

## ARBEJDSMARKED

# Lønudvikling for stabile og job-skiftere

Lønudvikling fra 2020 til 2021 blandt to grupper af privatansatte; stabile og medlemmer der har skiftet job fra 2020 til 2021

## RESUME

Denne analyse afdækker lønudviklingen blandt forskellige segmenter af privatansatte medlemmer af IDA.

Den ene gruppe er medlemmer der ikke skifter job i løbet af et år og som har indrapporteret deres løn i både 2020 og 2021. Analysen viser, at denne gruppe, **de stabile**, udgør 40 pct. af dem der deltog i IDAs lønstatistik i 2021. De stabile har en gennemsnitsløn der er lidt mindre end de der har skiftet job, og deres lønudvikling er også lidt lavere.

- **De stabile har samlet set en lønudvikling på 4,0 pct. hvilket skal ses i forhold til 4,3 pct. for den samlede gruppe af privatansatte i IDA.**

Der er tredje år at IDA laver denne beregning, og i de tidligere analyser var forskellen i lønudviklingen mellem de to grupper på hhv. 0,3 og 0,2 procentpoint.

Når der ses på *individuelle lønstigningstakster*, viser analysen, at lønudviklingen for **jobskifterne** er mere spredt end blandt de stabile. Det er godt halvdelen af de stabile (51 pct.) der ligger i intervallet fra 0-3 pct, mens kun 34 pct. af jobskifterne ligger i dette interval. Det er omvendt 29 pct. at jobskifterne der har haft en stigning på mere end 10 pct, mens det kun er 10 pct. af de stabile, der ligger i det interval

Inflationen steg markant i slutningen af 2021, og det er **36 pct. af dem der har deltaget i lønstatistikken i både 2020 og 2021, der ikke har kunne fastholde deres realløn i perioden.**

## Lønudvikling for stabile og job-skiftere

IDA afdækker i dette notat lønudviklingen for en stabil gruppe i lønstatistikken. Hermed er der tale om en anden population end den der traditionelt udregnes lønstigninger for i IDAs lønstatistik. I IDAs generelle statistik er der udregnet en lønstigning for den samlede gruppe af privatansatte på 4,3 pct. fra 2020 til 2021.

I beregningen af IDAs generelle lønudvikling medtages de seneste 40 årgange (dog ikke topledere) og der beregnes en lønsum i de to år, hvor der tages højde for ændringer i sammensætningen af årgange (i praksis beregnes der en lønsum i begge år, der tager udgangspunkt i antallet af svar i det tidligste af de to år). Lønudviklingen beregnes derefter som udviklingen i den samlede lønsum mellem de to år.

Denne fremgangsmåde betyder helt grundlæggende, at der kan være en vis forskel på de to populationer der måles lønudvikling på. Det betyder, at der indregnes de lønstigninger som fx udløses af advancement til ledelse og som er opnået gennem jobskifte. Samtidig betyder denne metode også, at de medlemmer med høj anciennitet der stopper (ikke svarer i slutåret eller avancerer til topledelse) tæller med i udgangsåret, men ikke i slutåret – og videre at højtlønnede der avancerer ud af gruppen heller ikke medregnes.

I denne analyse opdeles medlemmerne i tre grupper.

Den første gruppe er medlemmer der har deltaget i lønstatistikken i både 2020 og 2021, og som videre lever op til nedenstående kriterier:

- De er ikke topleder i hverken 2020 eller 2021
- De har oplyst at de **ikke** har haft noget jobskifte fra 2020 til 2021
- Har svaret at de har samme stillingstype i begge undersøgelser (både 2020 og 2021)
- Er under 66 år i 2021.

Denne gruppe, de **"stabile"** er afgrænset så den kan give et billede af lønudviklingen medlemmer, der ikke skifter job, og ikke skifter stilling mv. i løbet af året, har opnået.

Der er i denne analyse derudover to andre grupper

- Dem der har været med i lønstatistikken begge år, men ikke lever op til de kriterier der jf. ovenfor definerer kravene til at være stabil. Disse kaldes **"job-skiftere"**, hvilket både kan være til nyt job i anden virksomhed eller væsentligt nyt job i samme virksomhed, men de kan i praksis alene have stiftet stillingsbetegnelse fra 2020 til 2021.
- Dem der er **nye i 2021 lønstatistikken**.

### Karakteristika ved de stabile

Den samlede gruppe der lever op til kriterierne og er **"de stabile"** udgør 10.307 medlemmer, svarende til 40 procent af dem der deltog i lønstatistikken<sup>1</sup> 2021, jf. tabel 1 neden for.

De stabile har en lidt højere gennemsnitsløn end de der har været med begge år, men har skiftet job/stilling (og højere løn end de der kun er med i 2021) og er i højere grad ansat i stillinger som ingeniør/akademisk medarbejder end de der har været med to år, men har stiftet job.

<sup>1</sup> Med afgrænsning

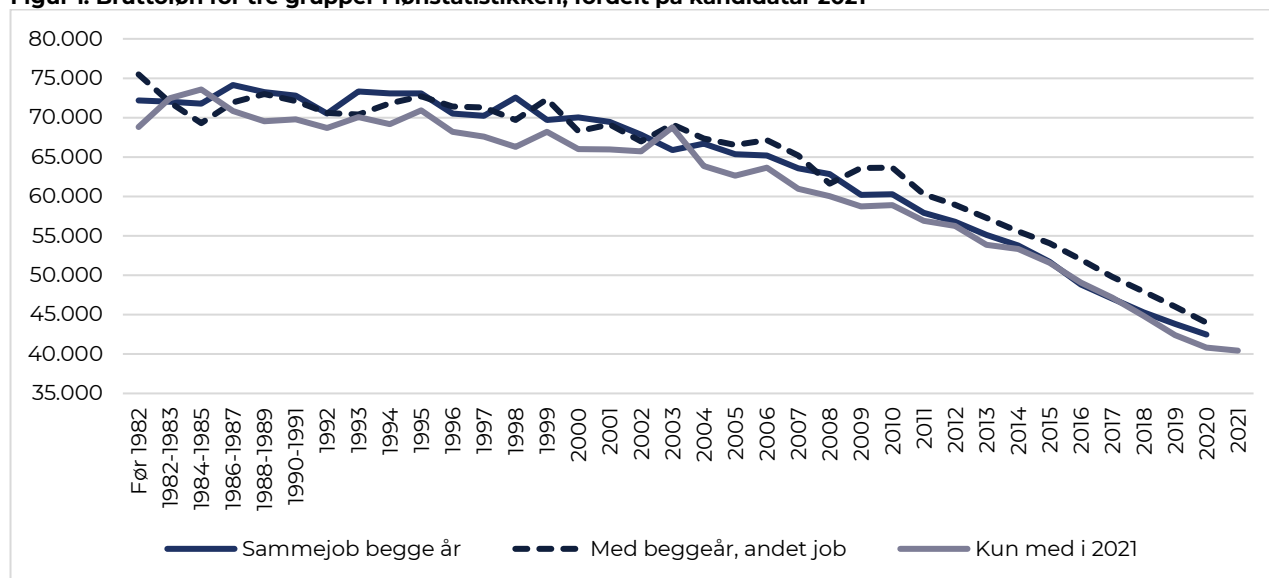
**Tabel 1: Karakteristika ved de stabile og de øvrige i lønstatistikken**

	Stabile	Med begge år, og jobskifte	Kun med i 2021
Gennemsnitsalder	42,6	40,6	37,1
Andel kvinder. Pct.	19,7	20,4	26,7
Gennemsnitsløn (2021)	61,564	61,013	53.490
Andel med stilling: Ingeniør/akademisk medarbejder	31,5	22,0	41,2
Antal	10.307	7.425	7.992
Andel af den samlede population, pct.	40	29	31

IDAS lønstatistik 2020 og 2021. Kun medlemmer under 66 år, ingen topledere. N=25.724

Gennemsnitslønnen i hver af de tre grupper er bl.a. påvirket af sammensætningen hvad angår kandidatår og stillingsgrupper, og kan derfor ikke entydigt henføres til deres rolle som hhv. stabile eller nye mv.

I figur 1 neden for ses lønnen i de tre grupper fordelt på årgange. Figuren viser, at lønniveauet pr. årgang er relativt ens i de to grupper der har været med begge år, men at der for de seneste 10 årgange ses at lønniveauet er højere for gruppen der har skiftet job..

**Figur 1. Bruttoløn for tre grupper i lønstatistikken, fordelt på kandidatår 2021**

IDAS lønstatistik 2021. ekskl. topchefer og kun medlemmer under 66 år.

### Lønudvikling for de stabile

Den generelle lønudvikling er på 4,3 pct. fra 2020 til 2021 for privatansatte, ekskl. topchefer (jf. IDAs lønstatistik). Denne udvikling er beregnet for alle privat ansatte medlemmer (ekskl. topchefer) og er baseret på den fordeling på kandidatår der var blandt de alle de privatansatte i 2020.

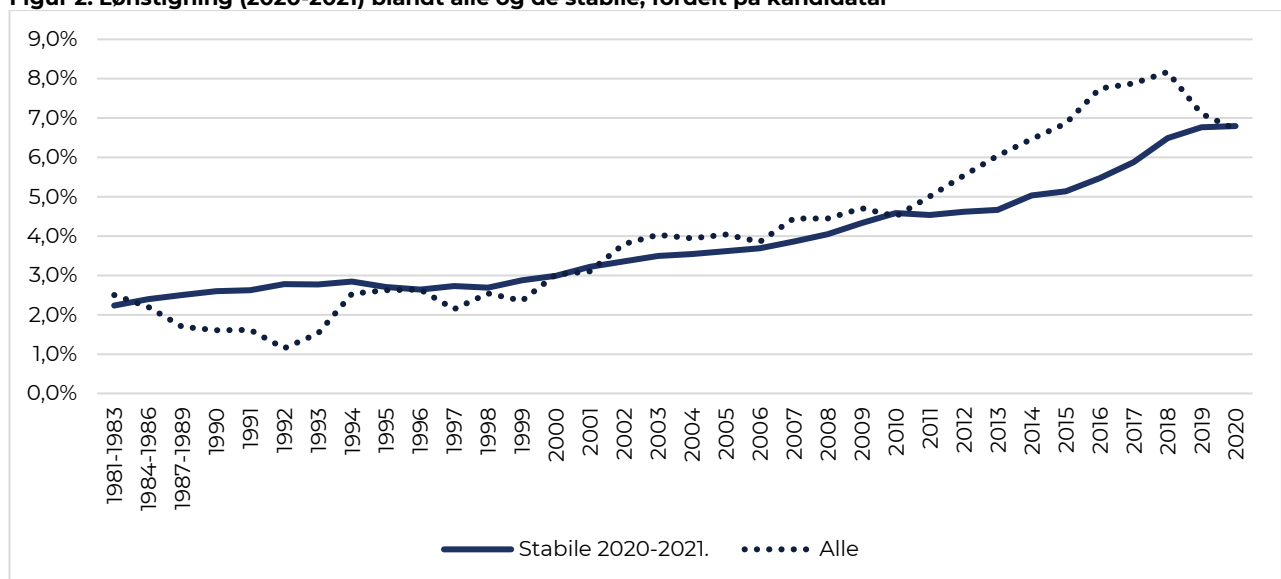
- Når der ses på de stabile, er den generelle lønudvikling fra 2020 til 2021 på 4,0 pct.

Lønudviklingen fra 2020 til 2021 er således 0,3 procentpoint lavere for de stabile end for den samlede population af privatansatte IDA-medlemmer. Det er samme forskel som i tidligere analyser af lønudviklingen for den stabile gruppe – den har i de seneste undersøgelser ligget 0,2-0,3 procentpoint under den generelle stigning.

I figur 2 neden for ses de gennemsnitlige lønstigninger fordelt på kandidatårgange blandt alle privatansatte og blandt gruppen af stabile. Figuren viser helt overordnet det samme for begge grupper, at de yngste kandidatårgange i gennemsnit opnår en noget højere lønudvikling end de ældste kandidatårgange.

Videre viser figuren, at lønudviklingen fordelt på kandidatårgange generelt er lavere blandt de stabile end i den samlede gruppe. Således har lønudviklingen blandt de seneste 20 kandidatårgange (på nær to) været højere blandt alle end blandt de stabile.

**Figur 2. Lønstigning (2020-2021) blandt alle og de stabile, fordelt på kandidatår**



Kilde: IDAs lønstatistik 2020 og 2021. Alle er eks. topchefer, og de stabile er afgrænset som beskrevet ovenfor. Stigningstaksterne er for begge grupper udregnet som 3 års glidende gennemsnit (5 års gennemsnit for grupper med 3 årgange).

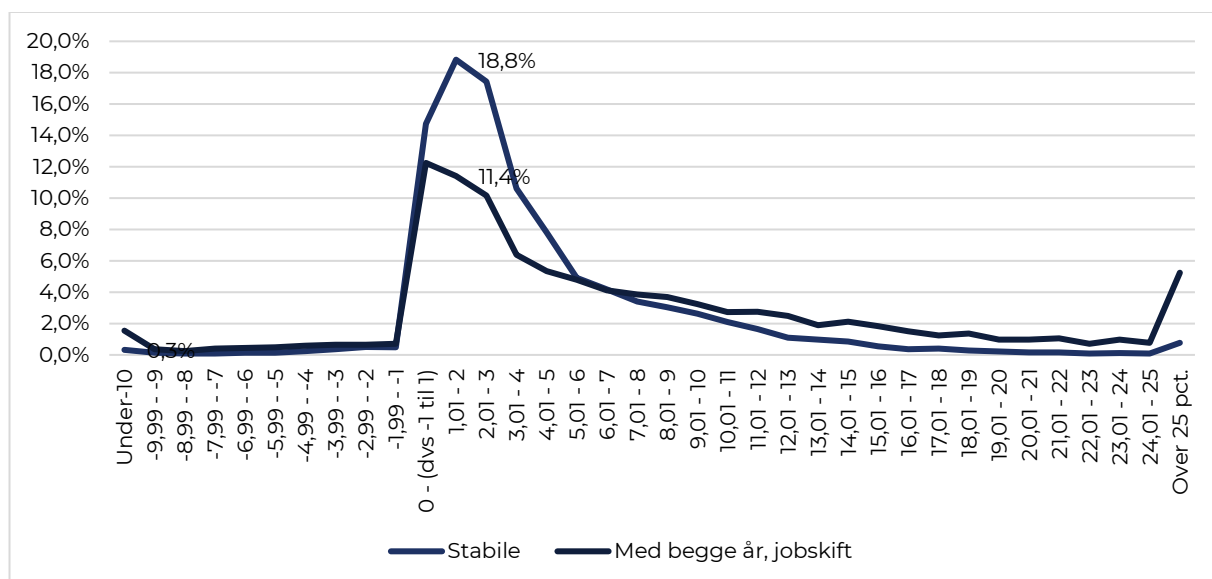
### Individuelle lønstigningstakster

Når der ses på personer der deltager i lønstatistikken to på hinanden følgende år kan der beregnes individuelle lønstigninger. Dette giver et præcist billede af den lønudvikling som de enkelte medlemmer, der indgår i statistikken to på hinanden følgende år, oplever.

Neden for i figur 3 ses fordelingen af de individuelle stigninger fra 2020-2021 opdelt på procent-intervaller. Det ses, at de stabile har mindre spredning i de individuelle lønstigningstakster end jobskifterne.

Det er godt halvdelen af de stabile (51 pct.) der ligger i intervallet fra 0-3 pct, mens kun 34 pct. af jobskifterne ligger i dette interval. Det er næsten hver femte (18,8 pct.) af de stabile der har haft en lønfremgang på 1,01 til 2 pct., mens det kun er 11,4 pct. af jobskifterne der ligger i dette interval. Det er omvendt 29 pct. at jobskifterne der har haft en stigning på mere end 10 pct, mens det kun er 9,9 pct. af de stabile der ligger i det interval

**Figur 3. Individuelle lønstigningstakster fra 2020-2021**



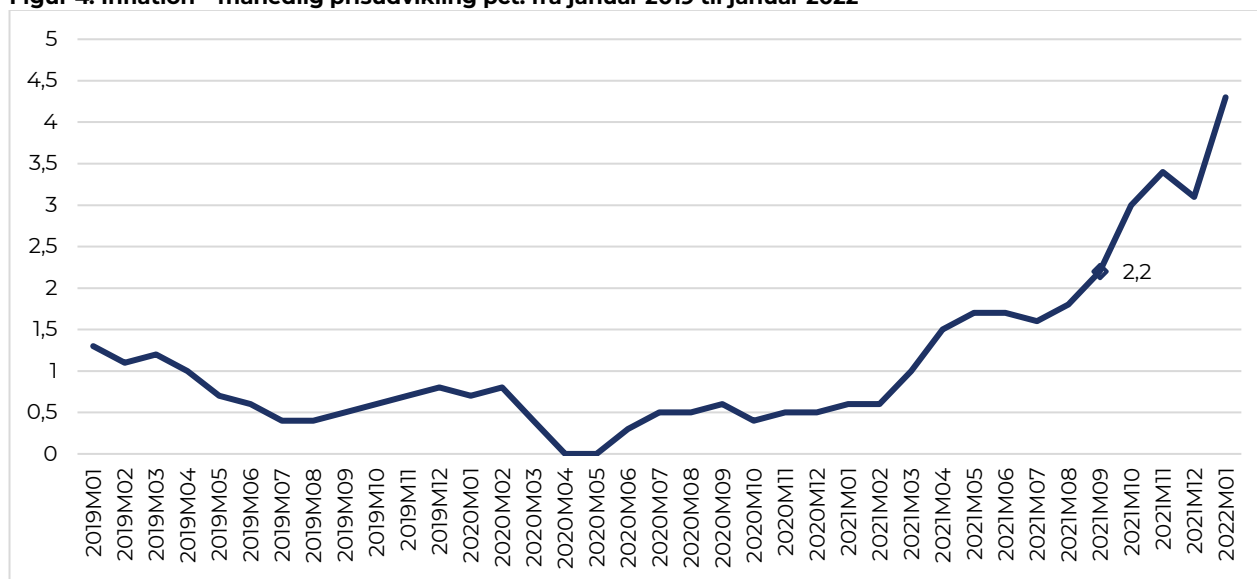
Kilde: IDAs lønstatistik 2020 og 2021.

Jobskifternes kurve ligger lidt over de stabile fra en stigning på 8 pct. og opad, hvilket viser, at andelen med høje individuelle stigninger er større blandt jobskifterne end blandt de stabile. Det er således 28 pct. af de stabile der har oplevet en lønfremgang på mere end 5 pct. mens det er 48 pct. af jobskifterne der har haft en lønfremgang på mere end 5 pct.

## Mange medlemmer har ikke opretholdt deres realløn

Ovenfor er der alene set på medlemmernes nominelle lønudvikling. Lønudviklingen for IDAs privatansatte medlemmer opgøres fra september til september i året, og for at vurdere reallønsudviklingen er det relevant at se på inflationen i samme periode. Inflationen i september 2021 var på 2,2 pct. Det er en relativ høj inflation i forhold hvad der er målt i perioden op til, men er samtidig kun overgået i de efterfølgende måneder jf. figur 4 neden for.

**Figur 4. Inflation – månedlig prisudvikling pct. fra januar 2019 til januar 2022**



Kilde: Statistikbanken PRISIII. Inflation som forbrugerpriser, ændring i forhold til samme måned året før (pct.),

Når der ses på den samlede gruppe af medlemmer, der indgår i lønstatistikken i både 2020 og 2021 viser analysen, at det langt fra er alle der har opnået en individuel stigning der sikrer deres realløn, dvs. har haft en stigning på mindst 2,2 pct., jf. tabel 2.

Det kan skyldes, at den høje inflation er kommet bag på medlemmerne efter en periode med lav inflation. I forårs-månederne i 2020, hvor mange af de privatansatte medlemmer typisk har deres individuelle lønforhandlinger for året, var inflationen historisk lav og nede på mellem 0 (april og maj) og 0,8 pct.

Tabel 2 viser, at blandt de medlemmer der har været med i lønstatistikken begge år, er det 36 pct. der ikke har kunne opretholde deres realløn, men har haft en nominel lønudvikling i perioden, der er lavere end inflationen. Andelen er størst blandt de stabile, hvor det er 40 pct. der ikke har kunne fastholde deres realløn, mens det er 31 pct. blandt jobskifterne.

**Tabel 2: Andel der har opnået en lønstigning på mindst 2,2 pct. i 2021, pct.**

	Stabile	Med begge år, og jobskifte	Alle med begge år
Stigning på under 2,2 pct.	40	31	36
Stigning på mindst 2,2 pct	60	69	64
I alt	100	100	100

N= 17.732 der har svaret begge år, under 66 år ej topchefer

**Metode**

Analysen er baseret på data fra IDAs lønstatistik blandt privatansatte i hhv. 2020 og 2021.

De stabile er defineret som personer der har deltaget i begge år, som ikke har angivet jobskifte imellem de to år og har angivet samme stillingskategori i de to år, som ikke er topledere og som er under 66 år i 2021.

Jobskifterne er defineret som personer der har deltaget i begge år, som har angivet jobskifte imellem de to år, eller ikke har svaret samme stillingskategori begge år, som ikke er topledere og som er under 66 år i 2021.

Lønudviklingen er beregnet med udgangspunkt i den fordeling på kandidatårgange der er anvendt i beregningen af den generelle lønudvikling, hvorved det kun er ændringer i lønninger der påvirker resultatet og ikke evt. forskelligheder i sammensætningen på kandidatårgange.

FOR YDERLIGERE INFORMATION, KONTAKT

Presse : Søren Lorentzen  
Analyse : Finn Tidemand  
Politik : Finn Krogh Jørgensen

**IDA ER TEKNOLOGIENS STEMME NR. 1**

- en forening for viden, netværk og interessevaretagelse. Med over 130.000 medlemmer er IDA Danmarks største fagforening og faglige fællesskab for ingeniører, cand.scient'er og it-professionelle. Danmark kæmper sammen med resten af verden om at skabe vækst og job samtidig med, at vi får løst de store samfundsudfordringer, vi og resten af verden står over for. IDA arbejder for, at Danmark trækker det længste strå i denne sammenhæng, og vi arbejder på tværs af politiske skel - såvel lokalt, nationalt som internationalt.