

Lønstatistik i IDA og andre organisationer

—

Sammenligning af lønbegreber og analyse af lønniveau for sammenlignelige grupper

September 2016



Lønstatistik i IDA og andre organisationer

Resumé

I dette notat redegøres der for en række forhold vedrørende lønstatistikken.

Notatet har til formål at give svar på nogle af de spørgsmål der kan opstå, fx når man ser lønstatistik fra forskellige kilder, der tilsyneladende ikke viser samme resultater, for ellers sammenlignelige personalegrupper. I notatet er der fokus på lønstatistikken på det private område, da lønbegreberne mv. på det offentlige arbejdsmarked i højere grad er harmoniseret på tværs af organisationer og blandt hhv. arbejdsgivere og lønmodtagere.

Notatet viser, at der anvendes forskellige lønbegreber i IDA, i de andre store akademikerorganisationer og i DI. Dette betyder, at man bør tilpasse lønbegrebet før man kan sammenligne lønstatistikkerne fra disse organisationer. Videre vises det, at der er forskellige afgrænsninger af hvilke grupper af ansatte der indgår i statistikken fx fra IDA og DI.

Når der tages højde for disse forskelle ses der, for sammenlignelige grupper, et næsten ens lønniveau i lønstatistikken fra henholdsvis IDA og DI.

IDAs lønstatistik er således et meget pålideligt redskab at tage udgangspunkt i, når medlemmerne skal forhandle løn med deres arbejdsgivere.

1. Lønstatistik i IDA og andre organisationer

Lønbegrebet hos IDA og andre organisationer

IDA indsamler data om september måneds løn blandt de privatansatte medlemmer gennem en survey, hvor de spørges om deres løn. Lønnen defineres hos IDA som den faste aftalte månedsløn inklusive eget og arbejdsgivers pensionsbidrag, eventuelle tillæg som modtages fast hver måned, samt værdien af goder (fx bredbånd, pc, transport, bil og lign.) som opgives til skattevæsenet og fremgår af lønsedlen¹.

I de andre akademikerorganisationer anvendes der til lønstatistikken for de privatansatte et lidt andet lønbegreb. Hos **DM** anvendes også september løn inklusive faste tillæg, eget og arbejdsgivers pensionsbidrag, men her tillægges **ferietillægget (1 pct.)**.

DJØF anvender et lønbegreb der afviger på en anden måde fra IDAs. Her anvendes også september måneds løn inklusive faste tillæg, eget og arbejdsgivers pensionsbidrag, dog eksklusive goder, men her tillægges **bonus**.

Hos **DI** anvendes der ikke en survey, men registerdata i form af virksomhedernes indberetning² til DA om august måneds løn³. Hos DI er lønbegrebet den samlet månedsløn inklusive goder og arbejdsgivers og egen pensionsindbetaling, men tillægges også **feriegodtgørelse (1 pct.)**⁴.

I DI's øvrige statistikker, i NetStat Løn - DI's online lønstatistik, er det muligt at vælge andre lønbegreber, herunder fx et lønbegreb hvori de **uregelmæssige betalinger mv.** indgår. Det anbefales derfor, at være opmærksom på, hvilket lønbegreb der er anvendt i lønstatistik fra DI.

Populationen i DIs statistik afgrænses først og fremmest ud fra de virksomheder der er medlemmer af DI. Dernæst afgrænses populationen til lønstatistikken ud fra de ansattes uddannelse (dvs. personerne der indgår i statistikken om ingeniører har en dansk uddannelse som enten civil- eller diplomingeniør (incl. akademi og teknikumingeniører⁵) og ud fra deres arbejdsfunktion (de skal udføre arbejde på niveau 2 eller 3 i DISCO) og de udfører ikke "overordnet ledelsesarbejde"⁶.

¹ Månedsløn er eksklusiv: overarbejdsbetaling, resultatløns, provision, bonus, tantieme, gratiale mv., som ikke udbetales som en fast del af månedslønnen. Ferietillæg og værdi af ekstra ferie eller fridage medtages ikke.

² Virksomheder med mere end en ansat skal indberette lønoplysninger til DA.

³ De data der offentliggøres i "Lønstatistik 2016, Ingeniørarbejde." DI december 2015.

⁴ DI opgør også lønnen eksklusive bonus og engangsvederlag (genetillæg og uregelmæssige betalinger).

⁵ Tekniske Phd.'er er således ikke med i DIs statistik.

⁶ De har en arbejdsfunktion som ledere (DISCO08 hovedgruppe I) og er i lønmodtager gruppen "overordnet ledelse"

Oversigt med relevante parametre til sammenligning af IDA og DI lønstatistik om ingeniører

Begreb	IDA	DI
Opgørelsestidspunkt	Lønnen i september.	Lønnen i august.
Dataindsamling	Spørgeskemabesvarelser fra IDA medlemmer. Antal besvarelser: 18.188 privatansatte. Svarprocent: 40,6 %	Baseret på virksomheders indberetninger til Dansk Arbejdsgiverforenings lønstatistik. Antal personer der indgår: 13.810 Svarprocent: Ikke oplyst, men formodes at være høj og tæt på 100 %.
Population	Brancher: Alle brancher/ virksomheder med privatansatte IDA medlemmer. Besvarelserne fordeler sig med: Fremstillingsindustri: 32 %, Serviceprægede erhverv: 63 %, Bygge og anlæg 4 %, Råstoffremstilling: 1 % ⁷ Personer: Medlemmer af IDA, dvs. med en uddannelse som civil, akademi, diplom og teknikumingeniører samt medlemmer, som er uddannet cand. scient. eller anden naturvidenskabelig uddannelse og medlemmer der har taget en Phd.	Brancher: Virksomheder der er medlem af DI. Kun virksomheder med mere end 1 ansat indberetter. Besvarelserne fordeler sig med: Fremstillingsindustri: 54 %, Serviceprægede erhverv: 44 %, Bygge og anlæg 2 %, Råstoffremstilling: 0 % Personer: Ansatte med en dansk uddannelse som enten civil- eller diplomingeniør (incl. akademi og teknikumingeniører), der udfører arbejde på højt eller mellemniveau, og ikke udfører overordnet ledelsesarbejde.
Lønbegreb	Lønstatistikken viser bruttoløn, som udgøres af: løn, inkl. eget og arbejdsgivers pensionsbidrag samt værdi af skattepligtige personalegoder. Lønnen er ekskl. bonus, resultatløn eller andre uregelmæssige betalinger.	Det gennemgående lønbegreb er fortjeneste ekskl. genetillæg for overtid, skiftehold mv. og uregelmæssige betalinger i form af bonus mv. Lønnen er inkl. eget og arbejdsgivers pensionsbidrag, skattemæssig værdi af personalegoder og 1 pct. feriegodtgørelse.
Anciennitet	Defineres som antal år siden afsluttet uddannelse	Defineres som antal år siden afsluttet uddannelse
Stillingsniveau	Almindelige lønmodtagere uden personaleansvar (ingeniører, specialister, chefkonsulenter, projektledere): 15.994 Ledere (funktionsledere, afdelingschefer, funktionsdirektører): 2.194 Generelt afrapporterer IDA løndata eksklusive topchefer, som der er 166 af.	Almindelige lønmodtagere: 11.317 Ledelse i øvrigt: 1.729 Medarbejdere med særligt ansvar: 764
Aflønningsform	66 % aflønnes med fast løn uden overtidsbetaling. 34 % aflønnes med fast løn med overtidsbetaling.	70 % aflønnes med fast løn uden overtidsbetaling. 28 % aflønnes med fast løn med overtidsbetaling. 1 % aflønnes med tidlø, fast løn med provision eller tidlø, præstationsbaseret.
Lønstigning	Beregnes som udviklingen i den samlede lønsum for alle personer der indgår i statistikgrundlaget.	Beregnes som udvikling i lønsum for sammenlignelige medarbejdergrupper på identiske virksomheder.

⁷ Brancheopdeling tilpasset DIs opdeling.

Sammenligning af lønstatistik fra IDA og DI

Med udgangspunkt i ovenstående står det klart, at det kan være vanskeligt umiddelbart at sammenligne lønstatistikkerne fra IDA og DI.

I nedenstående tabel er det søgt at imødegå nogle af forskellene, så lønoplysningerne fra de to statistikker kan sammenlignes. Der er i tabellen foretaget en justering af lønoplysningerne fra DIs statistik så lønbegrebet er tilpasset IDAs. I præsentationen af data fra IDA er der foretaget en afgrænsning, så der ikke indgår medarbejdere med ledelsesopgaver, selvom det ikke er muligt at afgrænse ledelsesgruppen på helt samme måde i IDAs data som det sker i DIs data. Dernæst er der, for de to kolonner med IDA-data, foretaget en brancheafgrænsning dels til industrien dels alle brancher.

Tabel 1. Gennemsnitlige bruttolønninger for ingeniører i DI og IDAs lønstatistik, 2015

	Civilingeniører						Diplomingeniører (inkl. akademi og teknikum)					
	DI		IDA, industri		IDA, alle br.		DI		IDA, industri		IDA, alle br.	
Kandidat alder	Antal	Gns. Løn	Antal	Gns. Løn	Antal	Gns. Løn	Antal	Gns. Løn	Antal	Gns. Løn	Antal	Gns. Løn
U 1 år*	44	38.185	63	39.176	250	37.337	7	-	73	36.682	259	36.218
1 år	248	38.845	131	40.333	469	38.395	173	37.015	90	37.675	298	36.797
2 år	217	40.878	112	40.853	455	40.120	195	38.498	81	39.062	301	38.371
3 år	300	41.760	119	43.442	465	41.901	193	39.712	75	41.472	255	39.969
4 år	237	43.458	114	43.385	396	43.471	157	42.010	62	41.506	218	41.117
5-9 år	937	47.893	447	48.134	1.444	48.162	845	46.572	290	45.920	1.022	45.393
10-14 år	593	54.499	299	54.528	894	53.788	910	51.015	281	49.896	830	50.273
15-19 år	459	58.405	159	59.006	528	58.743	1.040	53.863	282	53.881	777	54.241
20-24 år	447	61.028	157	63.746	525	62.463	1.277	56.527	282	55.896	844	55.853
25 + år	793	63.971	203	65.847	858	64.914	2.245	58.767	502	58.668	1.660	59.043
I alt	4.275	52.637	1.804	51.563	6.284	50.833	7.042	53.151	2.018	50.873	6.464	50.505

Kilde: IDA lønstatistik 2015 og DI Lønstatistik 2016, Ingeniørarbejde, data for hhv. civilingeniører, almindelige lønmodtagere (s. 34) og diplomingeniører, almindelige lønmodtagere (s. 43). * Kandidatår 2015. DIs lønbegreb er tilpasset IDAs ved at fraregne ferietillægget på 1 pct. IDAs statistik omfatter alle ekskl. ledere (topchefer, funktionsdirektører, afdelingschefer og funktionsledere/projektchefer). DIs omfatter ikke ingeniører der varetager ledelsesarbejde. Ved IDA Industri er der foretaget en afgrænsning til brancherne fødevarer, kemi, plast, træ, maskin jern-og metal samt den elektroniske industri – brancheafgrænsningen matcher dog ikke DIs, da kun 54 pct. fra DI er inden for fremstillingsindustrien.

Tabellen viser, at der kun er relativ små forskelle på lønniveauet i de to statistikker for sammenlignelige grupper, og at forskellene for de fleste grupper er på under kr. +/- 500. Kun for to grupper (ud fra uddannelse og kandidatår) er forskellen over kr. 1.000⁸ i tabel 1 ovenfor.

Når der fx ses på civilingeniører med 5 til 9 års anciennitet, så er der en forskel på kr. 269 i den gennemsnitlige månedsløn, (højest i IDAs statistik med kr. 48.162, mod kr. 47.893 i DIs statistik). Når der ses på samme gruppe (5-9 års anciennitet) af diplomingeniører er der en forskel på kr. 1.179 i den gennemsnitlige månedsløn⁹ (lavest i IDAs statistik med kr. 45.393 mod kr. 46.572 i DIs statistik).

Generelt ses det fra tabellen, at der *ikke* er systematiske forskelle på de to statistikker, i den forstand, at lønniveauet i den ene generelt ligger over den anden for sammenlignelige grupper (ud fra uddannelse og kandidatårgang).

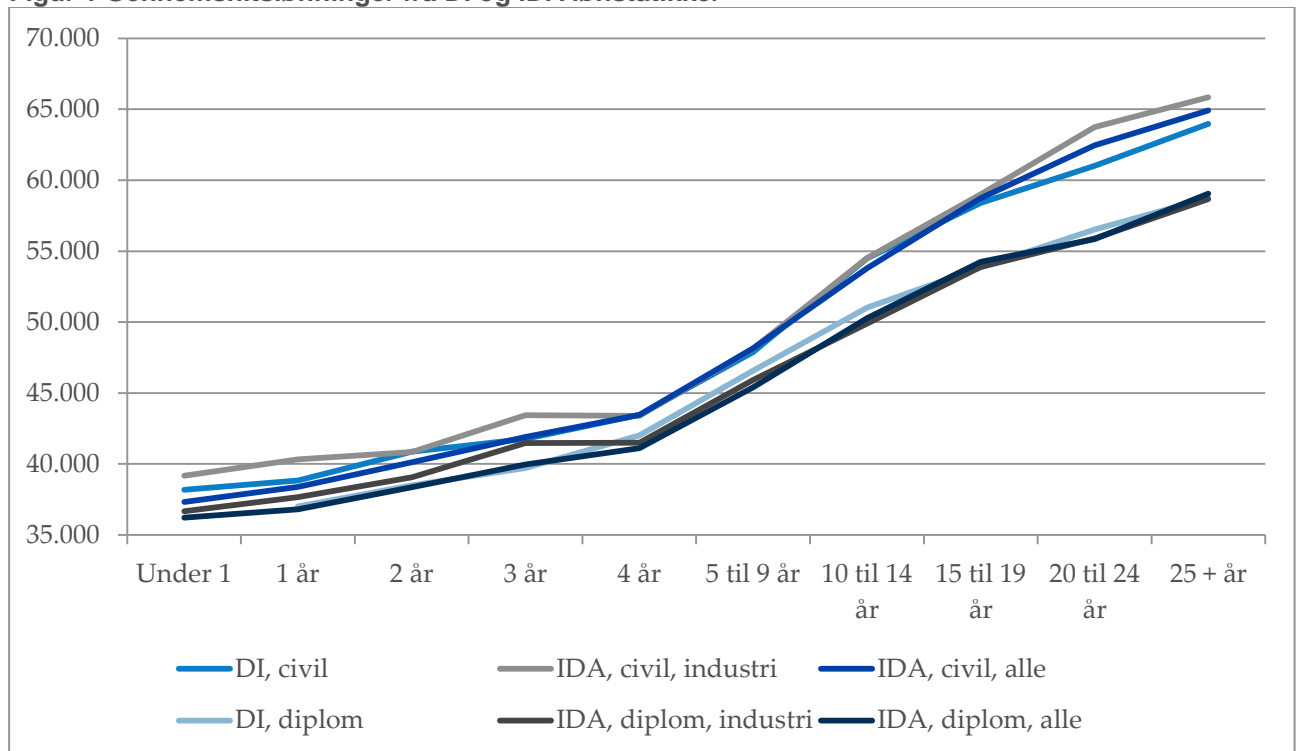
⁸ Når DI sammenlignes med IDA data for ansatte i alle brancher.

⁹ IDA data for ansatte i alle brancher.

For civilingeniørerne er lønniveauet højere i DIs statistik for de yngre årgange og højere i IDAs statistik for de ældre årgange. Dette billede ses ikke helt så entydigt blandt diplomingeniørerne, men der ses dog også for denne gruppe en højere løn for de yngste og en lavere løn for de ældste i DIs statistik, sammenlignet med IDAs statistik.

Tabellen viser også, at gennemsnitslønningerne IDAs lønstatistik generelt højere i de brancher der er afgrænset som industri end i gennemsnittet for alle brancher. Det er i praksis ikke muligt at lave en brancheafgrænsning i IDAs data der matcher den branchesammensætning der er i DIs data, hvor 54 pct. er inden for fremstillingsindustrien. Tallene fra tabellen er illustreret i nedenstående figur 1.

Figur 1 Gennemsnitslønninger fra DI og IDA lønstatikker



Kilde: Samme som til tabel 1. IDA lønstatistik 2015 og DI Lønstatistik 2016, Ingeniørarbejde. DIs lønbegreb er tilpasset IDAs.

Lønudvikling

Den årlige lønstigning beregnes på forskellig vis i forskellige organisationer, hvilket man skal være opmærksom på, hvis der foretages sammenligninger.

I IDA beregnes lønstigningen som udviklingen i den samlede lønsum for de seneste 40 årgange (eksl. topledere). Lønsummen beregnes ud fra antallet af kandidater pr. årgang i udgangsåret, således at der korrigeres for forandringer i sammensætningen. Hermed omfatter IDAs tal for lønudvikling også den lønstigning medlemmerne oplever fx ved jobskifte og advancement til lederstillinger.

DI beregner alene lønudviklingen i den del af de beskæftigede, som er ansat på den samme virksomhed, med samme aflønningsform og ansættelsesvilkår primo og ultimo perioden, dvs. at de fx ikke er avanceret til en stilling hvor de varetager ledelse og ikke har fået nyt job i anden virksomhed i perioden.

Da IDAs beregninger inddrager medlemmer som skifter job eller avancerer til højere stilling, og da der erfaringsmæssigt følger lønstigninger med ved jobskifte og advancement, må det forventes, at IDAs beregningsmetode alt andet lige vil give et højere resultat end det DI når frem til. Dette ses også af nedenstående tabel, hvor lønudviklingen generelt vurderes til at være større med IDAs metode end med DIs metode.

Årlig lønudvikling i procent IDA og DI, privatansatte

	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2011-2010
IDA	3,9	3,9	2,7	3,4	2,9
DI	2,5	1,9	2,5	1,6	2,9

Kilde: IDA lønstatistik 2015 og DI Lønstatistik for ingeniørarbejde fra 2012 til 2016, lønstigning for ingeniører "årlig ændring i timefortjeningen". Note: Forskelligt beregningsgrundlag og beregning af lønudviklingen hos IDA og DI.

Når det ovenfor kan konstateres, at lønniveauet stort set er ens for sammenlignelige grupper i statistikken fra IDA og DI, og når dette også er set i tidligere sammenligninger af data fra IDA og DI, så peger meget på, at hovedårsagen til, at der offentliggøres forskellige tal for lønudviklingen fra hhv. DI og IDA, er, at der anvendes forskellige beregningsmetoder.

De øvrige store akademikerorganisationer beregner også lønudviklingen for deres medlemmer på andre måder end IDA gør.

Hos DM beregnes lønudviklingen fx kun blandt medlemmer der er med i begge de år lønudviklingen omfatter. Hos DJØF opgøres lønudviklingen for kandidater i tre stillingsgrupper: direktører, chefer og ikke-chefer og disse vægtes så sammen til en samlet stigningsprocent.