbegreb angiver tilnærmelsesvis den løn, som "aftales" med arbejdsgiveren, eller den løn som lønmodtageren får for hver "normal" time han/hun arbejder.

### 3.3 Standardfortjeneste og standardberegnet timefortjeneste

Formålet med at standardisere er, at sortere den løn fra som ikke er optjent i en "normal" betalt time, og efterfølgende sætte lønnen i forhold til de timer hvori den er optjent.

*Standardfortjeneste* Som netop beskrevet bliver ikke alle lønmodtagere betalt med en normal sats under hverken fravær eller overtid. Hvis betalingerne fra overtid og fravær fratrækkes fortjenesten fås det, som vi har valgt at kalde standardfortjeneste. Standardfortjenesten kan således defineres som,

$$\text{standardfortjeneste} = \text{fortjeneste} - \text{fraværsmønstre} - \text{overtimebetalinger}$$

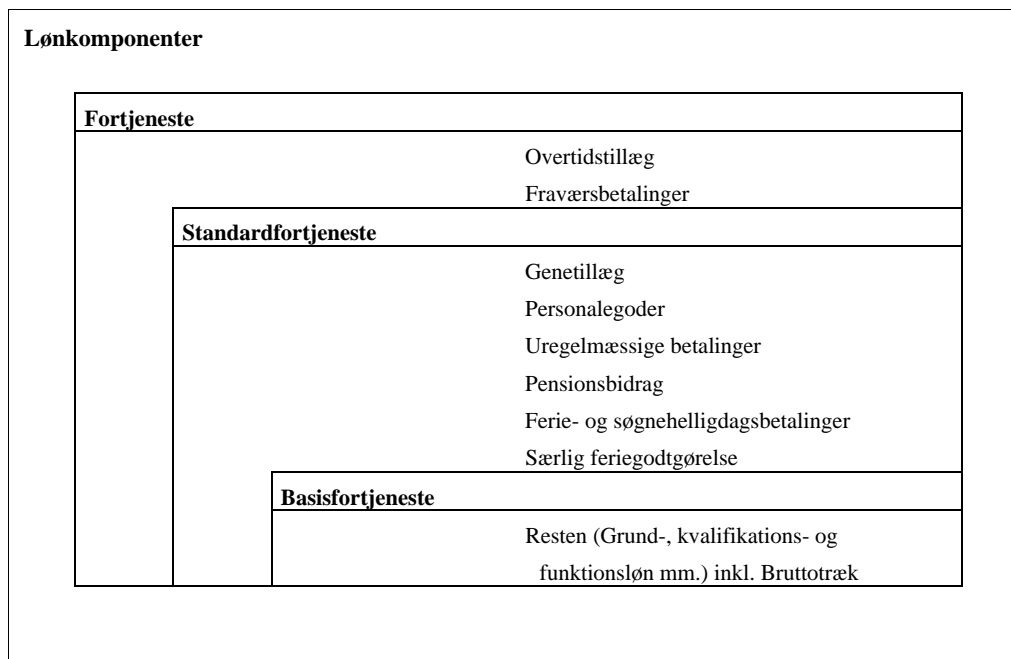
<sup>10</sup> Det skal pointeres, at som redskab til at belyse hele omkostningsniveauet mangler den del af statistikken over de samlede arbejdsomkostninger, som kaldes øvrige arbejdsomkostninger. I eksempel A7, hvor omkostningen pr. time for arbejdsgiveren er meget høj, mangler de refusioner som arbejdsgiveren får fra offentlige myndigheder, som er med til at nedbringe omkostningerne. Sådanne refusioner indgår i statistikken over de samlede arbejdsomkostninger, hvorfor de samlede arbejdsomkostninger for lønmodtager A i eksempel A7, vil være mindre end fortjenesten pr. præsteret time.

Standardberegnete  
timefortjeneste

For at komme frem til den standardberegnete timefortjeneste skal standardfortjenesten sættes i forhold til de timer hvori den er optjent. Nogle dele af fortjenesten optjenes udelukkende i de timer hvor lønmodtageren er på arbejde, andre lønkomponenter optjenes også under fravær, og andre optjenes også i forbindelse med overarbejde. I modsætning til fortjeneste pr. præsteret og betalt time, kan man ikke, i opgørelsen af den standardberegnete timefortjeneste, nøjes med at anvende ét antal timer.

### 3.3.1 Lønkomponenterne

Vi kan på baggrund af ovenstående skematisere lønkomponenterne – og forholdet til henholdsvis fortjenesten og standardfortjenesten – som det ser ud i statistikken.



Som skemaet viser, så indgår alle lønstatistikens lønkomponenter i fortjenesten, mens fraværsbetalingerne og overtimebetalingerne ikke indgår i standardfortjenesten.

Da alle de lønkomponenter som indgår i de respektive fortjenestebegreber skal medtages i beregningen af lønbegreberne, så skal alle de tillæg og goder, som lønmodtageren eventuelt modtager fra arbejdsgiveren – og som er anført i skemaet – indarbejdes i både fortjenesten og standardfortjenesten.

Fortjenesten pr. præsteret timer og fortjenesten pr. betalt time findes, som i tidligere eksempler, ved at dividere fortjenesten med henholdsvis præsterede og betalte timer. Den standardberegnete timefortjeneste er derimod lidt mere kompleks da nævneren, som omtalt, ikke kan defineres entydigt. Den afhænger af, hvilken lønkomponent der er tale om.

#### Standardisering

Alle lønkomponenter bortset fra fraværsbetalinger og overtimebetalinger indgår i standardfortjenesten. Ved opgørelsen af den standardberegnete timefortjeneste skal de enkelte lønkomponenter standardiseres, hvilket gøres ved at dividere lønkomponenten med et antal timer. Hvordan de enkelte lønkomponenter skal standardiseres afhænger som nævnt af, hvordan størrelsen af den enkelte lønkomponent hænger sammen med de forskelligartede typer af timer.

<i>Basisfortjenesten</i>	Basisfortjenesten er standardfortjenesten fratrukket lønkomponenterne genetillæg, personalegoder, pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger, særlig feriegodtgørelse og ferie- og søgnehelligdage. Basisfortjenesten optjenes således i alle de timer som betales med normalsats, dvs. alle de betalte timer undtagen fraværstimerne og overtimerne. Basisfortjenesten divideres derfor med disse timer, for at få denne komponents bidrag til den standardberegnete timefortjeneste.
<b>Ferie- og søgnehelligdagsbetaling</b>	Feriebetalinger og søgnehelligdagsbetalinger opgøres på forskellig måde for fastlønnede og for timelønnede. Fastlønnede får løn på søgnehelligdage og under ferie og derudover får de udbetalt en særlig feriegodtgørelse. Timelønnede får indbetalt et beløb til en feriekonto. Lønmodtageren med timeløn får ferie- og søgnehelligdagsindbetaling, der er højere end, hvad der svarer til den normale timesats.  Ved indregning af ferie- og søgnehelligdagsbetalinger i den standardberegnete timefortjeneste skelnes mellem løn under ferie- og søgnehelligdage og særlig feriegodtgørelse for fastlønnede. For timelønnede skal denne skelnen også foretages. Det er derfor nødvendigt at foretage en fiktiv (beregnet) opdeling af de timelønnedes ferie- og søgnehelligdagsbetaling i to dele: <b>del 1</b> der svarer til den almindelige løn under ferie og <b>del 2</b> , der svarer til den særlige feriegodtgørelse.
<i>Løn under ferie- og søgnehelligdage (og del 1 for timelønnede)</i>	Når betalingen under ferie- og søgnehelligdage for fastlønnede og del 1 af ferie- og søgnehelligdagsbetalingerne for timelønnede indregnes som en del af standardfortjenesten, betragtes de timer – hvori beløbet er optjent – indirekte som timer betalt med en normal sats. De bliver derfor også behandlet som normaltimer, forstået på den måde, at når de standardiseres, er det på baggrund af alle de timer hvori standardfortjenesten er betalt. På samme måde som med basisfortjenesten er disse timer de betalte timer fratrukket fraværstimer og betalte overtimer.
<i>Den særlige feriegodtgørelse (og del 2 for timelønnede)</i>	Når den særlige feriegodtgørelse for de fastlønnede – og modstykket hertil, del 2 af ferie- og søgnehelligdagstimerne for de timelønnede – skal indregnes i den standardberegnete timefortjeneste, skal disse beløb standardiseres med de timer, hvori beløbene optjenes. For fastlønnede optjenes særlig feriegodtgørelse i de betalte timer ekskl. overtimer, mens timelønnede i den private sektor optjener feriebetalinger og søgnehelligdagsbetalinger i alle de betalte timer. Det er således disse timer, der anvendes ved standardiseringen.
<i>Personalegoder og uregelmæssige betalinger</i>	Hvad angår både personalegoderne og de uregelmæssige betalinger, så er de formentlig upåvirket af antallet af både fraværstimer og overtimer, hvorfor de to lønkomponenter bør standardiseres efter de betalte timer fratrukket overtimerne. Dvs. at de årlige personalegoder og uregelmæssige betalinger divideres med de betalte timer fratrukket overtimer, for at få disse komponents bidrag til den standardberegnete timefortjeneste.
<i>Genetillæg</i>	Genetillægget betales som oftest af alle de betalte timer inkl. overtimerne. Derfor divideres genetillægget med alle de betalte timer, for at opnå denne lønkomponents bidrag til den standardberegnete timefortjeneste.
<i>Pensionsbidrag</i>	Pensionsbidraget udgør en andel af den samlede løn; for ansatte i stat, regioner og kommuner, dog som hovedregel ekskl. overtidsbetaling. For at indgå i den standardberegnete timefortjeneste skal pensionsbidraget standardiseres i forhold til de timer, hvori der optjenes pensionsbidrag. I den private sektor er det således alle de betalte timer, mens det i den offentlige sektor er de betalte timer ekskl. overtimer.

### 3.3.2 Udvidelse af tabel 3.1

Det antages nu, at både lønmodtager A og lønmodtager B i 2007 får udbetalt en bonus på 10.000 kr., har personalegoder til en værdi af i alt 1.000 kr., har genetillæg på 4.000 og får et pensionsbidrag på 15 procent af den pensionsgivende løn. Derudover, så får vores lønmodtager med fast løn en særlig feriegodtgørelse. Lønmodtageren med timeløn får ferie- og søgnehelligdagsindbetaling, der er højere end, hvad der svarer til den normale timesats.

I tabel 3.1 bestod fortjenesten af henholdsvis basisfortjenesten og ferie- og søgnehelligdagsbetalinger. De to lønkomponenter er nu eksplicit angivet i tabel 3.2 nedenfor<sup>11</sup>. Tabellen er desuden suppleret med beløbene for uregelmæssige betalinger, personalegoder, genetillæg og pensionsbidrag. Der er ligeledes tilføjet et beløb for særlig feriegodtgørelse for fastlønnede og modstykket hertil for timelønnede, som er den ovenfor nævnte del 2 af ferie- og søgnehelligdagsbetalingerne. I eksemplerne er det antaget at dette beløb svarer til 1,5 pct. af den samlede fortjeneste ekskl. ferie- og søgnehelligdagsbetaling, pensionsbidrag og fastlønnedes overtidsbetaling. For overskuelighedens skyld er dette beløb – også for de timelønnede – opført under ”særlig feriegodtgørelse”, selv om beløbet for timelønnede i lønstatistikken indgår som en del af den samlede feriebetaling.

Tabellen er ligeledes udvidet med standardfortjenesten og den standardberegnete timefortjeneste.

---

<sup>11</sup> Ferie- og søgnehelligdagsbetalingerne antages at være upåvirket af personalegoder, pensionsbidrag, genetillæg, uregelmæssige betalinger og særlig feriegodtgørelse.

**Tabel 3.2 Fortjeneste pr. præsteret og betalt time samt standardberegnet timefortjeneste for lønmodtager A (fastlønnen) og B (timelønnen) med pension, genetillæg, uregelmæssige betalinger, personalegoder og den særlige feriegodtgørelse.**

	Lønmodtager							
	A1	A2	A5	A6	A7	B1-ny	B2	B7
<b>Fortjeneste</b>	<b>464 324</b>	<b>464 324</b>	<b>510 324</b>	<b>455 686</b>	<b>363 203</b>	<b>464 324</b>	<b>453 968</b>	<b>257 099</b>
Heraf								
Overtidsbetaling	0	0	40 000	0	0	0	0	0
Fraværsbetalinger	0	38 800	0	0	207 200	0	31 040	124 320
<b>Standardfortjeneste</b>	<b>464 324</b>	<b>425 524</b>	<b>470 324</b>	<b>455 686</b>	<b>156 003</b>	<b>464 324</b>	<b>422 928</b>	<b>132 779</b>
Heraf								
Feriebetalinger	37 000	37 000	37 000	37 000	26 640	37 000	36 145	18 499
Søgnehelligdagsbetalinger	11 840	11 840	11 840	11 840	0	11 840	11 566	0
Særlig feriegodtgørelse <sup>12</sup>	5 264	5 264	5 264	5 153	4 293	5 264	5 148	3 050
Genebetalinger	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000
Personalegoder	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000
Uregelmæssige bet.(ikke pens. giv.)	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
Pensionsbidrag	59 260	59 260	65 260	58 133	46 070	59 260	57 909	32 230
<b>Basisfortjeneste</b>								
Bla. grund- kval.- og funktionsløn.	<b>335 960</b>	<b>297 160</b>	<b>335 960</b>	<b>328 560</b>	<b>64 000</b>	<b>335 960</b>	<b>297 160</b>	<b>64 000</b>
<b>Timer</b>								
Betalte timer	1924,0	1924,0	2024,0	1887,0	1489,2	1924,0	1924,0	1489,2
Heraf								
Fraværstimer	0,0	194,0	0,0	0,0	1036,0	0,0	194,0	1036,0
Feretimer	185,0	185,0	185,0	185,0	133,2	185,0	185,0	133,2
Søgnehelligdagstimer	59,2	59,2	59,2	59,2	0,0	59,2	59,2	0,0
Fravær uden betaling	0,0	0,0	0,0	37,0	434,8	0,0	0,0	434,8
Overtimer	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Præsterede timer	1679,8	1485,8	1779,8	1642,8	320,0	1679,8	1485,8	320,0
<b>Fortjeneste pr. præsteret time</b>	<b>276,42</b>	<b>312,51</b>	<b>286,73</b>	<b>277,38</b>	<b>1135,01</b>	<b>276,42</b>	<b>305,54</b>	<b>803,44</b>
<b>Fortjeneste pr. betalt time</b>	<b>241,33</b>	<b>241,33</b>	<b>252,14</b>	<b>241,49</b>	<b>243,89</b>	<b>241,33</b>	<b>235,95</b>	<b>172,64</b>
<b>Standardberegnet timefortjeneste</b>	<b>241,33</b>	<b>241,33</b>	<b>242,54</b>	<b>241,49</b>	<b>243,89</b>	<b>241,33</b>	<b>240,22</b>	<b>220,48</b>

<sup>12</sup> Den særlige feriegodtgørelse er, som nævnt, for de timelønnede et beregnet beløb.



*Eksempel A1* I eksempel A1 ses at lønmodtager A's fortjeneste, sammenlignet med A1 i tabel 3.1 – er steget fra 384 800 kr. til nu 464 324 kr., som resultat af den ekstra løn som hun har tilegnet sig, i form af personalegoder, genetillæg, uregelmæssige betalinger og ikke mindst pensionsbidrag. Da lønmodtager A i dette eksempel hverken har været fraværende eller har haft overtimer, er fortjenesten og standardfortjenesten ens. Det betyder også, at alle lønkomponenterne standardiseres med de betalte timer, således at hele standardfortjenesten divideres med de betalte timer, for at beregne den standardberegnete timefortjeneste. Standardfortjenesten divideret med de betalte timer resulterer i en standardberegnet timefortjeneste som er identisk med fortjenesten pr. betalt time på 241,33 kr.

*Eksempel A2* I eksempel A2 havde lønmodtager A 194 fraværstimer. Da fraværet trækkes ud af fortjenesten for at komme frem til standardfortjenesten, så falder denne i forhold til A1. Når den standardberegnete timefortjeneste alligevel stadig er lig fortjenesten pr. betalt time, så skyldes det, at fraværet for lønmodtager A er betalt med fuld løn.

Hvis vi starter med at betragte lønkomponenterne personalegoder, genetillæg, uregelmæssige betalinger, pensionsbidrag og den særlige feriegodtgørelse, så ses det af tabellen, at de alle antages at udgøre det samme beløb som i eksempel A1. Da de alle samtidig bliver standardiseret med de betalte timer, bidrage de hver især med samme beløb til den standardberegnete timefortjeneste, som til fortjenesten pr. betalt time. Der tilbagestår således basisfortjenesten og ferie- og søgnehellidagsbetalinger. Som beskrevet ovenfor skal de to komponenter standardiseres med de betalte timer fratrukket fraværstimer og overtimer. De 194 fraværstimer er altså ikke en del af timerne til standardisering af basisfortjenesten og ferie- og søgnehellidagsbetalingerne. Men da fraværsbetalingerne ligeledes trækkes ud af fortjenesten, for at nå frem til standardfortjenesten, bliver basisfortjenesten tilsvarende mindre. Da lønmodtager A får fuld løn under fravær, bliver resultatet altså, at den standardberegnete timefortjeneste stadig er identisk med fortjenesten pr. betalt time.

*Eksempel A5* I eksempel A5 havde vores lønmodtager ikke noget fravær, til gengæld havde hun 100 overarbejdstimer, som blev betalt med en sats på 400 kr. pr. time. Den samlede overtidsbetaling er på 40.000 kr., hvilket får fortjenesten til at stige med 40.000 kr., men da overtidsbetalingen skal trækkes ud af fortjenesten, for at nå frem til standardfortjenesten, så forbliver standardfortjenesten den samme som i eksempel A1.

Da overtimebetalingerne trækkes ud af fortjenesten og overtimerne ligeledes trækkes ud af de timer, som de respektive lønkomponenter standardiseres med, bør den standardberegnete timefortjeneste ikke ændres med omfanget af overarbejde. Når den alligevel stiger med 1,21 kr. fra eksempel A1 (svarende til 0,5 procent), skyldes det, at det her er antaget, at lønmodtager A får pensionsbidrag af sin overtidsbetaling, som er højere end normalsatsen. Det er ikke muligt at korrigere for dette.

Som det blev vist tidligere, og som det også fremgår af tabel 3.2, så er fortjenesten pr. betalt time ikke uafhængig af overarbejde. I dette tilfælde stiger fortjenesten pr. betalt time, fra 241,33 kr. til 252,14 kr. når lønmodtager A har 100 timers overarbejde på ét år. Hvis overtimerne havde været betalt med normal sats, dvs. 1:1, så ville fortjenesten pr. betalt time heller ikke være ændret som følge af overarbejdet.

*Eksempel A6* I eksempel A6 blev det antaget at lønmodtager A har en uges ferie uden betaling. Det ses at den standardberegnete timefortjeneste stiger lidt som følge af denne uges ferie. Stigningen skyldes, at løndelene uregelmæssige betalinger, genetillæg og personalegoder ikke har ændret sig som følge af denne ferie. Da lønelementerne

divideres med de betalte timer, som nu er blevet færre, stiger de standardiserede udgaver af de tre lønkomponenter, således at deres bidrag til den standardberegnete timefortjeneste stiger. Stigningen som er af et meget begrænset omfang, indtræffer ligeledes i fortjenesten pr. betalt time.

*Eksempel A7* Det samme gør sig gældende med eksemplet hvor vores lønmodtager var på barsel. Standardfortjenesten er meget lav – 132.779 kr. – da den største del af fortjenesten relaterer sig til timer, hvor lønmodtageren har været fraværende. Men da også de standardbetalte timer er blevet meget færre, så ændres den standardberegnete timefortjeneste kun meget lidt. Årsagen til ændringen i den standardberegnete timefortjeneste er, som i eksempel A6, at de ”variable” løndelev ikke antages ændret på grund af det ubetalte fravær.

*Eksempel B1-ny* Hvad angår vores lønmodtager på timeløn, så holdes fast i antagelsen fra eksempel B1-ny, om at feriepenge udbetalt fra feriekonto kan betragtes som betaling fra arbejdsgiveren, på samme måde som feriebetaling til fastlønnede.

Da lønmodtager B i eksempel B1-ny, hverken har fravær eller overtid, så er der ingen forskel mellem standardfortjenesten og fortjenesten. Som i eksempel A1 betyder det, at alle lønkomponenterne standardiseres med de betalte timer, således at hele standardfortjenesten divideres med de betalte timer, for at beregne den standardberegnete timefortjeneste. Den standardberegnete timefortjeneste og fortjenesten pr. betalt time er således også begge på 241,33 kr.

*Eksempel B2* Lønmodtager B er timelønnet og har derfor ikke altid fuld løn under fravær. I eksemplet blev det antaget at de 194 timers fravær blev betalt med gennemsnitligt 80 procent af ”normallønnen”. Der er således blevet betalt 31.040 kr. i forbindelse med fravær for lønmodtager B.

Som det blev vist i forrige tabel så falder fortjenesten pr. betalt time, da fraværet ikke er betalt med fuld løn. Når den standardberegnete timefortjeneste heller ikke er upåvirket af fraværet skyldes det ikke direkte den mindre fraværsbetaling, men derimod de afledte effekter af den mindre fraværsbetaling på ferie- og søgnehelligdagbetalingerne og pensionsbidraget.

Som det ses af tabellen er disse tre komponenter marginalt påvirket af den ikke fuldt betalte fraværperiode. Den standardberegnete timefortjeneste er faldet med 1,11 kr. (svarende til 0,45 procent) i forhold til eksempel B1-ny. Den mindre fraværsbetaling slår derimod fuldt igennem på fortjenesten pr. betalt time, som falder med 5,38 kr. sammenlignet med eksempel B1-ny.

*Eksempel B7* I eksempel B7, hvor lønmodtager B er på barsel, tydeliggøres både forskellene mellem fortjenesten pr. betalt time og den standardberegnete timefortjeneste, samt fraværets afledte effekter på de tre ovenstående lønkomponenter. Lønmodtageren har her mange fraværstimer som alle sammen betales, blot med en lavere sats end normalt. På grund af de mange fraværstimer med lavere betaling end normalt, er den afledte effekt på feriebetalingerne og pensionsbetalingerne relativ stor, sammenlignet med eksempel B2. Den standardberegnete timefortjeneste er faldet til 220,48 kr., mens fortjenesten pr. betalt time er nede på 172,64 kr.

Det blev tidligere nævnt at B7 kunne være gældende for nogle fastlønnede i den private sektor. Havde B7 været en sådan fastlønnet fra den private sektor, ville faldet i den standardberegnete timefortjeneste ikke have været af samme omfang som ovenfor beskrevet, da der for sådanne fastlønnede ydes fuld betaling under ferie, uanset fraværsbetalingernes størrelse.

*Standardberegnet timefortjeneste er "næsten" upåvirket af fravær og overtimer*

Ovenstående eksempler viser, at den standardberegnete timefortjeneste kun i begrænset omfang påvirkes af fravær og overarbejde. Kun i det helt ekstreme tilfælde – eksempel B7 – hvor lønmodtager B har rigtig mange fraværstimer, sker der en relativ stor ændring med den standardberegnete timefortjeneste. Det skal retfærdigvis nævnes, at eksemplet er konstrueret og atypisk. Det store antal fraværstimer med delvis betaling, forekommer kun i meget sjældne tilfælde.

*Den standardberegnete timefortjenesten kan omsættes til en månedsløn*

At timefortjenesten på denne måde er standardiseret har den fordel at den kan omsættes til en månedsløn eller en årsløn, blot ved at gange den standardberegnete timefortjeneste med 160,33 eller 1924.

### 3.4 Valg af lønbegreber

*Fortjeneste pr. præsteret time*

Fortjeneste pr. præsteret time er hovedlønbegrebet i Danmarks Statistiks lønstatistik.

Styrken ved begrebet er, at det kan bruges til sammenligning af lønninger på tværs af forskellige grupper af lønmodtagere med forskellige former for aflønning, idet det tager højde for de underliggende løn- og ansættelsesvilkår, der indberettes til lønstatistikken. Uanset hvordan den enkelte lønmodtager har sammensat sin lønpakke, vil værdien af de enkelte dele afspejles i fortjenesten pr. præsteret time. Eksempelvis vil en ekstra fridag – uanset om den er afholdt eller udbetalt i kontanter – afspejles i en højere fortjeneste pr. præsteret time.

Anvendelse af fortjeneste pr. præsteret time som lønbegreb betyder, at fravær som følge af sygdom eller barsel, afspejles i en højere fortjeneste pr. præsteret time, til den lønmodtager som er fraværende med betaling. Ifølge Danmarks Statistiks fraværstatistik har kvinder på det danske arbejdsmarked i gennemsnit et højere syge- og barselsfravær end mænd. I den sammenhæng kan lønbegrebets afhængighed af fraværets omfang til visse analyser vise sig at være en svaghed.

*Fortjenesten pr. betalt time*

Når fortjenesten i stedet sættes i forhold til de betalte timer, indregnes antallet af fraværstimer. Hvor fortjenesten pr. præsteret time kunne sige noget om, hvor store omkostningerne har været pr. time som lønmodtageren har været på arbejde, så kan fortjenesten pr. betalt time fortælle lønmodtageren hvor meget han/hun i gennemsnit modtager i de timer han/hun rent faktisk bliver betalt af arbejdsgiveren. Dette er således også styrken ved begrebet. Svagheden er, at begrebet ikke – som fortjenesten pr. præsteret time – medtager værdien af ekstra fritid. Hvis en lønmodtager eksempelvis opnår en ekstra fridag, så vil afholdelsen af fridagen ikke ændre ved personens fortjeneste pr. betalt time.

Man skal desuden være opmærksom på, at dette lønbegreb påvirkes af fravær, hvis lønmodtageren ikke modtager fuld løn under fravær. Dette forekommer i den private sektor, hvor en del lønmodtagere hverken har fuld løn under sygefravær eller barsel.

*Standardberegnet timefortjeneste*

For at opnå et lønbegreb, som ikke påvirkes af fravær og overtid, er konstrueret et begreb kaldet standardberegnet timefortjeneste. Styrken ved begrebet er, at det stort set er upåvirket af størrelsen af fraværs- og overtimebetalingerne. Det er således muligt med dette lønbegreb, at sammenligne løn mellem forskellige grupper af lønmodtagere, uanset hvor meget overarbejde eller fravær de hver især måtte have.

Svagheden er, at begrebet ikke – som fortjenesten pr. præsteret time – medtager værdien af ekstra fritid. En aftale om en ekstra betalt feriedag eller anden fridag afspejles dermed ikke i en højere standardberegnet timefortjeneste.

*Standardberegnet timefortjeneste vs. fortjeneste pr. betalt time*

Både den standardberegnete timefortjeneste og fortjenesten pr. betalt time lider under det forhold, at ferie- og søgnehellidagstimerne for de timelønnede er en beregnet størrelse.

Det forhold, at fravær for de fastlønnede i den private sektor ikke kan opdeles i delvis betalt og ikke betalt fravær, giver også en vis usikker i beregningen af den standardberegnete timefortjeneste. Usikkerheden er dog mindre end for beregningen af fortjeneste pr. betalt time, idet det kun påvirker indregningen af de "variable" lønkomponenter i standardberegnet timefortjeneste, mens det påvirker indregningen af alle lønkomponenter i fortjeneste pr. betalt time. Sammenligningen mellem fastlønnede og timelønnede kan derfor alt andet lige foretages med større sikkerhed ved den standardberegnete timefortjeneste end ved fortjenesten pr. betalt time.

Fortjenesten pr. betalt time vil derimod opfange en del af en eventuel ændring i sammensætningen af lønnen i form af skift mellem "basisløn" og overtidsbetaling, hvis overtid aflønnes med mere end 1:1.

### 3.5 Sammenhængen med andre begreber

Der findes i dag flere forskellige lønbegreber som benyttes i forskellige sammenhænge til belysning af lønniveauer på forskellige lønmodtagergrupper. Sammenhængen mellem disse lønbegreber og de ovenfor tre beskrevne lønbegreber, er beskrevet nedenfor.

*Fortjeneste pr. præsteret time*

Som nævnt er Fortjeneste pr. præsteret time Danmarks Statistiks hovedlønbegreb. Det er således også det centrale begreb i de lønstatistikker som udarbejdes af henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

*Smalfortjeneste*

Den standardberegnete timefortjeneste er en udvidelse og metodemæssig forfinelse af det, som nogen måtte kende som Danmarks Statistiks smalfortjeneste. Smalfortjenesten indeholder hverken genetillæg eller den særlige feriegodtgørelse, hvilket den standardberegnete timefortjeneste som bekendt gør. Derudover, så standardiseres de enkelte lønkomponenter ikke på samme måde individuelt, som det er gjort ovenfor.

*Finansministeriets forhandlingsdatabase*

Fortjenesten pr. betalt time er nogenlunde sammenfaldende med det begreb som findes i Finansministeriets forhandlingsdatabase. Den eneste forskel er, at der i forhandlingsdatabasens lønbegreb ikke indgår overarbejdstimer, mens selve betalingen for overarbejdet er indeholdt. Der er således ikke konsistens mellem timer og betaling. I fortjenesten pr. betalt time er både timer og løn i relation til overarbejde indeholdt<sup>13</sup>.

Når det som i den statslige sektor forholder sig sådan, at fravær betales med normalsats, så kan forskellene mellem lønbegrebet i forhandlingsdatabasen og den standardberegnete timefortjeneste koges ned til at handle om overtimerne. Forskellen er således, at den standardberegnete timefortjeneste ikke indeholder hverken overtimer eller overtimebetaling. Forhandlingsdatabasen indeholder derimod overtimebetalingerne men ikke timerne.

*FLD's Bruttolønbegreb*

Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) opererer med 3 forskellige lønbegreber, som beskrives i afsnit 4.2.2. Ét af dem er den samlede løn sat i forhold til betalte timer. Dette begreb er sammenligneligt med fortjenesten pr. betalt time. Ét andet begreb er bruttolønnen sat i forhold til de betalte timer. På samme måde

<sup>13</sup> Se i øvrigt afsnit 4.2.1 for en beskrivelse af forhandlingsdatabasen

som med forhandlingsdatabasen, så kan lønbegrebet – hvis overtidsbetalingen blev fratrukket – sammenlignes med den standardberegnete timefortjeneste for ansatte i den kommunale og regionale sektor.

Det skal bemærkes, at FLD's grundløn opgøres på baggrund af de forhandlede lønsatser.

*IDA* I IDA findes et lønbegreb som er en tilnærmelse til fortjenesten pr. præsteret time. Der er dog store forskelle mellem fortjenesten pr. præsteret time og IDA lønbegrebet, primært fordi fortjenesten i IDA ikke indeholder pensionsbidraget, timerne er en grov tilnærmelse til præsterede timer og afgrænsningen af populationerne er meget forskellige.

### 3.6 Indberetning af timer

De præsterede og betalte timer kommer desværre ikke i alle tilfælde i den form som de ovenfor er præsenteret. Begge timebegreber skal for de fleste lønmodtagere beregnes på baggrund af indberetningerne fra respondenterne. En af lønstatistikens forcer er, at indberetningen af timerne er en del af indberetningen af lønkomponenterne, således at den enkelte lønkomponent i indberetningen, ofte kobles sammen med et timetal i samme indberetning. Eksempelvis modtages – som nævnt tidligere – eventuelle overtimebetalinger på hvert enkelt individ. Til sådanne betalinger, kan knyttes nogle timer, som af respondenterne skal tilknyttes samme indberetningsfelt. En sådan koordination i indberetningen, skaber overordnet en god konsistens mellem timer og løn

Måden lønmodtagerne aflønnes på afhænger i høj grad af om de er timelønnede eller fastlønnede. Forskellen afspejles i lønstatistikindberetningen af både lønkomponenterne og i særdeleshed timekomponenterne.

*Timelønnede* Med timelønnede menes lønmodtagere som aflønnes på basis af antallet af præsterede timer.

*Fastlønnede* Med fastlønnede menes ansatte uden timeopgørelse, typisk funktionærer, men eksempelvis også arbejdere, hvis løn beregnes uden brug af timefaktorer.

Det er altså måden lønnen beregnes på, som er afgørende for, hvilken kategori af medarbejdere som den enkelte lønmodtager lander i. Selvom det generelle billede er, at tjenestemænd og lønmodtagere ansat i henhold til funktionærloven er fastlønnede og dem som ikke er ansat i henhold hertil er timelønnede, så er det ikke den enkeltes ansættelsesvilkår som er bestemmende herfor.

*Også forskel på sektorerne* Der er desuden også relativ stor forskel på, hvordan respondenterne i henholdsvis den kommunale/regionale, statslige og private sektor, indberetter timerne til lønstatistikken.

#### 3.6.1 Timelønnede

Timelønsansatte er primært noget der hører den private sektor til. Af de ansættelsesforhold som indgik i lønstrukturundersøgelsen 2007 er 42 procent timelønnede og resten fastlønnede.

Antallet af timelønnede i stat og kommuner er markant lavere end i den private sektor. Af de ansættelsesforhold – omregnet til fuldtidsbeskæftigede – som indgik i

lønstrukturstatistikken for den statslige sektor 2007, var kun 1,5 procent timelønnede, mens det tilsvarende tal for den kommunale sektor var 2 procent.

Indberetningen af timerne for de timelønnede indeholder følgende:

#### **Den statslige sektor**

- Løntimer (inkl. overtimer med betaling<sup>14</sup>)
- Overtimer med betaling
- Fraværstimer med betaling

#### **Den kommunale/regionale sektor og private sektor**

- Normaltimer (inkl. overtimer med betaling)
- Overtimer med betaling
- Sygefravær mv. med betaling

Timelønnede har som oftest ikke ferie med løn, men til gengæld hensættes en del af bruttoindkomsten på en konto til afholdelse af ferie- og søgnehellidage på et senere tidspunkt.

Ud fra de indberettede timeelementer i lønstatistikken, kan de forskellige timebegreber konstrueres i overensstemmelse med vores definitioner.

*Staten* I staten gælder at

*Betalte timer = løntimer*

*Præsterede timer = betalte timer - fraværstimer med betaling*

*Kommuner og regioner* Mht. indberetningerne for kommuner og regioner gælder tilsvarende at

*Betalte timer = normaltimer + sygefravær mv. med betaling*

*Præsterede timer = normaltimer*

### **3.6.2 Fastlønnede**

Der er ikke hos de fastlønnede samme direkte sammenhæng mellem de præsterede timer og lønnen. For at kunne beregne de præsterede timer, er man således nødsaget til, at tage fat i indberetningen på en lidt anden måde end for de timelønnede. For de fastlønnede indberettes følgende timekomponenter til lønstatistikken;

#### **Den private sektor**

- Det normale ugentlige timetal
- Antal overtimer med betaling
- Optjente feriedage pr. år.<sup>15</sup>
- Afholdte feriedage uden betaling
- Fravær med fuld betaling (målt i dage)
- Andet fravær med delvis eller ingen betaling. (Eksempelvis den del af barselsorloven, hvortil der ikke hører fuld betaling)

<sup>14</sup> Timer som senere afspadsres med mere end 1:1 indgår i lønstatistikken som negative overtimer.

<sup>15</sup> Det skal bemærkes, at det er de optjente feriedage og ikke de afholdte der indgår. Dvs. i de tilfælde hvor der på et år, er flere optjente end afholdte feriedage, vil feriedagene blive overvurderet, hvilket vil have indflydelse på fortjenesten pr. præsteret time.

### Den statslige sektor

- Løntimer
- Overtimer med betaling
- Fraværstimer med betaling

### Den kommunale/regionale sektor

- Beskæftigelsesgrad
- Merarbejdstimer
- Sygefraværstimer mv. med betaling
- Ferie mv. uden betaling

Præsterede timer, betalte timer og aftalte timer er også her alle begreber som kan beregnes vha. de indberettede timekomponenter. Ikke desto mindre er det tydeligt, at der mht. fastlønnede er langt større forskel i, hvad der reelt indberettes, imellem sektorerne.

*Privat sektor* I den private sektor ser regnestykkerne således ud:

*Betalte timer* = (Antal maksimale arbejdsdage i perioden – *afholdte feriedage uden betaling*) \* *Det normale ugentlige timetal /5* + *antal overtimer med betaling*

*Præsterede timer* = *betalte timer* – (*optjente feriedage* + antal sh-dage + *fravær med fuld betaling*) \* *Det normale ugentlige timetal /5*

*Aftalte timer* = *betalte timer* – *antal overtimer med betaling*

*Staten* I staten bliver

*Betalte timer* = *løntimer*

*Præsterede timer* = *betalte timer* – *fraværstimer med betaling* –  $(0,096154^{16} + 0,031345^{17})^{18}$  \* (*betalte timer* – *overtimer med betaling*)

*Aftalte timer* = *betalte timer* – *overtimer med betaling*

*Kommuner og regioner* I indberetningerne for kommuner og regioner indberettes i modsætning til staten og den private sektor en beskæftigelsesgrad, der sammen med en fuldtidsnorm på 1924 timer anvendes som approksimation for en fuldtidsansat, der har været ansat et helt år. Derfra regnes videre til

*Betalte timer* = *Beskæftigelsesgrad* \* 1924 + *merarbejdstimer*

*Præsterede timer* = *betalte timer* – *sygefraværstimer mv. med betaling* –  $(0,096154^{19} + 0,031345^{20})$  \* (*Beskæftigelsesgrad* \* 1924) – *ferie mv. uden betaling*

*Aftalte timer* = *Betalte timer* – *merarbejdstimer*

Som det fremgår, er det ikke afgørende for beregningen af de centrale timebegreber, at indberetningerne til lønstatistikkerne teknisk set er af forskellig

<sup>16</sup> Faktor til beregning af antal ferietimer

<sup>17</sup> Faktor til beregning af antal søgnehellidagstimer

<sup>18</sup> Der er således forskel i antallet af søgnehellidage mellem de offentlige sektorer og den private sektor. Hvor man i den private sektor tæller de reelle søgnehellidage hvert år, så indgår de med et fast antal i de offentlige sektorer.

<sup>19</sup> Som fodnote 5

<sup>20</sup> Som fodnote 6

karakter, alt efter hvilken sektor det drejer sig om. Disse forskelle håndteres blot ved at tilpasse de konkrete beregningsmetoder i de respektive sektorer.

Det skal afslutningsvist bemærkes, at de ovenfor præsenterede beregningsmetoder er stærkt forsimplede. I praksis tages der i beregningerne naturligvis højde for, om de enkelte lønmodtagere har været ansat hele året og derved har fået en "hel årsløn", eller om de kun har været ansat i en del af året, hvilket vil blive behandlet nedenfor.

### 3.6.3 Kvalitet af timeindberetninger

*Færrest problemer med de timelønnede...*

Selvom der ved indberetning af lønstatistikoplysningerne oftest anvendes et lønsystem, der fuldt ud lever op til rent teknisk at kunne foretage en korrekt dataindberetning, så er det som udgangspunkt indberetterens (virksomhedens) eget ansvar, at samspillet imellem lønbogholderi og opsamlingen af de enkelte løn- og timekomponenter i de rigtige delelementer i statistikindberetningen er korrekte. For de timelønnede er der en forholdsvis direkte sammenhæng imellem de arbejdede timer og de lønbeløb, der faktisk udbetales i virksomhedernes lønsystemer og indberettes til Danmarks Statistik. Det må derfor formodes, at kvaliteten af de indberettede udbetalte timer er af ganske god kvalitet.

*... og flest problemer med de fastlønnede*

For de fastlønnede derimod, er udgangspunktet et helt andet. Som illustreret ovenfor, gælder det især i den private sektor, at timerne for fastlønnede er beregnet ud fra en række supplerende (hjælpe-)informationer, der indberettes til lønstatistikken. Det er klart at kvaliteten af timeoplysningerne i lønstatistikken derfor i sidste ende afhænger af validiteten af disse supplerende informationer. Det drejer sig især om data, der vedrører det betalte fravær som følge sygdom, barsel mv. samt – især for den private sektors vedkommende - de indberettede datomarkeringer, der afgrænser perioden for lønudbetalingerne.

*Der fejlsøges og korrigeres for at rette fejl bedst muligt*

Der er indført nogle automatiske validerings- og imputeringsprocedurer i statistikproduktionen, der så vidt muligt retter op på fejl i de rå dataindberetninger og derved gør indberetningerne brugbare i den endelige statistik. Det drejer sig især om

- opretning af datomarkeringer med det formål, at bringe afgrænsningen af den indberettede aflønningsperiode i overensstemmelse med den periode for arbejdets udførelse<sup>21</sup>
- omfanget af fravær som følge af sygdom, barsel, afholdelse af feriefri- og omsorgsdage m.v. samt dertil knyttede betalinger for timelønnede medarbejdere,
- ferie- og søgnehelligdagsbetalinger for timelønnede medarbejdere<sup>22</sup>,
- omfanget af fravær som følge af sygdom, barsel, feriefri- og omsorgsdage m.v. for fastlønnede medarbejdere med fuld løn under fravær samt
- barselsfravær uden betaling efter udløb af "arbejdsgiverperioden".

*Sygefravær mv.: omfang og betaling herfor*

Kvaliteten af fraværsoplysninger i de indberettede data for den private sektor er samlet set ikke tilfredsstillende. Det gælder især for de fastlønnede med fuld løn i fraværsperioder og må nok især tilskrives, at virksomhedernes lønudbetalinger i sidste ende ikke påvirkes af om de pågældende medarbejdere er fraværende eller ej. Incitamentet for at opsamle oplysningerne for disse medarbejdere er dermed lav.

<sup>21</sup> Dette gælder kun lønstatistikken i den private sektor. Både for staten og for kommuner/regioner indberettes mere præcise timeoplysninger, jf. afsnittet ovenfor.

<sup>22</sup> Jf. afsnit 2.3.2 om lønkomponenter ovenfor.



Imputering af fraværsoplysninger foretages derfor for virksomheder, der har indberettet urealistisk lavt fravær for medarbejderne.

Mht. **omfanget af fravær for både time- og fastlønnede medarbejdere i den private sektor**, foretages imputeringen ud fra den gennemsnitlige andel af det, fraværet udgør af den samlede betalte arbejdstid i de virksomheder, der har indberettet korrekt fravær. Mht. til **fraværsbetalingerne for timelønnede medarbejdere**, foretages imputeringen med udgangspunkt i de gennemsnitlige fraværsbetalinger pr. præsteret time i virksomheder med korrekt indberettede fraværsoplysninger for timelønnede medarbejdere. Der tages i imputeringerne for fravær og fraværsbetalinger højde for forskelle i hovedgruppe for DISCO og køn for det pågældende ansættelsesforhold.

*Barselsfravær for fastlønnede efter udløb af "arbejdsgiverperioden"*

Arbejdsgivere skal normalt fortsætte med at udbetale almindelig løn for en medarbejder på barsel i den første del af barselsperioden. Undersøgelser i 2002 foretaget af DA, afslørede en markant underrapportering af barselsfraværet efter udløb af denne periode. Selvom de pågældende medarbejdere ikke nødvendigvis længere modtager løn direkte af arbejdsgiveren, resulterer manglende registrering af det **ikke betalte** barselsfravær at niveauet for de præsterede timer i sidste ende bliver for højt i lønstatistikken, i forhold til den løn, de pågældende faktisk har fået udbetalt. Der blev derfor udviklet en metode til imputering af barselsfravær uden betaling for kvindelige funktionærer i lønstatistikken for den private sektor, der tog udgangspunkt i aldersbetingede fertilitetskvotienter, baseret på oplysninger fra Danmarks Statistiks befolkningsstatistik.

Man skal her være klar over, at imputeringerne for manglende fraværsoplysninger foretages med det formål, at statistikken **samlet set** bliver så korrekt som mulig. Imidlertid foregår selve imputeringen på individniveau, og det er klart at der derved er medarbejdere, der får påført fraværsoplysninger i datamaterialet, som ikke nødvendigvis har haft det i virkeligheden, ligesom fraværet målt på den enkelte virksomhed heller ikke nødvendigvis helt afspejler den virkelige verden. Der er imidlertid ingen vej uden om at imputere de manglende oplysninger, da de er afgørende for at statistikkerne hænger sammen og bliver korrekte. Alternativet ville være at acceptere et markant højere bortfald i datamaterialet.

## 4 Oversigt over lønstatistiske kilder

*Omlægning af løn- og arbejdsomkostningsstatistikken*

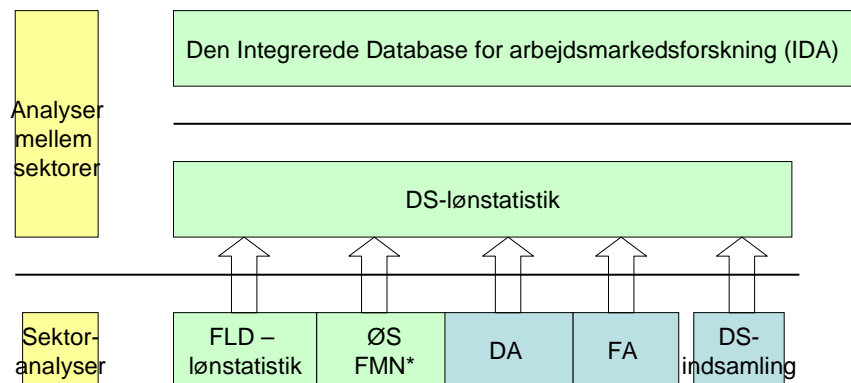
Det blev i begyndelsen af 90'erne besluttet at omlægge de officielle danske løn- og arbejdsomkostningsstatistikker, som på daværende tidspunkt bestod af henholdsvis arbejderlønstatistikken, funktionærlønstatistikken og lønstatistikkerne for den offentlige sektor.

Omlægningen, der skete i tæt samarbejde med DA, skyldtes bl.a. at de informationsteknologiske muligheder i forhold til dataindsamling ikke blev udnyttet tilstrækkeligt og at forskellige undersøgelser indsamlede samme eller næsten samme oplysninger. Statistikkerne var desuden ikke sammenlignelige på tværs af sektorerne og ej heller i stand til at leve op til de forventede internationale statistikforpligtigelser, som fremtiden måtte bringe. Sidst men ikke mindst, så var lønbegreberne – med ændringerne i arbejdsmarkedets struktur – i stigende grad blevet forældede.

*Lønstatistikken produceres i samarbejde*

Lønstatistikken udarbejdes i et tæt samarbejde med andre lønstatistiske producenter. Det betyder, at en stor del af den samlede lønstatistik udarbejdes på materiale, der indsamles af DA, FA, FLD (Det Fælleskommunale Løndatakontor) og Økonomistyrelsen. Resten, der især omfatter virksomheder i den private sektor, indsamles af Danmarks Statistik.

# Oversigt over datakilder



*Den integrerede Database for arbejdsmarkedsforskning*

Danmarks Statistik udarbejder desuden den årlige indkomststatistik, der bygger på selvangivelsesoplysningerne fra SKAT. Disse oplysninger samt oplysninger om arbejdsmarkedsstatus og indbetalte ATP-bidrag bruges i IDA-databasen til at beregne en gennemsnitlig timeløn.

I dette afsnit beskrives de datakilder, der vil kunne anvendes til tværgående sektoranalyser, og de datakilder, der vil kunne anvendes til specifikke analyser i hhv. stat, regioner og kommuner.

## 4.1 Lønstatistikken i Danmarks Statistik

### 4.1.1 Datagrundlag og populationsafgrænsning

Danmarks Statistiks lønstatistik består dels af de årlige lønstrukturstatistikker og dels af de kvartalsvise lønindeks for henholdsvis den private, statslige og regionale/kommunale sektor.

*Årlige lønstrukturstatistikker*

De årlige lønstrukturstatistikker udkommer for stat, regioner og kommuner samt den private sektor, én gang årligt. Hovedformålet med statistikkerne er, at beskrive lønstrukturen gennem detaljerede oplysninger om lønmodtagerens fortjeneste fordelt efter forskellige baggrundsvariable såsom branche, arbejdsfunktion, uddannelse, geografi osv. Baggrundsoplysninger i lønstatistikken beskrives i bilag 4.1.

*Kvartalsvise lønindeks*

De kvartalsvise lønindeks udkommer 4 gange årligt for hver enkelt sektor og har til formål at belyse lønudviklingen i de enkelte sektorer fordelt på brancher.

#### **Populationsafgrænsning**

*Den private sektor*

Til den årlige lønstrukturstatistik for den private sektor indhentes årligt lønoplysninger for samtlige ansatte i virksomheder med mere end 10 fuldtidsbeskæftigede uden for brancherne landbrug og fiskeri. Til de kvartalsvise

lønindeks indhentes oplysningerne kvartalsvist<sup>23</sup> for en stikprøve af virksomheder indenfor nævnte afgrænsning.

*Den offentlige sektor* Hvad angår den offentlige sektor, så modtager Danmarks Statistik månedligt indberetninger fra de statslige, regionale og kommunale lønsystemer for samtlige lønmodtagere. De månedlige indberetninger ligger til grund for både lønindeksene og lønstrukturstatistikkerne.

*Faste ansættelsesforhold på normale vilkår* I datamaterialet til lønstatistikkerne medtages alle lønmodtagere, der har et fast ansættelsesforhold og er ansat på normale vilkår.

Med fast ansættelsesforhold menes, at der skal være tale om en lønmodtager, hvor ansættelsesforholdet varer mere end én måned, og hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.

At datamaterialet kun medtager lønmodtagere ansat på normale vilkår betyder, at følgende grupper ikke er med i statistikken:

- Lønmodtagere, der aflønnes efter en usædvanlig lav sats som følge af handicap eller lignende
- Lønmodtagere der er rent provisionsaflønnet
- Lønmodtagere, der ikke er beskattet efter de almindelige betingelser i Danmark, herunder fx sømænd ansat på skibe under internationale skibsregister
- Udlændinge, der arbejder i Danmark, men beskattes efter hjemlandets regler
- Udstationerede danskere, der aflønnes efter lokale regler. Danskere beskæftiget i udlandet, som aflønnes og beskattes efter de normale regler i Danmark, er omvendt med i statistikken.

*Fleksjob i den private sektor* Ansatte i fleksjob på normale vilkår indgår i statistikken for den private sektor. Dette påvirker ikke timelønnen, da de netop er ansat på normale vilkår. Det er ikke muligt at udskille disse via indberetningerne til lønstatistikken. Det vil dog vha. andre registerdata være muligt at separere disse fra resten af datamaterialet.

*Yderligere afgrænsning i den offentlige sektor* I datamaterialet til lønstatistikkerne for den offentlige sektor ses bort fra lønindberetninger for flex- og skånejobbere samt for vederlagslønnede, værnepligtige, ph.d.-studerende, visse timelærere, studentermedhjælpere og enkelte andre. I forbindelse med offentliggørelsen af de årlige lønstrukturstatistikker ses desuden bort fra elever og unge under 18 år.

### **Sektorafgrænsning**

*Sektor defineres i nationalregnskabet* Sektorafgrænsningen er defineret i henhold til nationalregnskabet. Det afgørende for sektorplaceringen af en given institution eller virksomhed er, om institutionen eller virksomheden producerer markedsfølsomme varer eller tjenester, og hvem der har bestemmende indflydelse på institutionen eller virksomheden. På overordnet niveau opdeles i privat og offentlig sektor, som underopdeles i en statslig, en regional og en kommunal sektor.

*Den regionale/ kommunale sektor* Den regionale og kommunale sektor omfatter de institutioner, der producerer ikke-markedsfølsomme ydelser, og som regionen/kommunen har bestemmende indflydelse på. Det betyder, at den regionale og kommunale sektor udover de rent regionale/kommunale institutioner også omfatter en række selvejende eller privat ejede institutioner som fx selvejende eller private børnehaver. Derimod omfatter den regionale/kommunale sektor ikke regionalt/kommunalt ejede selskaber som fx fælleskommunale affaldsselskaber. Disse selskaber indgår i den private sektor.

<sup>23</sup> Oplysningerne indhentes for den midterste måned i det pågældende kvartal.

*Den statslige sektor* På tilsvarende vis gælder, at den statslige sektor også omfatter selvejende og private institutioner som fx private skoler, mens DSB ikke er en del af den statslige sektor. DSB indgår i den private sektor i nationalregnskabet.

*Undtagelser i lønstatistikken* Sektorafgrænsningen i lønstatistikken er på grund af indberetningstekniske forhold ikke fuldkommen identisk med nationalregnskabet's afgrænsning. Sektorafgrænsningen i den publicerede lønstatistik er nemlig til en vis grad bestemt af, hvilken indberetningskanal lønoplysningerne kommer fra. Det betyder fx, at visse kommunale institutioner, der får indberettet løn via et privat lønsystem, indgår i lønstatistikken for den private sektor, selv om de egentlig tilhører den kommunale sektor, og at DSB indgår i lønstatistikken for den statslige sektor, selv om DSB egentlig tilhører den private sektor.

*Mulighed for andre afgrænsninger* Til analyseformål er det dog muligt at afgrænse sektorerne på en anden måde end det er gjort i de publicerede lønstatistikker. Ved hjælp af oplysninger fra det Erhvervsstatistiske Register i Danmarks Statistik samt en kode, som FLD danner for lønindberetninger fra KMD og SD, er det muligt at afgrænse sektorerne på anden vis. Fx kan sektorerne afgrænses svarende til nationalregnskabet's definitioner eller svarende til den måde, man afgrænser sektorer ved overenskomstforhandlingerne.

#### 4.1.2 Statistikenheden

Statistikenheden i lønstatistikken er det enkelte ansættelsesforhold. Det betyder at den enkelte virksomhed indsender oplysninger om hvert enkelt ansættelsesforhold, som i lønstatistikken defineres ved en lønmodtager på et bestemt arbejdssted med en bestemt arbejdsfunktion, jobstatus, aflønningsform og andre faste ansættelseskaraktistika. Ved skift i ét af disse karakteristika, ændres ansættelsesforholdet og virksomheden skal for den enkelte person etablere en ny "lønrecord", som også skal indsendes til lønstatistikken. Der kan derfor være flere ansættelsesforhold pr. lønmodtager.

##### DISCO- og jobstatus kode

*DISCO-koden: En helt central oplysning i lønstatistikken* Oplysning om jobfunktion og jobstatus er nøglevariable i lønstatistikken, da de indgår i definitionen på tællingsenheden: et ansættelsesforhold. Arbejdsfunktionen beskrives ved DISCO-koder<sup>24</sup>, der er den danske tilpasning af den internationale klassifikation ISCO<sup>25</sup>.

*DISCO-løn* Lønstatistikken anvender en mere detaljeret udgave end den officielle DISCO, og den er udviklet i samarbejde med andre statistikproducenter og statistikbrugere. Den er især mere fintmasket for den private sektor. I den kommunale sektor er der således flere eksempler på DISCO-grupper der omfatter mange forskellige stillinger jf. bilag 4.2. Til de senere analyser kan uddannelsesoplysninger anvendes til at gøre DISCO-koderne mere fintmaskede.

Job-status koden er et supplement til DISCO-koden. Koden for job-status giver mulighed for at skelne mellem ledere, medarbejdere med særligt ansvar, almindelige medarbejdere og elever/lærlinge<sup>26</sup>.

*DISCO-koden bruges kun til statistiske formål* Ovenstående stiller krav til kvaliteten af DISCO-koden. Hvorvidt kravene honoreres kan være svært at vurdere. Modsat bruttoindkomsten anvendes DISCO-

<sup>24</sup> For en beskrivelse af DISCO-koden se bilag 4.1, side 2

<sup>25</sup> International Standard Classification of Occupation.

<sup>26</sup> For en beskrivelse af jobstatus koden, se bilag 4.1, side 4

koden udelukkende til statistikformål, hvilket kræver en særlig opmærksomhed hos dataleverandørerne.

<i>Forskel på registrering mellem sektorerne</i>	I såvel den private som statslige sektor indberettes DISCO-koderne sammen med de øvrige lønoplysninger. Hvor DISCO-koderne i den private og statslige sektor registreres i de lønadministrative systemer af virksomhederne/institutionerne selv, så fødes indberetningen af DISCO-koderne i den regionale og kommunale sektor ikke samtidig med de øvrige lønoplysninger. Respondenterne i den regionale og kommunale sektor indberetter den enkelte lønmodtagers lønklasse, hvorefter denne kode konverteres til en DISCO-kode af enten FLD eller af ét af de regionale og kommunale lønsystemer.
<i>Begrænset indberetning af job-status fra regioner og kommuner</i>	Hvad angår koden for job-status, så indberettes den i meget begrænset omfang for den kommunale sektor. Kun i de tilfælde, hvor den enkelte institution benytter et andet lønanvisningssystem end KMD, modtager Danmarks Statistik koden for job-status. KMD benyttes af 74 procent af institutionerne i den kommunale sektor. Den manglende jobstatus betyder, at det ikke er muligt at definere gruppen af mellemledere i den kommunale sektor, da mellemledere i DISCO placeres efter det faglige indhold i deres arbejdsfunktion. Kun topledere placeres entydigt i hovedgruppe 1: Ledelse på øverste plan i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor.
<i>DISCO-kodens validitet</i>	I 2007 var 93,5 procent af de 6-cifrede DISCO-koder gyldige. Yderligere 2,5 procent af ansættelsesforholdenes DISCO-koder, var valide på de første fire cifre af DISCO-koden, hvilket betyder, at 96 procent af lønstatistikens datamateriale som minimum havde gyldige 4-cifrede DISCO-koder i 2007. Det er i den regionale og kommunale sektor at validiteten er lavest. Der er dog sket en væsentlig forbedring henover årene. I bilag 4.3 findes en opgørelse af valide DISCO-koder for perioden 1996 – 2007 fordelt på sektorer.
<i>DISCO-løn i staten fra 1999</i>	Staten indberettede de 6-cifrede DISCO-løn koder for første gang i 1999. Til gengæld var validiteten meget høj allerede fra første indberetningsår.
<i>Validitet vs. kvalitet</i>	At DISCO-koderne har en høj grad af validitet er ikke nødvendigvis et udtryk for, at DISCO-koden afspejler den arbejdsfunktion som den enkelte lønmodtager varetager. Men det kan tages som udtryk for, at der ved indberetningen af DISCO-koderne, i det mindste er foretaget opslag i fagklassifikationen.
<i>Analyse af DISCO-koden</i>	For at få en indikation på kvaliteten af DISCO-koden, er der foretaget sammenligninger mellem Danmarks Statistiks arbejdskraftundersøgelse (AKU) og lønstrukturstatistikkerne for 2007 jf. bilag 4.4. 46 procent af de lønmodtagere som findes i begge tællinger på samme tidspunkt, havde samme 4-cifrede DISCO-kode. Den bedste match findes i den regionale og kommunale sektor, mens den dårligste match var for lønmodtagere ansat i den private sektor.
<i>Sammenligning med forbehold</i>	Man skal være meget opmærksom på, at der er den væsentlige forskel mellem de to kilder, at DISCO-koden er direkte indberettet til lønstatistikken, mens DISCO-koden i AKU er dannet vha. den enkelte lønmodtagers mere eller mindre præcise beskrivelse af sit job, som efterfølgende er konverteret til en arbejdsfunktion. DISCO-koden i AKU er derfor behæftet med betydelig usikkerhed. Ikke desto mindre kan graden af overensstemmelse mellem de to materialer, tages som en vis indikation af kodens kvalitet.
<i>DISCO-koden Danmarks Statistiks eneste mulighed</i>	Selvom en stor del af forklaringen på den manglende overensstemmelse mellem de to kilder skal findes i upræcise beskrivelser af egen arbejdsfunktion i AKU, så er der givetvis også kvalitetsproblemer med DISCO-koden i indberetningerne til lønstatistikken. Men på trods af kvalitetsproblemerne så er DISCO-koden

Danmarks Statistiks eneste mulighed for at klassificere arbejdsfunktioner og dermed vurdere værdien af varetagelsen af et bestemt job i lønstatistikkerne.

*FLD's stillingskoder* Det er fra såvel KL som AC foreslået, at anvende FLD's stillingskoder for at gøre de regionale og kommunale DISCO-koder mere fintmaskede. Dette er i givet fald et dataprojekt, der må drøftes i gruppen for lønanalyser.

#### 4.1.3 Dækningsgrad

*Mere end 2 millioner ansættelsesforhold i lønstatistikken* Lønstrukturstatistikkerne for 2007 bestod af i alt 2.245.000 ansættelsesforhold fordelt på 1.270.000 i den private sektor, 785.000 i den regionale og kommunale sektor og 190.000 i den statslige sektor. Antallet af ansættelsesforhold har siden 1997 ligget relativt stabilt for den statslige sektor, mens det for de øvrige sektorer har været stigende. Siden 1997 er antallet af ansættelsesforhold, der indgår i datagrundlaget for den private sektor, steget med næsten 50 procent, mens der i den regionale og kommunale sektor har været en stigning på 75 procent i antal ansættelsesforhold. Langt den største del af stigningen forekom i årene frem til 2000. Alene mellem 1999 og 2000 steg antallet af ansættelsesforhold med 25 procent for den private sektor og 27 procent i den regionale og kommunale sektor.

*Fra ansættelsesforhold til fuldtidsbeskæftigede* Hvis beskæftigelsen stiger, så stiger antallet af ansættelsesforhold også i statistikken. Det samme sker i princippet – som nævnt tidligere – hvis en ansats personkarakteristika ændrer sig. Det er derfor svært på baggrund af antal ansættelsesforhold, at sige noget om, hvor stor en del af arbejdsmarkedet lønstatistikken dækker. En grov tilnærmelse af dækningsgraden fås ved at omregne de enkelte ansættelsesforhold til årsværk og sætte dem i forhold til fuldtidsbeskæftigede fra Danmarks Statistiks erhvervsregister.

Der var ifølge Danmarks Statistiks erhvervsstatistiske register 2.328.500 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere i Danmark i 2007, opgjort på baggrund af virksomhedernes ATP indbetalinger.

*Den regionale og kommunale sektor* 595.000 af de fuldtidsbeskæftigede var ansat i den regionale og kommunale sektor, og de blev stort set alle indberettet til lønstatistikken. Af de indberettede fuldtidsbeskæftigede blev 83 procent brugt til at udarbejde statistikken. Bortfaldet på 17 procent kan dels tilskrives populationsafgrænsningen og dels data, der har været behæftede med fejl i en grad, som ikke har gjort det muligt at foretage en tilfredsstillende fejlretning.

*Den statslige sektor* 181.000 af landets fuldtidsbeskæftigede var i 2007 ansat i den statslige sektor. Af dem fik Danmarks Statistik indberettet 90 procent, hvoraf 88 procent blev brugt i forbindelse med offentliggørelse af statistikken. Afgrænsning og datafejl ligger til grund for bortfaldet på 12 procent.

*Den private sektor* Den største andel af de beskæftigede er tilknyttet den private sektor. Ifølge det erhvervsstatistiske register var der i 2007 1.553.000 fuldtidsbeskæftigede i den private sektor, hvoraf de 81 procent var beskæftigede i virksomheder med mere end 10 fuldtidsbeskæftigede udenfor landbrug og fiskeri. Af målpopulationen på 1.261.000 fuldtidsbeskæftigede, modtog Danmarks Statistik indberetninger for 1.066.000, svarende til 85 procent. Af de indberettede fuldtidsbeskæftigede indgik 73 procent i lønstrukturstatistikken for 2007. Stort set hele bortfaldet på 27 procent skyldes fejlindberetninger.

#### Små virksomheder i den private sektor

*Små virksomheder i den private sektor*

Lønstatistikken for den private sektor dækker kun virksomheder med 10 eller flere ansatte. De små virksomheder beskæftiger ca. 19 pct. af samtlige ansatte i den private sektor.

*Knap 9 pct. små virksomheder indberetter til statistikken*

Danmarks Statistik beder ikke eksplicit disse virksomheder om at indberette til lønstatistikken, men 9.092 private virksomheder med færre end 10 beskæftigede indberettede alligevel til lønstatistikken i 2007. Det samlede antal fuldtidsbeskæftigede på virksomhederne var 26.500 svarende til 9 procent af alle fuldtidsbeskæftigede på de små virksomheder. De små virksomheder som frivilligt indsender en lønindberetning indgår i den offentliggjorte statistik. Disse virksomheder er ikke blevet vægtet/opregnet og har derfor haft en meget lille indflydelse på de offentliggjorte resultater.

*Analyse af små virksomheders betydning for lønniveauet*

I november 2005 udarbejdede Danmarks Statistik en rapport til Eurostat med titlen "Extending coverage to Statistical Units with less than 10 Employees in the Four-Yearly Structural Surveys". Formålet med rapporten var, at se på mulighederne for, med det eksisterende datagrundlag, at levere valide lønstrukturundersøgelser til Eurostat, inklusiv virksomheder med færre end 10 beskæftigede, jf. bilag 4.5.

*Analysens konklusioner*

Til dette formål er analysen blevet udvidet, og det kan konkluderes, at fortjenesten pr. præsteret time i 2003 var 218 kr. når de små virksomheder indgik i beregningen. Det vil sige, at den var 6 kr. lavere end den offentliggjorte fortjeneste pr. præsteret time på 224 kr. Dette resultat hviler på antagelsen om, at de 5.160 små virksomheder, som indberettede til statistikken i 2003, var et repræsentativt og tilfældigt udvalgt udsnit af virksomheder med færre end 10 ansatte.

*Analysen tager ikke højde for personalesammensætningen*

Det er dog vigtigt at bemærke, at analysen alene er foretaget på baggrund af virksomhedernes branchetilhørsforhold, mens der ikke er taget hensyn til personalesammensætningen. Personalesammensætningen i en virksomhed er givetvis påvirket af bl.a. virksomhedens størrelse. Der kunne eksempelvis argumenteres, at den relativt højtlønnede DISCO-hovedgruppe 1 "Ledelse på øverste plan i virksomheden", med stor sandsynlighed er underrepræsenteret i de små virksomheder. Hvis det er tilfældet, er der overvejende sandsynlighed for, at forskellen i lønniveauet mellem små og store virksomheder – på de enkelte DISCO-grupper – er mindre end det gennemsnit, som er anført i analysen.

Ikke desto mindre, så er det vigtigt at være opmærksom på, at lønstrukturstatistikken for den private sektor ikke er en statistik over strukturen i lønnen for alle lønmodtagere, men derimod kun for lønmodtagere ansat i virksomheder med 10 eller flere ansatte.

#### **4.1.4 Data over tid**

*Løbende kvalitetsforbedringer*

Siden opstarten af den ny lønstatistik har der løbende fundet tilpasninger og kvalitetsforbedringer sted af datagrundlaget. Danmarks Statistik har henover årene forbedret produktionssystemerne, intensiveret tilbakemeldingerne og generelt opsamlet erfaringer, som har gjort det muligt at forbedre statistikkerne.

#### **Anvendelsen af DISCO-koder over tid**

*Krav om ensartet gruppering over tid*

For at kunne vurdere og sammenligne lønniveauer over tid, så er det helt centralt, at grupperingerne af lønmodtagerne foretages ensartet fra år til år, og at repræsentativiteten er nogenlunde intakt indenfor grupperne.

*Anvendelse af DISCO-niveau*

Om det er tilfældet afhænger i høj grad af, hvilket DISCO-niveau, der ønskes analyseret på. Givet kommissoriets ord, så er udgangspunktet, at sammenligningen foretages på 6-cifret DISCO-kode niveau. Men det bør overvejes, hvorvidt det i

nogle tilfælde, kan vise sig nødvendigt, at lave sammenligningerne på 4-cifret niveau.

*Først DISCO i staten fra 1999* Principielt set, så har Danmarks Statistik oplysninger på 4-cifret DISCO-kode niveau tilbage til 1997 på alle tre sektorer. DISCO-løn koden – dvs. den 6-cifrede arbejdsfunktionskode – blev introduceret første gang i 1996, men blev første gang indberettet for den statslige sektor fra og med 1999.

*Opdatering af DISCO i 2004* Fra og med 2004 blev DISCO-løn koden opdateret. Det betyder desværre, at DISCO-koderne på 6-cifret niveau før 2004 ikke på alle arbejdsfunktioner er sammenlignelig med koderne fra 2004 og frem. Eksempelvis kan det nævnes, at koden med teksten ”social- og sundhedspersonale på institutioner”, før 2004, lå i samme gruppe som ”portørarbejde”. Med revisionen i 2004 fik de to faggrupper hver sin 6-cifrede DISCO-løn kode. Dette er naturligvis et forhold, man skal være opmærksom på.

### **Anvendelse af administrative lønsystemer**

*Kommunalreform på plads i 2007* Da Danmarks Statistik anvender de offentlige lønsystemer som dataleverandør bliver statistikken også påvirket af administrative beslutninger. Kommunalreformen var en udfordring også på lønstatistikområdet, og inddata er tilpasset således, at lønstatistikken i 2007 afspejler de vedtagne ressortændringer mellem stat, regioner og kommuner. I lønanalyserne vil det være muligt at anvende den nye ressortfordeling tilbage i tiden.

*København og Accenture i 2004 og 2005* Københavns kommune ændrede lønbureau medio 2004. Dette medførte, at mange ansatte i kommunen ikke fik den rette løn, og for Danmarks Statistik betød det, at lønoplysningerne fra juli til og med december ikke kunne anvendes. Årsstatistikken for 2004 blev derfor udarbejdet alene på oplysninger for månederne januar til juli. Indberetningerne i 2005 fra Accenture blev anvendt i lønstatistikken.

*Århus kommune og manglende fraværsoplysninger* Århus kommune har ligeledes givet problemer i lønstatistikken, idet de ikke kan indberette fraværsoplysninger sammen med lønoplysningerne. Det betød, at de til og med 2005 næsten ikke indgik i statistikken. Efter igangsættelsen af den kommunale fraværsstatistik i 2006 har det været muligt i Danmarks Statistik at genoprette indberetningerne så Århus nu indgår fuldt ud i statistikken.

*Få små kommuner indgik ikke til og med 2007* Indtil kommunalreformen var der 6 små kommuner, der havde deres egne administrative systemer, og som ikke var i stand til at indberette til Danmarks Statistik. Det drejede sig om Hanstholm, Løkken-Vrå, Tøring-Uldum, Brovst, Glamsbjerg og Års. Fra og med 2007 indgår disse kommuner nu i større kommuner, og vil fremover være dækket af lønstatistikken.

*Undervurdering af fraværsoplysninger frem til 2005 i det offentlige* Indberetninger af fraværsoplysninger var i en årrække frem til 2005 mangelfulde for staten. Fra og med 2006 anvendes indberetningerne til fraværsstatistikken, hvorved kvaliteten af oplysningerne er blevet markant forbedret. Dette betyder, at en del af stigningen i fravær fra 2005 til 2006 skyldes forbedrede indberetninger.

*Fejl i indberetningerne fra Silkeborg data* Frem til og med 2005 blev de afspadserede timer fra Silkeborg Datacentral indberettet som fravær, og ikke som negative overarbejdstimer som de burde. Dette betyder, at fortjenesten pr. præsteret time er overvurderet frem til og med 2005, for de respondenter som benytter sig af Silkeborg Datacentral.

### **Konklusion**

*Gode data fra og med 2000* Det er Danmarks Statistiks vurdering, at lønstatistikens datamateriale før 2000 ikke er af en karakter, hvorpå der kan laves detaljerede analyser indenfor og mellem lønmodtagergrupper på tværs af sektorer. Vurderingen bunder dels i de problemer, som er nævnt omkring DISCO-koderne og dels i, at der specielt mellem



1999 og 2000 var meget store ændringer i størrelsen af populationerne indenfor den regionale/kommunale og private sektor.

*Løbende indberetningsproblem søges løst* Ovennævnte dataproblemer i kommunerne efter 2000, der kan være forskellige fra år til år, søges løst gennem fejlretningen således at statistikken er anvendelig selv til ret detaljerede analyser. Dette skyldes, at de problemfyldte områder kun er en del af et meget stort datamateriale.

*Problem med fravær i det offentlige før 2006* Problemerne med fraværsindberetning i den offentlige sektor vil påvirke sammenligningen af fortjeneste pr. præsteret time mellem sektorerne fra 2005 og før.

#### 4.1.5 Samlede arbejdsomkostninger

*Samlede arbejdsomkostninger* Danmarks Statistik udarbejder årligt en statistik over de samlede arbejdsomkostninger i den private sektor. Udgifter til løn hentes fra den årlige strukturstatistik mens udgifter til øvrige arbejdsomkostninger indhentes fra en stikprøve af virksomheder med mere end 10 fuldtidsbeskæftigede. En mere uddybende beskrivelse findes i bilag 4.6. Statistikken udarbejdes ikke for den offentlige sektor.

*Øvrige arbejdsomkostninger* Øvrige arbejdsomkostninger omfatter arbejdsomkostninger, der ikke er fortjeneste for lønmodtageren såsom bidrag til og refusioner fra offentlige kasser, uddannelsesomkostninger, frivillige personaleomkostninger mm.

*Offentlige kasser* Bidrag til og refusioner fra offentlige kasser omfatter Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER), bidrag til sygedagpengeforsikring, lønsumsafgift og finansieringsbidrag.

*Andre lovpligtige omkostninger* Andre lovpligtige omkostninger omfatter arbejdsgiverens bidrag til ulykkesforsikring, Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomsforsikring (AES), bidrag til Bedriftssundhedstjeneste samt bidrag til barselsfonde. Derudover indgår også dagpengegodtgørelse i forbindelse med afskedigelse, hjemsendelse mv., som indsamles via strukturstatistikken.

*Aftalebestemte omkostninger* Aftalebestemte omkostninger omfatter arbejdsgivernes udgifter til diverse fonde samt gruppelevsforikring.

*Uddannelsesomkostninger* Uddannelsesomkostninger omfatter omkostninger til ekstern uddannelse, intern uddannelse samt honorarer til undervisere.

*Andre personaleomkostninger* Andre personaleomkostninger omfatter bl.a. bidrag til erhvervsansvars-forsikring, bidrag til andre frivillige medarbejderrelaterede forsikringer, bidrag til firmapensionskasser, rekrutteringsomkostninger samt jubilæumsgratiale og fratrædelsesgodtgørelse.

Derudover omfattes alle de øvrige arbejdsomkostninger forbundet med virksomhedens personale som fx privat jobtræning, arbejdstøj og vask, personalekonferencer, førstehjælpsudstyr, udgifter til personlig pleje, personalegoder der ikke er skattepligtige, kantine mm.

*Øvrige omkostninger kan ikke integreres i lønstatistikkerne* Selvom Danmarks Statistik indsamler øvrige arbejdsomkostninger for den private sektor, så er det kun muligt i begrænset omfang, at indarbejde dem i de årlige lønstrukturstatistikker for den private sektor. Det skyldes primært at de øvrige arbejdsomkostninger indsamles på virksomhedsniveau, hvilket betyder, at fordelinger på personspecifikke baggrundsvARIABLE – som DISCO-koden – ikke er

mulig. Derudover indsamles øvrige arbejdsomkostninger kun for en stikprøve af virksomhederne.

## 4.2 Andre lønstatistiske kilder

### 4.2.1 Finansministeriets forhandlingsdatabase<sup>27</sup>

*Statistik til overenskomstforhandlingerne* Finansministeriets Forhandlingsdatabase (FHDB) er parternes fælles statistikgrundlag til brug for overenskomstforhandlingerne.

Datagrundlaget i FHDB er udbetalte lønninger for statsansatte, hvor der indberettes løn via SLS (Statens Lønssystem), FLØS (Folkekirkens Lønssystem), Forsvaret, KMD og Silkeborg Data. Data for de frie grundskoler, efterskoler, husholdningsskoler og private gymnasier indsamles manuelt. FHDB opdateres kvartalsvist. Statistikken omfatter samtlige statsansatte.

#### Lønkomponenter i FHDB

*Lønbegreb i FHDB* Lønbegrebet i FHDB er samlet løn, dvs. alle løndele inkluderet, herunder også uregelmæssige betalinger. Der er mulighed for manuelt at trække på enkelte lønkoder, hvis man fx kun ønsker at se pensionsbetalingerne eller kvalifikationstillæggene.

*Udbetalte lønninger* Lønningerne er de aktuelt udbetalte lønninger og er således ikke baseret på overenskomstmæssige satser.

*Tjenestemandspension beregnes* Tjenestemandspensionen beregnes som et fiktivt pensionsbidrag på 15 pct. af den pensionsgivende løn. Hertil kommer at tjenestemænd også kan have tillæg som anvises til pensionskasser.

Pensionsbegrebet indeholder ligeledes ATP og betalinger til almindelige overenskomstmæssige pensionsordninger.

#### Timekomponenter i FHDB

*Aftalte timer minus ubetalt fravær* Timeantallet i FHDB er antal aftalte timer, dvs. 1924 for en fuldtidsansat. Fravær uden løn trækkes i timeantallet, men udbetalt over-/merarbejde genererer ikke ekstra timer.

Der findes ingen tidsmæssige registreringer af afholdt over-/merarbejde.

Der foretages ikke fradrag i timebegrebet for betalt frokost, sygdom, barsel eller andre former for fravær, der er betalt.

#### Lønbegreber i FHDB

*Løn pr. betalt time* I FHDB er der således kun mulighed for at konstruere et lønbegreb, der går på antal betalte timer.

---

<sup>27</sup> For en udførlig beskrivelse af Finansministeriets Forhandlingsdatabase henvises til bilag 4.7

#### 4.2.2 Lønstatistikker fra det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD)<sup>28</sup>

<i>Lønstatistik for den kommunale og den regionale sektor</i>	Lønstatistikkerne for den kommunale og den regionale sektor, der udarbejdes af FLD, omfatter ansættelsesforhold for lønmodtagere som enten aflønnes efter en overenskomstaftale indgået af de kommunale/regionale forhandlingsorganisationer eller er ansat i kommuner/regioner, i fælleskommunale institutioner eller i selvejende dag- og døgninstitutioner m.v.
<i>Månedssstatistik og årlig overenskomststatistik</i>	FLD udarbejder bl.a. statistikkerne Månedssstatistikken og den årlige Overenskomststatistik. Månedssstatistikken dækker ca. 98 % af de ansatte i kommuner og regioner. Overenskomststatistikken bygger på samme kilder som Månedssstatistikken, men er i fornødent omfang suppleret med oplysninger for ansatte, hvor der ikke er anvendt de fælleskommunale edb lønanvisningssystemer til statistikoplysningen.

##### **Lønkomponenter i FLD**

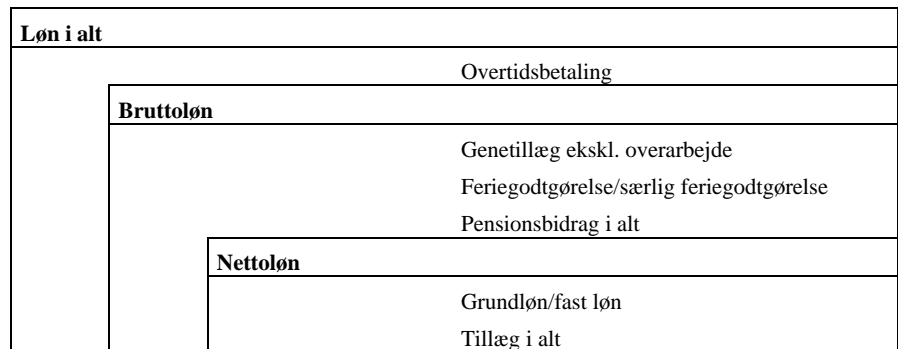
FLD's månedssstatistik kan opdeles i tre overordnede lønkomponenter netto- og bruttoløn samt løn i alt, *jf. figur 4.1.*

---

<sup>28</sup> For en mere udførlig beskrivelse af FLD's lønstatistikker henvises til bilag 4.8

**Figur 4.1**

**Lønbegreber i FLD månedsstatistikker**



*Anvender lønsatsen og ikke udbetalt løn*

Både FLD's Måned- og Overenskomststatistik adskiller sig metodemæssigt fra de øvrige lønstatistikker ved at tage udgangspunkt i lønsatserne fastsat i overenskomsterne. Således beregnes grundlønnen ved at gange antal fuldtidsbeskæftigede fordelt på trin, område og stillingskategori med lønsatser fra Løndatakontorets beløbsregister. Beregningen af grundlønnen vil for de flestes vedkommende svare til den indberettede faste grundløn.

Opgørelserne i månedsstatistikken tager udgangspunkt i den pågældende måneds satsniveau, mens opgørelserne i Overenskomststatistikken baseres på satsniveauet ved årets udgang.

Tillæg og genetillæg optælles for den enkelte periode og opgøres på basis af de tilhørende satsniveauer, dvs. det faktuelle satsniveau i månedsstatistikken og i overenskomststatistikken opregnes der til satsen ved årets udgang.

Pensionen opgøres på baggrund af indberetningen af pensionsindbetalinger for det enkelte ansættelsesforhold.

*Fiktivt pensionsbidrag beregnes*

For tjenestemændene beregnes som udgangspunkt et fiktivt pensionsbidrag svarende til pensionsbidragsprocenten for de overenskomstansatte. Desuden benyttes de indberettede pensionsbidrag for de tillæg hvor der er tegnet en supplerende pensionsordning.

Pensionen indeholder endvidere ATP-betalinger og betalingen til gruppelivsordninger (Månedsstatistikken). I overenskomststatistikken indgår kun gruppelivstillægget og pensionsbidraget fra de supplerende pensionsordninger.

*Særlig feriegodtgørelse og feriepenge beregnes*

For særlig feriegodtgørelse og feriepenge beregnes en særlig feriegodtgørelse for de personalegrupper, som har ferie med løn. For de personalegrupper som ikke har ferie med løn, beregnes der 12,5 % feriepenge af den ferieberettigende løn.

Overenskomststatistikken inddrager efterreguleringer, mens de ikke inddrages i månedsstatistikken.

*Personalegoder og bruttotræk indberettes ikke*

Personalegoder og bruttotrækordninger inddrages ikke i overenskomststatistikken. For månedsstatistikken indberettes bruttotrækket særskilt, men påvirker ikke lønstatistikken, mens personalegoder ikke indgår i lønbegrebet.

*Frit valg* Frit valg udbetalt som tillæg eller pensionsforbedring indgår i lønstatistikken, mens valg af fritid ikke indgår.

### **Timekomponenter i FLD**

*Antal timer er lig sum af beskæftigelsesgraden* I såvel overenskomststatistikken som månedsstatistikken anvendes de samme timekomponenter. Det samlede antal anvendte timer er defineret som summen af beskæftigelsesgraderne for de heltidsansatte og deltidsansatte, hvor beskæftigelsesgraderne er ansættelsens antal timer divideret med normen for ansættelsesområdet.

*Merarbejde indgår* Merarbejde indgår dels som de indberettede timer for de deltidsbeskæftigedes merarbejde og dels de timelønnedes indberettede timer sat i forhold til års eller månedsnormen for den pågældende stillingsgruppe.

I beregningen af antal fuldtidsansatte tages der udover ovenfor nævnte også højde for periodelængden for det enkelte ansættelsesforhold.

*Udbetalte ikke afspadserede timer indgår* Desuden indeholder overenskomststatistikken også oplysninger om de udbetalte mistede fritimer udbetalt fra afspadseringsregnskabet og udbetalte ikke afspadserede timer.

*Ikke fradrag for fraværstimer* Overarbejdstimer, der efterfølgende helt eller delvist afspadseres, inddrages ikke som en timekomponent. Endvidere foretages der ikke fradrag for fraværstimer i hverken overenskomststatistikken eller månedsstatistikken.

*...eller frokost* Der foretages ikke fradrag i tidsbegrebet som følge af betalt frokostpause.

Det anvendte tidsbegreb er dermed de aftalte timer + merarbejdstimer (for både fast- og timelønnede)

### **Lønbegreber i FLD**

*Løn pr. aftalte timer med og uden overarbejde* På baggrund af ovenstående er det således muligt at konstruere et lønbegreb som viser lønnen i alt, bruttolønnen eller nettolønnen fordelt på aftalte timer inkl. eller ekskl. merarbejde. Hvis statistikkerne skal udarbejdes ekskl. merarbejde kræver det en særkørsel<sup>29</sup>.

### **4.2.3 IDA-databasen**

*IDA omfatter alle lønmodtagere* Datagrundlaget for IDA er det Centrale Oplysningssedelregister (COR) fra Skat samt en række andre registrer jf. bilag 4.9 Således indgår principielt alle lønmodtagere i Danmark.

Det er muligt at udsondre IDA-lønnen på en række variable fx uddannelse og DISCO-koder, jf. bilag 4.9.

### **Lønkomponenter i IDA-databasen**

*A-indkomst uden tillæg af pension* Lønnen, der indgår i den gennemsnitlige timeløn, er beregnet på baggrund af det beløb, der årligt indberettes af arbejdsgiveren på Oplysningsseddelen til Skat. Dvs. at der indgår løn, feriegodtgørelse, løn under sygdom mv. Det er ikke muligt med IDA at udsondre de forskellige løndelev. Bidrag til pensionsordninger medregnes ikke.

Lønnen opgøres separat for hovedbeskæftigelsen ultimo november samt eventuelle bijob.

<sup>29</sup> FLD må på baggrund af registerbestemmelser kun have individoplysninger liggende 5 år tilbage i tiden. Det betyder, at særkørsler kun kan foretages 5 år tilbage.

## Timekomponenter i IDA-databasen

*Antal timer beregnes ud fra ATP og korrigeres for arbejdsløshed og sygedagpenge*

Som timer benyttes antallet af timer i året i novemberansættelsen baseret på det indbetalte ATP-beløb. Det forudsættes at personen har været ansat gennem hele året og at der er en proportional sammenhæng mellem antal arbejdstimer og ATP-beløb for en persons samlede antal arbejdstimer kan beregnes ud fra det normaltimetal, der findes i det enkelte år. Antal mulige arbejdstimer varierer år for år, idet antallet af helligdage er forskelligt placeret på henholdsvis weekends og hverdage fra år til år. Dette genspejles i de årlige arbejdstidsberegninger i IDA. Timebegrebet i IDA er en tilnærmelse til præsterede timer, idet de mulige arbejdstimer efterfølgende korrigeres for dage med hhv. arbejdsløshed og sygedage.

*Bedst for fuldtidsansatte*

Denne metode giver formentlig de præcise resultater for fuldtidsbeskæftigede mens den giver problemer for deltidsansættelser da det forudsættes, at ATP-beløbet stammer fra en periode med fuld beskæftigelse. Det er en meget tvivlsom forudsætning.

*Usikkerhed ved ansættelsesperioden*

Endvidere er fastlæggelsen af ansættelsesperiodens længde forbundet med usikkerhed og i beregningerne anvendes derfor flere kilder til at fastlægge ansættelsesperiodens længde.

## Lønbegreber i IDA-databasen

*Løn pr. præsteret time*

På baggrund af de ovenfor defineret løn- og timekomponenter dannes der i IDA en timeløn, der angiver den gennemsnitlige timeløn i den enkelte lønmodtagers primære ansættelse i november måned. Timerne er en tilnærmelse til antal præsterede timer, hvor såvel fravær som ferier er estimeret. Overarbejdstimerne indgår dog ikke på trods af, at overarbejdsbetalingen indgår i det anvendte lønbegreb. Desuden indgår pensionsbidrag ikke.

Det er ikke muligt at konstruere flere lønbegreber på baggrund af IDA-lønnen.

## 5 Andre ansættelsesvilkår, der ikke fuldt ud indgår i lønstatistikken

Lønstatistikken inddrager de fleste elementer i overenskomsterne, der kan omsættes til enten løn eller timer. Der er dog nogle arbejdsforhold, der ikke indgår fuldt ud. Dels er der tvivl om, hvorledes disse goder skal klassificeres, som fx betalt frokost, dels er der tale om forhold, der ikke indberettes som antal overarbejdstimer uden overtidsbetaling, rådighedsvagter og betalt frokost. Endelig er der forhold, der ikke dækkes af lønstatistikens begrebsapparat som fx opsigelsesvarsler, rådighedsvagter og bestemmelser om funktionærbolig. Nedenstående opstilling skal ikke betragtes som udtryk for en udtømmende behandling af alle andre ansættelsesvilkår, der ikke fuldt ud indgår i lønstatistikken.

### 5.1 Ikke registrerede, men aflønnede timer

*Ikke-registrerede overarbejdstimer betragtes ikke som præsterede timer*

De ikke registrerede men arbejdede timer, medtages ikke i de betalte timer. Derfor betragtes de ej heller som præsterede. Dette skal man være opmærksom på fx i forbindelse med ordninger som den såkaldte jobløn – hvor lønmodtageren ikke har nogen højeste arbejdstid, men hvor honoreringen ligger i den aftalte løn. Det er efterhånden et udbredt fænomen, og et sådan arrangement vil givetvis betyde, at de lønmodtagere som indgår heri, vil arbejde flere timer end det, som indberettes til lønstatistikken.

<i>Internationale timedefinitioner</i>	I nationalregnskabssammenhæng betragtes <u>alle</u> de faktisk udførte timer, som præsterede, uanset om der medfølger en betaling. Det samme gør sig gældende i relation til tidligere nævnte 4-årige arbejdsomkostningsundersøgelse, som skal leveres til Eurostat. I den forbindelse ønskes både de betalte registrerede og ikke registrerede præsterede timer leveret. Ikke registrerede præsterede timer betragtes således i disse internationalt sammenlignelige statistikker som præsterede timer.
<i>Ikke registrerede præsterede timer fra AKU</i>	Ved hjælp af Danmarks Statistiks Arbejdskraftsundersøgelse (AKU) kan omfanget af det ikke registrerede overarbejde belyses. Det skal understreges, at resultaterne fra AKU ikke direkte kan inddrages i lønstatistikken. I AKU bliver hver enkel respondent spurgt om henholdsvis de faktiske og aftalte arbejdstimer i relation til referenceugen og om hvorvidt de udførte timer afviger i forhold til en "normal" uge eller en "aftalt" uge. Hvis det faktiske udførte antal arbejdstimer er højere end det normale og/eller det aftalte, spørges respondenterne, hvorvidt de ekstra timer følges af godtgørelse eller afspadseringsmuligheder, og i givet fald til hvilken tarif. I det følgende betegnes de udførte timer, der er større end det normale antal og hvortil der ikke følger særskilt godtgørelse, som ubetalte overtimer.
	Bilag 5.1 er en oversigt, dels over de ubetalte overtimers andel af de præsterede timer, og dels over antallet af lønmodtagere som ifølge AKU i løbet af 2007 har arbejdet mere end normalt og ikke modtaget – eller forventer at modtage – nogen kompensation herfor, i form af afspadsering eller betaling.
<i>Flest i den private sektor havde overarbejde</i>	Omkring 88.000 lønmodtagere arbejdede i 2007 flere timer end normalt eller end det de har aftalt med deres arbejdsgiver. Det svarer til 3,5 procent af alle lønmodtagere på arbejdsmarkedet. 4,6 procent af alle mandlige lønmodtagere havde ubetalt overarbejde, mens 2,3 procent af de kvindelige lønmodtagere havde ubetalt overarbejde. 4,9 procent af mændene i den private sektor havde ubetalt overarbejde, mens kun 1,7 procent af kvinderne i den kommunale/regionale sektor havde ubetalt overarbejde.
<i>"Flest" overarbejdstimer i den statslige sektor</i>	1,03 procent af de timer, der blev præsteret på arbejdsmarkedet i 2007, var ubetalte overarbejdstimer. Det svarer til ca. 760.000 timer. Hvor andelen af lønmodtagere, der udførte overarbejdstimer, var størst i den private sektor, så er de ubetalte overarbejdstimers andel af alle de præsterede timer, var størst i den statslige sektor. 1,28 procent af de præsterede timer i den statslige sektor var ubetalte overarbejdstimer mens det i den private var 1,13 procent og den kommunale/regionale 0,49 procent. Det er et generelt træk, at de fleste ubetalte overarbejdstimer udføres af mændene.
<i>Ledernes andel af ubetalt arbejde er stor</i>	Af de præsterede timer, så var det blandt lederne i DISCO-gruppe 1, at andelen af ubetalte overarbejdstimer var størst. 4,23 procent af de præsterede timer i DISCO-hovedgruppe 1, var ubetalte overarbejdstimer. Også blandt lønmodtagere på højt kvalifikationsniveau – DISCO-hovedgruppe 2 – blev mange af de præsterede timer udført uden kompensation. At så relativt mange af de præsterede timer var ubetalte, for lønmodtagere i hovedgruppe 2, kan skyldes at en stor del af lønmodtagerne i gruppen har ledelsesansvar. I hovedgruppe 8 derimod – proces- og maskinoperatørarbejde – blev kun 0,13 procent af de præsterede timer, udført som ubetalt overarbejde.
	I øvrigt skal det bemærkes, at der i AKU ikke præciseres hvad der skal forstås ved normal eller aftalt tid. Ved ordninger som ovenfor nævnte "jobløn", ved man derfor ikke om lønmodtageren vil svare, at han/hun arbejder mere end normalt eller aftalt.

### 5.1.1 Rådighedsvagt/tilkaldevagt

*Rådighedsvagter  
indberettes forskelligt til  
lønstatistikken*

Rådighedsvagter er en betydende arbejdstidsfaktor på det regionale område. Hvis de skal indregnes bør timer og betaling derfor indregnes konsistent i forhold til timebegreber og lønbegreber. Dette er dog problematisk i forhold til den måde der indberettes på. Eksempelvis er det sådan, at for en rådighedsvagt på tjenestesteder – som for både en læge og en sygeplejerske giver en udbetaling på 8 timers løn – da skal en læge være kortere tid på vagt end en sygeplejerske. Dette forhold fanges ikke op i lønstatistikken. Tilsvarende problemstilling er gældende for grupper (overlæger, teknikere mv.) som ikke får beregnet arbejdstid for en rådighedsvagt fra hjemmet sammenlignet med grupper (læger, sygeplejersker), hvor der indregnes arbejdstid for en rådighedsvagt i hjemmet, jf. tabel 5.1.

**Tabel 5.1. Eksempler på timeberegning ved rådighedsvagter**

Timeberegning	Rådighedsvagt (effektiv tjeneste)	Rådighedsvagt på tjenestestedet	Rådighedsvagt fra hjemmet
Yngre Læger	1:1 time	1:1 time	1:3 time
Sundhedskartellet	1:1 time	3:4 time	1:3 time
Pædagoger	1:1 time	3:4 time	1:3 time
SOSU	1:1 time	3:4 time	1:3 time
FAS	Honorarbaseret - uden højeste tjenestetid		

### 5.1.2 Betalt frokost

*Kan man præstere til  
frokost?*

Udover at timer skal være betalte så skal de også være arbejdet, for at indgå som præsterede timer. Det kan diskuteres hvornår en time er præsteret. Det er formentlig ikke svært at blive enige om, at en fraværstime ikke er præsteret! Men hvad med tid der anvendes til pauser, herunder frokost?

*ILO anbefalinger*

Der er internationalt en vis uenighed om, hvorvidt sådanne spisepauser skal behandles som præsteret tid eller ej. Uenigheden skyldes primært, at de normale frokostregler på det danske arbejdsmarked rammer ned mellem to forskellige regler i de anbefalinger som ILO har udstukket, med hensyn til opgørelse af arbejdstid.

*Rådighed vs. "long meal  
breaks"*

På den ene side skal såkaldte "long meal breaks" ikke indgå i præsteret tid (jf. §74 i Report II: Measurement of working time, Geneva 18. ICLS, 24 nov-5 dec 2008). På den anden side, så skal tid, hvor man er til rådighed for sit arbejde og befinder sig på sin arbejdsplads, konteres som præsteret tid (f.eks. læger, der befinder sig på arbejdspladsen som tilkaldevagt, også selv om de sover) jf. § 61+62.

*Ret til betalt frokost*

Nogle grupper af ansatte har ret til betalt frokost, dvs. der betales løn i frokostpausen. Retten til betalt frokost er reguleret i overenskomsterne. På statens område gælder retten bl.a. de store grupper som fx AC'erne og HK'erne. Der findes pt. ikke nogen opgørelse af, hvor mange statsansatte der har denne rettighed. I kommuner og regioner er de ansattes ret til ½-times daglig spisepause beskrevet i overenskomsterne på HK-området samt på sundhedsområdet. Men næsten alle øvrige områder er der ingen bestemmelser vedr. frokost i overenskomsterne. Generelt kan man sige, at de ansatte bortset fra få grupper, har betalt spisepause, men dog med udgangspunkt i, at pausen er af under ½ times varighed, at medarbejderen står til rådighed for arbejdsgiveren og at arbejdspladsen ikke må forlades i frokosten.

*Resultater fra AKU*

I Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse bliver respondenterne spurgt om, hvorvidt deres frokostpause er betalt eller ej. Af de ca. 80.000 lønmodtagere som i



løbet af 2007 blev interviewet til AKU, svarede 79 procent af dem, der arbejder i den statslige at deres frokost er betalt. 83 procent af de ansatte i den kommunale og regionale sektor svarede at deres frokost er betalt, mens 40 procent af de ansatte i den private sektor svarede at frokosten er betalt.

*Behandling i lønstatistikken* I lønstatistikken indgår spisepauserne som præsteret tid. Desuden er det ikke umiddelbart muligt at ændre denne praksis, idet oplysning om betalt frokost ikke indberettes til Danmarks Statistik. Hvis praksis skal ændres må det ske ved fastlæggelse af nogle generelle regneregler for udvalgte grupper.

### 5.1.3 Andre ikke registrerede men aflønnede timer

*Barsel og graviditet* Gravide kvinder har i staten, regionerne og kommunerne ret til at gå til undersøgelser i forbindelse med graviditeten, fx læge og jordemoder, i arbejdstiden. Dette fravær indgår ikke som fravær men som almindelig arbejdstid.

*Fortsat pension i den ulønnede del af barslen* Alle ansatte i den offentlige sektor, på orlov i den ulønnede dagpenge-periode, får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbestemmelser er opfyldt. Opfyldes karensbestemmelserne i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden efter at betingelserne er opfyldt. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i 20 uger. Der oppebæres ikke løn, men der optjenes ferierettigheder i perioden med fortsat pensionsbidrag. Disse pensionsindbetalinger indgår ikke i lønstatistikken.

*Omsorgsdage* Offentligt ansatte har ret til 2 omsorgsdage pr. barn pr. år for børn i alderen 0-7 år. Omsorgsdage indberettes ikke for staten.

*Fravær af familiemæssige årsager* Medarbejdere i den offentlige sektor med et alvorligt sygt barn under 18 år, har man efter reglerne i "Aftale om fravær af familiemæssige årsager" ret til hel eller delvis tjenestefrihed med løn, når betingelserne for at få dagpenge efter barselslovens § 26 er opfyldt. Som privatansat med et alvorligt sygt barn under 18 år findes der tilsvarende bestemmelser.

## 5.2 Andre arbejdsforhold, der ikke indgår i statistikken

*Opsigelsesvarsler* Ansatte, som er dækket af funktionærloven, har opsigelsesvarsel i henhold til funktionærloven, dvs. oftest mellem 3 og 6 måneders varsel, afhængig af længden af ansættelsesforholdet. På det regionale område er dette fx tilfældet for mellem 95 og 100 pct. af de ansatte. På arbejderområdet er opsigelsesvarslerne reguleret i de kollektive overenskomster.

Endvidere findes der på det på det kommunale og private område bestemmelser i overenskomsten om hjemsendelse på grund af vejrlig.

*Bestemmelser om flyttested* Hvis ansættelsesmyndigheden forflytter en ansat til et andet tjenestested, og den ansatte i den anledning bliver nødt til at flytte husstand og bohavn, betaler ansættelsesmyndigheden en godtgørelse.

*Bestemmelser om funktionær bolig* Hvis der til en stilling er knyttet en funktionær bolig, som det af tjenstlige grunde er nødvendigt, at den ansatte bor i, er den pågældende forpligtet til at flytte ind i boligen. Lejevilkårene følger af særligt fastsatte regler for tjenesteboliger.

*Efterindtægt ved død* Ved en medarbejders død ydes løn i op til 3 måneder efter dødsfaldet, afhængig af længden af ansættelsesforholdet. Dette følger af funktionærloven samt tjenstemandsregulativet.