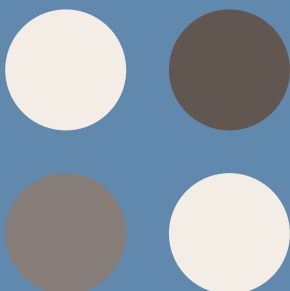
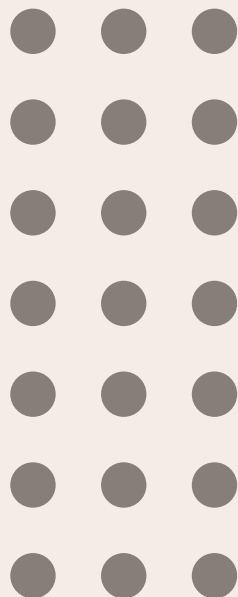


# Lønstatistik

- metode og nye begreber



DANMARKS  
STATISTIK



# *Lønstatistik*

- metode og nye begreber



## Lønstatistik - metode og nye begreber

Udgivet af Danmarks Statistik

September 2011

Oplag: 100

Printet hos:

ParitasDigitalService

### Trykt udgave:

Pris: 120,00 kr. inkl. 25 pct. moms

Kan købes på [www.schultzboghandel.dk/distribution@rosendahls-schultzgrafisk.dk](http://www.schultzboghandel.dk/distribution@rosendahls-schultzgrafisk.dk)

Tlf. 43 22 73 00

ISBN 978-87-501- 1944-9

### Pdf-udgave:

Kan hentes gratis på [www.dst.dk/publ/LoenMetode](http://www.dst.dk/publ/LoenMetode)

ISBN 978-87-501- 1945-6

### Adresse:

Danmarks Statistik

Sejrøgade 11

2100 København Ø

Tlf. 39 17 39 17

E-post: [dst@dst.dk](mailto:dst@dst.dk)

[www.dst.dk](http://www.dst.dk)

### Forfattere:

Kontorchef Steen Bielefeldt

Fuldmægtig Maria Boye

Afdelingsleder Claus Østberg

### Signaturforklaring

$\begin{matrix} 0 \\ 0,0 \end{matrix} \}$  Mindre end  $\frac{1}{2}$  af den anvendte enhed

- Tal kan efter sagens natur ikke forekomme
- ... Oplysning for usikker til at angives
- ... Oplysning foreligger ikke
- Nul

### © Danmarks Statistik 2011

Du er velkommen til at citere fra denne publikation.

Angiv dog kilde i overensstemmelse med god skik.

Det er tilladt at kopiere publikationen til privat brug.

Enhver anden form for hel eller delvis gengivelse eller mangfoldiggørelse af denne publikation er forbudt uden skriftligt samtykke fra Danmarks Statistik.

Kontakt os gerne, hvis du er i tvivl.

Når en institution har indgået en kopieringsaftale med COPY-DAN, har den ret til - inden for aftalens rammer - at kopiere fra publikationen.

## Forord

Med denne temapublikation introduceres den mest markante ændring af Danmarks Statistiks lønstatistik siden omlægningen af de officielle lønstatistikker i 1993. Ændringen består i indførelsen af et nyt centralt lønbegreb i lønstrukturstatistikken – *den standardberegne­de timefortjeneste*.

Denne temapublikation er en udførlig gennemgang af, ikke blot den standardberegne­de timefortjeneste, men hele lønstatistik­kens begrebs­apparat, herunder beskrivelse af metoder til indsamling og validering af data samt opbygningen af, og indholdet i, lønbegreberne.

Den standardberegne­de timefortjeneste blev udviklet af Danmarks Statistik til brug for Lønkommissionens arbejde, der startede i efteråret 2008 og blev afsluttet i foråret 2010.

Publikationen offentliggør for første gang siden Lønkommissionens ophør lønstatistik indeholdende resultater beregnet på de begreber, der fra 2011 og fremover får centrale pladser i Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik, herunder den standardberegne­de timefortjeneste.

Ud over udvalgte resultater for 2009 og en udførlig gennemgang af lønstatistik­kens metoder og begreber indeholder publikationen ligeledes en introduktion til nogle af de forbedringer af statistikken – og formidlingen heraf – som fra 2011 og fremover vil være en integreret del af Danmarks Statistiks årlige lønstrukturstatistik.

Med denne publikation gives indsigt i lønstatistik­kens maskinrum. Vi håber således, at publikationen også kan benyttes som opslagsværk for de brugere af lønstatistikken, som har brug for mere indgående kendskab til de forhold og præmisser, som lønstatistikken bygger på.

Temapublikationen er udarbejdet af kontorchef Steen Bielefeldt, fuldmægtig Maria Boye og afdelingsleder Claus Østberg, alle ansat i kontoret *Løn og fravær*.

Der har i forbindelse med udarbejdelsen af publikationen været tilknyttet en følgegruppe. Følgegruppen har bestået af afdelingsleder Lisbeth Pedersen fra SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, løndata­chef Kaj Jacobsen fra Det Fælleskommunale Løndatakontor samt afdelingsdirektør Niels Ploug og kontorchef Sven Egmosé begge fra Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik, september 2011

Jan Plovsing / Steen Bielefeldt

## Indhold

<b>Sammenfatning</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Baggrund</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Indledning</b> .....	<b>9</b>
<b>3. Løn og lønstatistik</b> .....	<b>11</b>
3.1 Hvad er løn? .....	11
3.2 Indberetning til lønstrukturstatistikken .....	13
3.3 Lønkomponenter i lønstrukturstatistikken .....	16
<b>4. Time- og lønbegreber</b> .....	<b>19</b>
4.1 Definition af præsterede og betalte timer .....	19
4.2 Indberetning og kvalitet af timer .....	20
4.3 Eksempler på time- og lønberegninger .....	21
4.4 Præsterede, betalte eller aftalte timer? .....	29
4.5 Standardfortjeneste og standardberegnet timefortjeneste .....	30
4.6 Valg af lønbegreber .....	39
<b>5. Ændringer til lønstrukturstatistikken</b> .....	<b>42</b>
5.1 Indhold og formidling af statistikken .....	42
5.2 Små private virksomheder .....	47
<b>6. Lønniveauer og lønspredning</b> .....	<b>53</b>
6.1 Indledning .....	54
6.2 Kilder og metoder .....	54
6.3 Hovedresultater .....	61
6.4 Analyse af udvalgte arbejdsfunktioner .....	82
<b>Bilag</b>	
<b>1. Samlede arbejdsomkostninger</b> .....	<b>93</b>
1.1 Øvrige arbejdsomkostninger .....	93
1.2 Kilder og indsamlingsmetode .....	95
<b>2. Kvaliteten af lønkomponenterne</b> .....	<b>96</b>
2.1 Pension .....	96
2.2 Ferie- og Søgnhelligdagsbetalinger .....	96
2.3 Fritvalgsordninger .....	97
2.4 Fraværs- og overtimebetalinger .....	97
2.5 Personalegoder .....	97
2.6 Bruttotræk .....	98
<b>3. Kvaliteten af timeindberetningerne</b> .....	<b>100</b>
<b>4. Standardisering</b> .....	<b>104</b>
<b>Summary</b> .....	<b>105</b>
<b>Temapublikationer fra Danmarks Statistik</b> .....	<b>107</b>

## Sammenfatning

- Lønkommissionen* Danmarks Statistik var ansvarlig for at udarbejde rapporten til brug for fastlægges af de lønbegreber, som skulle ligge til grund for bl.a. de lønanalyser, som blev foretaget i Lønkommissionens arbejde med at kortlægge, analysere og drøfte løndannelsen og ansættelsesvilkårene i den offentlige sektor. Lønkommissionen blev nedsat af regeringen i forlængelse af overenskomstforhandlingerne i 2008, og arbejdede i perioden 2008-2010.
- Nye lønbegreber* Lønbegrebet *standardberegnet timefortjeneste* blev udviklet i forbindelse med Lønkommissionens arbejde. Den standardberegnete timefortjeneste og det i forvejen kendte lønbegreb *fortjeneste pr. præsteret time* vil fremover blive brugt i Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik. Første gang med statistikken for 2010, som bliver offentliggjort i december 2011.
- Hovedformål* Denne publikations primære formål er at give en indføring i opbygningen af de to lønbegreber, og en forståelse af hvert lønbegrebs fordele og ulemper i forbindelse med analyser af lønniveauer og lønforskelle, inden for og mellem grupper af lønmodtagere.
- Hvad er løn og lønstatistik?* En forudsætning for at forstå de to begreber er først og fremmest at forstå hvad løn er, hvilke løn- og timekomponenter der indberettes til lønstatistikken, hvordan kvaliteten af de indberettede data er, og hvordan der i forbindelse med udarbejdelse af lønstatistikken om nødvendigt rettes op på kvalitetsproblemer. I kapitel 3 og første del af kapitel 4 gennemgås disse forhold.
- Fortjeneste pr. præsteret time vs. standardberegnet timefortjeneste* Anden del af kapitel 4 gennemgår eksempler, hvori forskellige løn- og ansættelsesvilkår ændres for henholdsvis en fastlønnet og en timelønnet lønmodtager. Eksemplerne viser, hvordan niveauet for de to lønbegreber ændres, når der foretages ændringer i forskellige løn- og timekomponenter.
- Om *fortjenesten pr. præsteret time* kan overordnet siges, at det er et begreb, der primært fortæller noget om arbejdsgiverens lønomkostning pr. time ved at have en given medarbejder ansat, mens *den standardberegnete timefortjeneste* fortæller om medarbejderens lønindtægt pr. ”normal” time.
- Den største forskel på de to begreber er, at de betalinger, som lønmodtager modtager fra arbejdsgiver i forbindelse med fravær fra arbejdspladsen, indgår i fortjenesten pr. præsteret time, men ikke i den standardberegnete timefortjeneste. Det betyder, at både sygefravær, barsel, omsorgsdage mv. værdisættes i opgørelsen af fortjenesten pr. præsteret time, men ikke i opgørelsen af den standardberegnete timefortjeneste. Hvis en lønmodtager er syg eller holder en omsorgsdag, vil lønmodtagerens fortjeneste pr. præsteret time alt andet lige stige, mens den standardberegnete timefortjeneste vil være uændret.

*Smalfortjeneste udgår* Mens fortjenesten pr. præsteret time er velkendt i lønstatistikssammenhæng, er den standardberegneede timefortjeneste et begreb, der blev introduceret i forbindelse med arbejdet i Lønkommissionen. Begrebet er en udvidelse og metodemæssig forfinelse af det begreb, som det erstatter, nemlig *smalfortjenesten inkl. pension mv.*

*Andre tiltag i lønstatistikken* Introduktionen af et nyt lønbegreb er den største ændring, der er foretaget i Danmarks Statistiks lønstatistik siden omlægningen af lønstatistikkerne i 1990'erne. Danmarks Statistik benytter indførelsen af det nye lønbegreb til, at foretage yderligere ændringer, som tilfører den årlige lønstrukturstatistik styrke og stringens. I kapitel 5 gennemgås disse tiltag, som primært er af indholds- og formidlingsmæssig karakter.

*Formidling og afgrænsning* Indførelsen af den standardberegneede timefortjeneste fører til nogle ændringer i den måde, som Danmarks Statistik præsenterer lønstrukturstatistikken på. Den nye præsentation af statistikken bærer generelt præg af, at mulighederne for at opdele lønbegreberne i delkomponenter er forøget. Denne udvidelse af detaljeringsgraden gælder også for opdelingen på sektorer.

De nuværende lønstrukturstatistikker, som er udarbejdet for henholdsvis den private, den statslige og den kommunale/regionale sektor bliver samlet til én lønstrukturstatistik for hele arbejdsmarkedet. Sammenlægningen af de tre statistikker suppleres af yderligere muligheder for at opdele lønstrukturstatistikken på hele den offentlige sektor samlet, og på kommuner og regioner hver for sig.

*Ingen offentliggørelse af lønudvikling* Der er hidtil offentliggjort lønstigningstakter på baggrund af data fra lønstrukturstatistikken. Af hensyn til statistikkenes formål, ressourceforbruget i forbindelse med dette arbejde samt den tvivlsomme præcision på disse tal, udarbejdes sådanne udviklingstal ikke fremover.

*Virksomheder med få beskæftigede udgår* Statistikken har hidtil indeholdt de virksomheder med færre end ti beskæftigede, som uopfordret har indberettet til Danmarks Statistiks lønstatistik. De vil fremover ikke optræde i statistikken.

*Analyser på den nye lønstrukturstatistik* Kapitel 6 er en form for ”tyvstart” på den nye artikel i serien *Statistiske Efterretninger*, som den vil se ud efter de ændringer, som denne temapublikation har beskrevet i de foregående fem kapitler. Artiklen tager udgangspunkt i tal for 2009 og er således en artikel, der for første gang indeholder både fortjeneste pr. præsteret time og den standardberegneede timefortjeneste. Det er ligeledes første gang, at lønstrukturerne for hele arbejdsmarkedet præsenteres samlet, og første gang, at lønstrukturerne kan analyseres fordelt på kommuner og regioner.

Som et tillæg til kapitel 6, foretages nogle mere dybdegående analyser af lønforholdene i to arbejdsfunktionsgrupper, som på hver deres måde er interessante, da de repræsenterer henholdsvis en smal og en bred gruppe af lønmodtagere. *Sygeplejearbejde*, der primært udføres af kvinder i den regionale sektor og *alment kontor- og sekretærarbejde*, der udføres af både mænd og kvinder i alle 4 sektorer.



## 1. Baggrund

Overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor var også i 2008 præget af uenighed om løn. Det gjaldt både i optakten, forhandlingerne og efterspillet. Sagens kerne var, hvad bestemte faggrupper tjener, hvad bestemte faggrupper tjener i forhold til hinanden og hvad mænd tjener i forhold til kvinder.

Under den forhandlingspolitiske uenighed lå der samtidig en teknisk uenighed om, hvordan man opgør løn og om, hvordan man sammenligner lønnen mellem faggrupper, som har forskellige løn- og ansættelsesvilkår, arbejder i forskellige sektorer og har forskelligt arbejdsomfang.

*Lønkommissionen  
nedsættes i 2008*

På baggrund af erfaringerne fra overenskomstforhandlingerne i 2008 nedsatte regeringen i efteråret 2008 en lønkommission. Kommissionens kommissorium lød i brudstykker således:

*Kommissorium*

”På baggrund af erfaringerne fra overenskomstforhandlingerne i 2008 på det offentlige arbejdsmarked nedsætter regeringen en lønkommission. Lønkommissionen skal kortlægge, analysere og drøfte, om løndannelsen og ansættelsesvilkårene for offentligt ansatte understøtter en positiv udvikling af den offentlige sektor ...

... På denne baggrund skal kommissionen bl.a.:

- 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.
- Kortlægge lønninger, lønspredning og lønudvikling i den offentlige sektor med særligt fokus på perioden siden indførelsen af de nye lønsystemer.
- Sammenligne lønninger, lønspredning og lønudvikling for relevante faggrupper inden for den offentlige sektor, herunder faggrupper inden for typiske kvinde-, henholdsvis mandefag ...

... Der foretages endvidere sammenligninger med relevante faggrupper i den private sektor ...”

Lønkommissionen bestod af 35 medlemmer. 1 formand, 4 eksperter, 15 repræsentanter for de offentlige arbejdsgivere og 15 repræsentanter for de offentlige lønmodtagerorganisationer.

Man valgte i kommissionen at opdele kommissoriet i 5 delkommissorier, der hver, som udgangspunkt, blev forankret hos én af eksperterne, der blev hovedleverandør og ansvarlig over for lønkommissionens sekretariat, for at gennemfører den pågældende undersøgelse.

Danmarks Statistik var i arbejdet repræsenteret ved én ekspert, afdelingsdirektør Kirsten Wismer, som blev ansvarlig for delundersøgelsen om fastlæggelse af lønbegreber.

Styringsgruppen, bestående af medlemmer af Lønkommissionen, som var tilknyttet arbejdet med fastlæggelse af lønbegreber, indstillede til Lønkommissionen, at gøre brug af de to lønbegreber: fortjeneste pr. præsteret time og den standardberegneede timefortjeneste. På Lønkommissionens møde den 25. marts 2009, tiltrådte kommissionen rapporten og godkendte indstillingen fra styringsgruppen. Rapporten findes på [www.lonkommissionen.dk/rapporter.html](http://www.lonkommissionen.dk/rapporter.html)

*Kommissionen  
opfordrer ...*

Lønkommissionens redegørelse blev fremlagt i maj 2010. I redegørelsen opfordres både arbejdsgivere og lønmodtagere til at adressere problemer omkring løn, køn, uddannelse og fleksibilitet i den offentlige sektor for at bevare en positiv udvikling af sektoren i fremtiden.

*... til at benytte  
lønkommissionens  
lønbegreber*

Derudover ”... opfordrer Lønkommissionen overenskomstparterne til fremadrettet, som grundlag for lønsammenligninger på tværs af sektorer at benytte fortjenesten pr. præsteret time samt den standardberegneede timefortjeneste, ligesom kommissionen opfordrer Danmarks Statistik til at anvende fortjenesten pr. præsteret time og den standardberegneede timefortjeneste i den nationale lønstatistik”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Fra Lønkommissionens redegørelse: *Løn, køn, uddannelse og fleksibilitet, sammenfatning og konklusion*, side 42. Rapporten findes på [www.lonkommissionen.dk/rapporter.html](http://www.lonkommissionen.dk/rapporter.html).

## 2. Indledning

Danmarks Statistik besluttede i begyndelsen af 1990'erne at omlægge de officielle danske løn- og arbejdsomkostningsstatistikker, som på daværende tidspunkt bestod af arbejderlønsstatistikken, funktionærlønsstatistikken og lønsstatistikkerne for den offentlige sektor.

Omlægningen 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 heller ikke i stand til, at leve op til de forventede fremtidige internationale statistikforpligtigelser. Sidst men ikke mindst, var lønbegreberne – med ændringerne i arbejdsmarkedets struktur – i stigende grad blevet forældede.

*Den ny lønsstatistik*

De første data til ”den ny lønsstatistik” blev indsamlet for den private sektor, for 3. kvartal 1993. Formen og grundstrukturen i ”den ny lønsstatistik” er den samme, som findes i lønsstatistikken for 2009.

Med nedsættelsen af Lønkommissionen bliver et nyt kapitel føjet til historien om lønsstatistikken. For det første fordi Danmarks Statistik i naturlig forlængelse af Lønkommissionens arbejde har valgt at følge de anbefalinger, som Lønkommissionen har givet om at anvende de lønbegreber, som er brugt i Lønkommissionens lønanalyser, i den nationale lønsstatistik.

For det andet fordi Danmarks Statistik som en del af arbejdet med fastlæggelse af lønbegreber fik foretaget et serviceeftersyn af lønsstatistikken, som efterlod et billede af en lønsstatistik, som på visse områder trængte til forbedringer. Det er oplagt, at nogle af disse forbedringer indføres, samtidig med at nye lønbegreber introduceres.

*Publikationens formål ...*

Denne publikation er en gennemgang af dels fremtidens lønsstatistiske begreber i Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik og dels de tiltag, som i samme moment foretages med introduktionen af nye lønbegreber.

*... og opbygning*

I publikationens kapitel 3 gennemgås de definatoriske afgrænsninger af løn.

I kapitel 4 gennemgås de lønbegreber – forstået som løn sat i forhold til forskellige timebegreber – som blev præsenteret i Lønkommissionen. Kapitlet gennemgår nogle eksempler på, hvordan de enkelte lønbegreber reagerer på ændringer i forskellige ansættelsesvilkår og adfærdsmønstre. Kapitlet gennemgår fordele og ulemper ved de lønbegreber, som fremadrettet integreres i Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik.

Indførelsen af nye lønbegreber har nogle formidlingsmæssige konsekvenser som gennemgås i kapitel 5. Derudover indføres nogle helt konkrete forbedringer og præciseringer af lønstrukturstatistikken, som ligeledes fremlægges i kapitlet.

I kapitel 6 udføres, med udgangspunkt i datamaterialet fra lønstrukturstatistikken 2009, forskellige overordnede analyser på de nye begreber. Første del af kapitlet ser indholds- og opbygningsmæssigt ud, som tidskriftet *Statistiske Efterretninger* for lønstrukturstatistikken vil se ud fremadrettet. Anden del af kapitlet tager udgangspunkt i nogle konkrete grupper af lønmodtagere med fælles arbejdsfunktion, og analyserer lønforholdene for disse grupper.

Store dele af kapitel 3 og 4 om løn og lønbegreber er hentet fra Lønkommissionens baggrundsrapport *Fastlæggelse af lønbegreber*<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> På [www.lonkommissionen.dk/rapporter.html](http://www.lonkommissionen.dk/rapporter.html) kan rapporten *Fastlæggelse af lønbegreber* hentes.

### 3. Løn og lønstatistik

#### 3.1 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 fjerde 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>... lønmodtagernes aflønning ...</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>... opdeles i løn og arbejdsgeberbidrag</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 sociale ordninger omfatter arbejdsgiverens pensionsbidrag, bidrag til diverse forsikringsordninger samt lovpligtige fondsbidrag og andet <sup>3</sup> .
<i>Pensionsbidraget opdeles i to</i>	Et generelt træk ved de internationale definitioner er, at <i>lønmodtagerens</i> andel af pensionsbidraget skal indgå i lønnen, mens arbejdsgiverens andel betragtes som et decideret arbejdsgiverbidrag til sociale ordninger.
<i>Hele pensionsbidraget er med i lønstatistikken</i>	Når Danmarks Statistik udarbejder lønstatistik, er det principielt et forsøg på at afdække lønstrukturen ekskl. arbejdsgiverbidrag til sociale ordninger. Det er dog besluttet at medtage <i>hele</i> pensionsbidraget i opgørelsen af lønnen, dels fordi det må betragtes som ren teknik, om 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 <i>kan</i> få fordel af andre dele af de sociale ordninger, så får hun ikke en personlig fordring på et bestemt beløb ved disse andre sociale ordninger.
<i>Forskel i optjenings- og udbetalings-tidspunktet</i>	Det er værd at bemærke den sidste del af definitionen af løn som vedrører <i>regnskabsperioden</i> . Principielt set betyder det, at løn, som er <i>optjent</i> i referenceperioden, skal tælles med som løn, uagtet at de udbe-

<sup>3</sup> Grænsen for hvad der – ud over 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 til en vis grad åbent for fortolkninger.

tales 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 udbetalte akkordoverskud, bonusordninger, feriepenge, efterreguleringer mv. på trods af en vis tidsforskel mellem optjening og udbetaling.

*Jubilæumsgratiale,  
fratrædelses- og  
dagpengegodtgørelse  
er ikke løn*

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, hvor de kommer til udbetaling, ikke betragtes som værende inden for 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.

*Løn er de arbejds-  
giveromkostninger  
som er indtægt for  
lønmotageren ...*

Ovenstående definition betyder, at alle de omkostninger, der for en virksomhed er forbundet med, at have en given person ansat, men som ikke 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 inden for eller omkring referenceperioden. Sådanne omkostninger betragtes i lønstatistikkerne som såkaldte øvrige arbejdsomkostninger.

*... resten er øvrige  
arbejdsomkostninger*

Jubilæumsgratiale, fratrædelsesgodtgørelse og dagpengegodtgørelse indgår dermed i kategorien over øvrige arbejdsomkostninger. Disse øvrige arbejdsomkostninger omfatter desuden arbejdsgivernes bidrag til offentlige kasser, barselsfonde, arbejdsulykkesforsikring, 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 med medarbejderens sygdom og barsel. Virksomhedernes samlede arbejdsomkostninger består således dels af løn og dels af øvrige arbejdsomkostninger.

En mere tilbundsående beskrivelse af statistikken over de samlede arbejdsomkostninger findes i bilag 1.

### 3.1.1 Internationale sammenligninger

*Svært at sammen-  
ligne lønniveauer  
internationalt ...*

Ovenstående definatoriske afgrænsning af løn giver ofte problemer, når løn sammenlignes på tværs af landegrænser. Lønniveauet i Danmark sammenlignes ofte med eksempelvis Sverige. Ifølge Eurostat var lønnen i Sverige i 2008 21,2 euro pr. præsteret time for virksomheder i den private sektor med mere end ni beskæftigede. Til sammenligning var lønnen i tilsvarende virksomheder i Danmark 31,9 euro.

*... primært pga. forskellige velfærdsmodeller*

Forskellen skyldes primært forskellige finansieringsmodeller for velfærdsydelse. Der er således stor forskel mellem størrelsen af arbejdsgeberbidragene til sociale ordninger mellem lande. Derudover er der også en mindre forskel i størrelsen af de øvrige arbejdsomkostninger mellem lande. I Sverige udgjorde arbejdsgivers bidrag til sociale ordninger 29,7 pct. af de samlede arbejdsomkostninger i 2008, mens de i Danmark udgjorde 7,5 pct.<sup>4</sup> Øvrige arbejdsomkostninger udgjorde henholdsvis 3,2 og 1,2 pct. af de samlede arbejdsomkostninger i de to lande<sup>5</sup>.

Danmark er – sammen med Norge – det land i Europa, hvor lønniveauet uden sammenligning er det højeste. Hvis man i stedet sammenligner de samlede arbejdsomkostninger, er forskellene ikke helt så overvældende. Selvom det stadig er Danmark og Norge som har de højeste arbejdsomkostninger, er der en lang række lande – heriblandt Sverige – som ikke ligger så langt fra. De samlede arbejdsomkostninger var i 2008 i danske virksomheder i den private sektor med mere end ni beskæftigede 35 euro, mens det i Sverige var 31,6 euro.

Man skal ved sammenligninger mellem lande således være opmærksom på disse forskelle.

### 3.2 Indberetning til 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 mellem 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 lønelementer indberettes mere deltaleret i den ene sektor frem for de andre, og i andre tilfælde omvendt. De angivne lønelementer på næste side, skal betragtes som et udtryk for ”laveste fællesnævner”, dvs. det niveau, hvorpå der foreligger oplysninger for både den private, den statslige, og den regionale/kommunale sektor.

Følgende fælles elementer blev indberettet til lønstatistikkerne i 2009 og danner grundlag for de årlige lønstrukturstatistikker:

<sup>4</sup> Når der i Eurostat laves løn- og arbejdsomkostningsstatistik er arbejdsgivers andel af pensionsbidraget ikke en del af lønnen.

<sup>5</sup> Det skal nævnes, at enkelte dele af det som i den nationale løn- og arbejdsomkostningsstatistik henføres til øvrige arbejdsomkostninger, i Eurostat regi henføres til enten løn eller arbejdsgeberbidrag til sociale ordninger. Det omvendte forekommer også.

## Lønelementer

### **Bruttoindkomst:**

Hovedgrundlaget for lønstrukturstatistikkerne er bruttoindkomsten. Bruttoindkomsten omfatter, ud over det, man kunne kalde grundlønnen, følgende lønelementer:

### **Personalegoder:**

Personalegoder, som er indeholdt i A-indkomsten, dvs. værdi af fri bolig, kost og logi. Fra 2010 indgår ligeledes multimedier.

### **Særlig feriegodtgørelse:**

Den særlige feriegodtgørelse udgør som oftest 1-2 pct. af den ferieberettigede løn.

### **Ferie- og søgnehelligdagsbetalinger:**

Feriebetalinger og eventuelle søgnehelligdagsbetalinger for timelønnede.

### **Fraværsbetalinger:**

Arbejdsgivers betaling i forbindelse med egen sygdom, børns sygdom, barsel, ulykke og andet fravær, til lønmodtager. Det er således kun de fraværsbetalinger, som betales af arbejdsgiver, der indgår. Det gælder også de betalinger, som arbejdsgiver efterfølgende eventuelt får refunderet fra det offentlige.

### **Overtidsbetalinger:**

Gives for arbejde ud over normal arbejdstid. Det omfatter såvel over- som merarbejde. For fastlønnede indberettes den samlede betaling for overarbejdet samt det tilhørende antal timer. For timelønnede indberettes alene overtidstillægget og antallet af overtimer.

### **Andre genebetalinger:**

Tillæg i og uden for arbejdstiden bortset fra overtidsbetaling. Herunder nat- og aftentillæg, rådighedstillæg, forskudt frokosttillæg, holddriftstillæg, varsko-, smuds-, udearbejds-, udkalds-, forskydnings- og forlægningstillæg samt mange andre tillæg.

### **Uregelmæssige betalinger:**

Består dels af præstationsafhængige betalinger, dvs. bonus og overskud, dels kompensationsbetalingerne, som er kompensation for ikke afholdte feriefri dage, omsorgsdage mv., og dels andre uregelmæssige betalinger, som fx efterregulering og efterbetaling. De uregelmæssige betalinger indberettes fra og med året 2007 i to grupper, henholdsvis præstations-/kompensationsbetalinger og andre uregelmæssige betalinger.

### **Dagpengegodtgørelse:**

Arbejdsgiverens betaling af dagpengegodtgørelse i forbindelse med afskedigelse, hjemsendelse, ophør af opgave- og tidsbestemt akkord o.l.

### **Fratrædelsesgodtgørelse og jubilæumsgratiale:**

Betalinger i forbindelse med den enkelte medarbejders fratrædelse eller jubilæum.

### **Bruttotræk:**

Løntræk, som arbejdsgiver reducerer lønmodtagerens bruttoløn med, såfremt der er indgået aftale om en såkaldt bruttotrækordning. Bruttotrækordningen blev indført i lønstatistikken fra 2007.

### **Pensionsbidrag:**

Arbejdsgivers og lønmodtagers bidrag til pension som samlet beløb. Pensionsbidraget indeholder de pensionsordninger, som administreres af arbejdsgiver, herunder ATP (arbejdsmarkeds pension). Optjening af tjenestemandspensioner beregnes som 15 pct. af den pensionsgivende løn.



### 3.2.1 Kvaliteten af lønelementerne

*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 de virksomheder der indberetter til Danmarks Statistik og at kvaliteten af især bruttoindkomsten, er høj.

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

*De fleste lønelementer er indeholdt i bruttoindkomsten* Med de fleste lønelementer forholder det sig således, at de er indeholdt i bruttoindkomsten. Dvs. at en under- eller overrapportering af de enkelte lønelementer 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 er et problem* Underrapportering af bestemte lønelementer i datamaterialet til lønstatistikkerne udgør desværre et generelt kvalitetsproblem. I visse tilfælde er det ikke muligt at vurdere omfanget af underrapporteringen. Fx er det 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.

I bilag 2 gennemgås problemer i relation til de enkelte lønkomponenter, som indberettes til lønstatistikken.

### 3.3 Lønkomponenter i lønstrukturstatistikken

*Den samlede løn*

Da hverken dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag, fratrædelsesgodtgørelse eller jubilæumsgratualer betragtes som løn, trækkes disse lønkomponenter fra bruttolønnen, se side 12.

Fortjenesten kan i lønstatistikken opdeles i disse lønkomponenter

#### Faktaboks 3.1

##### Lønkomponenter

- Overtidsbetaling
- Genetillæg
- Ferie- og søgnehelligdagsbetalinger
- Særlig feriegodtgørelse
- Fraværsbetalinger
- Pensionsbidrag (både lønmodtagers og arbejdsgivers bidrag)
- Personalegoder
- Uregelmæssige betalinger (herunder bonusbetalinger)
- Bruttotræk
- Grundløn, kvalifikations- og funktionstillæg m.m.

#### *Undtagelser*

Til ovenstående skal bemærkes, at der er forskellige omkostninger for arbejdsgiver, som rent definatorisk er at betragte som løn for lønmodtageren, men som af forskellige årsager alligevel ikke indgår i den samlede løn.

Som anført tidligere, indgår kun de A-skattepligtige personalegoder i lønstatistikken. Det betyder også, at B-skattepligtige personalegoder som fx aktie- og obligationsaflønnings, skattepligtige personalegoder under bagatelgrænsen, samt ikke skattepligtige personalegoder, ikke indgår.

#### *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 der samtidig er relativ stor fleksibilitet i mulighederne for at sammensætte den samlede lønpakke vil det, ved sammenligning på tværs af lønmodtagergrupper, være et problem at udelukke dele af lønkomponenterne i opgørelse af lønnen.

*Fordeling af lønkomponenterne*

Forskellen i lønkomponenternes andel af bruttolønningen er da også markant mellem lønmodtagergrupper.

Tabellerne 3.1 til 3.3 viser fortjenestens fordeling på lønkomponenter for tilfældigt udvalgte arbejdsfunktioner for den statslige, kommunale og private sektor i 2009. Som det ses, fordeles fortjenesten sig forskelligt mellem grupperne. Eksempelvis udgør genetillægget en relativt stor del af den samlede fortjeneste for arbejdsfunktionerne politiarbejde og overvågningsarbejde i fængsler, mens genetillægget i resten af den statslige sektor er meget lavere.

**Tabel 3.1**

**Andel af fortjenesten - fordelt efter arbejdsfunktion og lønkomponenter for den statslige sektor. 2009**

	Perso- nale- goder	Pen- sions- bidrag	Feriebe- talinge m.m. <sup>1</sup>	Fraværs beta- linger	Gene- tillæg	Over- tids- tillæg	Uregel- mæs- sige beta- linger	Grund- løn m.m. <sup>2</sup>
	pct.							
2142 Ingeniørarbejde vedr. bygninger, infrastruktur og anlæg .....	0,01	14,22	11,58	3,02	0,04	0,05	3,44	67,66
2310 Undervisning på universiteter og højere læreanstalter.....	0,00	15,77	11,43	2,72	0,04	0,08	2,80	67,14
2320 Undervisning på gymnasier og erhvervsskoler .....	0,00	15,15	11,00	2,84	0,26	1,75	1,85	67,15
2331 Undervisning i folkeskoler o.l. ....	0,00	14,82	11,43	2,79	0,27	0,56	2,10	68,03
2441 Arbejde inden for samfundsøkonomi .....	0,01	14,60	11,40	3,21	0,04	0,01	4,53	66,19
3431 Administrativt sekretærarbejde mv. ....	0,00	13,28	11,86	5,02	0,09	0,13	1,97	67,65
3433 Bogholderi-, revisions- og regnskabsarbejde .....	0,00	13,59	11,75	4,15	0,18	0,27	2,04	68,01
4115 Alment kontor- og sekretærarbejde .....	0,01	12,57	12,00	5,12	0,22	0,12	1,53	68,44
5162 Politiarbejde .....	-	12,34	11,24	4,01	5,81	0,37	1,11	65,11
5163 Overvågningsarbejde i fængsler .....	-	10,95	10,78	4,57	7,50	1,55	0,68	63,97
9132 Rengøring, køkkenhjælp mv. ....	0,02	11,79	11,98	4,60	1,73	0,24	1,70	67,95

<sup>1</sup> Inkl. søgnehelligdagsbetalinger og særlig feriegodtgørelse.

<sup>2</sup> Inkl. kvalifikations- og funktionstillæg m.m.

Tabel 3.2

### Andel af fortjenesten - fordelt efter arbejdsfunktion og lønkomponenter for den kommunale sektor. 2009

	Perso- nale- goder	Pen- sions- bidrag	Feriebe- talinger m.m. <sup>1</sup>	Fraværs beta- linger	Gene- tillæg	Over- tids- tillæg	Uregel- mæs- sige beta- linger	Grund- løn m.m. <sup>2</sup>
	pct.							
2142 Ingeniørarbejde vedr. bygninger, infrastruktur og anlæg	-	14,96	11,78	3,54	0,19	0,05	0,94	68,55
2331 Undervisning i folkeskoler o.l.	0,00	14,52	11,60	5,68	1,52	0,19	1,09	65,38
2340 Undervisning af handicappede	-	13,91	11,68	3,02	1,37	0,18	1,31	68,52
2441 Arbejde inden for samfundsøkonomi	0,00	15,55	11,72	3,54	0,04	0,01	0,98	68,16
3231 Sygeplejearbejde	0,00	10,92	11,22	6,63	7,47	0,40	0,96	62,36
3320 Omsorg for børn under den undervisningspligtige alder	0,00	11,98	12,15	6,26	0,52	0,01	1,12	67,96
3340 Undervisnings- og pædagogiskarbejde i øvrigt	0,00	12,34	12,08	3,98	0,59	0,02	1,08	69,91
3431 Administrativt sekretærarbejde mv.	-	13,77	11,93	3,14	0,37	0,17	0,53	70,09
4115 Alment kontor- og sekretærarbejde	0,00	13,39	11,97	4,13	0,27	0,11	0,94	69,19
5132 Social- og sundhedspersonale på institutioner, samt portørarbejde	-	10,74	11,24	5,07	8,15	0,31	1,34	63,15
9132 Rengøring, køkkenhjælp mv.	0,00	10,43	12,11	5,26	2,63	0,12	0,91	68,53

<sup>1</sup> Inkl. sønehelligdagsbetalinger og særlig feriegodtgørelse.

<sup>2</sup> Inkl. kvalifikations- og funktionstillæg m.m..

Tabel 3.3

### Andel af fortjenesten - fordelt efter arbejdsfunktion og lønkomponenter for den private sektor. 2009

	Perso- nale- goder	Pen- sions- bidrag	Feriebe- talinger m.m. <sup>1</sup>	Fraværs beta- linger	Gene- tillæg	Over- tids- tillæg	Uregel- mæs- sige beta- linger	Grund- løn m.m. <sup>2</sup>
	pct.							
2142 Ingeniørarbejde vedr. bygninger, infrastruktur og anlæg	0,57	13,16	12,30	2,34	0,13	0,06	0,79	70,65
2320 Undervisning på gymnasier og erhvervsskoler	0,04	11,71	13,50	2,98	0,07	0,34	1,18	70,18
2331 Undervisning i folkeskoler o.l.	0,00	10,50	13,13	3,14	0,31	0,19	1,00	71,73
2441 Arbejde inden for samfundsøkonomi	0,06	13,28	12,48	2,79	0,02	0,07	0,68	70,62
3231 Sygeplejearbejde	0,04	6,00	12,14	1,23	3,54	0,59	0,31	76,15
3320 Omsorg for børn under den undervisningspligtige alder	0,00	11,31	12,88	3,52	0,58	0,00	0,10	71,61
3340 Undervisnings- og pædagogiskarbejde i øvrigt	0,02	9,32	13,43	2,60	0,14	0,19	0,62	73,68
3431 Administrativt sekretærarbejde mv.	0,19	12,83	12,53	3,28	0,09	0,04	0,93	70,11
3433 Bogholderi-, revisions- og regnskabsarbejde	0,30	11,64	12,43	3,16	0,05	0,10	0,73	71,59
4115 Alment kontor- og sekretærarbejde	0,27	11,00	12,50	3,25	0,19	0,06	0,64	72,10
5132 Social- og sundhedspersonale på institutioner, samt portørarbejde	0,02	7,45	12,11	2,59	2,93	2,81	0,90	71,20
9132 Rengøring, køkkenhjælp mv.	0,05	8,64	12,08	2,68	1,27	0,49	0,33	74,46

<sup>1</sup> Inkl. sønehelligdagsbetalinger og særlig feriegodtgørelse.

<sup>2</sup> Inkl. kvalifikations- og funktionstillæg m.m..

## 4. Time- og lønbegreber

*Løn sættes i forhold til timer*

Bruttofortjenesten kan ikke stå alene, da den ikke fortæller, hvor mange timer der er brugt på at tjene den. En gennemsnitlig månedsførtjeneste på 20.000 kr. lyder af meget, hvis man har at gøre med en studerende, som arbejder hver lørdag formiddag hos den lokale baker, mens det for en fuldtidsansat akademiker ikke er voldsomt meget. Fortjenesten skal således sættes i forhold til en optjeningsperiode, eksempelvis timer, hvis den skal give nogen mening som analyseredskab.

*Flere forskellige slags timer kan anvendes*

Løn gives for udført arbejde i en periode se nationalregnskabets definition, side 11. Når lønniveauet mellem forskellige lønmodtagergrupper skal sammenlignes, må lønnen derfor sættes i forhold til gruppernes arbejdstid, hvis den skal give nogen mening som analyseredskab. Arbejdstiden 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, uanset om lønmodtageren har været på arbejde eller fraværende. Endelig kan man vælge at anvende det antal timer, som arbejdsgiver og lønmodtager "aftaler", eller det, som lønmodtageren "under normale omstændigheder" arbejder.

### 4.1 Definition af præsterede og betalte timer

I Lønkommissionens kommissorium står der, at kommissionen skal fastlægge lønstatistiske begreber pr. henholdsvis betalt og præsteret time.

*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.

$$\text{betalte timer} = \text{aftalte timer}^6 + \text{betalte overtimer}^7$$

*Præsterede timer*

De præsterede timer omfatter kun de reelt arbejdede timer:

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

*Fravær vs. ferie og søgnehellidage.*

Som det fremgår af formlen, skelnes der mellem fraværstimer og ferie- og søgnehellidagstimer. 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.

<sup>6</sup> Ikke defineret for timelønnede i indberetningen til lønstrukturstatistikken.

<sup>7</sup> Indeholder både overarbejdstimer og merarbejdstimer. Se bilag 3.

*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.

*... 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<sup>8</sup>, samt de fraværstimer, hvortil betalingen er mindre end lønmodtagerens normale løn.

*Hvornår er en time præsteret?*

Der er nogle specielle definatoriske forhold vedr. præsterede timer i lønstatistikken, som man skal være opmærksom på.

Ikke alle grupper af lønmodtagere modtager særskilt betaling for overarbejde. For nogle grupper kan eventuelt overarbejde være afkøbt på forhånd i den aftalte løn. Sådanne ikke registrerede overarbejdstimer er hverken inkluderet i de betalte timer eller i de præsterede timer.

Et andet forhold man skal være opmærksom på er, at eventuelt betalt frokostpause i lønstatistikken betragtes som præsteret tid. Det samme gør sig gældende for eventuelle rådighedsvagter. Tiden, hvor en given lønmodtager står til rådighed for arbejdsgiver, indgår i lønstatistikken som præsteret tid. Hvor stor en del af rådighedstiden der indgår, afhænger af den specifikke rådighedsaftale<sup>9</sup>.

*Præsterede timer*

Helt overordnet betragtes den *præsterede tid* i lønstatistikken, som alle de timer, hvor lønmodtageren arbejder og arbejdsgiveren betaler.

*Betalte timer*

*Betalte timer* i lønstatistikken er alle præsterede timer, givet ved definitionen ovenfor, samt alle fraværstimer og ferie- og søgnehellidagstimer, 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 søgnehellidage.

## 4.2 Indberetning og kvalitet af timer

*Indberetning af timer*

Det blev i afsnit 3.2 og 3.3 beskrevet, hvilke lønelementer der indberettes til lønstatistikken, og hvorledes de kan samles og præsenteres i lønstrukturstatistikken. Indberetningerne af lønelementerne følges af indberetning af tilsvarende timer, således at Danmarks Statistik kan ud-

<sup>8</sup> Sådanne refusioner indgår i beregningen af øvrige arbejdsomkostninger.

<sup>9</sup> Se bilag 3.

trykke fortjenesten i forhold til et antal timer, som gør lønsammenligninger mulige.

I hvilken form timerne indberettes til lønstatistikken, afhænger bl.a. af, om virksomheden/institutionen er privat, kommunal, regional eller statslig<sup>10</sup>. Derudover afhænger det også af, hvorvidt den enkelte lønmodtager er fast- eller timelønnet.

Det gælder for såvel de betalte og de præsterede timer, som for nogle af de time delelementer nævnt ovenfor, at de ikke altid modtages i deres "rene" form, forstået på den måde, at de ofte beregnes på baggrund af indberetningerne fra respondenterne.

*Kvaliteten af de indberettede timer*

Kvaliteten af de indberettede timer divergerer meget mellem sektorerne og de enkelte timeelementer. En mere detaljeret beskrivelse af problemerne og metoderne til validering heraf findes i bilag 3.

### 4.3 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 afsnit op med nogle simple konkrete eksempler.

I tabel 4.1 er konstrueret et eksempel på to lønmodtagere, A og B, som de kunne optræde i lønstrukturstatistikken.

---

<sup>10</sup> De enheder – organisationer, institutioner, virksomheder, selskaber mv. – som indberetter til Danmarks Statistiks lønstatistik, omtales i denne publikation som virksomheder.

Tabel 4.1

**Fortjeneste pr. præsteret og betalt time  
for fast- og timelønnede lønmodtagere.**

	Lønmodtager						
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
	kr.						
<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>
	timer						
Betalte timer .....	1 924,0	1 924,0	1 924,0	1 924,0	2 024,0	1 887,0	1 489,2
Fraværstimer .....	0,0	194,0	37,0	0,0	0,0	0,0	1 036,0
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 .....	1 679,8	1 485,8	1 642,8	1 665,0	1 779,8	1 642,8	320,0
heraf overtimer .....	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	kr.						
<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>

	Lønmodtager			
	B1	B1 ny	B2	B7
	kr.			
<b>Fortjeneste</b> .....	<b>384 800</b>	<b>384 800</b>	<b>376 185</b>	<b>206 819</b>
	timer			
Betalte timer .....	1 679,8	1 924,0	1 924,0	1 489,2
Fraværstimer .....	0,0	0,0	194,0	1 036,0
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 .....	1 679,8	1 679,8	1 485,8	320,0
heraf overtimer .....	0,0	0,0	0,0	0,0
	kr.			
<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>

Anm.: Tallene er ekskl. pension, genetillæg, uregelmæssige betalinger og personalegoder.

#### 4.3.1 Lønmodtager A er fastlønnet og ansat hele året

Lønmodtager A arbejder i den offentlige sektor og er fuldtidsansat – i dette tilfælde 37 timer om ugen – i hele perioden, dvs. fra 1. januar til 31. december 2009. Personen er fastlønnet 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 2009 hverken har pension, genetillæg, uregelmæssige betalinger eller personalegoder.



- A1:** *Fastlønnet uden fravær* Der er på ét år 52 uger á 37 timer, hvorfor personen i perioden er blevet betalt for 1.924 timer. Der var i 2009 otte søgnehelligdage, som personen er blevet betalt for, hvilket ligeledes er gældende for de fem ugers ferie, som personen har optjent<sup>11</sup>. Otte søgnehelligdage svarer til 59,2 timer mens fem 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 søgnehelligdagstimer, som lønmodtageren har afholdt i løbet af året. Da personen har haft flere betalte timer end præsterede timer, er fortjenesten pr. betalt time derfor også mindre end fortjenesten pr. præsteret time.
- A2:** *Fastlønnet med fravær* I eksempel A2 antages det, at lønmodtager A nu har 194 fraværstimer. Da personen har fuld løn under fravær, er fortjenesten den samme som i eksempel A1. Da timerne stadig er betalt af arbejdsgiveren, 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 200 kr.
- A3:** *Fastlønnet der bruger feriefridage* Det har hidtil ligget implicit i eksemplets forudsætninger, at alle de optjente særlige feriedage, er blevet omsat til penge. Lad os antage, at vores lønmodtager i stedet havde valgt at afholde de fem feriefridage, som det her antages, at hun har optjent ret til. I sammenligning med udgangspunktet i eksempel A1, så får lønmodtageren nu mindre i løn, hvilket forplanter sig i en lavere fortjeneste. Som nævnt indgår afholdte feriefridage ikke under ferietimer men under fraværstimer. Det betyder at fraværstimerne er på 37 timer. Konsekvensen heraf er, at fortjenesten pr. præsteret time er uændret i forhold til eksempel A1<sup>12</sup>, mens fortjenesten pr. betalt time nu er faldet til 196,15 kr.
- A4:** *Fastlønnet 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, 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:** *Fastlønnet med overarbejde* Det antages nu, at vores lønmodtager i 2009 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 time og pr. betalt time også.

<sup>11</sup> Når Danmarks Statistik laver lønstatistik antages det, at den optjente ferie er lig den afholdte ferie. Se også bilag 3.

<sup>12</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.

*A6:  
Fastlønnet  
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 time og pr. betalt time er derfor upåvirket af ferieafholdelse uden løn<sup>13</sup>.

*A7:  
Fastlønnet  
på barsel* Det antages nu, at personen går på barsel 1. marts 2009. De første 28 uger af barselsorloven betales i første omgang af arbejdsgiver. Efter 28 uger går personen på dagpenge, som betales af kommunen direkte til lønmodtageren. I afrundede tal betyder det, at personen har arbejdet 320 timer de første to måneder af året, været fraværende 1.036 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  $1.924 - 434,8 = 1.489,2$ . 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 930,75 kr., mens fortjenesten pr. betalt time fortsat er 200 kr.

*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 tilfældet, 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.

### 4.3.2 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, er lønmodtager B timelønnet.

I lønstatistisk forstand bliver ferietimer og søgnehellidagstimer for timelønnede ikke betalt fra arbejdsgiver til lønmodtager. Når lønmodtager holder ferie og søgnehellidage, udbetales pengene fra feriekonto. Det betyder således, at timelønnede med en normal ugentlig arbejdstid på 37 timer kun får betalt 1.679,8 timer i forhold til de fastlønnedes 1.924 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.

<sup>13</sup> I lighed med eksempel A3 skal det bemærkes at fortjenesten pr. præsteret time ikke er fuldstændig identisk med eksempel A1. Det 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.

Lønmodtager B har således præsteret samme antal timer som lønmodtageren 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 søgne-  
helligdagstimer  
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 ved lønstatistikken. Teoretisk set, 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 1.679,8 timer på ét år, under forudsætning af at der afholdes fem ugers ferie og otte søgnehelligdage. Hvis det samtidig antages, at ferie- og søgnehelligdage er betalt af arbejdsgiveren, har lønmodtageren 1.924 betalte timer på et år. Fortjenesten pr. præsteret time og fortjenesten pr. betalt time er nu fuldstændig identisk med tilsvarende lønbegreber for vores fastlønnede lønmodtageren 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, ligesom i 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, 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 fraværsperioden i gennemsnit har modtaget 80 pct. af den fulde betaling. Det betyder, at den samlede fortjeneste er faldet med 8.615 kr. i forhold til B1-ny<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Af faldet på 8.615 kr. kommer de 7.760 kr. direkte fra den mindre betaling i forbindelse med fraværet. Den resterende del af faldet i fortjenesten (855 kr.) kommer fra den afledte effekt

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 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. Lønmodtagerne 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 fraværsbetalinger 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 2009. De første 28 uger af barselsorloven antages betalt af arbejdsgiveren med en sats svarende til det, der står i overenskomsten, i dette tænkte eksempel antages det at være 60 pct. 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 lønmodtageren i eksempel A7, har arbejdet 320 timer de første to måneder af året, været fraværende 1.036 timer med 60 pct. af den normale timebetaling, har optjent 18 feriedage, (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 betydeligt mere end for lønmodtageren i eksempel A7, da lønmodtager A havde fuld løn under fraværet, mens lønmodtager B kun har 60 pct. betaling i fraværsperioden.

Sammenlignet med eksempel B1-ny har fortjenesten pr. præsteret time ændret sig, fordi antallet af præsterede timer har ændret sig. Fortjenesten pr. betalt time, har tilsvarende ændret sig og er markant lavere end i eksempel B1-ny (og A7). I lighed med 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 entydigt, hvorfor sammenligningen af fortjene-

---

der er på feriebetalingerne. Den ferieberettigende løn er faldet som en konsekvens af den lavere fraværsbetaling, hvilket medfører at også feriebetalingerne falder.

sten pr. betalt time mellem fastlønnede og timelønnede skal tages med forbehold for usikkerhed i beregningsmetoden<sup>15</sup>.

#### 4.3.3 Fastlønnede i den private sektor

Eksempler som på forrige side kunne gives for en lønmodtager med 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 lønmodtagerne i eksemplerne A1 til A6.

Til gengæld rammer man samme problematik som for de timelønnede, når den fastlønnede i den private sektor 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.

#### 4.3.4 Forskelle og ligheder

*Forskelle på lønbegreberne ...*

Hvis en lønmodtager har været fraværende, og der til fraværet har været knyttet en betaling fra arbejdsgiveren, 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.

Hvordan den enkelte lønmodtagers lønniveau reagerer på ændringer i løn- og ansættelsesvilkårene, afhænger således både af det enkelte lønbegreb og den enkelte lønmodtagers ansættelsesforhold. Derudover – som det blev nævnt i afsnit 3.1 – er der også nogle løndefinitoriske forhold, som har betydning for lønnen, når løn- og ansættelsesvilkår ændres.

---

<sup>15</sup> Timelønnede optjener sygeferiegodtgørelse, men ikke feriegodtgørelse i den periode, hvor de får sygedagpenge fra arbejdsgiver. Hvor mange pct. sygeferiegodtgørelsen udgør af lønnen, vides ikke.

I faktaboks 4.1 er påvirkningen af lønbegreberne fra forskellige ændringer i løn- og ansættelsesvilkår skematiseret.

Faktaboks 4.1

	Fortjeneste pr. præsteret time	Fortjeneste pr. betalt time
Stigning i lønmodtagerens A-skattepligtige indkomst <sup>1</sup>	▲	▲
Modtagelse af B-skattepligtige personalegoder eller personalegoder under bagatelgrænsen	▶	▶
Indgåelse af bruttotrækordninger	▶	▶
Udbetaling af jubilæumsgratiale	▶	▶
Udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse	▶	▶
Bidrag til arbejdsgiver-administreret pensionsordning	▲	▲
Bidrag til ikke arbejdsgiver-administreret pensionsordning	▶	▶
Refusioner fra offentlig myndighed til virksomheden	▶	▶
Dagpenge fra offentlig myndighed til lønmodtageren	▶	▶
Overarbejde, betalt med normalsats	▶	▶
Overarbejde, betalt med ekstra sats	▲	▲
Overarbejde, betalt med mindre sats end normal sats	▼	▼
Tildeling af betalt frokost	▶	▶
Tildeling og afholdelse af barns sygedag	▲	▶
Tildeling og afholdelse af feriefri dag	▲	▶
Konvertering af feriefri dag til løn	▶	▲
Konvertering af løn til feriefri dag	▶	▼
Egen sygedag eller barsel, fuldt betalt af arbejdsgiver	▲	▶
Egen sygedag eller barsel, delvist betalt af arbejdsgiver	▲	▼
Køb af ekstra ferie (uden løn)	▶	▶

<sup>1</sup> Dette gælder dog ikke udbetaling af jubilæumsgratiale og fratrædelsesgodtgørelse som også angivet i faktaboksen.

▲ Timefortjenesten stiger

▶ Timefortjenesten er uændret

▼ Timefortjenesten falder

#### 4.4 Præsterede, betalte eller aftalte timer?

Fortjenesten sat i forhold til præsterede timer har hidtil været hovedbegrebet i Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik.

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

Lønbegrebet er anvendeligt til mange formål. Når fortjenesten sættes i forhold til præsterede timer, fortæller det arbejdsgiveren den gennemsnitlige lønudgift pr. time, og tilsvarende for lønmodtageren fortæller den, hvad hendes indtjening er for hver time, hun udfører arbejdet. En 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.

*... primært til omkostningsanalyser*

Fortjenesten pr. præsteret time er egnet til analyser af lønomkostninger<sup>16</sup>. Den kan også bruges til analyser af lønmodtagernes kompensation fra arbejdsgiveren for sit bidrag til produktionen. Den er derimod mindre egnet til at vise, hvilken indtjening en person opnår som følge af sin ansættelse som lønmodtager.

*Der er brug for et supplerende begreb*

Der er til nogle formål brug for et lønbegreb, som fortæller noget om, hvilken aftale der er indgået mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Helt basalt har man i nogle tilfælde brug for at vide, hvad den enkelte lønmodtager har til forbrug. Lønmodtageren får ikke mere smør på brødet af at være syg eller ved at afholde en omsorgsdag. Med andre ord har man til nogle formål brug for at vide, hvad en lønmodtager kan forvente at få pr. time, personen aftaler at arbejde, uagtet hvor mange børns første sygedage den enkelte lønmodtager har, uagtet hvor ofte lønmodtageren er syg, og uagtet hvor mange timer lønmodtageren eventuelt måtte arbejde ud over det, som er aftalt.

Til belysning heraf er der behov for et begreb, som sætter den opnåede løn i forhold til et bredere tidsbegreb end de præsterede timer. Som vist i både eksempel A2 og A7, 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.

<sup>16</sup> Det skal pointeres, at som redskab til at belyse hele arbejdsomkostningsniveauet mangles den del af statistikken over de samlede arbejdsomkostninger, som kaldes øvrige arbejdsomkostninger, se afsnit 3.1 og bilag 1. Derudover mangler de refusioner, som arbejdsgiveren får fra offentlige myndigheder, som er med til at nedbringe omkostningerne. Dette er specielt udtalt i eksempel A7, hvor arbejdsgiverens omkostninger er meget høje, men hvor arbejdsgiveren modtager refusioner fra de offentlige myndigheder. Sådanne refusioner indgår i statistikken over de samlede arbejdsomkostninger, hvorfor de samlede arbejdsomkostninger for lønmodtager A i eksempel A7, alt andet lige, er mindre end fortjenesten pr. præsteret time.

*Fortjeneste pr. betalt time er ét alternativ*

Når fortjenesten sættes i forhold til betalte timer, fås et begreb, som udtrykker, hvor meget lønmodtageren modtager i forbindelse med sit ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren. Af eksemplerne A2, A6 og A7 så vi, at når lønmodtageren er fraværende, ændres fortjenesten pr. betalt time ikke. Men 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, lønmodtageren får fuld løn under fravær.

Hvis man ønsker et lønbegreb, som kommer tæt på en løn, som er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager, dvs. et lønbegreb, som er uafhængig af arbejdets omfang, kan fortjenesten pr. betalt time således ikke anvendes.

*”Standardberegnet timefortjeneste” er et andet alternativ*

I forbindelse med arbejdet i lønkommissionen blev derfor udviklet et nyt lønbegreb kaldet *standardberegnet timefortjeneste*. Den standardberegnete timefortjeneste er et begreb som tilnærmelsesvist angiver den løn, som er ”aftalt”, eller den løn som lønmodtageren får for hver ”normal” time, hun arbejder.

#### **4.5 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:

$$\text{standardfortjeneste} = \text{fortjeneste} - \text{fraværsbetaling} - \text{overtimebetaling}$$

*Standardberegnet timefortjeneste*

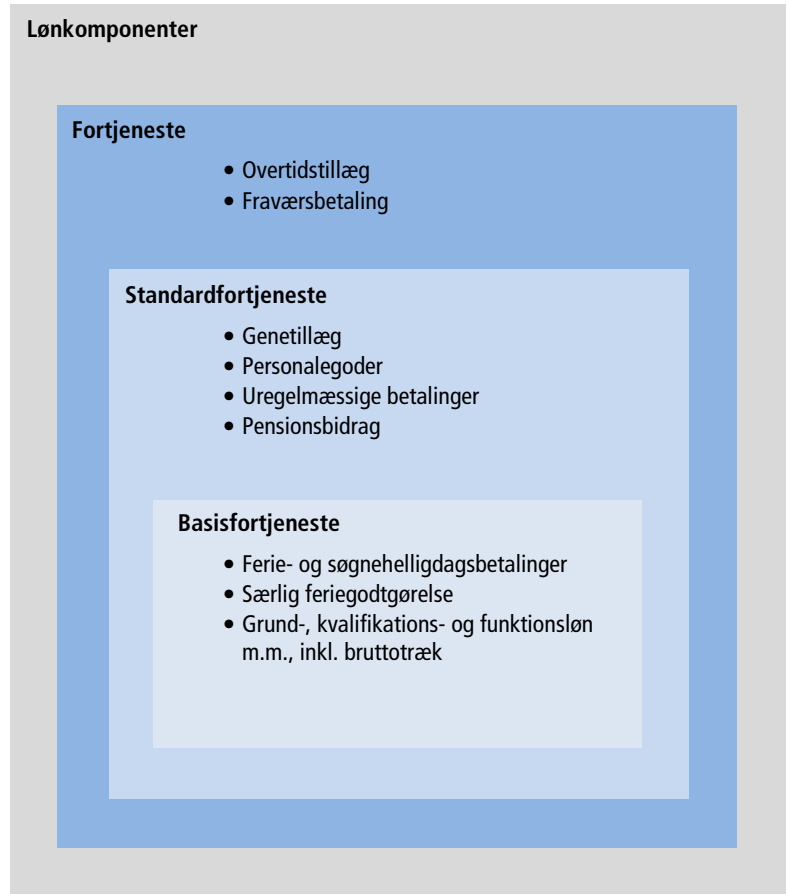
For at komme frem til den standardberegnete timefortjeneste skal standardfortjenesten sættes i forhold til de timer, hvori den er optjent. Nogle dele af fortjenesten optjenes udelukkende i de timer, hvor lønmodtageren er på arbejde, andre lønkomponenter optjenes også under fravær, og andre optjenes også 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.



### 4.5.1 Lønkomponenterne

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

Faktaboks 4.2



Som skemaet viser, indgår alle lønstrukturstatistikens lønkomponenter i fortjenesten, mens fraværsbetalingerne og overtidstillæg ikke indgår i standardfortjenesten.

Da alle de lønkomponenter, som indgår i de respektive fortjenestebegreber, skal medtages i beregningen af lønbegreberne, 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 time 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.

## 4.5.2 Standardisering

Alle lønkomponenter bortset fra fraværsbetalinger og overtidstillæg indgår i standardfortjenesten. Ved opgørelsen af den standardberegne-  
de 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.

*Basisfortjenesten, ekskl. ferie<sup>17</sup>*

Basisfortjenesten ekskl. ferie er standardfortjenesten fratrukket lønkomponenterne genetillæg, personalegoder, pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger, særlig feriegodtgørelse samt 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 standardberegne-  
de timefortjeneste.

*Ferie- og søgne-  
helligdagsbetaling*

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 standardberegne-  
de 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 søgnehelligdags-  
betaling i to dele:

del 1 der svarer til den almindelige løn under ferie, og  
del 2, der svarer til den særlige feriegodtgørelse.

*Løn under ferie- og søgnehelligdage (og del 1 for timelønnede)*

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 ferietimer 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.

<sup>17</sup> Af pædagogiske årsager er der til forklaring af standardiseringen foretaget en dekomponering af basisfortjenesten. I faktaboks 4.2 over lønkomponenterne ses, at ferie- og søgnehelligdagsbetalingerne indgår i basisfortjenesten. I præsentationen af lønnen giver det ikke mening at dekomponere ferie- og søgnehelligdagsbetalinger fra "Resten" af basisfortjenesten. At den særlige feriegodtgørelse også indgår i basisfortjenesten, skyldes hensyn til sammenligneligheden mellem fastlønnede og timelønnede.

*Den særlige  
feriegodtgørelse  
(og del 2 for  
timelønnede)*

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 feriebetaling og søgnehelligdagsbetaling i alle de betalte timer. Det er således disse timer, der anvendes ved standardiseringen.

*Personalegoder og  
uregelmæssige  
betalinger*

Hvad angår både personalegoderne og de uregelmæssige betalinger, 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 komponenters bidrag til den standardberegnete timefortjeneste.

*Genetillæg*

Genetillægget betales som oftest af alle de betalte timer inkl. overtimerne. Derfor divideres genetillægget med alle de betalte timer for at beregne denne lønkomponents bidrag til den standardberegnete timefortjeneste.

*Pensionsbidrag*

Pensionsbidraget udgør en andel af den samlede løn; for ansatte i den offentlige sektor, 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.

I bilag 4 er den standardberegnete timefortjeneste og standardiseringen af de enkelte delkomponenter heri gennemgået, i en mere formelteknisk form.

#### **4.5.3 Udvidelse af tabel 4.1**

Det antages nu, at både lønmodtager A og lønmodtager B i 2009 får udbetalt en bonus på 10.000 kr., har personalegoder til en skattemæssig værdi af i alt 1.000 kr., har genetillæg på 4.000 og får et pensionsbidrag på 15 pct. af den pensionsgivende løn. Derudover, 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 4.1 bestod fortjenesten af basisfortjenesten ekskl. særlig feriegodtgørelse. Basisfortjenestens dele er nu angivet i tabel 4.2 på næste side<sup>18</sup>. Tabellen er desuden suppleret med beløbene for uregelmæssige betalinger, personalegoder, genetillæg og pensionsbidrag. Der er ligeledes – under basisfortjenesten – tilføjet et beløb for særlig feriegodt-

<sup>18</sup> Ferie- og søgnehelligdagsbetalingerne antages at være upåvirket af personalegoder, pensionsbidrag, genetillæg, uregelmæssige betalinger og særlig feriegodtgørelse.

gørelse for fastlønnede og modstykket hertil for timelønnede, som er den tidligere 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 overtidbetaling. For overskuelighedens skyld er dette beløb – også for de timelønnede – opført under ”særlig feriegørelse”, 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.

**Tabel 4.2 Lønbegreber og -komponenter for fast- og timelønnede**

	A1	A2	A5	A6	A7	B1-ny	B2	B7
	kr.							
<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								
Overtidstillæg .....	0	0	20 000	0	0	0	0	0
Fraværstimer .....	0	38 800	0	0	207 200	0	31 040	124 320
<b>Standardfortjeneste</b> .....	<b>464 324</b>	<b>425 524</b>	<b>490 324</b>	<b>455 686</b>	<b>156 003</b>	<b>464 324</b>	<b>422 928</b>	<b>132 779</b>
Heraf								
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 betalinger (ikke pensionsgivende) .....	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> .....	<b>390 064</b>	<b>351 264</b>	<b>410 064</b>	<b>382 553</b>	<b>94 933</b>	<b>390 064</b>	<b>350 019</b>	<b>85 549</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 feriegørelse <sup>1</sup> .....	5 264	5 264	5 264	5 153	4 293	5 264	5 148	3 050
	timer							
<b>Betalte timer</b> .....	<b>1 924,0</b>	<b>1 924,0</b>	<b>2 024,0</b>	<b>1 887,0</b>	<b>1 489,2</b>	<b>1 924,0</b>	<b>1 924,0</b>	<b>1 489,2</b>
Fraværstimer .....	0,0	194,0	0,0	0,0	1 036,0	0,0	194,0	1 036,0
Ferietimer .....	185,0	185,0	185,0	185,0	133,2	185,0	185,0	133,2
Søgnehelligidagstimer .....	59,2	59,2	59,2	59,2	0,0	59,2	59,2	0,0
Overtimer .....	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Præsterede timer .....	1 679,8	1 485,8	1 779,8	1 642,8	320,0	1 679,8	1 485,8	320,0
Fraværstimer uden betaling .....	0,0	0,0	0,0	37,0	434,8	0,0	0,0	434,8
	kr.							
<b>Fortjeneste pr. præsteret time</b> ...	<b>276,42</b>	<b>312,51</b>	<b>286,73</b>	<b>277,38</b>	<b>1 135,01</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>1</sup> For de timelønnede er den særlige feriegørelse et beregnet beløb.

**A1:** I eksempel A1 ses at lønmodtagerens fortjeneste, sammenlignet med A1 i tabel 4.1 er steget fra 384.800 kr. til 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 lønmodtageren 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.

**A2:** I eksempel A2 havde lønmodtageren 194 fraværstimer. Da fraværet trækkes ud af fortjenesten for at komme frem til standardfortjenesten, falder denne i forhold til A1. Når den standardberegnete timefortjeneste alligevel stadig er lig fortjenesten pr. betalt time, skyldes det, at fraværet for lønmodtageren 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, bidrager de hver især med samme beløb til den standardberegnete timefortjeneste, som til fortjenesten pr. betalt time. Der tilbagestår således basisfortjenesten ekskl. særlig feriegodtgørelse. Som beskrevet ovenfor skal denne standardiseres med de betalte timer fratrukket fraværstimer og overtimer. De 194 fraværstimer er altså ikke en del af timerne til standardisering af basisfortjenesten. 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.

**A5:** I eksempel A5 havde vores lønmodtager ikke noget fravær til gengæld havde hun 100 overarbejdstimer, som blev betalt med 400 kr. pr. time, hvor tillægget udgør 200 kr. pr. time. Den samlede overtidsbetaling er på 40.000 kr., hvilket får fortjenesten til at stige med 40.000 kr., hvor de 20.000 kr. er rent tillæg. De resterende 20.000 kr. ligger i basisfortjenesten og dermed også i standardfortjenesten. I beregningen af den standardberegnete timefortjeneste trækkes disse 20.000 kr. i praksis ud af både basisfortjenesten og standardfortjenesten, da overtimerne også fratrækkes<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Den del af overtidsbetalingen, som er "normalt betalt" – dvs. overtidsbetalingen ekskl. overtidstillæg – er i praksis en del af basisfortjenesten. Når basisfortjenesten standardiseres burde overtimerne således også være en del af de timer, hvormed der standardiseres. Når de ikke er det, er det fordi denne del af overtidsbetalingen er udeladt fra basisfortjenesten, i forbindelse med standardiseringen. Om standardisering af basisfortjenesten foretages, som beskrevet i afsnit 4.5.2, eller om basisfortjenesten tillægges overtidsbetaling (fratrullet overtidstillæg), og standardiseres med de i afsnittet nævnte standardtimer tillagt overtimerne, giver identiske resultater.

Hvis hele overtidsbetalingen fratrækkes standardfortjenesten, fås en standardfortjeneste på 470.324 kr. Når standardfortjenesten trods dette stadig ikke forbliver det samme som i eksempel A1, skyldes det, at der i dette tilfælde antages, at lønmodtageren får pensionsbidrag af overtimebetalingen. Selvom overtimebetalingerne trækkes ud af fortjenesten og overtimerne ligeledes trækkes ud af de timer, som de respektive lønkomponenter standardiseres med – undtagen naturligvis ved standardisering af pensionsbidraget – så ændres den standardberegnete timefortjeneste alligevel med omfanget af overarbejde (den stiger med 1,21 kr. i forhold til eksempel A1, svarende til 0,5 pct.). Det skyldes, at den del af pensionsbidraget, som stammer fra overtidsbetaling, er højere end normalsatsen. Det er ikke muligt at korrigere for dette.

Som det blev vist tidligere, og som det også fremgår af tabel 4.2, 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. Hvis overtimerne havde været betalt med normal sats, dvs. 1:1, ville fortjenesten pr. betalt time heller ikke være ændret som følge af overarbejdet.

*A6: Fastlønnet køber en uges ferie* 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 lønkomponenterne 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 meget begrænset omfang, indtræffer ligeledes i fortjenesten pr. betalt time.

*A7: Fastlønnet på barsel* Det samme gør sig gældende med eksemplet hvor vores lønmodtager var på barsel. Standardfortjenesten er meget lav, 156.003 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, ændres den standardberegnete timefortjeneste kun meget lidt. Årsagen til ændringen i den standardberegnete timefortjeneste er, som i eksempel A6, at de variable lønkomponenter ikke antages ændret på grund af det ubetalte fravær.

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

Da lønmodtageren i eksempel B1-ny, hverken har fravær eller overtid, 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.

*B2:  
Timelønnet  
med sygdom* 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 pct. af ”normallønnen”. Der er således blevet betalt 31.040 kr. i forbindelse med fravær for lønmodtager B.

Som det blev vist i tabel 4.1, falder fortjenesten pr. betalt time, da fraværet ikke er betalt med fuld løn. Når den standardberegneede timefortjeneste heller ikke er upåvirket af fraværet skyldes det ikke direkte den mindre fraværsmønstret, men derimod de afledte effekter af den mindre fraværsmønstret på ferie- og søgnehelldagsbetalingerne og pensionsbidraget.

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

*B7:  
Timelønnet  
på barsel* I eksempel B7, hvor lønmodtager B er på barsel, tydeliggøres både forskellene mellem fortjenesten pr. betalt time og den standardberegneede 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 standardberegneede 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 fastlønnede fra den private sektor, ville faldet i den standardberegneede timefortjeneste ikke have været af samme omfang som ovenfor beskrevet, da der for sådanne fastlønnede ydes fuld betaling under ferie, uanset fraværsmønstrets størrelse.

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

Ovenstående eksempler viser, at den standardberegneede 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 i den standardberegneede 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 standardberegneede  
timefortjeneste 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. Omregningen til den standardberegneede månedsfortjeneste baseres op en ugentlig arbejdstid på 37 timer.

#### 4.5.4 Forskelle mellem lønbegreberne

Til nogle af de timer, som lønmodtagerne får betalt, hører betalinger, som afviger fra ”normale” timer. Den standardberegneede timefortjeneste påvirkes kun i få tilfælde og marginalt af sådanne timer.

Faktaboks 4.3

	Fortjeneste pr. præsteret time	Fortjeneste pr. betalt time	Standardberegnet timefortjeneste
Stigning i lønmodtagerens A-skattepligtige indkomst <sup>1</sup>	▲	▲	▲
Modtagelse af B-skattepligtige personalegoder eller personalegoder under bagatelgrænsen	►	►	►
Indgåelse af bruttotrækordninger	►	►	►
Udbetaling af jubilæumsgratiale	►	►	►
Udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse	►	►	►
Bidrag til arbejdsgiveradministreret pensionsordning	▲	▲	▲
Bidrag til ikke arbejdsgiveradministreret pensionsordning	►	►	►
Refusioner fra offentlig myndighed til virksomheden	►	►	►
Dagpenge fra offentlig myndighed til lønmodtageren	►	►	►
Overarbejde, betalt med normalsats	►	►	►
Overarbejde, betalt med ekstra sats	▲	▲	►
Overarbejde, betalt med mindre sats end normal sats	▼	▼	►
Tildeling af betalt frokost	►	►	►
Tildeling og afholdelse af barns sygedag	▲	►	►
Tildeling og afholdelse af feriefri dag	▲	►	►
Konvertering af feriefri dag til løn	►	▲	►
Konvertering af løn til feriefri dag	►	▼	►
Egen sygedag eller barsel, fuldt betalt af arbejdsgiver	▲	►	►
Egen sygedag eller barsel, delvist betalt af arbejdsgiver	▲	▼	►
Køb af ekstra ferie (uden løn)	►	►	►

<sup>1</sup> Dette gælder dog ikke udbetaling af jubilæumsgratiale og fratrædelsesgodtgørelse som også angivet i faktaboksen.

▲ Timefortjenesten stiger

► Timefortjenesten er uændret

▼ Timefortjenesten falder



På forrige side er faktaboks 4.1 fra afsnit 4.3.4 udvidet, således at også den standardberegneede timefortjeneste optræder heri. Som det ses af tabellen, er begrebet langt mindre påvirkeligt af ændringer i lønmodtagerens aflønnings- og ansættelsesvilkår end fortjenesten pr. betalt time.

## 4.6 Valg af lønbegreber

Som anbefalet af Lønkommissionen vil fortjenesten pr. præsteret time og den standardberegneede timefortjeneste begge fremover blive benyttet i Danmarks Statistiks årlige lønstrukturstatistikker.

Fortjenesten pr. præsteret time har hidtil været Danmarks Statistiks hovedlønbegreb. Med den standardberegneede timefortjeneste har man fået et nyt supplerende begreb, som mere præcist end fortjenesten pr. betalt time opgør den løn, som minder om den løn, der er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

### 4.6.1 Fordele og ulemper ved de to lønbegreber

*Fortjenesten  
pr. præsteret  
time som omkost-  
ningsbegreb ...*

Den standardberegneede timefortjeneste udtrykker lønmodtagerens lønindtægter, mens fortjenesten pr. præsteret time er beskrevet som et lønbegreb, der udtrykker den del af arbejdsgiverens omkostninger, som også udgør fortjeneste for lønmodtageren. For at fuldende fortjenesten pr. præsteret time som omkostningsbegreb mangler dog de omkostninger, som er benævnt øvrige arbejdsomkostninger. Dels fordi der findes nogle øvrige arbejdsomkostninger, som med rette kan menes at udgøre et gode for den enkelte lønmodtager, og dels fordi der i de øvrige arbejdsomkostninger indgår refusioner, som arbejdsgiver modtager fra offentlige myndigheder i forlængelse af medarbejdernes fravær. Når sådanne refusioner mangler, er fortjenesten pr. præsteret time – set som et udtryk for arbejdsgiverens omkostning – for høj.

*... og mere end det*

Fortjenesten pr. præsteret time kan også i visse sammenhænge sige noget om lønmodtagerens samlede fortjeneste. En omsorgsdag, kompensation for barns sygedag, en særlig feriedag, barsel osv. må alle formodes at være goder med en vis værdi for de lønmodtagere, som afholder dem. Hvis godet har en værdi, vil det for en given lønmodtager være oplagt at betragte sådanne goder som en del af hele den lønpakke, som bør indgå i lønsammenligningen med andre lønmodtagergrupper. Hvis de nævnte vilkår blev frataget lønmodtageren, må man formode, at det ville forringe lønmodtagerens samlede nytte af arbejdsforholdet.

*Værdisættelse af  
vilkår kan være et  
problem ...*

Selvom fortjenesten pr. præsteret time er et yderst anvendeligt begreb, så fortæller den ikke hele sandheden om løn. Netop fordi fortjenesten pr. præsteret time tager højde for nogle af de vilkår, der er knyttet til et ansættelsesforhold, er lønbegrebet ikke et godt udtryk for den løn, lønmodtageren indtjener under normale forhold. Det kan eksempelvis, ved lønsammenligninger mellem grupper af lønmodtagere på en specifik virksomhed være uhensigtsmæssigt at benytte fortjenesten pr. præsteret

time som analyseredskab, fordi vilkårene for de enkelte personalegrupper ofte er ens, mens sammensætningen af personalet er forskellig. Ved at benytte fortjeneste pr. præsteret time bliver personalets specifikke karakteristika således udslagsgivende for eventuelle lønforskelle. Det er da således heller ikke fortjenesten pr. præsteret time, der benyttes i de virksomhedsspecifikke ligelønsstatistikker, som Danmarks Statistik stiller til rådighed for virksomheder i alle sektorer, der kan benytte disse til brug for ligelønsdiskussioner ude på de enkelte.

*... bl.a. ved analyser af "små" grupper, ...*

Den centrale motivationsfaktor for ikke at benytte fortjenesten pr. præsteret time i ligelønsstatistikkerne er, at den specifikke virksomhed er en lille enhed, hvor personalet generelt har samme vilkår. Ét eksempel: En kvinde og en mand på samme statslige virksomhed har samme bruttofortjeneste i kontanter og naturalier. Når kvinden har højere fortjeneste pr. præsteret time end hendes mandlige kollega, er det eventuelt, fordi hun holder flere barns første sygedage, end han gør. Barns sygedag er et vilkår, som både manden og kvinden har ret til, og har som udgangspunkt derfor samme værdi for ham som for hende, og at hun så benytter sig mere af det, end han gør, bør ikke umiddelbart give sig udslag i højere fortjeneste.

*... mens det ved analyse af store grupper kan være hensigtsmæssigt.*

Hvis man omvendt som eksempel tager to større enheder, som fx to forskellige overenskomstgrupper, og forestiller sig, at de som udgangspunkt har identiske løn- og ansættelsesvilkår. Gruppe X forhandler ved en overenskomstforhandling en lønstigning på 4 pct. hjem, mens gruppe Y forhandler en lønstigning på 3 pct. og en ekstra omsorgsdag hjem. Selvom værdien af forhandlingsresultatet betragtes som værende identisk for de to grupper, vil den standardberegnete timefortjeneste stige mere for gruppe X end for gruppe Y, mens fortjenesten pr. præsteret time – alt andet lige – stiger lige meget for de to grupper. I dette tilfælde virker fortjenesten pr. præsteret time umiddelbart som det mest brugbare lønbegreb i sammenligningen mellem gruppe X og gruppe Y.

*Er et vilkår altid et gode?*

Et andet spørgsmål er, om man overhovedet kan vide sig sikker på, at eksempelvis børneomsorgsdage rent faktisk udgør et gode for de lønmodtagere, som er omfattet af ordningen om omsorgsdagene, men ikke opfylder betingelserne for at afholde sådanne? Man kan vel med rette, stille sig tvivlende overfor, om den har en værdi for de lønmodtagere som ikke har hjemmeboende børn.

Det er således svært at tale om et lønbegreb som utvetydigt er bedre end det andet i forbindelse af analyser og sammenligninger på tværs af grupper. Man er tvunget til hele tiden at være opmærksom på, i hvilken sammenhæng det bruges, og på de præmisser, som det enkelte lønbegreb er bygget op om.

#### 4.6.2 Fra smalfortjeneste til standardberegnet timefortjeneste

<i>Standardberegnet timefortjeneste minder om smalfortjenesten</i>	Den standardberegnete timefortjeneste er en udvidelse og metodemæssig forfinelse af det, som nogle måtte kende som Danmarks Statistiks <i>smalfortjeneste</i> . Begge begreber er et forsøg på at sige noget om den løn, som er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager.
<i>Smalfortjenesten lider under metoden ...</i>	Selvom smalfortjenesten grundlæggende har været et forsøg på at sige noget om den løn, som er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager, har begrebet – primært af metodemæssige årsager – taget udgangspunkt i antallet af præsterede timer. At de præsterede timer hidtil har været udgangspunkt for beregningerne af alle lønbegreberne, har skabt en høj grad af konsistens mellem lønbegreberne. Det problem, som er opstået i kølvandet på en sådan metode, er at fleksibiliteten i smalfortjenesten har været lav. Til beskrivelse af en ”basis-aftaleløn” uden feriepenge, pension og tillæg af nogen art fungerer den upåklageligt. Men som behovene for inddragelse af sådanne lønkomponenter i smalfortjenesten er vokset, er usikkerheden i smalfortjenesten også vokset, primært pga. det metodemæssige udgangspunkt.
	Med starten på den ny lønstatistik i 1990’erne var udgangspunktet en helt basis-smalfortjeneste, som kun indeholdt grundlønnen. Som årene gik, blev behovet for smalfortjenesten ændret, bl.a. var der behov for at inddrage pensionen heri. Når smalfortjenesten har sit udgangspunkt i præsterede timer, men i virkeligheden forsøger at sige noget om lønnen pr. aftalt time eller pr. normal time, bliver det problematisk at bygge videre på et sådant begreb og inddrage lønkomponenter, som er helt eller delvist uafhængig af antallet af præsterede timer.
<i>... og mangler visse lønkomponenter</i>	Selvom der gennem de seneste ti år er foregået en udvikling af begrebet smalfortjenesten, lider det stadig under disse metodemæssige problemer. Et andet problem er, at det stadig ikke er alle lønkomponenter, som indgår i beregningen heraf. Genetillæg og særlig feriegodtgørelse er ikke en del af smalfortjenesten. Med den tidligere omtalte større fleksibilitet i lønsammensætningen er det afgørende for sammenligning af løn mellem forskellige grupper af lønmodtagere, at alle lønkomponenter indgår i lønnen <sup>20</sup> .
	Den seneste udgave af smalfortjenesten er benævnt ”smalfortjeneste inkl. pension mv.”. Den blev introduceret med de første offentliggørelser af ligelønsstatistikkerne i 2007 og supplerer det mere rene smalfortjenestebegreb i Danmarks Statistiks offentliggørelser af løn.
<i>Smalfortjenesten udgår</i>	Det er planen at de to smalfortjenestebegreber bliver offentliggjort i Statistikbanken for sidste gang med statistikken for 2010. Fra 2011 og frem erstattes de af den standardberegnete timefortjeneste.

<sup>20</sup> I erkendelse af, at det til forskellige formål kan være interessant at se på enkelte lønkomponenter – eller løn eksklusive visse lønkomponenter – vil det fra ultimo 2011 og fremover være muligt, at til- og fravælge dele af de standardberegnete lønkomponenter i Statistikbanken. Se i øvrigt kapitel 5.

## 5. Ændringer til lønstrukturstatistikken

Langt de fleste af de forhold, som har ændret sig siden omlægningen af lønstatistikken i 1990'erne, er indarbejdet i det, som stadig omtales som ”den ny lønstatistik”. Der er dog stadig visse helt grundlæggende forhold, som kan og bør forbedres, både hvad angår indhold, formidling og afgrænsning af lønstrukturstatistikken.

Dette kapitel er en gennemgang af de ændringer, som bliver foretaget fra og med lønstrukturstatistikken for 2010.

### 5.1 Indhold og formidling af statistikken

*Lønstrukturstatistikken nu ...*

Offentliggørelse og formidling af Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik vil stadig primært ske i *Nyt fra Danmarks Statistik*, *Statistiske Efterretninger* og Statistikbanken. I løbet af efteråret 2011 udkommer, som hidtil, Statistiske Efterretninger for henholdsvis den statslige, den private og den kommunale/regionale sektor med tal for 2010. I forlængelse heraf, opdateres lønstrukturstatistik tabellerne i Statistikbanken med tal for 2010.

*... og fremover*

I slutningen af 2011 udkommer endnu en Statistisk Efterretning i serien Løn. Artiklen vil ligeledes indeholde tal for 2010, men vil indholds- og opbygningsmæssigt være struktureret, som Statistiske Efterretninger forventes struktureret fremover – dvs. samlet i én artikel.

I forlængelse af offentliggørelsen af den nye Statistiske Efterretninger serien Løn, offentliggøres tal i Statistikbanken for både 2009 og 2010.

#### 5.1.1 Nye lønbegreber

*Standardberegnet timefortjeneste erstatter smalfortjenesten*

Den helt store indholdsmæssige forandring af lønstrukturstatistikken sker ved indførelsen af det lønbegreb, som blev præsenteret i kapitel 4 – den *standardberegnete timefortjeneste*. Den standardberegnete timefortjeneste erstatter det lønbegreb, som i de nuværende lønstrukturstatistikker kendes som *smalfortjeneste inkl. pension mv.*

*To centrale lønbegreber*

Den standardberegnete timefortjeneste vil – sammen med det begreb, som hidtil har været at finde i Danmarks Statistiks lønstatistikker, fortjeneste pr. præsteret time – fremover udgøre lønstrukturstatistikens to centrale lønbegreber. De to begreber vil i Statistikbanken kunne opgøres på komponenterne skitseret i faktaboks 5.1. Til sammenligning er faktaboks 5.2 en skitsering af de lønkomponenter, som i dag findes i Statistikbanken.

**Faktaboks 5.1****Lønkomponenter fremover****Fortjeneste pr. præsteret time**

Heraf

Overtidstillæg  
Fraværsbetalinger  
Genetillæg

Personalegoder  
Uregelmæssige betalinger  
Pensionsbidrag  
Basisfortjeneste

Heraf

Særlig feriegodtgørelse (kun fastlønnede)

Øvre kvartil (fortjeneste pr. præsteret time)

Median (fortjeneste pr. præsteret time)

Nedre kvartil (fortjeneste pr. præsteret time)

**Standardberegnet timefortjeneste**

Heraf

Genebetalinger  
Personalegoder  
Uregelmæssige betalinger  
Pensionsbidrag  
Basisfortjeneste

Heraf

Særlig feriegodtgørelse (kun fastlønnede)

**Standardberegnet månedsfortjeneste**

Øvre kvartil (standardberegnet timefortjeneste)

Median (standardberegnet timefortjeneste)

Nedre kvartil (standardberegnet timefortjeneste)

**Opdeling af den standardberegnete timefortjeneste**

Som bemærket ovenfor, erstatter den standardberegnete timefortjeneste begrebet smalfortjeneste inkl. pension mv. Smalfortjenesten inkl. pension mv. er i dag ikke mulig at opdele på enkelte lønkomponenter. Som det fremgår af faktaboks 5.1 vil det fremover være muligt at opdele den standardberegnete timefortjeneste i lønkomponenterne *genebetalinger*, *personalegoder*, *uregelmæssige betalinger*, *pensionsbidrag* og *basisfortjeneste*.

**Ændringer til fortjenesten pr. præsteret time**

Det vil samtidig være muligt at opdele fortjenesten pr. præsteret time på samme lønkomponenter som det er tilfælde med den standardberegnete timefortjeneste. Fortjenesten indeholder – i modsætning til standardfortjenesten – også betalinger for fravær og overarbejde, hvorfor det også vil være muligt at opdele fortjenesten pr. præsteret time på disse lønkomponenter. Denne opdeling af fortjenesten pr. præsteret time betyder, at der foretages visse ændringer i forhold til den opdeling, der findes i den nuværende lønstrukturstatistik:

**Faktaboks 5.2****Lønkomponenter hidtil**

Antal ansættelser

**Fortjeneste pr. præsteret time**

Heraf

Genetillæg pr. præsteret time

**Fortjeneste****ekskl. genetillæg pr. præsteret time**

Heraf

Løn under sygdom mv.  
Ferie- og søgnehellighedsbetalinger  
Personalegoder  
Pensionsbidrag  
Smalfortjeneste

Smalfortjeneste inkl. pension mv.

Antal fastlønnede

Månedsløn for fastlønnede

Øvre kvartil (fortjeneste pr. præsteret time)

Median (fortjeneste pr. præsteret time)

Nedre kvartil (fortjeneste pr. præsteret time)

- Genetillæg indeholder i dag både overtidstillæg og genetillæg. De to splittes fremover op i henholdsvis overtidstillæg og genetillæg.
- Uregelmæssige betalinger er i dag en del af smalfortjenesten. Fremover figurerer den som en løndel for sig.
- Ferie- og søgnehellidagsbetalinger er i dag en lønkomponent for sig. Fremover vil den være en del af basisfortjenesten og dermed ikke mulig at udtrække separat.
- Den særlige feriegodtgørelse for fastlønnede er i dag en del af smalfortjenesten. Fremover er det en del af basisfortjenesten med mulighed for at trække denne ud separat.
- *Løn under sygdom mv.* skifter navn til *fraværsbetalinger*.
- Begrebet fortjenesten pr. præsteret time ex. genetillæg angives ikke separat, hvorfor der således heller ikke vil blive refereret til begrebet i de enkelte publikationer
- Smalfortjeneste udgår.

*Angivelse af antal ansættelsesforhold udgår*

Som det fremgår af faktaboks 5.2, angives antallet af ansættelsesforhold for en given gruppe af lønmodtagere i den nuværende lønstrukturstatistik. Den måde, hvorpå antallet af ansættelsesforhold er opgjort i lønstrukturstatistikken, siger hverken noget om, hvor mange lønmodtagere der reelt indgår i statistikken, eller hvor mange af en given slags lønmodtagere, der findes på arbejdsmarkedet. Optællingsmetoden betyder ligeledes, at der mellem to perioder kan være store forskelle i det opgjorte antal ansættelsesforhold, uden at der reelt er sket en forskydning på arbejdsmarkedet.

Ovenstående er ikke hensigtsmæssigt og skaber ofte en del forvirring i forbindelse med forståelse af lønstrukturstatistikens tal. Som det også fremgår af faktaboks 5.1 vil det derfor ikke fremover være muligt at vælge antal ansættelsesforhold ved udtræk af lønstatistik fra Statistikbanken. Det samme er gældende for antallet af fastlønnede, hvorfor også denne mulighed udgår af Statistikbanken.

*Standardberegnet månedsfortjeneste ...*

Den nuværende lønstrukturstatistik opererer bl.a. med et begreb der kaldes månedsløn for fastlønnede. Månedslønnen for fastlønnede beregnes som smalfortjeneste inkl. pension mv. tillagt den særlige feriegodtgørelse på månedsbasis. Som navnet antyder opgøres månedslønnen kun for fastlønnede.

*... erstatter månedsløn for fastlønnede*

Månedslønnen for fastlønnede udgår og erstattes af den standardberegnete månedsfortjeneste. Den standardberegnete månedsfortjeneste er mere fleksibel end den eksisterende månedsløn for fastlønnede. Den kan for det første udledes direkte af den standardberegnete timefortjeneste ved at omregne til månedsbasis baseret på en ugentlig arbejdstid på 37 timer. For det andet kan de enkelte standardberegnete lønkomponenter hver i sær omregnes på samme måde, og dernæst fratrækkes den standardberegnete månedsfortjeneste, hvis brugeren skulle ønske en månedsfortjeneste indeholdende færre lønkomponenter end dem, som er indbefattet af den standardberegnete timefortjeneste. For det

tredje er den standardberegnete månedsfortjeneste ikke begrænset til at opgøres kun for fastlønnede, men kan derimod udtrækkes for alle lønmodtagere.

*Opdeling på fast- og timelønnede*

Det vil til nogle analyser være hensigtsmæssigt at skille time- og fastlønnede fra hinanden eller at sætte dem op mod hinanden. Det vil derfor fremover være en mulighed i Statistikbanken at opdele lønmodtagergrupperne i fast- og timelønnede.

### 5.1.2 Én lønstrukturstatistik for hele arbejdsmarkedet

Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik kan - uanset de ansattes aflønningsform eller ansættelsesvilkår - bruges til at lave sammenlignende analyser mellem grupper af lønmodtagere. Én af de begrænsninger, som i den sammenhæng eksisterer i den nuværende lønstrukturstatistik, er, at det ikke er muligt at få oplyst lønniveauer for lønmodtagergrupper på tværs af sektorer.

Med lønstrukturstatistikken for 2010 og frem bliver det muligt at lave sådanne tværsektoranalyser. Formidlingsmæssigt betyder det, at Danmarks Statistik fremover offentliggør én lønstrukturstatistik, som dækker hele arbejdsmarkedet, dog stadig med undtagelse af private virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede. De tre sektoropdelte lønstrukturstatistikker, som offentliggøres i dag, udgår og erstattes af én statistik.

### 5.1.3 Yderligere sektoropdeling

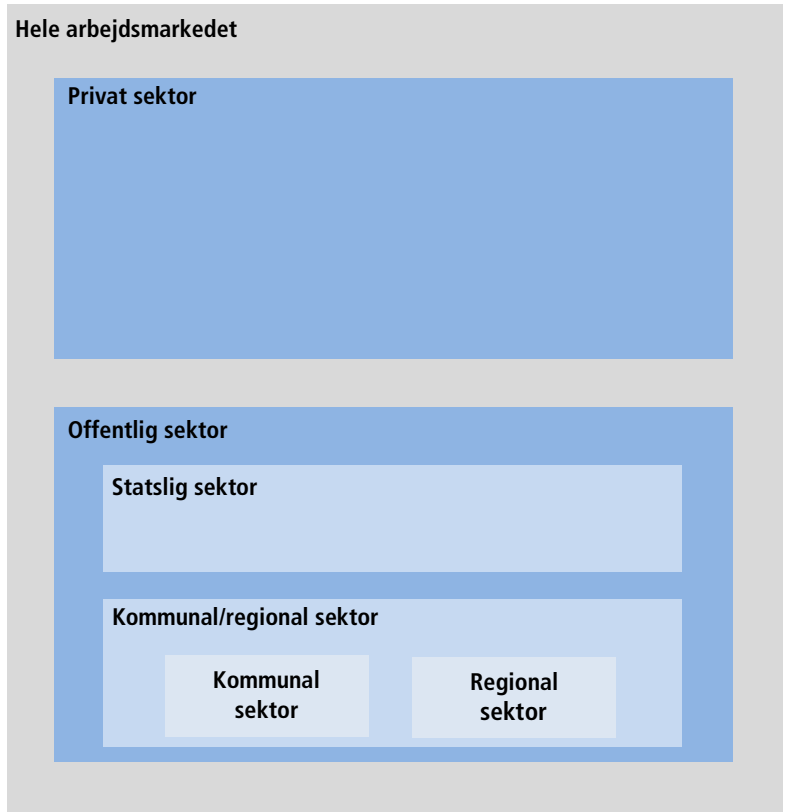
*Behov for yderligere sektoropdeling*

Sammenlægningen af de tre lønstrukturstatistikker fjerner naturligvis ikke brugernes behov for sektoropdelt lønstrukturstatistik.

Den nuværende sektoropdeling er ikke tilstrækkelig til at opfylde lønstatistikbrugernes behov. Fremover vil den nuværende sektoropdeling derfor blive suppleret, således at opdelingen kan foretages på flere forskellige niveauer end hidtil.

Faktaboks 5.3 viser den fremtidige sektoropdeling af lønstrukturstatistikken.

Faktaboks 5.3



### 5.1.4 Lønudvikling findes i Danmarks Statistiks lønindeks

*Statistiksystemet*

Danmarks Statistiks lønstatistiksystem består, ud over tre lønstrukturstatistikker for hver af de tre sektorer, også af én arbejdsomkostningsstatistik for den private sektor samt af kvartalsvise lønindeks for de statslige, private og kommunale/regionale sektorer.

*Lønstrukturstatistikken viser lønniveauer*

Lønstrukturstatistikken er en statistik der, som navnet antyder, fortæller noget om lønstrukturerne i samfundet. Statistikken er således en statistik, der på et givet referencetidspunkt – i lønstrukturstatistikens tilfælde årligt – angiver det aktuelle lønniveau for forskellige grupper af lønmodtagere. Et eksempel herpå kunne være voksne lønmodtagere ansat i den private sektor i branchen bygge og anlæg. Den årlige lønstrukturstatistik for 2008 fortæller, at gennemsnitslønnen for disse lønmodtagere var 255 kr. pr. præsteret time. I 2009 var gennemsnitslønnen for voksne lønmodtagere ansat i den private sektor inden for bygge- og anlægsbranchen 263 kr. pr. præsteret time. Det kan således konkluderes, at lønniveauet for branchen som helhed er steget med 8 kr. eller 3,1 pct.



Det man *ikke* kan konkludere er, at lønmodtagerne ansat i bygge- og anlægsbranchen i gennemsnit har fået en lønstigning på 3,1 pct. fra 2008 til 2009. Det kan man ikke, netop fordi lønstrukturstatistikken ikke korrigerer for alle de strukturelle forskydninger der måtte være sket i bygge- og anlægsbranchen mellem 2008 og 2009. Nye virksomheder kommer til, gamle virksomheder lukker, mens nogle virksomheder skifter branche. Inden for virksomhederne kan der ydermere være sket nogle markante personalemæssige ændringer, såsom afskedigelser eller ændret personalesammensætning. Disse såkaldte *strukturelle forskydninger* mellem to år er nogle af præmisserne for strukturstatistikker generelt og lønstrukturstatistikken specifikt.

*Løn-  
indeksene  
viser lønudvikling*

Danmarks Statistiks lønindeks tjener derimod det formål at beskrive den kvartalsvise lønudvikling ved – til en vis grænse – at rense for sådanne strukturelle forskydninger.

Trods statistikernes forskellige sigte og formål har Danmarks Statistik årligt udarbejdet tal for lønudviklingen fordelt på sektor, uddannelse, branche og arbejdsfunktion på baggrund af datamaterialet til lønstrukturstatistikkerne.

Arbejdet med at udelukke strukturelle effekter fra lønstrukturstatistikkerne er omfattende. Det skyldes specielt to forhold: For det første er de potentielle strukturelle forskydninger, der skal korrigeres for i lønstrukturstatistikken, flere, da der i lønstrukturstatistikken er en forsinkelse på et helt år mellem to referenceperioder, mens der i de kvartalsvise lønindeks kun er et kvartal. For det andet er der, specielt hvad angår den private sektor, et betydeligt antal små virksomheder, som kun indberetter til lønstrukturstatistikken og ikke til den kvartalsvise konjunkturstatistik. De små virksomheder er generelt vanskeligere at håndtere end store virksomheder, da ovennævnte strukturelle forskydninger i disse virksomheder ofte er større end i store virksomheder.

*Lønudvikling baseret  
på lønstruktur-  
statistikken udgår*

Set i forhold til formålet med de enkelte statistikker, arbejdsbyrden ved udarbejdelse af tal for lønudviklingen på baggrund af data for lønstrukturstatistikkerne og præcisionen på de lønudviklingstal, der udarbejdes, vil der ikke fremover kunne findes tal for lønudviklingen i Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik.

## 5.2 Små private virksomheder

*Nogle små  
virksomheder  
indgår i statistikken*

Selvom Danmarks Statistik ikke eksplicit beder private virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede om årligt at indberette data til brug for lønstrukturstatistikken, så fremsender nogle af disse virksomheder alligevel data. De virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede, som indsender data, indgår i lønstrukturstatistikken.

Lønstrukturstatistikken for den private sektor indeholder således kun oplysninger fra et lille antal virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede. Da små virksomheder generelt har et lavere lønniveau

end store virksomheder, vil det gennemsnitlige lønniveau i lønstrukturstatistikken for den private sektor ligge højere end for hele det private arbejdsmarked.

Afsnit 5.2 beskriver, dels hvordan den gennemsnitlige løn ville påvirkes, hvis alle virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede indgik i statistikken, og dels hvordan lønstrukturstatistikken påvirkes af at fjerne de små virksomheder, som trods alt indgår i statistikken.

*Fremover fjernes små virksomheder*

Private virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede vil fremover ikke indgå i lønstrukturstatistikken.

### 5.2.1 Betydning for statistikken

Efter fejlsøgning, validering og censurering, var der i 2009 10.625 virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede i lønstrukturstatistikken for den private sektor, hvilket svarer til 8,4 pct. af det samlede antal virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede i samme sektor. De 10.625 virksomheder dækker over ca. 43.000 fuldtidsbeskæftigede i statistikken, hvilket svarer til 15,0 pct. af det samlede antal fuldtidsbeskæftigede i de små virksomheder i den private sektor.

*Forskel i dækningsgraden på branche*

Som det kan ses af tabel 5.1, er der meget stor forskel i dækningsgraden mellem brancherne. Mens oplysninger for 17,1 pct. af alle virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede i branchen *bygge- og anlæg* findes i lønstrukturstatistikken for den private sektor, er det tilsvarende tal kun 4,0 pct. for tilsvarende virksomheder i *information og kommunikation*.

Tabel 5.1 Dækningsgrad for små virksomheder. 2009

	Små virksomheder	Alle	Dækningsgrad små virksomheder
	antal virksomheder		pct.
<b>Alle</b> .....	<b>10 627</b>	<b>126 549</b>	<b>8,4</b>
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed .....	1 156	8 235	14,0
Bygge og anlæg .....	2 802	16 425	17,1
Handel og transport mv. ....	3 130	42 342	7,4
Information og kommunikation ....	204	5 077	4,0
Finansiering og forsikring .....	139	2 056	6,8
Ejendomshandel og udlejning .....	353	5 068	4,1
Erhvervsservice .....	694	16 787	4,1
Offentlig administration, undervisning og sundhed .....	318	8 677	3,7
Kultur, fritid og anden service .....	1 829	10 225	17,9
Uoplyst .....	2	11 657	0,0

*Forskel i vægtning*

Når lønstrukturstatistikkerne offentliggøres, indgår alle de virksomheder, som har indberettet til lønstrukturstatistikken, også dem med færre end ti fuldtidsbeskæftigede. Forskellen mellem de store og de små

virksomheder er, at hvert ansættelsesforhold i de store virksomheder får tildelt en vægt, mens ansatte i de små virksomheder kun ”vægter for sig selv”. Rent praktisk foregår det sådan, at virksomhederne stratificeres ud fra størrelse og branchetilhørsforhold, hvorefter ansættelsesforholdene på de enkelte virksomheder tildeles en vægt/opregningsfaktor på baggrund af den samlede dækningsgrad i det pågældende stratum og på baggrund af den ansattes beskæftigelseskvote. I de små virksomheder tildeles ansættelsesforholdene en vægt udelukkende på baggrund af deres beskæftigelseskvote.

*Udeladelse af små virksomheder ...*

Ovenstående betyder, at de små kommer til at ”fylde” meget lidt i statistikken, således at små virksomheders indflydelse på statistikkenes resultater er relativt ubetydelig. Tabel 5.2 viser fortjenesten pr. præsteret time fordelt på branche, som blev offentliggjort for året 2009. Derudover viser den fortjenesten pr. præsteret time, som den ville have set ud, hvis virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede ikke var inkluderet i statistikken.

*... har en lille effekt på lønniveauerne*

Som nævnt vil ansatte i virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede ikke fremover indgå i Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik. En sådan ændring af statistikken afgrænsning ville i 2009 have fået størst indflydelse på branchen *kultur, fritid og anden service*, hvor den gennemsnitlige fortjeneste pr. præsteret time i 2009 ville have været 10 kr. højere end tilfældet er. For alle brancher under ét ville udeladelse af de små virksomheder i 2009 have betydet, at fortjenesten pr. præsteret time ville være 1,61 kr. højere i den private sektor, end det offentliggjorte.

**Tabel 5.2 Fortjeneste pr. præsteret time med og uden små virksomheder. 2009**

	Inkl. virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede		Ekskl. virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede	
	Fuldtids- beskæf- tigede	Fortjeneste pr. præste- ret time	Fuldtids- beskæf- tigede	Fortjeneste pr. præste- ret time
	antal	kr.	antal	kr.
<b>Alle</b> .....	<b>855 273</b>	<b>267,28</b>	<b>811 961</b>	<b>268,89</b>
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed .....	227 948	269,24	222 390	270,06
Bygge og anlæg .....	75 050	246,43	64 543	250,39
Handel og transport mv. ....	254 705	240,33	240 851	241,20
Information og kommunikation ...	54 940	331,61	53 985	332,08
Finansiering og forsikring .....	65 912	352,73	64 682	352,26
Ejendomshandel og udlejning ....	10 751	260,97	9 689	262,59
Erhvervs-service .....	90 946	279,49	87 707	279,77
Offentlig administration, undervisning og sundhed .....	41 453	250,76	39 690	251,80
Kultur, fritid og anden service ....	33 110	267,43	27 973	277,39
Uoplyst .....	460	260,54	452	260,80

*Ansatte i små virksomheder tjener mindre*

Af tabel 5.3 ses, at lønmodtagere i små virksomheder i gennemsnit har en betragtelig lavere løn end i store virksomheder. Størst forskel er der inden for *kultur, fritid og anden service*, hvor ansatte i små virksomheder havde 32,6 pct. mindre i fortjeneste end ansatte i store virksomheder. Overordnet set for alle brancherne, tjente ansatte i små virksomheder 17,1 pct. mindre end ansatte i store virksomheder.

**Tabel 5.3 Fortjeneste pr. præsteret time for små og store virksomheder. 2009**

	Virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede		Virksomheder med ti eller flere fuldtidsbeskæftigede	
	Fuldtidsbeskæftigede	Fortjeneste pr. præsteret time	Fuldtidsbeskæftigede	Fortjeneste pr. præsteret time
	antal	kr.	antal	kr.
<b>Alle</b> .....	<b>43 311</b>	<b>222,88</b>	<b>811 961</b>	<b>268,89</b>
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed .....	5 558	224,11	222 390	270,06
Bygge og anlæg .....	10 506	209,83	64 543	250,39
Handel og transport mv. ....	13 854	216,36	240 851	241,20
Information og kommunikation ...	955	294,27	53 985	332,08
Finansiering og forsikring .....	1 230	381,75	64 682	352,26
Ejendomshandel og udlejning ....	1 062	235,43	9 689	262,59
Erhvervsservice .....	3 239	266,70	87 707	279,77
Offentlig administration, undervisning og sundhed .....	1 763	220,61	39 690	251,80
Kultur, fritid og anden service ....	5 137	186,87	27 973	277,39
Uoplyst	8	..	452	260,80

*Vægtning af de små virksomheder*

Det antages nu forsøgsvist, at lønstrukturstatistikken for den private sektor ikke blot er statistik over virksomheder med ti eller flere fuldtidsbeskæftigede, men derimod en statistik, der skal sige noget om lønnen på hele det private arbejdsmarked. "Stikprøven" på 15 pct. af den samlede population af fuldtidsbeskæftigede ansat i virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede skal derfor repræsentere alle ansatte i disse virksomheder, hvorfor de på samme måde, som det er tilfælde med de store virksomheder, tildeles en vægt.

*Kvalitets- og stikprøveproblemer*

Når der ikke er flere virksomheder/beskæftigede end ovenfor nævnt, vil nogle individer få tildelt en meget stor vægt. Et andet problem er, at de virksomheder, som optræder i datamaterialet, hverken er repræsentative eller tilfældigt udvalgt, hvilket kan give en vis skævhed i resultaterne. Ikke desto mindre kan resultaterne måske give en indikation af, hvor stor skævvridningen af gennemsnitslønningerne eventuelt er, når virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede ikke systematisk indgår i lønstrukturstatistikken.

Af tabel 5.4 ses fortjenesten pr. præsteret time – tilsvarende tabel 5.2 – for alle virksomheder. Forskellen til tabel 5.2 er, at de ansatte i de små virksomheder nu har fået tildelt en vægt svarende til, hvor mange ansatte de reelt repræsenterer. Af tabellen kan man se, at uanset hvilken

branche der betragtes, er det generelt sådan, at gennemsnittene er lavere end, når de små virksomheder – som i Danmarks Statistiks lønstrukturstatistikker – ikke tildeles vægte.

**Tabel 5.4 Alle virksomheder. Små virksomheder er vægtet. 2009**

	Fuldtids- beskæftigede	Fortjeneste pr. præsteret time
	antal	kr.
<b>Alle</b> .....	<b>855 273</b>	<b>261,25</b>
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed ..	227 948	266,79
Bygge og anlæg .....	75 050	239,01
Handel og transport mv. ....	254 705	236,08
Information og kommunikation .....	54 940	327,78
Finansiering og forsikring .....	65 912	353,65
Ejendomshandel og udlejning .....	10 751	253,28
Erhvervsservice .....	90 946	277,24
Offentlig administration, undervisning og sundhed ..	41 453	242,43
Kultur, fritid og anden service .....	33 110	246,74
Uoplyst .....	460	260,80

*Hvis de små er repræsentative og tilfældigt udvalgt ...*

I tabel 5.5 er den offentliggjorte fortjeneste fra 2009 sat i forhold til fortjenesten, som den ville se ud, under forudsætning af dels, at lønstatistikken omfattede de små virksomheder, og dels at de små virksomheder er et tilfældigt repræsentativt udsnit af alle små virksomheder. Forskellen i fortjenesten er angivet i sidste kolonne.

*... så ville gennemsnitslønnen være mindre*

For alle brancher under ét ville fortjenesten være på 261,25 kr. svarende til 2,3 pct. mindre end det, som blev offentliggjort i 2009. Den største forskel findes i branchen *kultur, fritid og anden service*, hvor fortjenesten ville være 7,7 pct. lavere.

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 for, 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.

Tabel 5.5 Forskel i lønnen med og uden vægtning af små virksomheder. 2009

	Fortjeneste pr. præsteret time		Forskel
	Ekskl. vægtning af små virksomheder	Inkl. vægtning af små virksomheder	
	kr.		pct.
<b>Alle</b> .....	<b>267,28</b>	<b>261,25</b>	<b>2,3</b>
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed .....	269,24	266,79	0,9
Bygge og anlæg .....	246,43	239,01	3,0
Handel og transport mv. ....	240,33	236,08	1,8
Information og kommunikation .....	331,61	327,78	1,2
Finansiering og forsikring .....	352,73	353,65	-0,3
Ejendomshandel og udlejning .....	260,97	253,28	2,9
Erhvervsservice .....	279,49	277,24	0,8
Offentlig administration, undervisning og sundhed .....	250,76	242,43	3,3
Kultur, fritid og anden service .....	267,43	246,74	7,7

Det blev tidligere kommenteret, at ansatte i virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede i branchen *kultur, fritid og anden service* tjente 32,6 pct. mindre end ansatte i tilsvarende store virksomheder. Når forskellen mellem den offentliggjorte fortjeneste pr. præsteret time og fortjenesten pr. præsteret time som den ville se ud, hvis de små virksomheder blev vægtet, ”kun” er på 7,7 pct., skyldes det, at den relative andel af små virksomheder i denne branche er lille.

## 6. Lønniveauer og lønspredning

Med offentliggørelse af lønstrukturstatistikken 2010 introduceres lønbegrebet *standardberegnet timefortjeneste*. Derudover foretages de indholds- og formidlingsmæssige ændringer af statistikken, som blev fremlagt i kapitel 5: nye lønkomponenter, flere muligheder for gruppering af lønmodtagerne, udvidet sektoropdeling, mere stringent populationsafgrænsning og ikke mindst samling af hele lønstrukturstatistikken til én samlet statistik for hele arbejdsmarkedet.

Den nye udgave af lønstrukturstatistikken offentliggøres, som bemærket i kapitel 5, første gang i slutningen af 2011, med tal for året 2010. Offentliggørelsen finder sted i henholdsvis *Nyt fra Danmarks Statistik*, i *Statistiske Efterretninger* i serien Løn og i *Statistikbanken*.

Dette kapitel er en form for tyvstart på den nye artikel i serien *Statistiske Efterretning*. Efterretningsartiklen vil indholds- og opbygningsmæssigt følge den struktur som er i afsnit 6.1 til 6.3. Afsnit 6.4 indeholder en mere dybdegående analyse af lønnen fordelt efter forskellige baggrundsvARIABLE for udvalgte arbejdsfunktioner for at illustrere nogle af de muligheder, der er for analyser i lønstrukturstatistikken. Arbejdsfunktionerne *sygeplejearbejde* og *alment kontor- og sekretærarbejde* vil blive behandlet.

Tal, tabeller og figurer er udarbejdet på baggrund af data for 2009.

*Resumé* Fortjenesten pr. præsteret time for alle lønmodtagere ekskl. elever og unge under 18 år var 271 kr. i 2009. Den standardberegnete timefortjeneste var 225 kr.

Fordelt efter sektorer var den højeste fortjeneste pr. præsteret time i den statslige sektor med 293 kr. I den regionale sektor var den 285 kr., mens den var 275 kr. i den private sektor. I den kommunale sektor var fortjenesten pr. præsteret time 247 kr.

Fordelt efter sektorer var den højeste standardberegnete timefortjeneste i den statslige sektor med 243 kr. Den næsthøjeste var i den regionale sektor med 231 kr., mens den var 229 kr. i den private sektor. I den kommunale sektor var den standardberegnete timefortjeneste 202 kr.

*Kort om statistikkens begreber*

Der er to centrale lønbegreber i lønstatistikken: *fortjeneste pr. præsteret time* og *den standardberegnete timefortjeneste*. De to begreber supplerer hinanden og har hver deres fordele og ulemper afhængig af formålet og konteksten, hvori de bruges. *Fortjeneste pr. præsteret time* fortæller noget om arbejdsgiverens lønomkostninger pr. arbejdet time ved at have en given lønmodtager ansat, mens *den standardberegnete timefortjeneste* er det lønbegreb, som kommer tættest på den løn, som er "aftalt" mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

## 6.1 Indledning

*Formål* Den årlige lønstrukturstatistik har til formål at give oplysninger om lønniveauer og lønnens sammensætning på forskellige lønkomponenter på tværs af sektorer på det danske arbejdsmarked. Lønstrukturstatistikken dækker hele det danske arbejdsmarked og anvender et ensartet begrebsapparat på tværs af sektorer. Statistikken er ikke umiddelbart velegnet til at belyse lønudviklingen, da ændringen mellem to år, foruden lønstigninger, afspejler ændringer i medarbejdersammensætning som fx til- og afgang af medarbejdere inden for givne grupperinger.

Til belysning af lønudviklingen bør i stedet bruges Danmarks Statistiks kvartalsvise lønindeks, som netop har til formål at give et billede af lønudviklingen. De kvartalsvise lønindeks tager - i modsætning til lønstrukturstatistikken - højde for ændringer i sammensætningen af medarbejderne og baserer sig på identiske virksomheder, dvs. virksomheder, der indgår i de to kvartaler, der ligger til grund for beregningen af udviklingen mellem to kvartaler.

Danmarks Statistiks samlede lønstatistiksystem omfatter foruden ovennævnte statistikker desuden en statistik over de samlede arbejdsomkostninger for den private sektor.

*Statistikken anvendelse* Den årlige lønstrukturstatistik anvendes bl.a. til besvarelse af forespørgsler på statistiske oplysninger fra forskere, studerende, journalister, virksomheder m.m. Statistikken ligger derudover til grund for den ligelønsstatistik, som større virksomheder kan rekvirere hos Danmarks Statistik i henhold til loven om ligeløn. Ligeledes ligger statistikken til grund for udarbejdelse af de lovbestemte 4-årige arbejdsomkostningsundersøgelser (*labour cost survey*) og lønstrukturundersøgelser (*structure of earnings survey*) til det europæiske statistikbureau, Eurostat. De årlige opdateringer heraf samt årlig leverance af løngabet mellem kvinder og mænd (*gender pay gap*) til Eurostat, er også udarbejdet på baggrund af lønstrukturstatistikken.

## 6.2 Kilder og metoder

### 6.2.1 Datagrundlag og dækningsgrad

*Dataindsamling* Indberetningen til Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik følger overordnet set tre forskellige strukturer: én struktur for den private sektors lønsystemer, én struktur for statens lønsystemer og én struktur for kommunale og regionale lønsystemer. Indhold, formater, variabelnavngivninger mv. er afhængig af, hvilket lønsystem virksomheden bruger. Lønsystemer fra den private sektor bruges primært af private virksomheder og tilsvarende for de statslige, kommunale og regionale lønsystemer. Dermed minder opdelingen på lønsystemer i høj grad om den måde, som sektorerne (private, statslige, kommunale og regionale) er defineret på.



Selvom de indberettede oplysninger er relativt ens mellem den private, den statslige, den kommunale og den regionale sektor, eksisterer der visse forskelle. Nogle komponenter indberettes mere detaljeret i den ene sektor frem for de andre. Derfor er der skabt konsistens mellem indhold, variabelnavne og variabeldefinitioner mellem sektorerne i forbindelse med udarbejdelse af lønstrukturstatistikken.

<i>Dataindsamling for kommuner og regioner</i>	Datamaterialet for størstedelen af de kommunale og regionale virksomheder udgøres af 12 på hinanden følgende månedsudtræk, svarende til et kalenderår, som indsamles fra lønanvisningssystemerne KMD og Silkeborg Data i samarbejde med Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD).
<i>Dataindsamling for staten</i>	Datamaterialet for størstedelen af de statslige virksomheder udgøres af 12 på hinanden følgende månedsudtræk, svarende til et kalenderår, som indberettes til Danmarks Statistik af bl.a. Statens Løn System (SLS) og forsvaret.
<i>Dataindsamling for private virksomheder</i>	<p>For virksomheder i den private sektor indsamles oplysninger for hele indkomståret.</p> <p>Datamaterialet for den private sektor indsamles i samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA). Foreningerne indsamler oplysningerne fra deres medlemsvirksomheder og stiller dem til rådighed for Danmarks Statistik. Danmarks Statistik indsamler selv oplysninger fra private virksomheder, der ikke er medlem af én af disse foreninger.</p> <p>Dataindsamlingen for virksomheder i den private sektor er tilrettelagt, så der i videst muligt omfang indsamles administrative data, som i forvejen findes i virksomhedernes egne lønsystemer. For virksomheder, der ikke benytter et lønsystem til indberetningen, har Danmarks Statistik udarbejdet en blanket, som kan findes på <a href="http://virk.dk">virk.dk</a>. Alternativt kan indberetningen foretages på papirblanketter.</p>
<i>Virksomheder</i>	Statistikken omfatter samtlige virksomheder i den offentlige sektor. For den private sektor er alle virksomheder, uden for landbrug og fiskeri med en beskæftigelse svarende til ti eller flere fuldtidsbeskæftigede, med i statistikken.
<i>Kun ansættelsesforhold med et bestemt omfang</i>	<p>Statistikken omfatter kun lønmodtagere med et fast ansættelsesforhold med et vist minimumsomfang. Afgrænsningen sker efter reglerne i loven om ansættelsesbeviser. Følgende tre betingelser skal være opfyldt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der skal være tale om en lønmodtager.</li> <li>• Ansættelsesforholdet skal vare mere end én måned.</li> <li>• Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal overstige otte timer.</li> </ul>

*Kun lønmodtagere på normale vilkår*

Statistikken omfatter kun lønmodtagere ansat på normale vilkår. Følgende indgår derfor ikke i statistikken:

- Lønmodtagere, der aflønnes efter en usædvanlig lav sats som følge af handicap eller lignende.
- Lønmodtagere, der er rent provisions aflønnet.
- Lønmodtagere, der ikke er beskattet efter de almindelige betingelser i Danmark, herunder fx sømænd ansat på skibe under det 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 derimod med i statistikken).

*Yderligere afgrænsning i den offentlige sektor*

I datamaterialet for den offentlige sektor ses bort fra lønindberetninger for fleks- og skånejobbere samt for vederlagslønnede, værnepligtige, ph.d.-studerende, visse timelærere, studentermedhjælpere og enkelte andre.

*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 statistikken.

*Dækning af den private sektor*

Der er ca. 148.000 virksomheder i den private sektor (landbrug og fiskeri ikke medregnet). Af disse har ca. 21.000 en beskæftigelse på ti eller flere fuldtidsansatte. Virksomhederne i målgruppen udgør dermed ca. 14 pct. af det samlede antal arbejdsgivere i den private sektor (landbrug og fiskeri ikke medregnet). Beskæftigelsen i målgruppens virksomheder i den private sektor udgør ca. 81 pct. af beskæftigelsen i den private sektor (landbrug og fiskeri ikke medregnet).

En del af indberetningerne fra virksomhederne har ikke kunnet anvendes på grund af fejl. Statistikkenes dækningsgrad for den private sektor svarer således til 84,9 pct. af den samlede beskæftigelse i målgruppen.

*Tabel 6.1* **Dækningsgrad i forhold til målgruppen - fordelt efter branche for den private sektor. 2009**

	Pct.
<b>Alle</b> .....	<b>84,9</b>
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed ...	90,5
Bygge og anlæg .....	83,4
Handel og transport mv. ....	83,2
Information og kommunikation .....	90,0
Finansiering og forsikring .....	82,0
Ejendomshandel og udlejning .....	74,8
Erhvervs service .....	80,8
Undervisning og sundhed mv. ....	81,4
Kultur, fritid og anden service .....	82,8

*Opregning sikrer en repræsentativ statistik*

Der er stor forskel på dækningsgraden i de forskellige brancher i den private sektor. Derfor er der foretaget en vægtning af ansættelsesforholdene. Virksomhederne grupperes efter branche og størrelse på baggrund af oplysninger fra det erhvervsstatistiske register. For hver enkelt branche og størrelsesgruppe findes dækningsgraden og på baggrund af denne udregnes en vægt, der herefter tildeles hvert ansættelsesforhold i den pågældende gruppe. Vægtene anvendes til opregning mod hele målgruppen for at få en repræsentativ og fuldt dækkende statistik.

*Dækning i den offentlige sektor*

Selvom dækningen i den offentlige sektor er noget højere end i den private sektor, er der også her indberetninger, som pga. kvaliteten ikke benyttes i statistikken. Der foretages ingen vægtning af ansættelsesforholdene i den offentlige sektor, primært fordi bortfaldet er begrænset.

## 6.2.2 Definitioner og begreber

*Statistikenheden*

Statistikenheden er det enkelte ansættelsesforhold defineret som en ansættelse på et bestemt arbejdssted med en bestemt arbejdsfunktion. Ved skift af arbejdsgiver, arbejdssted, arbejdsfunktion eller andre personkarakteristika etableres et nyt ansættelsesforhold.

En lønmodtager kan derfor indgå i statistikken med flere observationer svarende til antallet af ansættelsesforhold.

*Sammenlignelighed*

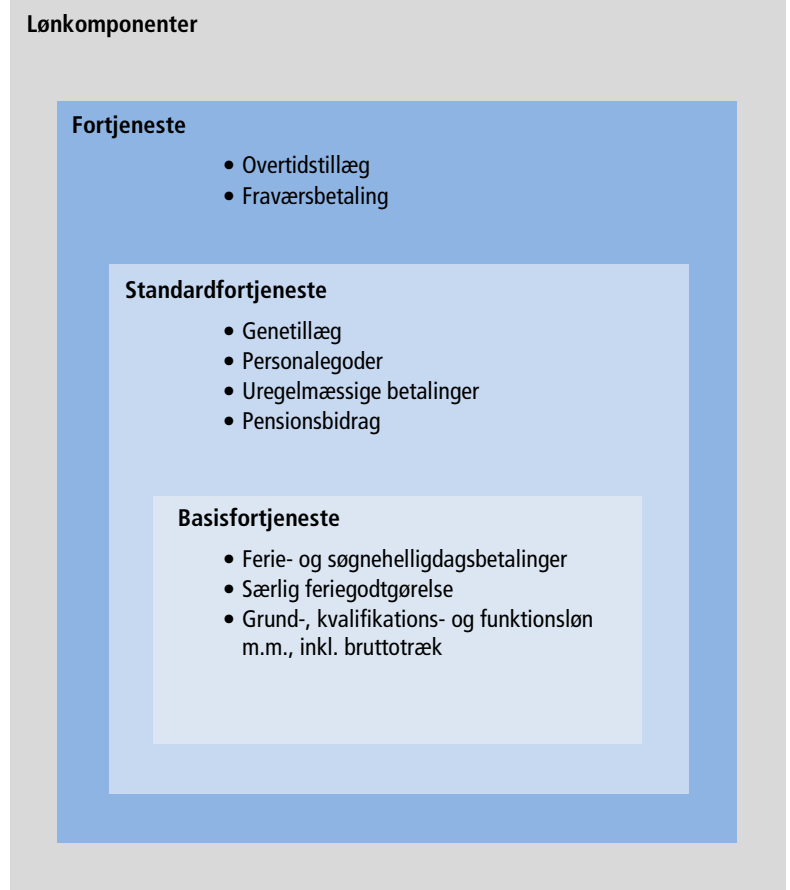
Der findes forskelligartede ansættelsesformer og -vilkår for lønmodtagerne. Nogle får løn under ferie og på skæve helligdage. Andre opsparer feriepenge og/eller søgnehelligdags-opsparing. Nogle får løn under sygdom, mens andre får udbetalt sygedagpenge. Nogle får beregnet deres løn på grundlag af antal arbejdede timer, mens andre har en fast månedsløn osv.

For at skabe sammenlignelighed mellem lønninger – uanset ansættelsesform og ansættelsesvilkår – er der defineret nogle lønstatistiske begreber, der sikrer en sådan sammenlignelighed:

*Fortjeneste pr. præsteret time*

*Fortjeneste pr. præsteret time* er fortjenesten sat i forhold til præsteret arbejdstid. Fortjenesten pr. præsteret time fortæller noget om arbejdsgiverens lønomkostninger ved at have en given lønmodtager ansat pr. time, lønmodtageren arbejder.

*Fortjenesten* omfatter den samlede indtjening i forbindelse med ansættelsesforholdet. Fortjenesten består af alle de lønkomponenter, som ses i faktaboks 6.1.



*Den præsterede tid* er den tid, lønmodtageren har arbejdet inkl. overtimer, men ekskl. ferietimer, fritimer på skæve helligdage og fraværstimer på grund af sygdom, barselsorlov mv. Bemærk, at ikke alle lønmodtagere modtager særskilt betaling for overarbejde. For nogle grupper kan eventuelt overarbejde være indregnet på forhånd i den aftalte løn. Sådanne ikke registrerede overarbejdstimer er ikke inkluderet i de præsterede timer. Derimod er eventuel betalt frokostpause med i de præsterede timer, og det samme gør sig gældende for en eventuel rådighedsvagt.

I statistikken opdeles fortjenesten i følgende lønkomponenter pr. præsteret time:

*Lønkomponenter  
for fortjenesten  
pr. præsteret time*

**Overtidstillæg**, overtidstillægget og ikke den samlede overtidsbetaling.

**Fraværsbetaling**, løn og andre betalinger i forbindelse med fravær, herunder betalinger for sygedage, feriedage, særlige feriefridage, omsorgsdage osv.

**Genetillæg**, fx holddriftstillæg og forskellige former for smudstillæg.

**Personalegoder**, omfatter kun personalegoder, som indregnes i A-indkomsten, dvs. værdi af fri bil, kost og logi.

**Pensionsbidrag** – både lønmodtagers og arbejdsgivers bidrag, herunder ATP.

**Uregelmæssige betalinger**, fx bonusbetalinger, betalinger for overskud, efterreguleringer af løn o.l.

**Basisfortjeneste**, som er grund-, kvalifikations- og funktionsløn m.m. samt ferie- og søgnehelligdagsbetalinger, særlig feriegodtgørelse, bruttotræk og fritvalgsordning.

Fortjeneste pr. præsteret time er anvendelig til mange formål. Når fortjenesten sættes i relation til præsterede timer, fortæller det arbejdsgiveren den gennemsnitlige lønudgift pr. arbejdet time. Én af dette lønbegrebs fordele er, at det i sammenligning på tværs af arbejdsfunktioner tager højde for de underliggende løn- og ansættelsesvilkår, som indberettes til statistikken. Eksempelvis vil en ekstra fridag udløse en højere fortjeneste pr. præsteret time.

*Fortjeneste pr.  
præsteret time vs.  
standardberegnet  
timefortjeneste*

Mens fortjenesten pr. præsteret time er egnet til analyser af lønomkostninger, er den mindre egnet til at vise, hvilken indtjening en person opnår som følge af sin ansættelse som lønmodtager. Til dette formål vil det være hensigtsmæssigt at benytte den standardberegnete timefortjeneste.

*Standardberegnet  
timefortjeneste*

*Standardberegnet timefortjeneste* er standardfortjenesten sat i forhold til de standardbetalte timer (se nedenfor). Den standardberegnete timefortjeneste er det lønbegreb, som kommer tættest på den løn som er "aftalt" mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Lønbegrebet fortæller, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, lønmodtageren har aftalt at arbejde, uagtet hvor mange dage lønmodtageren er syg eller arbejder ud over det, som er aftalt.

*Standardfortjenesten* er således fortjenesten fratrukket betalinger for overtid og fravær. Sammenhængen mellem fortjenesten og standardfortjenesten kan ses i faktaboks 6.1.

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

For en detaljeret gennemgang af hvordan de enkelte lønkomponenter er standardiseret henvises til afsnit 4.5.2.

I statistikken opdeles den standardberegneede timefortjeneste i følgende lønkomponenter pr. standardbetalt time:

*Lønkomponenter  
for den  
standardberegneede  
timefortjenesten*

**Genetillæg**, fx holddriftstillæg og forskellige former for smudstillæg, men ikke overtidstillæg.

**Personalegoder**, omfatter kun personalegoder som indregnes i A-indkomsten, dvs. værdi af fri bil, kost og logi.

**Pensionsbidrag** – både lønmodtagers og arbejdsgivers bidrag – herunder ATP.

**Uregelmæssige betalinger**, fx bonusbetalinger, betalinger for overskud, efterreguleringer af løn o.l.

**Basisfortjeneste**, som er grund-, kvalifikations- og funktionsløn m.m., samt ferie- og søgnehelligdagsbetalinger, særlig feriegodtgørelse, bruttotræk og fritvalgsordning.

*Standardberegnet  
månedfortjeneste*

Den standardberegneede timefortjeneste har den fordel, at den kan omregnes til en månedfortjeneste baseret på en ugentlig arbejdstid på 37 timer.

*Voksne  
lønmodtagere*

Fokus i statistikken er på voksne lønmodtagere, dvs. alle lønmodtagere bortset fra elever og unge under 18 år. Alle tal og tabeller er derfor udarbejdet på baggrund af denne gruppe, medmindre andet er anført.

### 6.2.3 Statistikbegreber

*Vægtet  
gennemsnit*

De gennemsnit, der offentligøres i statistikken, er vægtede. Vægtene består af de enkelte ansættelsesforholds præsterede timer samt – hvad angår lønmodtagere ansat den private sektor – den opregningsandel, som blev omtalt i afsnit 6.2.1.

Alle tal for fortjeneste pr. præsteret time, og den standardberegneede timefortjeneste er vægtede gennemsnit, medmindre andet er anført.

*Beskrivelse af  
lønfordelinger*

Lønnen for en given gruppe af lønmodtagere kan beskrives mere detaljeret ved bl.a. median og kvartiler. Median og kvartiler skal ses som et supplement til den gennemsnitlige løn pr. time, hvor ekstremt høje eller lave værdier slår igennem.

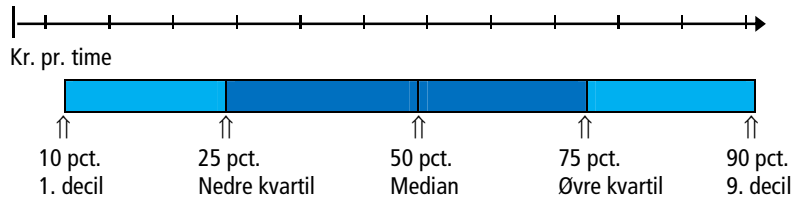
*Median*

Medianlønnen angiver den »midterste« løn og er defineret som den løn, der deler gruppen, således at halvdelen af gruppen har højere løn og den anden halvdel har lavere løn. Sagt med andre ord, tjener halvdelen af lønmodtagerene mere end medianen og halvdelen mindre.

**Kvartiler** Nedre kvartil er den løn, som den lavest lønnede fjerdedel ligger på eller under, mens øvre kvartil angiver den løn, som den højest lønnede fjerdedel ligger på eller over. Det betyder, at halvdelen af lønmodtagerene har en løn mellem nedre og øvre kvartil.

Ved at opdele lønningerne på median og kvartiler er det muligt at få et indblik i lønspredningen, og samtidig undgå det, at meget høje lønninger giver anledning til skævvridning.

Lønfordelingerne er i de efterfølgende afsnit illustreret med figurer som nedenstående, idet figurerne er suppleret med 1. decil (den løn, som den lavest lønnede tiendedel ligger på eller under) og 9. decil (den løn, som den højest lønnede tiendedel ligger på eller over).



Det midterste område dækker 50 pct. af lønmodtagerene fra 25 pct. af lønmodtagerene (nedre kvartil) til 75 pct. af lønmodtagerene (øvre kvartil). Stregen i midten angiver medianen. Det samlede område dækker 80 pct. af lønmodtagerene fra 1. decil til 9. decil.

Afstanden mellem 1. og 9. decil kan opfattes som et mål for lønspredningen. Lønspredningen er lønforskellen mellem højt- og lavtlønnede inden for en given gruppe.

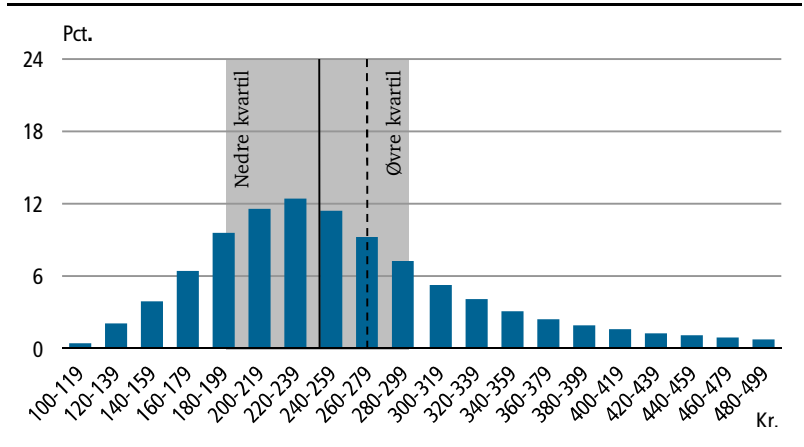
**Diskretionering** For at sikre robusthed i lønstrukturstatistikken offentliggøres grupper med færre end 50 ansættelsesforhold ikke. Derudover skal ansættelsesforholdene i de enkelte grupper af diskretionshensyn repræsentere mindst tre virksomheder før de offentliggøres, dog ikke når der er tale om offentlige virksomheder.

### 6.3 Hovedresultater

**Fortjeneste pr. præsteret time** Fortjenesten pr. præsteret time for hele arbejdsmarkedet var 271 kr. i 2009. Fordelingen af fortjenesten pr. præsteret time er vist i figur 6.1. Figuren viser, at ca. 12 pct. af lønmodtagerene har en fortjeneste pr. præsteret time på mellem 220 kr. og 239 kr. Derudover fremgår det, at 50 pct. af de ansatte har en fortjeneste pr. præsteret time mellem 195 og 297 kr., som er nedre henholdsvis øvre kvartil.

I figuren er medianen angivet med den fuldt optrukne linje mellem nedre og øvre kvartil, og gennemsnittet er angivet ved den stiplede linje. Der er en forskel på 31 kr. mellem medianen på 240 kr., og gennemsnittet på 271 kr. Grunden til den store forskel er, at der er få, men meget høje lønninger, som trækker gennemsnittet op.

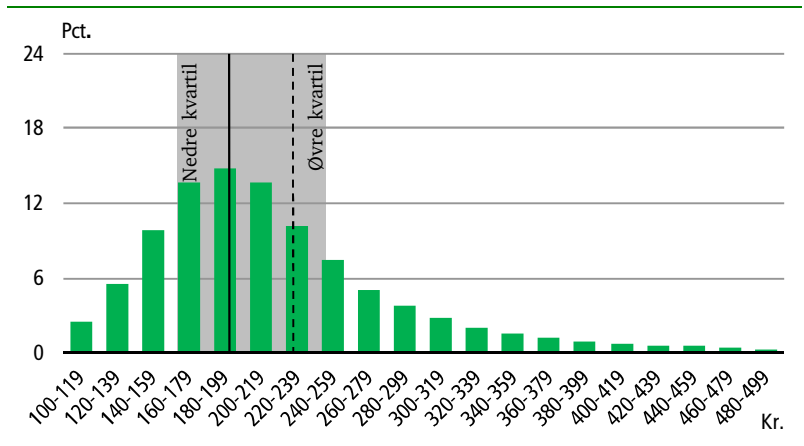
Figur 6.1 **Fordeling af fortjenesten pr. præsteret time på lønintervaller. 2009**



*Standardberegnet  
timefortjeneste*

Fordelingen af den standardberegnete timefortjeneste for hele arbejdsmarkedet er i figur 6.2. Ca. 15 pct. af lønmodtagerene har en standardberegnet timefortjeneste mellem 180 kr. og 199 kr. Derudover fremgår det, at 50 pct. af de ansatte har en standardberegnet timefortjeneste mellem 162 kr. og 243 kr. Der er en forskel på 27 kr. mellem medianen på 198 kr. og gennemsnittet på 225 kr.

Figur 6.2 **Fordelingen af den standardberegnete timefortjeneste på lønintervaller. 2009**



### 6.3.1 Lønkomponenter

Som illustreret i faktaboks 6.1 kan fortjenesten og standardfortjenesten opdeles på flere forskellige lønkomponenter. Lønkomponenterne, som tilsammen udgør fortjenesten pr. præsteret time, er opgjort i forhold til lønmodtagerens præsterede arbejdstid. Lønkomponenterne, som tilsammen udgør den standardberegnete timefortjeneste, er opgjort i forhold til de timer, de skal standardiseres efter (se afsnit 4.5.2).



**Tabel 6.2 Lønbegreber - fordelt efter lønkomponenter. 2009**

	Fortjeneste pr. præsteret time		Standardberegnet timefortjeneste	
	kr.	pct.	kr.	pct.
<b>Fortjeneste</b> .....	271,01	100,0	•	•
Overtidstillæg .....	0,81	0,3	•	•
Fraværsbetaling .....	8,95	3,3	•	•
<b>Standardfortjeneste</b> .....	261,25	96,4	224,72	100,0
Genetillæg .....	4,63	1,7	3,82	1,7
Personalegoder .....	1,40	0,5	1,18	0,5
Uregelmæssige betalinger .....	4,22	1,6	3,57	1,6
Pensionsbidrag .....	33,95	12,5	28,31	12,6
<b>Basisfortjeneste mv.</b> .....	217,05	80,1	187,83	83,6

Basisfortjenesten pr. præsteret time på 217 kr. udgør 80,1 pct. af fortjenesten pr. præsteret time, hvor basisfortjenesten er grundløn, kvalifikationsløn, funktionsløn, feriebetalinger m.m. For den standardberegnete timefortjeneste udgør basisfortjenesten 83,6 pct. og pensionen udgør 12,6 pct.

Hverken overtidstillæg eller fraværsbetalinger indgår i den standardberegnete timefortjeneste, hvorfor ingen beløb er angivet.

### 6.3.2 Alder

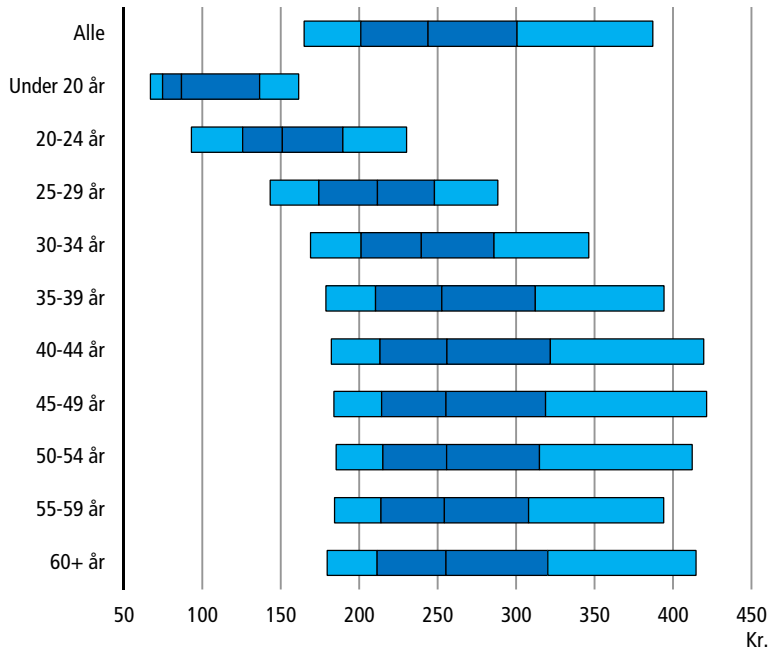
I dette afsnit analyseres løn fordelt efter alder. Analysen indeholder undtagelsesvist unge under 18 år og elever, og af denne grund afviger totalerne fra de øvrige totaler.

**Tabel 6.3 Lønbegreber - fordelt efter alder. 2009**

	Fortjeneste pr. præsteret time				Standardberegnet timefortjeneste			
	Gnsn.	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	Gnsn.	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil
	kr.							
<b>Alle</b> .....	<b>266,22</b>	<b>201,08</b>	<b>243,97</b>	<b>300,58</b>	<b>220,72</b>	<b>166,99</b>	<b>202,22</b>	<b>248,53</b>
Under 20 år	106,35	74,72	86,85	136,60	89,20	62,50	72,89	116,59
20-24 år ..	159,88	125,68	151,16	189,64	132,88	106,24	127,50	157,42
25-29 år ..	216,71	174,40	211,66	248,03	177,61	144,91	174,87	203,84
30-34 år ..	253,00	201,32	239,68	286,02	206,61	165,91	196,96	234,20
35-39 år ..	275,24	210,54	252,74	312,26	227,06	173,97	208,46	257,25
40-44 år ..	285,14	213,23	256,00	321,81	236,87	176,89	212,08	266,82
45-49 år ..	286,86	214,26	255,44	318,88	238,87	178,10	212,16	264,69
50-54 år ..	285,33	215,08	255,86	314,95	237,74	179,12	212,83	261,30
55-59 år ..	279,60	213,90	254,42	307,99	232,86	178,30	211,70	255,39
60+ år .....	284,50	211,52	255,41	320,22	237,57	176,92	213,00	265,85

Den højeste fortjeneste pr. præsteret time og standardberegnet timefortjeneste er i aldersgruppen 45-49 år. Både fortjenesten pr. præsteret time og den standardberegnete timefortjeneste stiger med alderen til og med 45-49 år, og herefter falder de igen. Alle aldersgrupper indeholder stort set lige mange mænd og kvinder, omregnet til fuldtidsbeskæftigede, bortset fra aldersgruppen 60+ år, hvor 58 pct. af de fuldtidsbeskæftigede er mænd.

**Figur 6.3 Lønspredning for fortjenesten pr. præsteret time - fordelt efter alder. 2009**



Den største lønspredning for fortjenesten pr. præsteret time er for aldersgrupperne 40-45 år og 45-49 år. For lønmodtagere over 35 år er forskellen på 1. decil, nedre kvartil og median meget lille imellem 5 års-aldersintervaller, hvilket kan tyde på, at fortjenesten pr. præsteret time ikke ændrer sig meget, når lønmodtageren er fyldt 35 år.

Lønmodtagere under 20 år er dem med den laveste fortjeneste pr. præsteret time og den mindste lønspredning. Det skyldes, at der er relativt mange unge under 18 år og elever. De unge arbejder ofte til en lav timeløn, mens eleverne aflønnes med elevløn, hvilket er med til at trække gennemsnittet ned.

Tilsvarende analyse kan laves på den standardberegnete timefortjeneste, hvor billedet er nogenlunde det samme.

### 6.3.3 Arbejdsfunktion og lønmodtagergruppe

Arbejdsfunktionen fortæller noget om, hvad lønmodtagerne beskæftiger sig med i deres arbejde.

#### *Opdeling efter international fagklassifikation*

Grupperingen efter arbejdsfunktion er baseret på DISCO-88, som er den danske version af den internationale fagklassifikation, *International Standard Classification of Occupations, ISCO-88*, som er udarbejdet af International Labour Organisation, ILO. Klassifikationen anvendes også i EU-sammenhæng.

Ideen bag anvendelsen af DISCO-88 i lønstatistikken er at gøre det muligt at sammenligne lønninger for personer, der udfører samme arbejde uanset deres formelle titel eller uddannelse.

I lønstatistikken anvendes en udbygget 6-cifrede version af DISCO-88 benævnt DISCOLØN (se [www.dst.dk/disco](http://www.dst.dk/disco)) som arbejdsfunktion. Respondenterne skal oplyse DISCO-koden for hvert enkelt ansættelsesforhold i virksomheden. De kommunale og regionale arbejdsgivere registrerer ikke i fuldt omfang denne oplysning. DISCO-kodningen for de kommunale og regionale virksomheder foretages således dels på grundlag af arbejdsgivernes registrering, og dels på grundlag af oplysningerne om lønklasse mv. i de kommunale og regionale lønsystemer.

Arbejdsfunktion kan hverken sidestilles med uddannelse eller branche. Der findes mange arbejdsfunktioner, som kan varetages af lønmodtagere med forskellig uddannelsesmæssig baggrund, og der varetages ligeledes mange forskellige arbejdsfunktioner inden for de enkelte brancher.

#### *Faktaboks 6.2*

##### **Hovedgrupperne i DISCOLØN:**

1. **Ledelse på øverste plan i virksomheder**  
Direktører, lovgivere og højere embedsmænd. Hovedgruppen omfatter ledelsesarbejde på virksomhedens øverste administrative plan - uanset virksomhedens størrelse og uanset arbejdets krav til færdighedsniveau.
2. **Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område**  
Arbejde, der består i anvendelse af viden og/eller forskning på det højeste niveau inden for et bestemt fagområde. Endvidere medarbejdere beskæftiget med undervisning, der kræver høj faglig viden eller faglig viden kombineret med pædagogisk viden samt kunstnerisk eller anden intellektuel udfoldelse på højt niveau. Som eksempler kan nævnes ingeniører, læger, akademikere, arkitekter, advokater, lærere og journalister.
3. **Arbejde, der forudsætter viden på mellemløsniveau**  
Teknikere og programmører o.l., terapeuter, sygeplejersker, pædagoger, funktioner inden for salg, finansiering, forretningsservice og administration samt politimæssigt undersøgelsesarbejde.
4. **Kontorarbejde**  
Almindeligt kontorarbejde og kundeservice vedr. pengetransaktioner, reservationer o.l. Endvidere registreringsarbejde vedr. varelagre, transport, produktion, udlån og telefonomstillingsarbejde.

### 5. Detailslag, service- og omsorgsarbejde

Servicearbejde med relation til rejseaktivitet, husholdning, servering, personlig pleje, overvågnings- og redningsvæsen samt salgsarbejde vedr. kundeekspedition og demonstrationsarbejde.

### 6. Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri ekskl. medhjælp

### 7. Håndværkspræget arbejde

Håndværkspræget arbejde inden for minedrift, industri samt bygge-, anlægs- og fremstillingsvirksomhed. Arbejde der primært består i betjening af maskiner, er indeholdt i hovedgruppe 8.

### 8. Proces- og maskinoperatørarbejde samt transport- og anlægsarbejde

Betjening og overvågning af procesmaskiner og andre stationære maskiner, monterings- og samlebandsarbejde samt transport- og anlægsarbejde.

### 9. Andet manuelt arbejde

Medarbejdere beskæftiget med rengøring, pakning og budtjeneste. Ligeledes arbejde, der ikke kræver særlige kvalifikationer inden for områder som landbrug, skovbrug, bygge- og anlægsvirksomhed, fremstillingsvirksomhed og transport.

Tabel 6.4

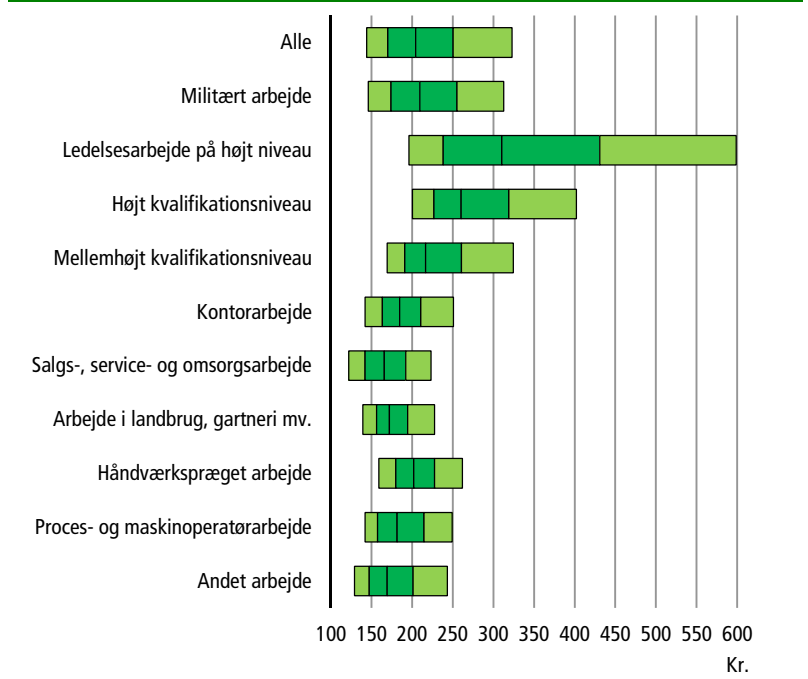
Lønbegreber - fordelt efter arbejdsfunktion. 2009

	Fortjeneste pr. præsteret time				Standardberegnet timefortjeneste			
	Gnsn.	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	Gnsn.	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil
	kr.							
Alle .....	271,01	205,02	246,42	303,13	224,72	170,21	204,23	250,55
Militært arbejde .....	266,91	209,92	251,82	307,29	222,00	174,06	209,33	255,28
Ledelsesarbejde på højt niveau ...	434,74	282,65	368,12	511,12	366,54	238,34	310,53	430,90
Højt kvalifikationsniveau .....	341,59	271,10	313,30	384,64	284,39	226,78	260,17	319,01
Mellemhøjt kvalifikationsniveau ..	285,97	229,91	261,90	316,92	235,97	191,00	216,45	260,72
Kontorarbejde .....	233,51	195,70	222,19	255,75	193,62	163,39	184,80	210,81
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	206,98	169,74	199,75	234,52	170,46	142,07	165,93	192,01
Arbejde i landbrug, gartneri mv. ...	215,40	186,29	206,54	234,31	179,19	156,27	172,18	194,48
Håndværkspræget arbejde .....	250,96	216,75	243,24	274,85	208,08	180,00	202,11	227,61
Proces- og maskinoperatørarbejde	231,87	192,20	220,48	259,54	190,75	157,58	181,52	214,54
Andet manuelt arbejde .....	218,01	175,53	203,75	242,59	181,49	147,16	169,41	201,07

Fortjenesten pr. præsteret time og den standardberegnete timefortjeneste er – ikke overraskende – højest for *ledelsesarbejde på højt niveau*. Fortjenesten pr. præsteret time er 435 kr., og den standardberegnete timefortjeneste er 367 kr.

De laveste lønninger er inden for *salgs-, service- og omsorgsarbejde*, hvor fortjenesten pr. præsteret time er 207 kr., mens den standardberegnete timefortjeneste er 170 kr.

Figur 6.4 **Lønspredning for den standardberegneede timefortjeneste - fordelt efter arbejdsfunktion. 2009**



Lønspredningen for den standardberegneede timefortjeneste er størst inden for *ledelsesarbejde på højt niveau* og mindst i *arbejde i landbrug, gartneri mv.* Inden for *salgs-, service- og omsorgsarbejde* tjener 10 pct. af lønmodtagerene mere end 223 kr. pr. time, mens 75 pct. af lønmodtagerene inden for *højt kvalifikationsniveau* tjener mere end 227 kr. pr. time. Nogenlunde samme billede tegner sig ved analyser på fortjenesten pr. præsteret time.

#### Lønmodtagergrupper

Ud over opdeling på arbejdsfunktion, er lønmodtagerne opdelt i fire lønmodtagergrupper i henhold til deres jobstatus:

- Ledere. Omfatter ledere på øverste ledelsesniveau samt mellemledere, men ikke personer, der i et begrænset omfang er beskæftiget med instruktion, koordination og kvalitetsovervågning.
- Lønmodtagere uden ledelsesansvar.
- Elever og lignende.
- Unge under 18 år.

For at alle lønmodtagergrupper er med, indeholder analysen undtagelsesvist unge under 18 år og elever, og af denne grund afviger totalerne fra de øvrige totaler.

Tabel 6.5 Fortjeneste pr. præsteret time -  
fordelt efter arbejdsfunktion og lønmodtagergruppe. 2009

	Ledere	Lønmod- tagere uden ledelses- ansvar	Unge under 18 år	Elever	Alle
	kr.				
<b>Alle</b> .....	<b>385,27</b>	<b>256,27</b>	<b>80,48</b>	<b>123,65</b>	<b>266,22</b>
Militært arbejde .....	311,54	234,12	•	•	266,68
Ledelsesarbejde på højt niveau ...	434,75	•	•	•	434,75
Højt kvalifikationsniveau .....	454,18	329,75	96,49	158,14	340,08
Mellemhøjt kvalifikationsniveau ..	340,05	280,08	73,59	140,07	283,93
Kontorarbejde .....	314,50	230,38	79,27	141,94	230,47
Salgs-, service og omsorgsarbejde ..	242,81	205,37	81,16	113,82	199,37
Arbejde i landbrug, gartneri mv. ...	280,27	210,17	..	110,77	205,31
Håndværkspræget arbejde .....	292,29	249,30	79,60	116,21	236,97
Proces- og maskinoperatorarbejde	312,32	230,74	79,77	170,46	231,30
Andet arbejde .....	301,96	212,56	79,83	125,08	215,56

Den højeste fortjeneste pr. præsteret time har ledere med *højt kvalifikationsniveau*, og den er 19 kr. højere end ledere med *ledelsesarbejde på højt niveau*. Den laveste fortjeneste pr. præsteret time er for unge under 18 år inden for *mellemhøjt kvalifikationsniveau*.

Tabel 6.6 Standardberegnet timefortjeneste -  
fordelt efter arbejdsfunktion og lønmodtagergruppe. 2009

	Ledere	Lønmod- tagere uden ledelses- ansvar	Unge under 18 år	Elever	Alle
	kr.				
<b>Alle</b> .....	<b>324,04</b>	<b>211,84</b>	<b>68,28</b>	<b>101,83</b>	<b>220,72</b>
Militært arbejde .....	261,07	193,31	•	•	221,81
Ledelsesarbejde på højt niveau ...	366,55	•	•	•	366,44
Højt kvalifikationsniveau .....	382,50	274,08	81,02	133,31	283,06
Mellemhøjt kvalifikationsniveau ..	284,17	230,73	63,17	116,53	234,30
Kontorarbejde .....	262,87	190,94	68,09	115,86	190,96
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	203,36	168,98	69,53	94,24	164,26
Arbejde i landbrug, gartneri mv. ...	237,22	174,50	..	91,62	170,72
Håndværkspræget arbejde .....	247,13	206,51	64,94	94,82	196,32
Proces- og maskinoperatorarbejde	263,87	189,73	64,73	138,88	190,28
Andet arbejde .....	254,55	176,74	66,98	103,10	179,47

Ledere med *højt kvalifikationsniveau* har den højeste standardberegnete timefortjeneste, mens unge under 18 år inden for *mellemhøjt kvalifikationsniveau* har den laveste standardberegnete timefortjeneste.

For *elever* er fortjenesten pr. præsteret time og den standardberegnete timefortjeneste højest inden for *proces- og maskinoperatorarbejde*. Un-

der denne arbejdsfunktion findes bl.a. lastbilschauffører og industrielt slagteriarbejde.

Eleverne med *højt kvalifikationsniveau* adskiller sig fra de øvrige elever, da 28 pct. af eleverne i denne arbejdsfunktion har en mellemlang uddannelse, en bacheloruddannelse eller en lang videregående uddannelse bag sig. For alle andre grupper udgør elever med en mellemlang uddannelse, en bacheloruddannelse eller en lang videregående uddannelse under 6 pct.

### 6.3.4 Uddannelse

*Register over befolkningens uddannelser som grundlag*

Lønmodtagerne fordeles efter uddannelse på baggrund af deres højeste fuldførte uddannelse. Oplysningen hentes fra Danmarks Statistiks register over befolkningens uddannelser, der opdateres årligt med oplysninger indberettet af uddannelsesinstitutionerne om bl.a. fuldførte uddannelser.

Uddannelserne er opdelt efter niveau og inden for hvert niveau også efter fagligt hovedområde.

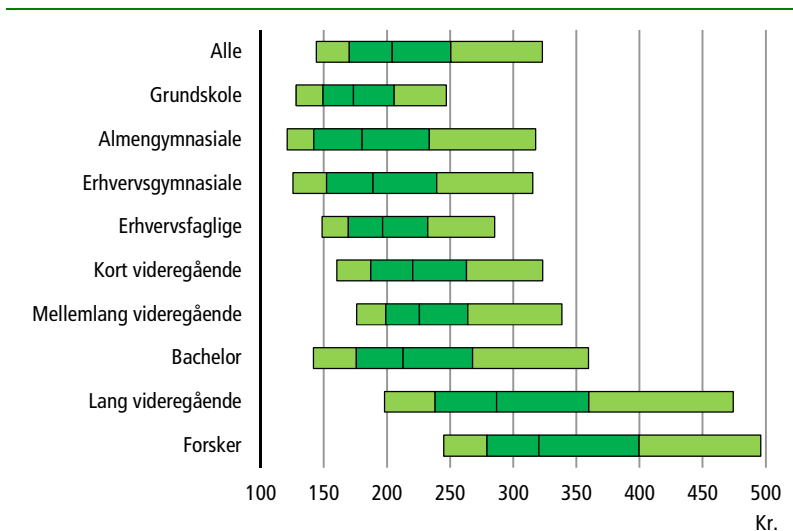
Placeringen i en uddannelsesgruppe er uafhængig af, om personen bruger uddannelsen i sit arbejde. Fx bliver en person med en lang videregående uddannelse, der arbejder som taxachauffør, indplaceret i gruppen *lang videregående uddannelse*.

Tabel 6.7 Lønbegreber - fordelt efter uddannelse. 2009

	Fortjeneste pr. præsteret time				Standardberegnet timefortjeneste			
	Gnsn.	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	Gnsn.	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil
	kr.							
<b>Alle</b> .....	<b>271,01</b>	<b>205,02</b>	<b>246,42</b>	<b>303,13</b>	<b>224,72</b>	<b>170,21</b>	<b>204,23</b>	<b>250,55</b>
Grundskole .....	223,58	179,94	209,79	249,55	184,99	149,59	173,48	205,57
Almengymnasiale ..	247,45	169,38	216,43	281,62	206,20	142,18	180,32	233,56
Erhvervsgymnasiale	253,63	181,97	227,08	287,91	211,79	152,27	189,04	239,40
Erhvervsfaglige ....	254,39	204,01	236,80	280,71	210,98	169,51	196,47	232,24
Kort videregående .	283,11	225,23	264,89	317,30	235,32	187,30	220,30	263,09
Mellemlang videregående .....	299,19	240,27	273,57	323,59	246,25	199,22	225,64	264,07
Bachelor .....	288,20	209,58	255,17	323,83	240,50	175,80	212,76	267,95
Lang videregående .	380,27	284,98	343,46	433,40	317,29	238,14	286,94	359,76
Forskere .....	419,05	331,63	383,80	477,84	351,45	279,33	320,46	399,75

De højeste lønninger er for lønmodtagere med *forskeruddannelse*, mens de laveste er for lønmodtagere med *grundskoleuddannelse*. Det umiddelbare indtryk af gennemsnittene er, at jo længere uddannelse man har fuldført, jo højere er lønnen.

Figur 6.5 Lønspredning for den standardberegnete timefortjeneste - fordelt efter uddannelse. 2009



Den største lønspredning for den standardberegnete timefortjeneste er blandt lønmodtagere med *lang videregående uddannelse*. Figuren viser, at det lønmæssigt kan betale sig at gå fra *bacheloruddannelse* til *lang videregående uddannelse*. 90 pct. af bachelorerne tjener mere end 142 kr., mens 90 pct. af dem med en lang videregående uddannelse tjener mere end 198 kr. Samme billede tegner sig, hvis man betragter fortjenesten pr. præsteret time.

### 6.3.5 Arbejdsstedets branche

Oplysningerne om arbejdsstedernes branche er hentet fra det erhvervsstatistiske register.

Opdelingen efter branche sker på baggrund af Dansk Branchekode 2007 (DB07), der bygger på den fælleseuropæiske branchenomenklatur NACE rev.2.

Opdelingen er sket efter branchen på det arbejdssted, hvor lønmodtagerne er beskæftiget. Brancherne er grupperet efter den såkaldte 10-gruppering<sup>21</sup>. Bemærk, at nogle brancher næsten kun indeholder private virksomheder såsom *bygge og anlæg*, mens andre som *offentlig administration, undervisning og sundhed* fortrinsvis indeholder offentlige virksomheder.

<sup>21</sup> Der henvises til Danmarks Statistiks publikation *Dansk Branchekode 2007* ([www.dst.dk/db07](http://www.dst.dk/db07)), som indeholder en detaljeret beskrivelse af branchenomenklaturen og de forskellige grupperinger.



Der er stor forskel på både fortjenesten pr. præsteret time og den standardberegnete timefortjeneste for de forskellige brancher. Forskellene skyldes primært, at brancherne er præget af forskellige typer af lønmodtagere. Der er fx en betydelig højere andel af højtuddannede i *finansiering og forsikring*, hvor fortjenesten pr. præsteret time er på 356 kr., end i *handel og transport mv.*, hvor fortjenesten pr. præsteret time er 250 kr. De højeste lønninger er i *finansiering og forsikring*, mens de laveste er i *landbrug, skovbrug og fiskeri*.

**Tabel 6.8 Lønbegreber - fordelt efter arbejdsstedets branche. 2009**

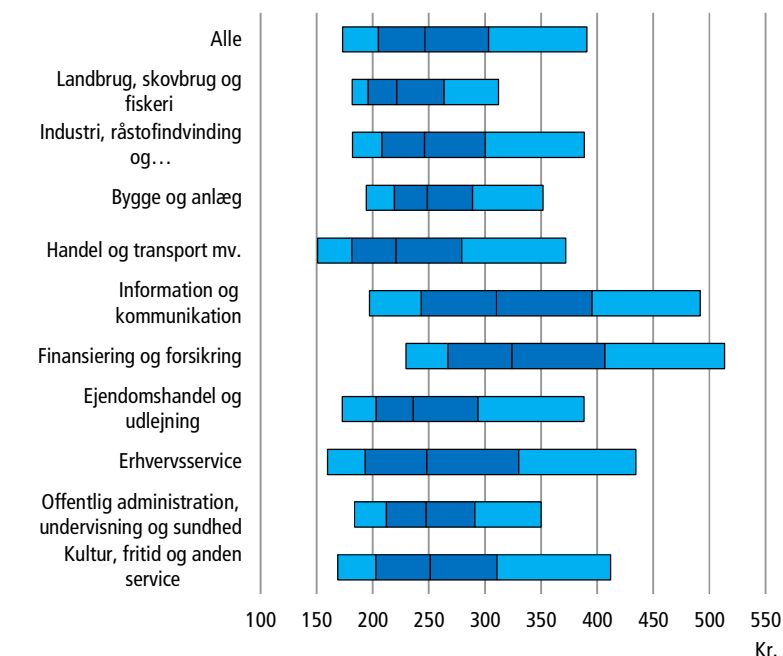
	Fortjeneste pr. præsteret time				Standardberegnet timefortjeneste			
	Gnsn.	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	Gnsn.	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil
	kr.							
<b>Alle</b> .....	<b>271,01</b>	<b>205,02</b>	<b>246,42</b>	<b>303,13</b>	<b>224,72</b>	<b>170,21</b>	<b>204,23</b>	<b>250,55</b>
Landbrug, skovbrug og fiskeri ....	236,07	195,85	221,29	263,47	194,29	164,13	181,93	210,65
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed .....	271,99	208,11	245,90	300,17	225,88	171,88	203,69	249,69
Bygge og anlæg .....	266,17	219,29	248,77	288,99	222,12	182,66	207,20	240,82
Handel og transport mv. ....	249,69	181,05	220,57	279,15	208,85	151,08	184,19	233,21
Information og kommunikation ..	335,08	243,00	310,23	395,28	280,99	204,35	259,80	330,56
Finansiering og forsikring .....	356,24	267,06	324,03	406,82	292,09	217,59	264,16	332,99
Ejendomshandel og udlejning ....	266,84	203,09	236,13	293,57	223,31	170,41	197,54	244,47
Erhvervs-service .....	280,76	193,27	248,14	330,18	235,49	161,60	207,13	277,01
Offentlig administration, undervisning og sundhed .....	263,06	212,03	247,56	290,73	215,69	174,99	204,09	238,96
Kultur, fritid og anden service ....	276,58	202,89	251,41	310,77	231,14	169,73	209,97	259,25

Lønspredningen for fortjenesten pr. præsteret time er størst i *information og kommunikation* og mindst i *landbrug, skovbrug og fiskeri*, som pga. statistikens omfang kun dækker den offentlige sektor.

Den relative lønspredning er størst for *erhvervs-service*, hvor de 10 pct. højest lønnede har en fortjeneste, der er mere end 2,7 gange større end de 10 pct. lavest lønnede.

Tilsvarende analyse kan laves på den standardberegnete timefortjeneste, hvor billedet er nogenlunde det samme.

Figur 6.6 Lønspredning for fortjeneste pr. præsteret time - fordelt efter arbejdsstedets branche. 2009



### 6.3.6 Arbejdsstedets beliggenhed

Oplysningerne om arbejdsstedernes geografiske beliggenhed er ligeledes hentet fra det erhvervsstatistiske register.

Tabel 6.9 Lønbegreber - fordelt efter arbejdsstedets beliggenhed. 2009

Region	Fortjeneste pr. præsteret time				Standardberegnet timefortjeneste			
	Gnsn.	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	Gnsn.	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil
<b>Alle</b> .....	<b>271,01</b>	<b>205,02</b>	<b>246,42</b>	<b>303,13</b>	<b>224,72</b>	<b>170,21</b>	<b>204,23</b>	<b>250,55</b>
Hovedstaden ...	296,42	218,13	265,45	337,70	246,00	180,97	219,67	279,49
Sjælland .....	256,31	201,17	239,48	286,40	212,15	167,09	198,86	237,32
Syddanmark ...	256,13	199,55	236,50	284,52	211,88	165,38	195,87	235,30
Midtjylland ...	260,94	203,90	241,80	290,62	216,13	169,25	200,34	240,61
Nordjylland ...	252,31	198,86	234,08	280,34	208,68	165,10	193,73	231,30

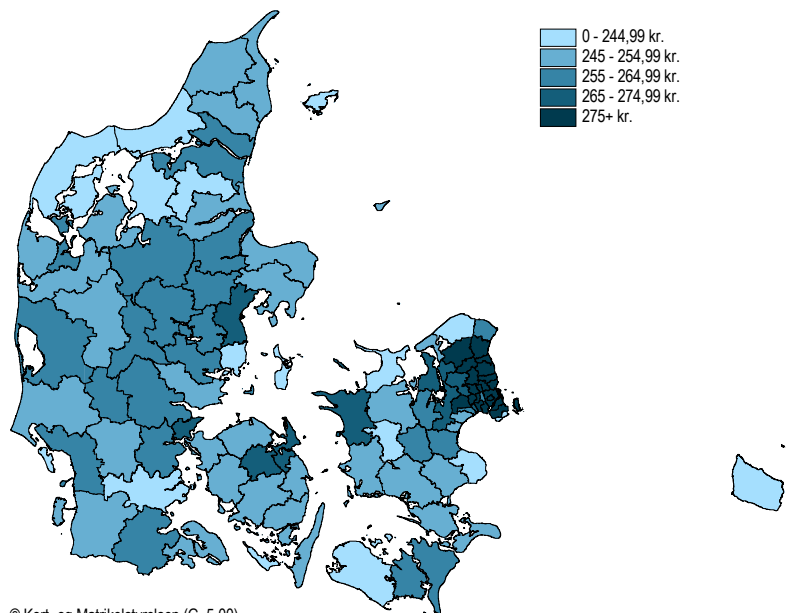
Region Hovedstaden adskiller sig markant fra de øvrige regioner med en fortjeneste pr. præsteret time på 296 kr. De fire øvrige regioner ligger under landsgennemsnittet på 271 kr. Grunden til, at regionen påvirker gennemsnittet så meget er, at en tredjedel af alle ansættelsesforhold er tilknyttet en arbejdsplads i Region Hovedstaden. I resten af regionerne er

fortjenesten pr. præsteret time mere ens med næsten samme gennemsnit, kvartiler og median.

Selvom gennemsnitslønnen mellem regionerne er meget ens, kan der være stor forskel i lønningerne mellem kommunerne inden for den enkelte region.

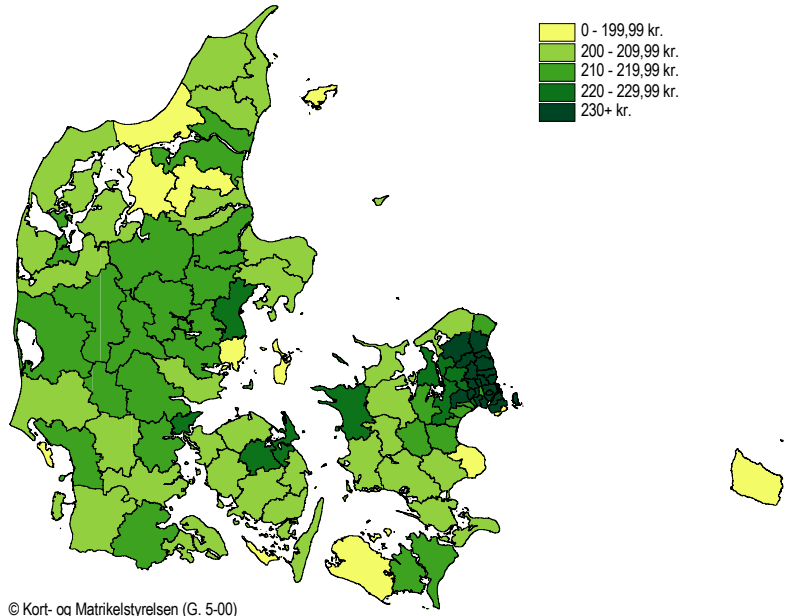
Alle kommune med over 275 kr. i fortjeneste pr. præsteret time er i *Region Hovedstaden*. Som sammenligning kan *Region Sjælland* fremhæves, hvor alle kommuner bortset fra to har en fortjeneste pr. præsteret time på under 265 kr.

Figur 6.7 **Fortjeneste pr. præsteret time - fordelt efter arbejdsstedets kommune. 2009**



Tilsvarende kan laves for den standardberegne timefortjeneste. I figur 6.8 ses, at alle kommuner med over 230 kr. i standardberegnet timefortjeneste findes i *Region Hovedstaden*. Mens alle kommuner i *Region Nordjylland* bortset fra én har mindre end 210 kr. i standardberegnet timefortjeneste.

Figur 6.8 Standardberegnet timefortjeneste - fordelt efter arbejdsstedets kommune. 2009



### 6.3.7 Sektor

I lønstrukturstatistikken er der fire sektorer: den private, den statslige, den kommunale og den regionale sektor.

I dette afsnit, som dækker de enkelte sektorer, vil det kun være lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time, der vil blive gennemgået.

Tabel 6.10 Fortjeneste pr. præsteret time - fordelt efter sektorer og lønkomponenter. 2009

	Privat	Stat	Kommune	Region	Alle
	kr.				
<b>Fortjeneste</b> .....	<b>274,75</b>	<b>292,68</b>	<b>246,52</b>	<b>285,34</b>	<b>271,01</b>
Overtidstillæg .....	0,83	1,50	0,33	1,26	0,81
Fraværsbetaling .....	7,76	10,00	10,84	14,60	8,95
<b>Standardfortjeneste</b> .....	<b>266,16</b>	<b>281,18</b>	<b>235,35</b>	<b>269,48</b>	<b>261,25</b>
Genetillæg .....	2,99	5,07	6,45	16,64	4,63
Personalegoder .....	2,11	0,02	0,00	-	1,40
Uregelmæssige betalinger .....	4,07	8,24	3,39	3,31	4,22
Pensionsbidrag .....	34,13	39,28	30,96	35,23	33,95
<b>Basisfortjeneste mv.</b> .....	<b>222,85</b>	<b>228,57</b>	<b>194,54</b>	<b>214,30</b>	<b>217,05</b>

Den højeste fortjeneste pr. præsteret time var i den statslige sektor med 293 kr. I den regionale sektor var den 285 kr., mens den var 275 kr. i

den private sektor. Den kommunale sektor havde en fortjeneste pr. præsteret time på 247 kr.

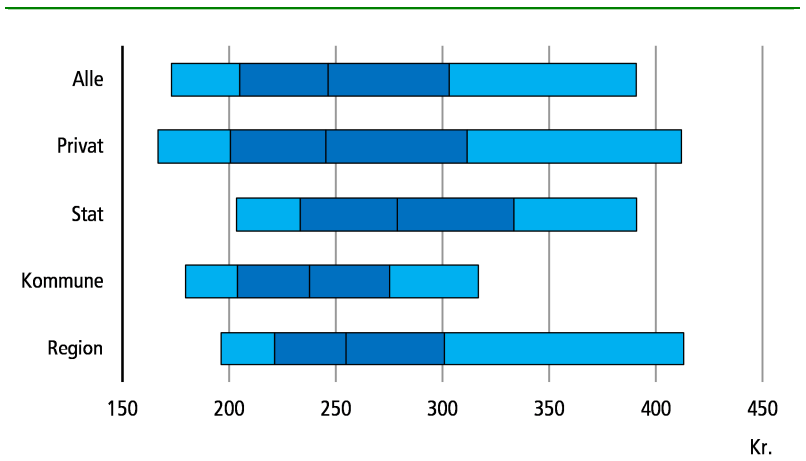
*Lønkomponenter*

*Overtidstillæg*, som indeholder overtidstillægget i forbindelse med overarbejde, er størst i den statslige sektor med 1,50 kr. pr. præsteret time. I gennemsnit har hver fuldtidsbeskæftigede i den statslige sektor haft 23 overtimer på et år. I den private sektor er det 27 timer, i den regionale sektor 25 timer, mens det i den kommunale sektor er 7 timer pr. fuldtidsbeskæftigede.

*Personalegoder* findes hovedsageligt i den private sektor, mens *genetillæg* er størst i den offentlige sektor, især i den regionale sektor. I den regionale sektor er det særligt medarbejdere i arbejdsfunktionerne *højt kvalifikationsniveau* og *omsorgsarbejde*, der har høje genetillæg.

De *uregelmæssige betalinger* er størst i den statslige sektor. De store uregelmæssige betalinger er fortrinsvis udbetalt til lønmodtagere med arbejdsfunktionerne *militært arbejde* og *ledelsesarbejde på højt niveau*.

**Figur 6.9 Lønspredning for fortjenesten pr. præsteret time - fordelt efter sektorer. 2009**



Lønspredningen er størst i den private sektor, mens den er lavest i den kommunale sektor. Der er store forskelle mellem lønmodtagerne i de forskellige sektorer, hvorfor det kan være relevant at opdele på andre baggrundsvariable end sektorer.

Det er nærliggende at forsøge at sammenligne lønningerne fordelt efter arbejdsfunktioner mellem den private, den statslige, den kommunale og den regionale sektor. Ved en sådan sammenligning skal det imidlertid bemærkes, at det kan være meget forskellige personalegrupper, som dominerer de fire sektorer.

**Tabel 6.11 Fortjeneste pr. præsteret time -  
fordelt efter sektorer og arbejdsfunktion. 2009**

	Privat	Stat	Kommune	Region	Alle
	kr.				
<b>Alle</b> .....	<b>274,75</b>	<b>292,68</b>	<b>246,52</b>	<b>285,34</b>	<b>271,01</b>
Militært arbejde .....	•	266,91	•	•	<b>266,91</b>
Ledelsesarbejde på højt niveau ...	444,57	471,89	361,84	572,20	<b>434,74</b>
Højt kvalifikationsniveau .....	362,19	330,89	292,81	412,12	<b>341,59</b>
Mellemhøjt kvalifikationsniveau ..	303,55	273,27	251,13	265,38	<b>285,97</b>
Kontorarbejde .....	234,51	236,04	225,33	230,54	<b>233,51</b>
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	192,55	259,42	210,73	232,39	<b>206,98</b>
Arbejde i landbrug, gartneri mv. ...	212,45	218,05	230,69	236,80	<b>215,40</b>
Håndværkspræget arbejde .....	250,92	252,80	249,88	252,56	<b>250,96</b>
Proces- og maskinoperatorarbejde	230,44	295,62	229,86	..	<b>231,87</b>
Andet arbejde .....	220,71	211,50	210,12	195,34	<b>218,01</b>

**Arbejdsfunktion** Fortjenesten pr. præsteret time for arbejdsfunktionen *kontorarbejde* og arbejdsfunktionen *håndværkspræget arbejde* er næsten ens på tværs af sektorerne.

Anderledes ser det ud for bl.a. arbejdsfunktionen *salgs-, service- og omsorgsarbejde*, hvor der er stor forskel mellem sektorerne. I den private sektor er fortjenesten pr. præsteret time 193 kr., mens den i den statslige sektor er 259 kr., i den kommunale sektor 211 kr. og i den regionale sektor 232 kr.

Det ser således umiddelbart ud til, at den statslige sektor aflønner deres ansatte højere inden for denne arbejdsfunktion. Men i de enkelte sektorer er det meget forskellige arbejdsfunktioner, der er repræsenteret. I den private sektor varetager 62 pct. af lønmodtagerene en arbejdsfunktion inden for *detailsalg og demonstrationsarbejde*, som bl.a. indeholder ekspedientarbejde. I den statslige sektor varetager 63 pct. af lønmodtagerene et job inden for arbejdsfunktionen *politiarbejde*. I den kommunale sektor er 96 pct. og i den regionale sektor 94 pct. af lønmodtagerene beskæftiget med *omsorgsarbejde*.

**Arbejdsstedets  
branche** Som tidligere skrevet indeholder nogle brancher næsten kun private virksomheder, mens andre fortrinsvis indeholder offentlige virksomheder. Inden for de brancher, hvor både offentlige og private virksomheder er repræsenteret, skal man dog være forsigtig med at sammenligne lønninger på tværs af sektorer, da sektorernes repræsentation i de underliggende brancher kan være meget forskellig.

Som eksempel kan nævnes branchen *bygge og anlæg*, hvor lønmodtagerne i den private sektor er fordelt over flere forskellige underbrancher, mens næsten alle i den statslige sektor er beskæftigede inden for underbranchen *anlæg af veje og jernbaner*.

**Tabel 6.12 Fortjeneste pr. præsteret time - fordelt efter sektorer og arbejdsstedets branche. 2009**

	Privat	Stat	Kommune	Region	Alle
	kr.				
<b>Alle</b> .....	<b>274,75</b>	<b>292,68</b>	<b>246,52</b>	<b>285,34</b>	<b>271,01</b>
Landbrug, skovbrug og fiskeri .....	•	245,27	231,32	•	<b>236,07</b>
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed. ....	273,22	•	238,87	..	<b>271,99</b>
Bygge og anlæg .....	266,07	276,53	..	•	<b>266,17</b>
Handel og transport mv. ....	248,33	302,85	251,18	263,07	<b>249,69</b>
Information og kommunikation. ....	335,14	..	..	309,44	<b>335,08</b>
Finansiering og forsikring. ....	356,24	•	•	•	<b>356,24</b>
Ejendomshandel og udlejning .....	265,82	309,26	229,34	•	<b>266,84</b>
Erhvervs-service .....	282,72	303,66	208,75	205,99	<b>280,76</b>
Offentlig administration, undervisning og sundhed. ....	253,71	291,93	247,39	285,97	<b>263,04</b>
Kultur, fritid og anden service .....	282,76	270,28	246,91	221,84	<b>276,58</b>

*Arbejdsstedets  
beliggenhed*

Tidligere blev det observeret, at fortjenesten pr. præsteret time i *Region Hovedstaden* er meget højere end i de øvrige regioner. Når der deles op på sektorer, ses det, at det fortrinsvis er i den private sektor, at denne forskel mellem regionerne findes, mens forskellen i de offentlige sektorer ikke er lige så markante.

**Tabel 6.13 Fortjeneste pr. præsteret time - fordelt efter sektorer og arbejdsstedets beliggenhed. 2009**

	Privat	Stat	Kommune	Region	Alle
	kr.				
<b>Alle</b> .....	<b>274,75</b>	<b>292,68</b>	<b>246,52</b>	<b>285,34</b>	<b>271,01</b>
Region Hovedstaden. ....	306,64	303,21	254,74	298,40	<b>296,42</b>
Region Sjælland .....	255,31	284,15	246,93	273,20	<b>256,31</b>
Region Syddanmark .....	255,63	280,29	242,11	283,98	<b>256,13</b>
Region Midtjylland. ....	262,86	285,23	242,63	281,19	<b>260,94</b>
Region Nordjylland. ....	251,24	276,92	238,66	279,84	<b>252,31</b>

### 6.3.8 Køn

I dette afsnit, som dækker opdeling på køn, vil det kun være lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste, der fokuseres på.

Mænd har den højeste standardberegnete timefortjeneste på 242 kr., hvorimod kvinder har en standardberegnet timefortjeneste på 205 kr.

Tabel 6.14 **Standardberegnet timefortjeneste -  
fordelt efter lønkomponenter og køn. 2009**

	Mænd		Kvinder		Alle	
	kr.	pct.	kr.	pct.	kr.	pct.
<b>Standardfortjeneste</b> .....	<b>241,90</b>	<b>100,0</b>	<b>204,96</b>	<b>100,0</b>	<b>224,72</b>	<b>100,0</b>
Genetillæg .....	3,77	1,6	3,88	1,9	<b>3,83</b>	<b>1,7</b>
Personalegoder .....	1,91	0,8	0,35	0,2	<b>1,18</b>	<b>0,5</b>
Uregelmæssige betalinger ..	4,46	1,8	2,56	1,2	<b>3,57</b>	<b>1,6</b>
Pensionsbidrag .....	30,95	12,8	25,27	12,3	<b>28,31</b>	<b>12,6</b>
<b>Basisfortjeneste mv.</b> .....	<b>200,81</b>	<b>83,0</b>	<b>172,90</b>	<b>84,4</b>	<b>187,83</b>	<b>83,6</b>

*Lønkomponenter*

Der er stor forskel på størrelsen af personalegoder for mænd og kvinder. Det skyldes bl.a., at fordelingen mellem mænd og kvinder i sektorerne ikke er ens. Som tidligere skrevet hører personalegoderne fortrinsvis hjemme i den private sektor, og da der er flere mænd end kvinder ansat i den private sektor og omvendt i den offentlige sektor, får man en forskel.

Som det fremgår af tabel 6.15, er sektorfordelingen ikke den eneste årsag. Således skal det bemærkes, at kigger man kun på den private sektor, har mændene over tre gange så store personalegoder som kvinderne.

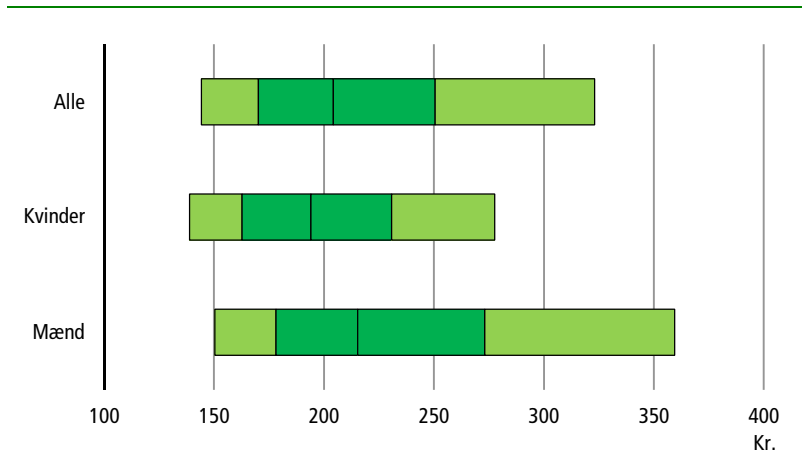
Tabel 6.15 **Standardberegnet timefortjeneste -  
fordelt efter sektor, køn og lønkomponenter. 2009**

	Privat		Stat		Kommune		Region	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
	kr.							
<b>Standardfortjeneste</b> .....	<b>242,47</b>	<b>204,74</b>	<b>250,60</b>	<b>231,34</b>	<b>217,89</b>	<b>196,66</b>	<b>288,71</b>	<b>215,54</b>
Genetillæg .....	3,04	1,53	6,12	1,52	4,61	5,48	18,00	12,33
Personalegoder .....	2,39	0,69	0,02	0,02	0,01	0,00	-	-
Uregelmæssige betalinger .....	4,18	2,17	8,17	5,32	3,35	2,63	4,42	2,32
Pensionsbidrag .....	30,73	24,58	33,34	32,82	28,51	24,47	39,94	26,16
<b>Basisfortjeneste mv.</b> .....	<b>202,14</b>	<b>175,77</b>	<b>202,95</b>	<b>191,67</b>	<b>181,41</b>	<b>164,09</b>	<b>226,35</b>	<b>174,74</b>

De uregelmæssige betalinger er ligeledes højest for mænd, og deles der yderligere op på sektorer, ser man samme billede. Mænd får generelt udbetalt mere i uregelmæssige betalinger end kvinder, og det kan skyldes, at de uregelmæssige betalinger er størst for arbejdsfunktionerne *militært arbejde og ledelsesarbejde på højt niveau*. I disse to arbejdsfunktioner er der flere mænd end kvinder.



Figur 6.10 Lønspredning for den standardberegnete timefortjeneste - fordelt efter køn. 2009



Lønspredningen er størst for mænd. Det kan skyldes, at der er flere mandlige ledere. Det kan også skyldes, at mænd og kvinder varetager forskellige arbejdsfunktioner, er ansat i forskellige sektorer m.m.

Tabel 6.16 Standardberegnet timefortjeneste - fordelt efter alder og køn. 2009

	Mænd	Kvinder	Alle
	kr.		
<b>Alle</b> .....	<b>237,21</b>	<b>201,75</b>	<b>220,72</b>
Under 20 år .....	83,96	95,18	89,20
20-24 år .....	135,87	129,17	132,88
25-29 år .....	185,06	168,86	177,61
30-34 år .....	219,06	191,92	206,61
35-39 år .....	245,26	205,98	227,06
40-44 år .....	258,20	213,72	236,87
45-49 år .....	260,79	215,45	238,87
50-54 år .....	258,44	215,53	237,74
55-59 år .....	252,22	211,98	232,86
60+ år .....	252,68	213,64	237,57

**Alder** Den standardberegnete timefortjeneste fordelt efter køn og alder for alle inkl. unge og elever viser, at mænd tjener mere end kvinder i alle aldersintervaller undtagen gruppen under 20 år. Derudover fremgår det, at den højeste standardberegnete timefortjeneste findes i aldersgruppen 45-49 år for både mænd og kvinder.

**Arbejdsfunktion** Den standardberegnete timefortjeneste er større for mænd end for kvinder inden for alle arbejdsfunktionens hovedgrupper. Det skal understreges, at sammensætningen af arbejdsfunktion inden for samme hovedgruppe er meget forskellig for mænd og kvinder. I arbejdsfunktionen *salgs-, service- og omsorgsarbejde* er 74 pct. af kvinderne beskæftiget med *omsorgsarbejde*, mens 30 pct. af mændene er beskæftiget med *detailsalg*.

og *demonstrationsarbejde*, og yderligere 28 pct. af mændene er beskæftiget med *overvågnings- og redningsarbejde*.

**Tabel 6.17 Standardberegnet timefortjeneste - fordelt efter arbejdsfunktion og køn. 2009**

	Mænd	Kvinder	Alle
	kr.		
<b>Alle</b> .....	<b>241,90</b>	<b>204,96</b>	<b>224,72</b>
Militært arbejde .....	223,40	201,01	222,00
Ledelsesarbejde på højt niveau .....	390,50	300,84	366,54
Højt kvalifikationsniveau .....	302,89	261,61	284,39
Mellemhøjt kvalifikationsniveau .....	265,06	215,01	235,97
Kontorarbejde .....	200,26	190,68	193,62
Salgs-, service- og omsorgsarbejde .....	179,11	166,64	170,46
Arbejde i landbrug, gartneri mv. ....	181,17	172,41	179,19
Håndværkspræget arbejde .....	209,92	175,07	208,08
Proces- maskinoperatorarbejde .....	195,29	173,13	190,75
Andet arbejde .....	190,57	165,37	181,49

**Løngabet** *Løngabet* mellem mænd og kvinder generelt er på 15,3 pct. *Løngabet* beregnes som forskellen mellem mænd og kvindes løn som en andel af mænds løn.

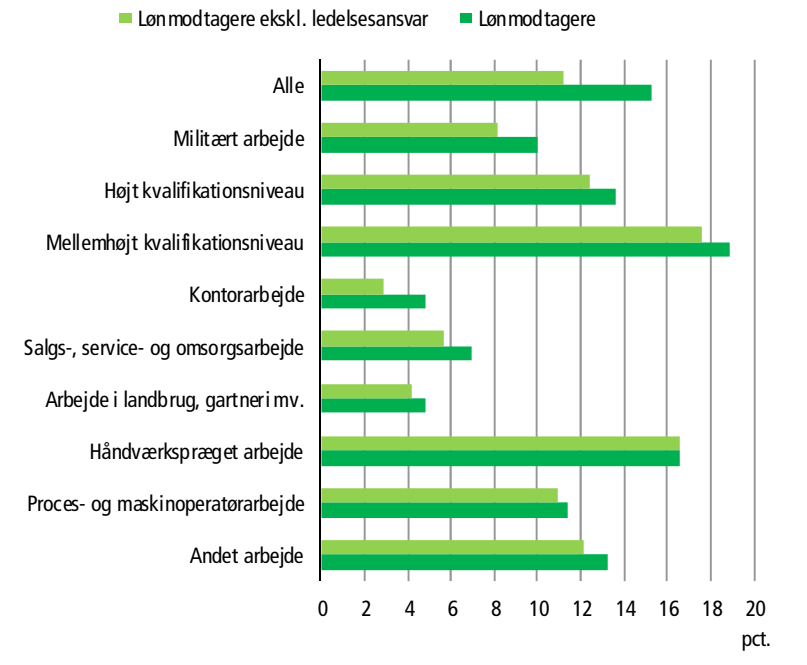
Det største løngab mellem mænd og kvinder fordelt efter arbejdsfunktion er i gruppen *ledelse på højt niveau*, hvor det er 23,0 pct. Det næsthøjeste løngab er i gruppen *mellemhøjt kvalifikationsniveau*, hvor det er 18,9 pct. Det laveste løngab er i grupperne *arbejde i landbrug, gartneri mv.* og *kontorarbejde*, som begge har et løngab på 4,8 pct.

En af grunden til det store løngab kan være, at flere mænd end kvinder har ledelsesansvar.

I figur 6.11 ses forskellene mellem løngabet på arbejdsfunktionsniveau, når der samtidig korrigeres for, om den enkelte lønmodtager har ledelsesansvar eller ej. For alle arbejdsfunktioner er der en lille reduktion af løngabet, når lønmodtagere med ledelsesansvar udelades af analysen. Dog er løngabet det samme for arbejdsfunktionen *håndværkspræget arbejde* både med og uden lønmodtagere med ledelsesansvar.

Samlet set går løngabet fra 15,3 pct. til 11,2 pct., og den største relative ændring findes for *kontorarbejde*. Her går lønforskellen fra 4,8 pct. til 2,8 pct.

Figur 6.11 **Løngab for standardberegnet timefortjeneste - fordelt efter arbejdsfunktion og lønmodtagergruppe. 2009**



En anden grund til lønforskellene kan være, at mænd og kvinder arbejder i forskellige sektorer. Det største løngab mellem mænd og kvinder findes i den regionale sektor, hvor det er 25,3 pct. Det mindste løngab findes i den statslige sektor med 7,7 pct.

Tabel 6.18 **Løngab for den standardberegnete timefortjeneste - fordelt efter sektor og arbejdsfunktion. 2009.**

	Privat	Stat	Kommune	Region	Alle
	pct.				
<b>Alle</b> .....	<b>15,6</b>	<b>7,7</b>	<b>9,7</b>	<b>25,3</b>	<b>15,3</b>
Militært arbejde .....	•	10,0	•	•	10,0
Ledelsesarbejde på højt niveau .....	22,4	13,3	18,6	21,2	23,0
Højt kvalifikationsniveau .....	13,7	5,1	3,0	22,0	13,6
Mellemhøjt kvalifikationsniveau .....	17,2	17,0	5,9	4,5	18,9
Kontorarbejde .....	4,3	6,2	2,6	-6,9	4,8
Salgs-, service- og omsorgsarbejde ..	12,7	11,2	-4,5	-3,5	7,0
Arbejde i landbrug, gartneri mv. ....	7,3	-1,6	3,5	..	4,8
Håndværkspræget arbejde .....	17,3	11,2	6,5	5,4	16,6
Proces- og maskinoperatørarbejde ..	10,8	12,7	4,9	..	11,3
Andet arbejde .....	12,6	14,6	12,5	4,9	13,2

Der kan være mange årsager til løngabet, og som set tidligere, har arbejdsfunktionen en vis betydning. I tabel 6.18 er løngabet fordelt efter både arbejdsfunktioner og sektorer. Her ses det, at i nogle arbejdsfunktioner og sektorer har kvinder højere standardberegnet time-

fortjeneste end mænd som fx *kontorarbejde* i den regionale sektor, hvor løngabet er -6,9 pct.

I den regionale sektor er løngabet overordnet set på 25,3 pct. Det største løngab er inden for arbejdsfunktionshovedgruppen *højt kvalifikationsniveau*.

Når hovedgruppen splittes op på 6-cifret arbejdsfunktioner, er det største løngab inden for arbejdsfunktionen *lægearbejde* med 15,9 pct. og det mindste løngab for arbejdsfunktionen *undervisning af handikappede* med -1,8 pct. Lønmodtagere, som varetager arbejdsfunktionen *lægearbejde*, er blandt de højest lønnede i hovedgruppen *højt kvalifikationsniveau*, og 75 pct. af alle mandlige lønmodtagere er i arbejdsfunktionen *lægearbejde*, mens det for kvinder kun er 52 pct. Af denne grund bliver løngabet større på overordnet niveau, da mænd er overrepræsenteret i den højtloønnede arbejdsfunktion *lægearbejde*.

## 6.4 Analyse af udvalgte arbejdsfunktioner

I dette afsnit analyseres to specifikke lønmodtagergrupper for at illustrere nogle af de muligheder, der er for analyser i lønstrukturstatistikken. Det er lønmodtagere med arbejdsfunktionerne *sygeplejearbejde* og *alment kontor- og sekretærarbejde*, hvor der er lønmodtagere i alle fire sektorer, og derudover er der flere end 50 mænd og 50 kvinder i hver sektor. Når arbejdsfunktionerne har en vis størrelse, så er der flere muligheder for analyser, da grænsen for diskretionering ikke nås så hurtigt.

De to arbejdsfunktionsgrupper, er på hver deres måde interessante, da de repræsenterer henholdsvis en smal og en bred gruppe af lønmodtagere. *Sygeplejearbejde*, der primært udføres af kvinder i den regionale sektor og *alment kontor- og sekretærarbejde*, der udføres af både mænd og kvinder i alle 4 sektorer.

### 6.4.1 Sygeplejearbejde

Sygeplejearbejde har arbejdsfunktionskoden 323100 og indeholder bl.a. stillingsbetegnelsen sygeplejerske, men ikke stillingsbetegnelsen social- og sundhedsassistent.

Som skrevet tidligere kan arbejdsfunktion ikke sidestilles med uddannelse. 5 pct. af de ansatte med arbejdsfunktionen sygeplejearbejde har en højest fuldført uddannelse, der er højere end sygeplejerske uddannelsen.

*Fokus på  
almindelige  
lønmodtagere*

I denne gennemgang vil fokus være på almindelige lønmodtagere. Elever, unge under 18 år, ledere og medarbejder med ledelsesansvar er udeladt.

Datagrundlaget omfatter i alt 60.099 ansættelsesforhold. Det svarer til 38.120 fuldtidsbeskæftigede, når en arbejdsuge på 37 timer benyttes<sup>22</sup>. Det skal bemærkes, at lønstrukturstatistikken ikke er en beskæftigelsesstatistik og kan derfor ikke bruges til at sige noget om antallet af beskæftigede.

*Flest i den regionale sektor*

I den regionale sektor arbejder 29 pct. af alle fuldtidsbeskæftigede med sygeplejearbejde, mens den i de øvrige sektorer er under 2 pct. af de fuldtidsbeskæftigede.

4,7 pct. af de fuldtidsbeskæftigede er ansat i den private sektor, 0,4 pct. i den statslige sektor, 15,2 pct. i den kommunale sektor og 79,7 pct. i den regionale sektor.

*Forskel i brancher*

Lønmodtagerne i den private sektor er fortrinsvis ansat i *vikarbureauer*, mens de i den regionale sektor er ansat på *hospitaller* og i den kommunale sektor på *plejehjem* eller i *hjemmeplejen*.

95,6 pct. af de fuldtidsbeskæftigede inden for *sygeplejearbejde* er kvinder. Andelen af mænd er højest i den statslige og den private sektor, mens den kommunale sektor har den laveste andel af mænd med 2,9 pct.

Tabel 6.19

**Andel af fuldtidsbeskæftigede med sygeplejearbejde - fordelt efter sektorer og køn. 2009**

	Privat	Stat	Kommune	Region	Alle
	pct.				
<b>Alle</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Mænd .....	14,5	14,9	2,9	4,1	4,4
Kvinder .....	85,5	85,1	97,1	95,9	95,6

For lønmodtagere inden for sygeplejearbejde er den gennemsnitlige fortjeneste pr. præsteret time 272 kr. i 2009, og medianen er 263 kr. Der er således kun 9 kr. i forskel på gennemsnittet og medianen. 50 pct. af de ansatte har en fortjeneste pr. præsteret time mellem 235 kr. og 299 kr.

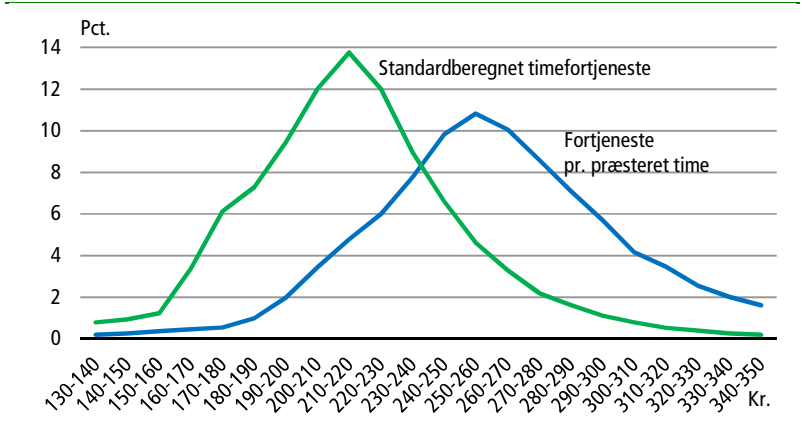
Den gennemsnitlige standardberegnete timefortjeneste er 219 kr., og medianen er 215 kr. Forskellen på kun 4 kr. betyder, at der er få ekstreme værdier, som påvirker gennemsnittet. 50 pct. af lønmodtagerene har en standardberegnet timefortjeneste mellem 192 kr. og 240 kr.

13,8 pct. af lønmodtagerne har en standardberegnet timefortjeneste mellem 210 kr. og 220 kr. Man kunne måske forvente, at der i fordelingen af fortjenesten pr. præsteret time ville være en tilsvarende "top", hvor ca. 14 pct. af lønmodtagerene befinder sig. For fortjenesten pr.

<sup>22</sup> To ansatte der har arbejdet 18,5 timer om ugen hele referenceåret udgør tilsammen én fuldtidsbeskæftiget. Det samme gør to ansatte, som i referenceåret har arbejdet 37 timer om ugen, men som kun har været ansat fra 1. januar til 1. juli.

præsteret time er toppen på 10,8 pct. En af grundene til at den ikke er lige så stor er, at de to lønbegreber er beregnet på baggrund af to forskellige timebegreber. Især fraværsbetalingerne, som er indeholdt i fortjenesten pr. præsteret time, er med til at give fortjenesten pr. præsteret time en bredere fordeling.

Figur 6.12 **Fordeling af fortjenesten pr. præsteret time og den standardberegnete timefortjeneste for sygeplejearbejde. 2009**



*Lønkomponenter*

Basisfortjenesten på 205 kr. udgør 75,3 pct. af fortjenesten pr. præsteret time, hvor det for arbejdsmarkedet generelt er 80,1 pct. Forklaringen på forskellen skal findes i, at for sygeplejearbejde udbetales 7,5 pct. af fortjenesten pr. præsteret time som genetillæg. Genetillæg pr. præsteret time er 4 gange så højt, som for hele arbejdsmarkedet (jf. tabel 6.2).

Tabel 6.20 **Lønbegreber - fordelt efter lønkomponenter for sygeplejearbejde. 2009**

	Fortjeneste pr. præsteret time		Standardberegnet timefortjeneste	
	kr.	pct.	kr.	pct.
<b>Fortjeneste</b> .....	<b>272,46</b>	<b>100,0</b>	•	•
Overtidstillæg .....	1,05	0,4	•	•
Fraværsbetaling .....	15,14	5,6	•	•
<b>Standardfortjeneste</b> .....	<b>256,27</b>	<b>94,1</b>	<b>218,52</b>	<b>100,0</b>
Genetillæg .....	20,36	7,5	16,27	7,4
Personalegoder .....	0,01	0,0	0,00	0,0
Uregelmæssige betalinger .....	2,55	0,9	2,10	1,0
Pensionsbidrag .....	28,07	10,3	22,81	10,4
<b>Basisfortjeneste mv.</b> .....	<b>205,29</b>	<b>75,3</b>	<b>177,34</b>	<b>81,2</b>

*Sektorer*

For sygeplejearbejde er den højeste fortjeneste pr. præsteret time i den private sektor med 297 kr. I den statslige sektor er den 284 kr., i den regionale sektor 270 kr., og 268 kr. i den kommunale sektor.

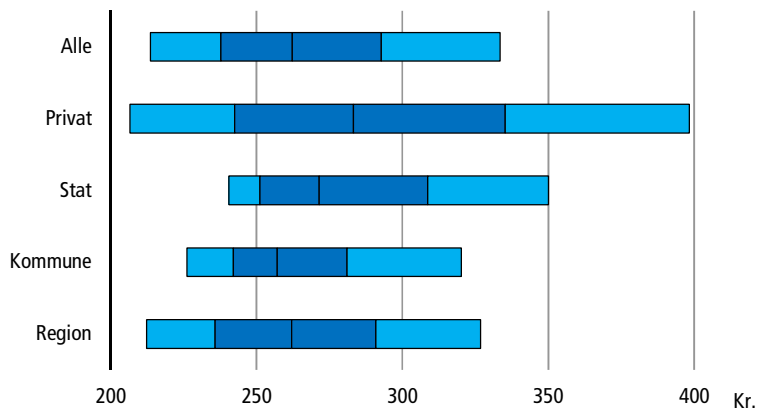
Tabel 6.21 Fortjeneste pr. præsteret time -  
fordelt efter sektorer og lønkomponenter for sygeplejearbejde. 2009

	Privat	Stat	Kommune	Region	Alle
	kr.				
<b>Fortjeneste</b> .....	<b>296,66</b>	<b>284,41</b>	<b>268,07</b>	<b>270,29</b>	<b>272,46</b>
Overtidstillæg .....	0,11	0,21	0,43	1,29	1,05
Fraværsbetalinger .....	3,68	8,81	12,12	17,21	15,14
<b>Standardfortjeneste</b> .....	<b>292,87</b>	<b>275,40</b>	<b>255,52</b>	<b>251,79</b>	<b>256,27</b>
Genetillæg .....	11,98	3,22	14,16	22,76	20,36
Personalegoder .....	0,06	-	-	-	0,01
Uregelmæssige betalinger .....	0,86	4,54	3,56	2,54	2,55
Pensionsbidrag .....	16,79	38,28	30,13	28,99	28,07
<b>Basisfortjeneste mv.</b> .....	<b>263,18</b>	<b>229,36</b>	<b>207,67</b>	<b>197,49</b>	<b>205,29</b>

Basisfortjenesten udgør en meget stor andel af den samlede fortjeneste pr. præsteret time i den private sektor sammenlignet med de øvrige sektorer. Til gengæld er både pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger og fraværsbetalinger meget mindre i den private sektor. De højeste genetillæg og overtidstillæg findes i den regionale sektor.

En af grundene til, at der er så stor forskel på aflønningen mellem sektorerne, kan være, at lønmodtagerne i de forskellige sektorer er ansat i forskellige brancher. Som skrevet tidligere er lønmodtagere i den private sektor fortrinsvis ansat i *vikarbureauer*, mens de i den regionale sektor er ansat på *hospitaller* og i den kommunale sektor på *plejehjem* eller i *hjemmeplejen*.

Figur 6.13 Lønspredning for fortjenesten pr. præsteret time -  
fordelt efter sektorer for sygeplejearbejde. 2009



Lønspredningen for fortjenesten pr. præsteret time er størst i den private sektor og mindst i den kommunale sektor.

*Sygeplejearbejde i den regionale sektor*

Ser man nærmere på de lønmodtagere, som udfører sygeplejearbejde i den regionale sektor og samtidig har en højest fuldført uddannelse som sygeplejerske, så er der i lønstrukturstatistikken, hvad der svarer til 26.670 fuldtidsbeskæftigede, hvoraf 3,6 pct. er mænd.

**Tabel 6.22 Fuldtidsbeskæftigede sygeplejersker i den regionale sektor - fordelt efter køn. 2009**

	Ansættelsesforhold		Fuldtidsbeskæftigede	
	antal	pct.	antal	pct.
<b>I alt</b> .....	<b>37 542</b>	<b>100,0</b>	<b>26 670</b>	<b>100,0</b>
Mænd .....	1 338	3,6	967	3,6
Kvinder .....	36 204	96,4	25 704	96,4

*Arbejdstid i den regionale sektor*

Lønmodtagere kan være deltids- eller fuldtidsansatte. En deltidsansat er her defineret som en ansat, der arbejder 32 timer eller derunder pr. uge. For uddannede sygeplejersker, der arbejder med sygepleje, i den regionale sektor er 45,3 pct. ansat på deltid, svarende til 39,2 pct. af alle ansættelsesforhold omregnet til fuldtidsbeskæftigede. For mænd er 81,6 pct. af alle ansættelsesforhold omregnet til fuldtidsbeskæftigede ansat på fuldtid, mens det for kvinderne er 60,0 pct.

**Tabel 6.23 Fuldtidsbeskæftigede sygeplejersker i den regionale sektor - fordelt efter arbejdstid. 2009**

	Ansættelsesforhold		Fuldtidsbeskæftigede	
	antal	pct.	antal	pct.
<b>I alt</b> .....	<b>37 542</b>	<b>100,0</b>	<b>26 670</b>	<b>100,0</b>
Deltid .....	17 025	45,3	10 464	39,2
Fuldtid .....	20 517	54,7	16 206	60,8

*Lønkomponenter for sygeplejersker i den regionale sektor*

Sygeplejersker ansat i den regionale sektor, som arbejder deltid, har en højere standardberegnet timefortjeneste end dem som arbejder fuld- tid. Det skyldes primært, at de deltidsansatte har højere genetillæg end de fuldtidsansatte. Pensionen og uregelmæssige betalinger er der ingen forskel på, mens basisfortjenesten er 2,43 kr. højere for de deltids- ansatte.

**Tabel 6.24 Standardberegnet timefortjeneste for sygeplejersker i den regionale sektor - fordelt efter arbejdstid og lønkomponenter. 2009**

	Deltid		Fuldtid		Alle	
	kr.	pct.	kr.	pct.	kr.	pct.
<b>Standardberegnet timefortjeneste</b> .....	<b>220,57</b>	<b>100,0</b>	<b>210,99</b>	<b>100,0</b>	<b>214,78</b>	<b>100,0</b>
Genetillæg .....	22,54	10,2	15,76	7,5	18,44	8,6
Personalegoder .....	-	-	-	-	-	-
Uregelmæssige betalinger ..	2,23	1,0	2,04	1,0	2,11	1,0
Pensionsbidrag .....	23,48	10,6	23,31	11,0	23,38	10,9
<b>Basisfortjeneste mv.</b> .....	<b>172,32</b>	<b>78,1</b>	<b>169,89</b>	<b>80,5</b>	<b>170,85</b>	<b>79,5</b>



Betragter vi kun ansatte med sygeplejearbejde, som har en højst fuldført uddannelse som sygeplejerske, og derudover arbejder mere end 32 timer om ugen, så er lønnen højere for mænd end for kvinder. Mænd har højere genetillæg end kvinder og tilsvarende for de uregelmæssige betalinger. Basisfortjenesten er 8 kr. højere for mænd end for kvinder.

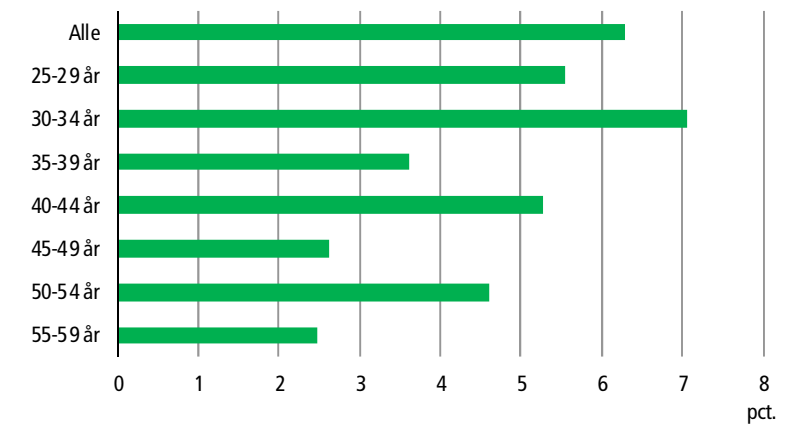
**Tabel 6.25 Standardberegnet timefortjeneste for fuldtidsansatte sygeplejersker i den regionale sektor - fordelt efter køn og lønkomponenter. 2009**

	Mænd		Kvinder		Alle	
	kr.	pct.	kr.	pct.	kr.	pct.
<b>Standardberegnet timefortjeneste</b> .....	<b>224,34</b>	<b>100,0</b>	<b>210,27</b>	<b>100,0</b>	<b>210,99</b>	<b>100,0</b>
Genetillæg .....	19,81	8,8	15,54	7,4	15,76	7,5
Personalgoder .....	-	-	-	-	-	-
Uregelmæssige betalinger ..	2,97	1,3	1,99	0,9	2,04	1,0
Pensionsbidrag .....	24,29	10,8	23,26	11,1	23,31	11,0
<b>Basisfortjeneste mv.</b> .....	<b>177,27</b>	<b>79,0</b>	<b>169,49</b>	<b>80,6</b>	<b>169,89</b>	<b>80,5</b>

*Løngab for sygeplejersker i den regionale sektor*

Løngabet er på 6,3 pct. En del af løngabet skyldes, at alderssammensætningen er forskellig for mænd og kvinder. I aldersgrupperne fra 30 år og over er der minimum 4,4 pct. mænd, mens der for aldersgrupperne under 30 år er maksimum 2,2 pct. mænd. Lønnen er stigende med alderen, og mænd har en højere løn end kvinder, og dermed påvirkes det samlede løngab. Når løngabet opgøres på aldersintervaller er det højeste løngab for 30-34 årige med 7,1 pct., mens det laveste er for 55-59 årige med 2,5 pct.

**Figur 6.14 Løngab for standardberegnet timefortjeneste for fuldtidsansatte sygeplejersker i den regionale sektor - fordelt efter aldersgrupper. 2009**



## 6.4.2 Alment kontor og sekretærarbejde

*Fokus på  
almindelige  
lønmodtagere*

Alment kontor- og sekretærarbejde har arbejdsfunktionskoden 411500 og indeholder bl.a. kontorassistenter og sekretærer. I denne gennemgang vil fokus være på almindelige lønmodtagere. Elever, unge under 18 år, ledere og medarbejder med ledelsesansvar er udeladt.

Datagrundlaget omfatter i alt 75.205 ansættelsesforhold svarende til 53.818 fuldtidsbeskæftigede, når en arbejdsuge på 37 timer benyttes. Det skal bemærkes, at lønstrukturstatistikken ikke er en beskæftigelsesstatistik og kan derfor ikke bruges til at sige noget om antallet af beskæftigede.

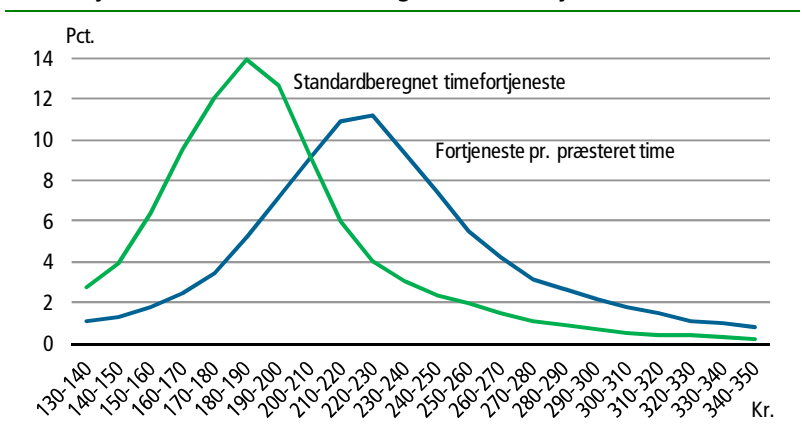
*Flest i  
den private sektor*

6 pct. af de fuldtidsbeskæftigede i den statslige sektor arbejder med alment kontor- og sekretærarbejde, mens det er 4 pct. i den kommunale og den private sektor og 2 pct. i den regionale sektor.

51,7 pct. af de fuldtidsbeskæftigede er ansat i den private sektor, 15,6 pct. i den statslige sektor, 28,7 pct. i den kommunale sektor og 3,9 pct. i den regionale sektor.

Den gennemsnitlige fortjeneste pr. præsteret time er 236 kr. og medianen er 222 kr. 50 pct. af de ansatte har en fortjeneste pr. præsteret time mellem 196 kr. og 251 kr.

**Figur 6.15** Fordeling af fortjeneste pr. præsteret time og den standardberegnet timefortjeneste for alment kontor- og sekretærarbejde. 2009



Den standardberegneede timefortjeneste er i gennemsnit 196 kr., og medianen er 222 kr. 50 pct. af lønmodtagerene har en standardberegnet timefortjeneste på mellem 164 kr. og 205 kr.

*Løn-  
komponenter*

Basisfortjenesten på 196 kr. udgør 83,0 pct. af fortjenesten pr. præsteret time, hvor det for hele arbejdsmarkedet generelt var 80,1 pct. jf. tabel 6.2. I forhold til hele arbejdsmarkedet, så har lønmodtagere med alment kontor- og sekretærarbejde markant lavere genetillæg, overtidstillæg,

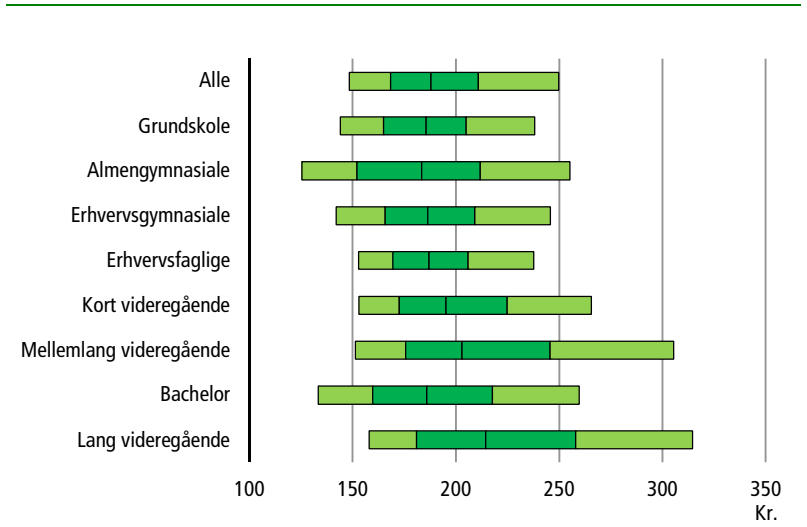
personalegoder og uregelmæssige betalinger end det resterende gennemsnitlige arbejdsmarked.

**Tabel 6.26 Lønbegreber - fordelt efter lønkomponenter for alment kontor- og sekretærarbejde. 2009**

	Fortjeneste pr. præsteret time		Standardberegnet timefortjeneste	
	kr.	pct.	kr.	pct.
<b>Fortjeneste</b> .....	<b>236,46</b>	<b>100,0</b>	•	•
Overtidstillæg .....	0,17	0,1	•	•
Fraværsbetalinger .....	8,66	3,7	•	•
<b>Standardfortjeneste</b> .....	<b>227,63</b>	<b>96,3</b>	<b>195,75</b>	<b>100,0</b>
Genetillæg .....	0,54	0,2	0,45	0,2
Personalegoder .....	0,45	0,2	0,37	0,2
Uregelmæssige betalinger .....	2,06	0,9	1,72	0,9
Pensionsbidrag .....	28,37	12,0	23,51	12,0
<b>Basisfortjeneste mv.</b> .....	<b>196,22</b>	<b>83,0</b>	<b>169,70</b>	<b>86,7</b>

**Uddannelse** Størstedelen af lønmodtagere med *alment kontor- og sekretærarbejde* har en *erhvervsfaglig uddannelse*. Denne uddannelse har den mindste lønspredning for den standardberegnete timefortjeneste. Den største lønspredning er for lønmodtagere med en *lang videregående uddannelse* eller en *mellemlang videregående uddannelse*. Derudover ser det ud til at uddannelsen inden for *alment kontor- og sekretærarbejde* betyder noget for lønnens størrelse.

**Figur 6.16 Lønspredning for den standardberegnete timefortjeneste - fordelt efter uddannelse for alment kontor- og sekretærarbejde. 2009**



**Arbejdsstedets  
branche**

Den højeste standardberegnete timefortjeneste for alment kontor- og sekretærarbejde er i branchen *finansiering og forsikring* og den laveste i branchen *offentlig administration, undervisning og sundhed*. Det samme

billede tegner sig for fortjenesten pr. præsteret time, hvor fortjenesten pr. præsteret time i branchen *landbrug, skovbrug og fiskeri* er lige så lav, som for branchen *offentlig administration, undervisning og sundhed*.

Tabel 6.27

### Lønbegreber - fordelt efter arbejdsstedets branche for alment kontor- og sekretærarbejde. 2009

	Fortjeneste pr. præsteret time				Standardberegnet timefortjeneste			
	Gnsn.	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	Gnsn.	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil
	kr.							
<b>Alle</b> .....	<b>236,46</b>	<b>202,19</b>	<b>225,95</b>	<b>256,21</b>	<b>195,75</b>	<b>168,49</b>	<b>187,97</b>	<b>210,80</b>
Landbrug, skovbrug og fiskeri ....	227,28	215,28	226,75	233,67	188,42	178,97	187,35	196,23
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed .....	236,17	198,84	226,19	260,40	196,50	165,83	188,31	216,20
Bygge og anlæg .....	230,45	190,88	221,76	255,02	192,38	159,66	185,09	212,80
Handel og transport mv. ....	231,42	191,91	219,78	255,40	192,71	160,32	183,42	212,39
Information og kommunikation ..	242,95	198,95	232,65	277,14	201,89	165,55	193,49	228,54
Finansiering og forsikring .....	270,99	219,89	259,49	308,47	221,65	181,35	211,40	250,03
Ejendomshandel og udlejning ....	248,89	212,07	242,26	272,48	205,60	175,51	200,55	224,53
Erhvervs-service .....	235,47	194,01	226,03	264,81	195,92	161,79	187,97	219,45
Offentlig administration, undervisning og sundhed .....	228,75	206,80	223,65	242,91	188,05	172,03	186,33	200,03
Kultur, fritid og anden service ....	263,70	210,53	241,87	296,15	219,26	176,07	200,60	244,07

**Sektorer** Fortjenesten pr. præsteret time er højest i den private sektor med 243 kr. I den statslige sektor er den 232 kr., i den kommunale sektor 225 kr., mens den i den regionale sektor er 218 kr.

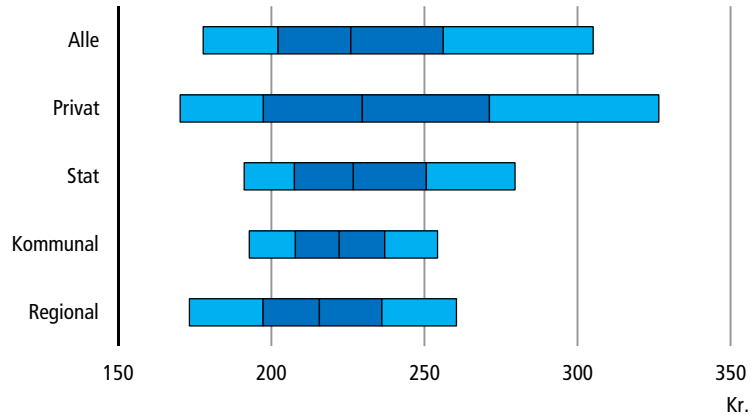
Tabel 6.28

### Fortjeneste pr. præsteret time - fordelt efter sektorer og lønkomponenter for alment kontor- og sekretærarbejde. 2009

	Privat	Stat	Kommune	Region	Alle
		kr.			
<b>Fortjeneste</b> .....	<b>242,52</b>	<b>232,10</b>	<b>224,61</b>	<b>218,30</b>	<b>236,46</b>
Overtidstillæg .....	0,09	0,35	0,24	0,51	0,17
Fraværsbetalinger .....	8,07	10,89	8,78	10,79	8,66
<b>Standardfortjeneste</b> .....	<b>234,36</b>	<b>220,85</b>	<b>215,58</b>	<b>207,01</b>	<b>227,63</b>
Genetillæg .....	0,52	0,52	0,51	1,11	0,54
Personalegoder .....	0,72	0,02	0,00	-	0,45
Uregelmæssige betalinger .....	1,70	3,64	2,20	1,79	2,06
Pensionsbidrag .....	27,40	29,40	30,52	27,86	28,37
<b>Basisfortjeneste mv.</b> .....	<b>204,03</b>	<b>187,27</b>	<b>182,34</b>	<b>176,25</b>	<b>196,22</b>

Udover basisfortjenesten og pensionsbidraget er det relativt begrænset hvad der findes af betalinger for andre lønkomponenter. Både overtidstillæg, genetillæg, uregelmæssige betalinger og personalegoder er lave i alle sektorer.

Figur 6.17 **Lønspredning for fortjenesten pr. præsteret time - fordelt efter sektorer for alment kontor- og sekretærarbejde. 2009**



Lønspredningen er størst i den private sektor og mindst i den kommunale sektor.

Tabel 6.29 **Andel af fuldtidsbeskæftigede med alment kontor- og sekretærarbejde - fordelt efter sektor og køn. 2009**

	Privat	Stat	Kommune	Region	Alle
	pct.				
Alle .....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mænd .....	17,9	12,3	10,0	7,8	14,4
Kvinder .....	82,1	87,7	90,0	92,2	85,6

**Køn** 85,6 pct. af de fuldtidsbeskæftigede inden for alment kontor- og sekretærarbejde er kvinder. Andelen af mænd er højest i den private sektor med 17,9 pct. mænd, og lavest i den regionale sektor med 7,8 pct. mænd.

Tabel 6.30 **Standardberegnet timefortjeneste - fordelt efter køn og lønkomponenter for alment kontor- og sekretærarbejde. 2009**

	Mænd		Kvinder		Alle	
	kr.	pct.	kr.	pct.	kr.	pct.
<b>Standardberegnet timefortjeneste</b> .....	<b>214,36</b>	<b>100</b>	<b>192,41</b>	<b>100</b>	<b>195,75</b>	<b>100,0</b>
Genetillæg .....	1,07	0,5	0,34	0,2	0,45	0,2
Personalegoder .....	1,08	0,5	0,25	0,1	0,37	0,2
Uregelmæssige betalinger ..	2,36	1,1	1,60	0,8	1,72	0,9
Pensionsbidrag .....	24,18	11,3	23,39	12,2	23,51	12,0
<b>Basisfortjeneste mv.</b> .....	<b>185,67</b>	<b>86,6</b>	<b>166,83</b>	<b>86,7</b>	<b>169,70</b>	<b>86,7</b>

Mænd har den højeste standardberegnete timefortjeneste med 214 kr., hvorimod kvinder har en standardberegnet timefortjeneste på 192 kr.

*Lønkomponenter*

Udover basisfortjenesten og pensionsbidraget er størrelsen på andre lønkomponenter som nævnt begrænset for arbejdsfunktionsgruppen alment kontor- og sekretærarbejde. De få personalegoder, genetillæg og uregelmæssige betalinger der er, udbetales primært til mændene.

**Tabel 6.31 Løngabet for den standardberegnet timefortjeneste - fordelt efter branche og sektorer for alment kontor- og sekretærarbejde. 2009**

	Privat	Stat	Kommune	Region	Alle
	pct.				
<b>Alle</b> .....	<b>12,1</b>	<b>2,4</b>	<b>0,6</b>	<b>-5,1</b>	<b>10,2</b>
Landbrug, skovbrug og fiskeri .....	•	..	..	•	..
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed .....	14,2	•	2,0	..	<b>13,8</b>
Bygge og anlæg .....	14,5	..	..	•	<b>14,5</b>
Handel og transport mv. ....	13,0	..	3,9	..	<b>12,6</b>
Information og kommunikation .....	11,3	..	..	..	<b>11,3</b>
Finansiering og forsikring .....	8,7	•	•	•	<b>8,7</b>
Ejendomshandel og udlejning .....	13,7	..	..	•	<b>13,4</b>
Erhvervsservice .....	8,2	-0,4	..	..	<b>7,6</b>
Offentlig administration, undervisning og sundhed .....	3,8	2,4	1,0	-5,0	<b>2,1</b>
Kultur, fritid og anden service .....	13,7	1,8	-4,2	..	<b>13,1</b>

*Løngab* For alle sektorer under ét er løngabet er på 10,2 pct. for alment kontor- og sekretærarbejde.

Løngabet er størst i den private sektor, hvor løngabet for de fleste brancher er over 11 pct. I den kommunale sektor er løngabet mindst med 0,6 pct. I den kommunale sektor tjener mænd mere end kvinder i bl.a. *handel og transport mv.*, mens kvinder tjener mere end mænd i *kultur, fritid og anden service*.

I den regionale sektor har kvinderne en højere standardberegnete timefortjeneste end mænd. Kvinderne tjener 5,1 pct. mere end mændene.

## 1. Samlede arbejdsomkostninger

### Fortjenesten og øvrige arbejdsomkostninger

Samlede arbejdsomkostninger består af fortjenesten af øvrige arbejdsomkostninger. Fortjenesten omfatter alle lønmodtagerens indtægter i forbindelse med ansættelsesforholdet, herunder såvel lønmodtagers som arbejdsgivers andel af eventuelle bidrag til pensionsordninger og indtægter i form af personalegoder, i det omfang disse er A-skattepligtige. Øvrige arbejdsomkostninger omfatter arbejdsomkostninger, der ikke har karakter af fortjeneste for lønmodtageren, såsom bidrag til offentlige kasser, uddannelsesomkostninger, frivillige personaleomkostninger mv.

### 1.1 Øvrige arbejdsomkostninger

Øvrige arbejdsomkostninger opgøres i statistikken som nettotal, dvs. fratrukket diverse refusioner til virksomhederne i forbindelse med det enkelte ansættelsesforhold. Øvrige arbejdsomkostninger fordeler sig på udgifter til offentlige kasser, andre lovpligtige omkostninger, aftalebestemte omkostninger, uddannelsesomkostninger og andre personaleomkostninger. Af bilagstabel 1.1, ses øvrige arbejdsomkostninger fordelt på enkelte typer af udgifter, som det så ud for året 2009.

Bilagstabel 1.1

### Sammensætningen af øvrige arbejdsomkostninger - fordelt efter branche. 2009

	Offentlige kasser		Andre lovpligtige omkostninger	Aftalebestemte omkostninger	Uddannelse	Andre personaleomkostninger	I alt
	Bidrag	Refusion					
	kr. pr. time						
<b>Alle</b> .....	<b>5,58</b>	<b>3,85</b>	<b>1,44</b>	<b>0,51</b>	<b>1,92</b>	<b>6,57</b>	<b>12,16</b>
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed .....	1,64	3,41	2,02	0,63	1,82	6,14	<b>8,84</b>
Bygge og anlæg .....	1,53	2,49	3,83	0,52	1,18	4,16	<b>8,75</b>
Handel og transport mv. ....	1,78	4,58	1,29	0,39	1,42	4,88	<b>5,17</b>
Information og kommunikation .....	1,51	3,19	0,66	0,67	2,46	8,09	<b>10,19</b>
Finansiering og forsikring .....	32,70	4,47	0,48	0,60	3,68	12,80	<b>45,79</b>
Ejendomshandel og udlejning .....	8,55	4,19	1,29	0,46	1,57	6,70	<b>14,38</b>
Erhvervs-service .....	2,22	3,31	0,68	0,28	1,78	6,43	<b>8,08</b>
Undervisning og sundhed mv. ....	4,24	4,23	1,25	0,38	1,19	3,96	<b>6,78</b>
Kultur, fritid og anden service .....	7,22	4,73	0,97	0,36	1,91	6,09	<b>11,81</b>

Anm.: Tallene dækker alle ekskl. elever og unge under 18 år.

#### Bidrag til offentlige kasser

Bidrag til offentlige kasser omfatter bidrag til Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER), bidrag til sygedagpengeforsikring, lønsumsafgift og finansieringsbidrag. Lønsumsafgift betales af ikke-momspligtige brancher og forekommer således hovedsageligt inden for branchen *finansiering og forsikring*. Brancherne *ejendomshandel og udlejning* samt *kultur, fritid og anden service* er delvist berørt af lønsumsafgiften.

Bidrag til offentlige kasser var i 2009 markant størst inden for finansiering og forsikring, hvor gennemsnittet var 32,70 kr. pr. time, der blev præsteret i branchen. At finansiering og forsikring på den måde skiller sig ud, skyldes branchens betaling af lønsumsafgift, som størrelsesmæssigt afhænger af den enkelte lønmodtagers lønsum.

*Refusioner fra offentlige kasser*

Refusioner fra offentlige kasser omfatter refusioner fra AER, løntilskud, refusioner i forbindelse med uddannelse, og refusioner for udgifter til løn under bl.a. sygdom og barsel.

*Andre lovpligtige omkostninger*

Andre lovpligtige omkostninger omfatter arbejdsgiverens bidrag til arbejdsulykkesforsikring, Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES) samt bidrag til barselsfonde. Under andre lovpligtige omkostninger hører også dagpengegodtgørelse i forbindelse med afskedigelse, hjemsendelse mv., som er indsamlet i forbindelse med den årlige lønstrukturstatistik.

*Aftalebestemte omkostninger*

Aftalebestemte omkostninger omfatter arbejdsgivernes udgifter til diverse fonde samt gruppelevsforikring.

*Uddannelsesomkostninger*

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

*Andre personaleomkostninger*

Andre personaleomkostninger omfatter bl.a. bidrag til erhvervsansvarsforsikring, bidrag til andre frivillige medarbejderrelaterede forsikringer, bidrag til firmapensionskasser, rekrutteringsomkostninger samt jubilæumsgratiale og fratrædelsesgodtgørelse.

Derudover omfatter andre personaleomkostninger, alle de arbejdsomkostninger forbundet med virksomhedens personale, der ikke kan henføres til omkostninger der hører under løn eller andre arbejdsomkostninger nævnt ovenfor. Eksempler på omkostninger i denne kategori er: privat jobtræning, arbejdstøj og vask, personalekonferencer, førstehjælpsudstyr og andet sikkerhedsudstyr, udgifter til personlig pleje, personalegoder der ikke er skattepligtige, kantine m.m.

*Relativt højest omkostninger i finansiering og forsikring*

Bilagstabel 1.2 viser, at for alle brancher under ét, udgør øvrige arbejdsomkostninger 4,3 pct. af de samlede arbejdsomkostninger, svarende til 12,16 kr. pr. præsteret time. Højest er de i *finansiering og forsikring* og det skyldes primært at branchen er omfattet af lønsumsafgift.



Bilagstabel 1.2

## Arbejdsomkostningernes sammensætning fordelt efter branche. 2009

	Fortjeneste	Øvrige arbejds- omkostninger
	pct.	
<b>Alle</b> .....	95,7	4,3
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed . . . .	96,9	3,1
Bygge og anlæg .....	96,8	3,2
Handel og transport mv. ....	98,0	2,0
Information og kommunikation .....	97,0	3,0
Finansiering og forsikring .....	88,6	11,4
Ejendomshandel og udlejning .....	94,8	5,2
Erhvervsservice .....	97,2	2,8
Undervisning og sundhed mv. ....	97,4	2,6
Kultur, fritid og anden service .....	95,9	4,1

Anm.: Tallene dækker alle ekskl. elever og unge under 18 år.

## 1.2 Kilder og indsamlingsmetode

Opgørelsen af de samlede arbejdsomkostninger er en del af Danmarks Statistiks integrerede statistiksystem vedrørende løn- og arbejdsomkostninger. Ud over de samlede arbejdsomkostninger består systemet af årlige lønstrukturstatistikker og kvartalsvise lønindeks.

### Statistikens omfang

Statistikken omfatter kun den private sektor. Populationsafgrænsningen er således den samme som i forbindelse med den årlige lønstrukturstatistik for den private sektor, dvs. at virksomheder inden for landbrug og fiskeri samt virksomheder med færre end ti fuldtidsbeskæftigede ikke indgår i statistikken.

### Arbejdsomkostnings- undersøgelsen

De samlede arbejdsomkostninger opgøres på baggrund af arbejdsomkostningsundersøgelsen. Arbejdsomkostningsundersøgelsen består af to delundersøgelser, henholdsvis den årlige lønstrukturstatistik for den private sektor og undersøgelsen af øvrige arbejdsomkostninger.

### Samlede arbejdsomkostninger

Fortjenesten er hentet fra den årlige lønstrukturstatistik for den private sektor, der er baseret på en totaltælling af virksomheder med ti eller flere fuldtidsbeskæftigede, mens øvrige arbejdsomkostninger baseres på en særlig stikprøveundersøgelse.

### Stikprøven

Stikprøven bestod i 2009 af 4.102 virksomheder. Af de udsendte spørgeskemaer indgik 3.694 i statistikproduktionen, hvilket svarer til ca. 90 pct. Den del, der ikke er blevet brugt i statistikken, udgik af forskellige grunde, fx fordi de pågældende virksomheder ophørte i løbet af 2009, eller fordi der var fejl i indberetningen.

## 2. Kvaliteten af lønkomponenterne

### 2.1 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 pensionsbidraget kun som et beløb, der er lig ATP-satsen for en tilsvarende lønmodtager med et timetal, som for det indberettede ansættelsesforhold.

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.

#### *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 2009 blev der indberettet lønoplysninger for ca. 75.000 tjenestemænd i den regionale, den kommunale og den 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 pct. af den pensionsgivende løn. 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 tjenestemandshæder, som ansatte i fx DSB, Post Danmark og TDC, indberettes beregnede pensioensværdier til lønstatistikken.

### 2.2 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 Fritvalgsordninger

*Blev indført i 2007* Fritvalgsordninger blev indført i en række overenskomster på det private område i 2007, og i mindre omfang i den offentlige sektor. Ordningerne giver lønmodtageren mulighed for løbende at opspare en del af lønnen, der efterfølgende kan udbetales fx. i forbindelse med ferie, søgnehellidage 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 søgnehellidagsopsparingen konverteret til fritvalgsopsparing. Det betyder, at for visse lønmodtagere indeholder ferie- og søgnehellidagsbetalinger alene feriebetalingerne.

Fritvalgsordningerne skaber usikkerhed om, hvad fritvalgsbeløbene så at sige bruges til. Fritvalgsordningerne skaber således usikkerhed ved opgørelse af visse lønkomponenter.

*Primært i industrien* Fritvalgsbeløbene udgjorde i gennemsnit ca. 1,16 kr. pr. præsteret time i 2009 for alle lønmodtagere i den private sektor. Fritvalgsbeløb findes primært i branchen *industri*, hvor det i gennemsnit udgjorde ca. 2,60 kr. pr. præsteret time.

## 2.4 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. Fraværet er, som udgangspunkt kun interessant i det omfang fraværstimerne skal benyttes i beregning af en timeløn. Fraværet diskuteres i kapitel 4, hvor timerne behandles.

Overtimebetalingen behandles ligeledes sammen med overtimerne i kapitel 4.

## 2.5 Personalegoder

*A-skattepligtige personalegoder* De A-skattepligtige personalegoder fri bil og fri kost og logi udgjorde i 2006, i henhold til den sidste opdaterede version af Skatteministeriets rapport om personalegoder, ca. halvdelen af den samlede værdi af alle personalegoder<sup>23</sup>. Fra 2010 er multimedier A-skattepligtige, hvorfor de A-skattepligtige personalegoder må formodes at udgøre mere end halvdelen af den samlede værdi af alle personalegoder. Da disse personalegoder er skattepligtige skønnes det, at kvaliteten gennemgående er god.

<sup>23</sup> Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse, opdateret med nye oplysninger om sundhedsforsikring, januar 2008.

*Sektormæssige forskelle*

Der er meget stor sektormæssig forskel på udbredelsen af de A-skattepligtige personalegoder. De er nærmest ikke eksisterende i den regionale og den kommunale sektor. I den statslige sektor udgjorde de i 2009 i gennemsnit 2 øre pr. præsteret time, mens de i den private sektor i gennemsnit udgjorde 2,11 kr. pr. præsteret time.

**2.6 Bruttotræk**

Personalegoder kan indføres som en del af lønpakken i følgende tre situationer:

- Hvis lønmodtageren i forbindelse med en nyansættelse indgår aftale med arbejdsgiveren om, at en eller flere naturalieydelse er en del af lønnen
- Hvis lønmodtageren i forbindelse med forhandlinger om en fremtidig lønstigning får tilsagn om et eller flere personalegoder
- Hvis lønmodtageren genforhandler en tidligere indgået lønaftale med arbejdsgiveren og i den nye aftale med arbejdsgiveren får en ændret vederlagssammensætning således, at der fremtidigt er en mindre andel af kontantløn og en større andel personalegoder.

Den offentlige debat om personalegoder i lønaftaler gennem de seneste år, har næsten udelukkende fokuseret på den sidste af de tre situationer. Denne kaldes i lønstatistikken for en bruttotrækordning.

Da en del af den optjente fortjeneste ved en bruttotrækordning anvendes til at erhverve et gode til lønmodtageren, vil arbejdsgiveren udbetale en mindre andel af fortjenesten end hvis vedkommende ikke havde deltaget i en bruttotrækordning. Udfordringen ved udarbejdelsen af lønstatistikken er således at genindregne dette løntræk i fortjenesten.

I lønstatistikken indregnes bruttotrækordningen derfor som en del af den almindelige fortjeneste svarende til det løntræk, som arbejdsgiveren i forbindelse med ordningen reducerer medarbejderens kontante bruttoløn med.

*Problemer med bruttotræk*

Danmarks Statistik har fra og med 2007 modtaget oplysninger om bruttotrækordninger til lønstatistikken fra såvel den private sektor som fra den kommunale og den regionale sektor. Ordningen anvendes ikke i den statslige sektor. Indberetningerne for den kommunale og regionale sektor var til at starte med meget ufuldstændige.

For den private sektor var værdien af bruttotrækordninger i 2007 opgjort til 0,42 kr. pr. præsteret time. Til sammenligning udgjorde de A-skattepligtige personalegoder i den private sektor 1,98 kr. pr. præsteret time.

Værdien af bruttotrækordninger i den private sektor udgjorde i 2009 1,15 kr. pr. præsteret time og er således steget med ca. 170 pct. Stignin-

gen skyldes dels en bedre statistisk dækning, men også at ordningen er blevet mere bredt anvendt.

Hvad angår den kommunale og den regionale sektor er der sket en markant forbedring af indberetningen af bruttotræk fra 2007 til 2009. Størrelsen af bruttotrækket er dog meget lille og kun på 2 øre i gennemsnit for de kommunalt og regionalt ansatte i 2009.

### 3. Kvaliteten af timeindberetningerne

*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 er det, som udgangspunkt respondenternes (virksomhedens/institutionens) eget ansvar, at samspillet imellem lønbogholderi og opsamlingen af de enkelte løn- og timekomponenter i de rigtige delelementer i statistikindberetningen, er korrekte<sup>24</sup>. 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 for de timelønnede.

*... og flest problemer med de fastlønnede*

For de fastlønnede derimod, er udgangspunktet et helt andet. Det gælder 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 af 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 indberetningerne og derved gør dem brugbare i den endelige statistik. Det drejer sig især om:

- Oprettning af datomarkeringer med det formål, at bringe afgrænsningen af den indberettede aflønningsperiode i overensstemmelse med perioden for arbejdets udførelse<sup>25</sup>.
- Omfanget af fravær som følge af sygdom, barsel, afholdelse af feriefri- og omsorgsdage mv. samt dertil knyttede betalinger for timelønnede medarbejdere.
- Ferie- og søgnehelligdagsbetalinger for timelønnede medarbejdere.
- Omfanget af fravær, som følge af sygdom, barsel, feriefri- og omsorgsdage mv. for fastlønnede medarbejdere med fuld løn under fravær.
- Barselsfravær uden betaling efter udløb af ”arbejdsgiverperioden”.

<sup>24</sup> Brugerne af lønsystemerne er ansvarlige for at registrere de enkelte time- og løndelev korrekt. Det er dog i praksis i mange tilfælde de enkelte lønsystemudbydere, som har påtaget sig ansvaret for at samle de enkelte løn og timekomponenter, således at indberetningen lever op til kravene anvist af Danmarks Statistik.

<sup>25</sup> Dette gælder kun lønstatistikken i den private sektor. Både for den statslige, den kommunale og den regionale sektor indberettes mere præcise timeoplysninger.

*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. 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 vurderes at have 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 Dansk Arbejdsgiverforening, 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 i, at niveauet for de præsterede timer i sidste ende bliver for højt i lønstrukturstatistikken, 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 lønstrukturstatistikken 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 en markant højere frasortering i datamaterialet.

*Delvist  
betalt fravær*

Som nævnt ovenfor skal barselsfravær og andet fravær, som ikke er betalt af arbejdsgiveren, indberettes til lønstatistikken. For virksomheder der bruger et privat lønsystem sker indberetningen af dette fravær sammen med indberetningen af fravær med delvis betaling. I det omfang at en lønmodtager i en referenceperiode både har haft fravær med

ingen og delvis betaling, vil beregningen af de betalte timer være behæftet med usikkerhed, da det ikke er muligt at separere de to typer af fravær.

*Fravær for ansatte i staten* Finansministeriet indsamler kvartalsvist data om fravær for alle ansatte i staten. Disse data omhandler hver enkelt fraværperiode for hvert ansættelsesforhold, med angivelse af første og sidste fraværsdag. På dette grundlag beregner Danmarks Statistik antallet af fraværsdage, idet der ved beregningen forudsættes en 5-dages arbejdsuge. Antallet af fraværstimer er beregnet med udgangspunkt i den ansattes månedlige timetal. Denne beregning kan ikke tage højde for tilrettelæggelse af arbejdstiden på anden måde end som 5-dages arbejdsuge, fra mandag til fredag. Det kan give en mindre usikkerhed på beregningen.

*Ferie for fastlønnede i den private sektor* Til nøjagtig beregning af præsterede timer for fastlønnede, er det nødvendigt at kende antallet af afholdte feriedage. Til lønstatistikken indberettes for fastlønnede medarbejdere antallet af optjente feriedage, og ikke antallet af afholdte feriedage. De optjente feriedage bruges som approksimation til antallet af afholdte feriedage. Det vil i visse tilfælde – specielt for unge lønmodtagere, som endnu ikke har optjent ferie – give nogle problemer med nøjagtigheden af de præsterede timer.

*Ferie for offentlig ansatte* For ansatte i den offentlige sektor indberettes heller ikke afholdte feriedage. Antallet af ferietimer er derfor beregnede størrelser for disse lønmodtagere. Beregningen tager udgangspunkt i den ugentlige normaltid og ansættelseslængden i referenceåret, og tager en procentdel af disse timer. Indkomsten reduceres efterfølgende med feriepenge udbetalt i forbindelse med fratrædelse, og forøges for nytiltrådte med den beregnede særlige feriegodtgørelse.

*Overtimer* Det er generelt vanskeligt at vurdere, hvorvidt kvaliteten af overtimerne og overtimebetalingen er tilfredsstillende.

I de tilfælde hvor overarbejde er afspadseret med flere timer end der er arbejdet over, er kravet til respondenterne, at denne højere afspadsering skal indberettes som negative overtimer. Danmarks Statistik har vurderet, at validiteten af disse negative overtimer er så tvivlsom, at timerne er blevet nulstillet i forbindelse med udarbejdelsen af lønstrukturstatistikken. Det skal bemærkes at det er et meget lille antal ansættelsesforhold der har negative overtimer i indberetningen til lønstatistikken.

*Rådighedsvagter indberettes forskelligt til lønstatistikken* Rådighedsvagter er en betydende arbejdstidsfaktor for bl.a. det regionale område. Når de indregnes bør timer og betaling 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 opfanges ikke i lønstrukturstatistikken. Tilsvarende problemstilling er gældende for grupper som ikke får beregnet arbejdstid for en rådighedsvagt fra



hjemmet (overlæger, teknikere mv.) sammenlignet med grupper hvor der indregnes arbejdstid for en rådighedsvagt i hjemmet (læger, sygeplejersker), jf. bilagstabel 3.1.

**Bilagstabel 3.1 Eksempler på timeberegning ved rådighedsvagter**

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

*Fortsat pension i  
den ulønnede del  
af barslen*

Alle ansatte i den offentlige sektor, som er 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 i enkelte tilfælde ikke i lønstrukturstatistikken.

## 4. Standardisering

Som bemærket er der en lille forskel i måden hvorpå de enkelte delkomponenter i den standardberegnete timefortjeneste standardiseres. Standardisering afhænger dels af hvilken sektor den enkelte lønmodtager arbejder i, og dels af om lønmodtageren er fast- eller timelønnet.

### Fastlønnede i den offentlige sektor

$$\text{Standardberegnet timefortjeneste} = \left( \frac{\text{grundløn mv} + \text{ferie - og søgnehelligdagsbetaling}}{\text{betalte\_timer} \div \text{fraværstimer} \div \text{overtimer}} \right) + \left( \frac{\text{personalegoder} + \text{uregelmæssige betalinger} + \text{pensionsbidrag} + \text{særlig feriegodtgørelse}}{\text{betalte\_timer} \div \text{overtimer}} \right) + \left( \frac{\text{genetillæg}}{\text{betalte\_timer}} \right)$$

### Timelønnede i den offentlige sektor

$$\text{Standardberegnet timefortjeneste} = \left( \frac{\text{grundløn mv} + \text{ferie - og søgnehelligdagsbetaling}}{\text{betalte\_timer} \div \text{fraværstimer} \div \text{overtimer}} \right) + \left( \frac{\text{personalegoder} + \text{uregelmæssige betalinger} + \text{pensionsbidrag}}{\text{betalte\_timer} \div \text{overtimer}} \right) + \left( \frac{\text{særlig feriegodtgørelse} + \text{genetillæg}}{\text{betalte\_timer}} \right)$$

### Fastlønnede i den private sektor

$$\text{Standardberegnet timefortjeneste} = \left( \frac{\text{grundløn mv} + \text{ferie - og søgnehelligdagsbetaling}}{\text{betalte\_timer} \div \text{fraværstimer} \div \text{overtimer}} \right) + \left( \frac{\text{personalegoder} + \text{uregelmæssige betalinger} + \text{særlig feriegodtgørelse}}{\text{betalte\_timer} \div \text{overtimer}} \right) + \left( \frac{\text{pensionsbidrag} + \text{genetillæg}}{\text{betalte\_timer}} \right)$$

### Timelønnede i den private sektor

$$\text{Standardberegnet timefortjeneste} = \left( \frac{\text{grundløn mv} + \text{ferie - og søgnehelligdagsbetaling}}{\text{betalte\_timer} \div \text{fraværstimer} \div \text{overtimer}} \right) + \left( \frac{\text{personalegoder} + \text{uregelmæssige betalinger}}{\text{betalte\_timer} \div \text{overtimer}} \right) + \left( \frac{\text{pensionsbidrag} + \text{særlig feriegodtgørelse} + \text{genetillæg}}{\text{betalte\_timer}} \right)$$

## Summary

- Lønkommissionen* It was the responsibility of Statistics Denmark to prepare the report for the purpose of establishing the earnings concepts that were to form the basis of, e.g. the wage analyses conducted in connection with the work of the *Lønkommissionen* (Pay Commission), which aimed at identifying, analysing and discussing wage formation and terms of employment in the public sector. The *Lønkommissionen* was set up by the Danish government in continuation of the collective pay agreements in 2008, and the work of the *Lønkommissionen* was performed in the period 2008 to 2010.
- New earnings concepts* The earnings concept *standardized hourly earnings* were developed in connection with the work performed by the *Lønkommissionen*. The standardized hourly earnings and the well-known concept *earnings per hour worked* will in future be used in the structural earnings statistics compiled by Statistics Denmark. The two earnings concepts are for the first time used in the 2010 statistics, which are published in December 2011.
- Main purpose* The primary purpose of the publication is to give an introduction to the structure of the two earnings concepts and an understanding of the advantages and disadvantages of each earnings concept in connection with conducting analyses of wage levels and wage differentials within and between groups of employees.
- What are earnings and earnings statistics?* A prerequisite of understanding the two concepts is, first and foremost, to understand the concept of earnings, the earnings and hourly components for which data are reported to the earnings statistics, the quality of the data reported, and how attempts in connection with compiling earnings statistics are made to rectify, if necessary, the problems of quality. These factors are described in chapter 3 and in the first part of chapter 4.
- Earnings per hour worked vs. standardized hourly earnings* The second part of chapter 4 gives examples where different wage and working conditions are changed for respectively a fixed salary-earner and a worker paid by the hour. These examples show how the level of the two earnings concepts is changed, when changes are made to different earnings and hourly components.

With regard to earnings per hour worked it can generally be said that it is a concept, which primarily indicates the employer's wage cost per hour in employing a given employee, while the standardized hourly earnings indicates the employee's earnings per "normal" hour.

The greatest difference of the two concepts is that the payments received by employees from their employers in connection with absence from work, are comprised in earnings per hour worked, but are excluded from the standardized hourly earnings. This implies that absence due to sickness, maternity leave, care days, etc. is assessed in the statis-

tics on earnings per hour worked, but not in the statistics on the standardized hourly earnings. If a given employee is absent due to sickness or takes a care day, the employee's earnings per hour worked will invariably increase, while the standardized hourly earnings remain unchanged.

*The concept of direct remuneration is abolished*

While the concept of earnings per hour worked is well-known in the context of earnings statistics, the standardized hourly earnings is a concept that was introduced in connection with the work of the *Lønkommissionen*. The concept constitutes an expansion and methodological refinement of the concept that is being replaced, i.e. *direct remuneration*, including pension, etc.

*Other initiatives in the earnings statistics*

The introduction of a new earnings concept is the most important change made to the earnings statistics compiled by Statistics Denmark, since the adjustment of the earnings statistics in the 1990s. In connection with the introduction of the new earnings concept, Statistics Denmark has made further changes, which inject strength and stringency into the annual structural earnings statistics. Chapter 5 describes these initiatives, which primarily affect the contents and dissemination of the statistics.

*Dissemination and delimitation of the statistics*

The introduction of the standardized hourly earnings results in both direct and indirect changes to the way in which the structural earnings statistics are presented by Statistics Denmark. The new way of presenting the statistics is generally marked by the increased possibilities of distributing the earnings concepts into sub-components. This expansion of the level of detail also applies to the distribution by sectors.

The existing structural earnings statistics, which are compiled for respectively the private, central government, municipal and regional sectors are aggregated into one structural earnings statistic for the whole labour market. The aggregation of the three statistics is supplemented by further possibilities of distributing the structural earnings statistics to the overall public sector, and to municipalities and regions, separately.

*No publication of changes in figures on earnings*

Rates of increase in earnings have so far been published on the basis of data from the structural earnings statistics. Taking the purpose of the statistics into account, the consumption of resources in connection with this work and the questionable accuracy of these figures, such changes in figures on earnings will not be prepared in the future.

*Business enterprises employing few employees are excluded*

The statistics have so far comprised business enterprises with less than ten employees, which have voluntarily reported data to the earnings statistics compiled by Statistics Denmark. In the future, these business enterprises will not appear in the statistics.

*Analyses of the new structural earnings statistics*

Chapter 6 can be said to be a "false start" of the new article that is published in Statistics Denmark's series called *Statistiske Efterretninger* (Statistical News), and which will appear, when the changes described in the present theme publication in the 5 previous chapters, have been made. This article is based on 2009 figures and is thus an article, which

for the first time contains both earnings per hour worked and the standardized hourly earnings. It is also the first time that the overall labour market is presented as a whole, and the first time that the earnings structures can be analysed and distributed by municipalities and regions.

As a supplement to chapter 6, some more in-depth analyses are conducted of the wage conditions for two occupation groups, which each in their own way are of interest, as they represent respectively a narrow and a broad group of employees. The two groups are: *Nursing work* primarily performed by women in the regional sector and *General clerical and secretarial work* primarily performed by both men and women in all 4 sectors.

## Temapublikationer fra Danmarks Statistik

- 2011 General Government Output and Productivity  
74 sider, kun som netpublikation, TemaPubl 2011:1  
Offentlig produktion og produktivitet,  
71 sider, kun som netpublikation, TemaPubl 2011:2  
Lønstatistik - metode og nye begreber,  
107 sider, 120 kr., TemaPubl 2011:3
- 2010 Små og mellemstore virksomheders adgang til finansiering  
48 sider, 55 kr. TemaPubl. 2010:1
- 2009 Dødelighed og erhverv 1996-2005  
95 sider, 100 kr. TemaPubl 2009:4  
Greenhouse Gas Emissions from the Danish Economy  
70 sider, kun som net-publikation, TemaPubl 2009:3  
Arbejdsløshed - ny analyse af ledighedsforløb  
58 sider, 65 kr., TemaPubl 2009:2  
Productivity and Quality of the Public Sector  
67 sider, kun som net-publikation, TemaPubl 2009:1
- 2008 Turisme - Regionalt, nationalt og internationalt  
154 sider, 155 kr., TemaPubl 2008:1  
Børns familier  
205 sider, 205 kr. TemaPubl 2008:2
- 2007 Sundhed og uddannelse. Ny metode i nationalregnskabet  
54 sider, 55 kr., TemaPubl 2007:1
- 2006 Det nye demografiske danmarkskort  
52 sider, 130 kr., TemaPubl 2006:4  
Videre fra grundskolen - de unges uddannelse  
42 sider, 130 kr., TemaPubl 2006:3  
Forskning og udvikling - nationalregnskabsmæssigt satellitregnskab,  
1990-2003.  
53 sider, 164 kr., TemaPubl 2006:2  
Dansk erhvervsliv i internationalt perspektiv.  
45 sider, 130 kr., TemaPubl 2006:1
- 2005 Dødelighed og erhverv 1996-2000, 65 sider. 126 kr.  
Familie og arbejdsliv. 34 sider, 74 kr.  
Vielser og skilsmisser - børn i skilsmisser. 59 sider, 126 kr.  
Privatøkonomi og uddannelse. 54 sider. 126 kr.  
Overgang til efterløn. 52 sider. 126 kr.  
Videre i uddannelsessystemet - fra de gymnasiale uddannelser.  
45 sider. 126 kr.  
Produktivitetudviklingen i Danmark 1966-2003. 129 sider. 240 kr.

- 2004 Befolkningens uddannelsesniveau. 47 sider. 122 kr.  
De nyuddannede og arbejdsmarkedet. 55 sider. 122 kr.  
De ældre og arbejdsmarkedet. 25 sider. 72 kr.  
Indvandrere og arbejdsmarkedet. 2004. 61 sider. 122 kr.  
Køn og arbejdsliv. 45 sider. 122 kr.  
Produktivitetsudviklingen i Danmark 1988-2000. 71 sider. 193 kr.  
Vandmiljøet. 42 sider. 115 kr.
- 2003 Danske virksomheders samarbejde 2003. 43 sider. 122 kr.  
Helbredsproblemer og arbejdsliv. 19 sider. 50 kr.
- 2002 Børns levevilkår. 2002. 177 sider. 196 kr.  
Skove og plantager 2000. 171 sider. 196 kr.
- Læs nærmere omtale og bestil publikationerne på  
[www.dst.dk/boghandel](http://www.dst.dk/boghandel).