

Vilkår for privatansatte 2022

Privatansattes vilkår ved barns sykdom, barsel, seniorordninger
mv. 2022

Hovedresultater fra analysen

Det er 1,5 pct. (421) af de privatansatte der er i en **tids-eller opgavebegrænset** ansættelse i 2022-lønstatistikken. Det er det samme niveau som i 2021.

Når det gælder **vilkår ved barns sygdom**, så er forholdene i 2022 tæt på niveauet i de tidligere år, og 56 pct. kan holde én dag, 15 pct. kan holde to eller flere dage.

Når der ses på **vilkår ved barsel** er det 27 pct. af dem der har været på eller forventer at gå på barsel, der svarer, at de har samme rettigheder som beskrevet i funktionærloven, mens 61 pct. angiver at de har andre (bedre) rettigheder.

Omfanget af **klausuler** er stort set det samme som i 2021, og 19 pct. har mindst én klausul. Det er fra 2021 ikke længere lovligt at have hhv. medarbejder- og jobklausuler.

61 pct. af de privatansatte har **overvejet nyt job** eller at blive selvstændigt, hvilket er på niveau med 2021.

Andelen af privatansatte der er blevet **kontaktet af en headhunter** eller anden virksomhed er i 2022 på 70 pct., hvilket er en stigning på 5 procentpoint i forhold til i 2021. Særligt medlemmer i medicinalindustrien er blevet kontaktet (71 pct.) mens det er mindst udbredt blandt medlemmer i organisationer og foreninger (44 pct.).

Det er hver fjerde der **taler med sine kolleger om, hvad de får i løn**. Andelen er lidt højere end i 2021 og de tidligere år. 55 pct. svarer, at det bliver generelt **set som upassende at tale om løn** på deres arbejdsplads, og 55 pct. ser løn som en personlig sag og ønsker derfor ikke at tale om det. 9 pct. svarer, at deres arbejdsplads har regler mod at tale om løn.

Samlet set har 10 pct. af de privatansatte over 55 år en **seniorordning** der enten er trådt i kraft (7 pct.), eller som træder i kraft på et senere tidspunkt (3 pct.). De elementer der indgår i aftalerne, er særligt nedsat arbejdstid og ekstra ferie eller fridage.

39 pct. af seniorerne som ikke har indgået en aftale, har mulighed for at indgå en senioraftale.

Der er en stigende andel af de ansatte over 55 år som gerne vil have seniorordning på et senere tidspunkt i deres arbejdsliv. I 2022 kunne 30 pct. se sig selv indgå i sådan en aftale på et tidspunkt, hvor 24 pct. kunne det samme i 2017.

9 pct. af medlemmerne er omfattet af en **fritvalgsordning** som den kendes fra fx Industriens overenskomst. Det er særligt medlemmerne i fødevarer, kemi, plast, træindustrien samt i maskin-, jern og metalindustrien der er omfattet af en ordning (hhv. 22 pct. og 18 pct.). Det er i gennemsnit 6 pct. af deres løn der indgår i ordningen.

Indhold

Hovedresultater fra analysen	2
Vilkår for privatansatte	4
Karakteristika ved jobbet	4
Vilkår ved barns sygdom	5
Vilkår ved barsel	6
Klausuler	12
Jobsøgende	13
Åbenhed om løn	14
Seniorordninger	15
Tilbagetrækningsalder	18
Fritvalgsordning	20
Metode	22

Vilkår for privatansatte

Dette notat er baseret på IDAs lønstatistik blandt privatansatte i 2022, samt tidligere udgaver af lønstatistikken.

I forhold til tidligere år (før 2018), er langt hovedparten af disse spørgsmål stillet i den "frivillige" del af spørgeskemaet, som er besvaret af ca. 2/3 af de der har svaret på lønspørgsmålene. I alt er det 17.571 der i 2022 har svaret på de supplerende spørgsmål (med mindre frafald undervejs), mens 28.232 har svaret på det samlede spørgeskema.

Karakteristika ved jobbet

Tabel 1. Er du ansat i en tids- eller opgavebegrænset ansættelse?

	2017 pct.	2018 pct.	2019 pct.	2020 pct.	2021 pct.	2022 antal	2022 pct.
Ja	1,7%	2,0%	2,1%	1,6%	1,6%	421	1,5%
Nej	98,0%	97,7%	97,6%	98,1%	98,2%	26.773	98,1%
Ved ikke	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	103	0,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	27.297	100%

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Alle fra lønstatistikken svaret fået på dette spørgsmål (2017: n=19.641), (2018: n=23.415) (2019: n=23.167), (2020: n=26.061), (2021: n=25.406), (2022: n=27.297)

Der er 421 (1,5 pct.) der er tids- eller opgavebegrænset ansat i 2022-lønstatistikken. Det svarer til andelen i både 2020 og 2021 – disse år har den mindste andel siden 2017.

Tabel 2. Hvor mange måneder strækker din tidsbegrænsede ansættelse sig samlet over?

	Pct.	Antal
Under et halvt år (0-6 måneder)	15%	53
0,5-1 år (7-12 måneder)	28%	102
1-2 år (13-24 måneder)	29%	104
2-3 år (25-36 måneder)	14%	50
3-4 år (37-48 måneder)	5%	17
4-5 år (49-60 måneder)	4%	14
Over 5 år (60+ måneder)	6%	20
Total	100%	360

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Pct. af dem som er ansat i en tidsbegrænset stilling og har besvaret spørgsmålet (n=360).

Vilkår ved barns sygdom

Tabel 3. Har du ret til at holde fri med fuld løn ved barns sygdom, fordelt på brancher?

	Ja, 1 dag	Ja, 2 dage	Ja, mere end 2 dage	Nej	Ved ikke	Total
Råstofindvinding, landbrug mv. (n=78)	72%	5%	0%	3%	21%	100%
Forsyningsvirksomhed (n=934)	37%	28%	8%	2%	25%	100%
Fødevarer, kemi, plast, træindustri mv. (n=1.187)	66%	6%	1%	2%	25%	100%
Medicinalindustri (n=1.245)	67%	8%	1%	0%	23%	100%
Maskin-, Jern og metalindustri (n=1.615)	64%	5%	1%	2%	28%	100%
Den elektroniske industri (n = 1.122)	58%	8%	6%	2%	25%	100%
Rådgivende Ingeniørvirksomhed (n=3.430)	59%	13%	2%	1%	25%	100%
Entreprenørvirksomhed, bygge og anlæg (n=621)	67%	6%	2%	2%	24%	100%
IT og Telekomunikationsvirksomhed (n=2.284)	53%	8%	5%	4%	31%	100%
Forskning og udvikling, finans mv. (n=2.387)	45%	17%	8%	2%	27%	100%
Handel, transport (n=1.664)	56%	9%	3%	3%	29%	100%
Organisationer, undervisning mv. (n=211)	43%	30%	4%	2%	21%	100%
Alle 2022 inkl. uoplyst (n=17.373)	56%	11%	4%	2%	27%	100%
Alle 2021 inkl. uoplyst (n=15.926)	57%	11%	3%	2%	26%	100%
Alle 2020 inkl. uoplyst (n=18.000)	59%	11%	3%	3%	24%	100%
Alle 2019 inkl. uoplyst (n=17.043)	61%	10%	3%	3%	22%	100%
Alle 2018 inkl. uoplyst (n=17.603)	63%	10%	3%	3%	21%	100%
Alle 2017 inkl. uoplyst (n=19.949)	62%	10%	2%	3%	23%	100%

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022).

Det generelle niveau er meget tæt på niveauet i de tidligere år, og 56 pct. kan holde én dag, 15 pct. kan holde to eller flere dage.

Vilkår ved barsel

I 2022 er kun medlemmer der enten har været på barsel fra deres nuværende job, eller som planlægger at skulle på barsel i deres nuværende job, blevet spurgt. Dette er en indsnævring af respondentgruppen i forhold til tidligere, hvor alle blev spurgt. Vi har foretaget denne indsnævring for i højere grad at få svar fra medlemmer som har kendskab til de aktuelle vilkår på den virksomhed de er på.

Tabel 4. Hvordan er du stillet med hensyn til løn under barsel, herunder forældre- og fædreorlov?

	Pct.	Antal
Samme rettigheder som beskrevet i Funktionærloven	27%	1.002
Andre (bedre) rettigheder	61%	2.297
Ved ikke	13%	478
Total	100%	3.777

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Alle fra lønstatistikken, der enten har været på barsel eller forventer at gå på barsel, har svaret på dette spørgsmål (n=3.777).

Tabel 5. Hvordan er du stillet med hensyn til løn under barsel?

Hvordan er du stillet i forhold til de rettigheder der er beskrevet i Funktionærloven, fordelt på branche, pct.

	Samme rettigheder som beskrevet i Funktionærloven	Andre (bedre) rettigheder	Ved ikke	Total
Forsyningsvirksomhed (n=180)	15%	74%	11%	100%
Fødevarer, kemi, plast, træindustri mv. (n=269)	25%	65%	10%	100%
Medicinalindustri (n=307)	9%	81%	11%	100%
Maskin-, Jern og metalindustri (n=337)	40%	48%	12%	100%
Den elektroniske industri (n = 231)	31%	58%	11%	100%
Rådgivende Ingeniørvirksomhed (n=820)	24%	64%	13%	100%
Entreprenørvirksomhed, bygge og anlæg (n=145)	41%	51%	8%	100%
IT og Telekommunikationsvirksomhed (n=467)	31%	54%	15%	100%
Forskning og udvikling, finans mv. (n=538)	23%	65%	13%	100%
Handel, transport (n=322)	30%	54%	15%	100%
Alle 2022 inkl. uoplyst (n=3.777)	27%	61%	13%	100%
Alle 2021 inkl. uoplyst (n=3.948)	34%	55%	11%	100%
Alle 2020 inkl. uoplyst (n=17.953)	36%	23%	41%	100%
Alle 2019 inkl. uoplyst (n=17.043)	37%	26%	37%	100%
Alle 2018 inkl. uoplyst (n=17.603)	37%	26%	36%	100%
Alle 2017 inkl. uoplyst (n=19.949)	39%	24%	36%	100%

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Alle fra lønstatistikken, der enten har været på barsel eller forventer at gå på barsel, har svaret på dette spørgsmål. Brancher med færre end 50 ansatte samt uoplyst branche (n=106) indgår ikke. Før 2021 blev spørgsmålet stillet til alle fra lønstatistikken, hvorfor antallet i 2021 og 2022 er en del lavere end i de foregående år.

Det er 27 pct. der svarer at de har samme rettigheder som beskrevet i funktionærloven, mens 61 pct. angiver at de har andre rettigheder. Omkring en tiendedel ved ikke hvordan de er stillet. Niveaulet for 2022 og 2021 er ikke sammenligneligt med de foregående år, da spørgsmålet førhen blev stillet alle fra lønstatistikken, hvor det fra 2021 kun er stillet til dem der har været/har planlagt barsel. Det ses i tabel 5, at andelen der svarer "ved ikke" er reduceret markant, så det tyder på, at ambitionen om at nå en målgruppe med bedre kendskab til vilkårene (ved at indsnævre respondentgruppen), er lykkedes.

Fra 2018 er det i spørgeskemaet blevet ekspliciteret, hvilke regler der gælder på området. Der er således denne tekst i forbindelse med spørgsmålet:

"Dansk lovgivning giver ikke ret til fuld løn under barsel, så den rettighed skal fremgå af ansættelseskontrakt, personalehåndbog eller en overenskomst. Funktionærloven giver kvinder ret til halv løn i fire uger før forventet termin og 14 uger efter fødslen, og ingen ret til løn under forældreorlov (eller fædreorlov), for hverken mænd eller kvinder."

I tabel 6 (a, b) og 7 (a, b) indgår kun svar fra dem, der har svaret at de har andre rettigheder end de, der er beskrevet i Funktionærloven. De to tabeller belyser dels antal uger med fuld, dels antal uger med delvis løn - fordelt på køn. Kun brancher med flere end 50 ansatte bliver fremvist.

Tabel 6a. Antal uger, KVINDER der har andre rettigheder end Funktionærloven, har med FULD løn. Pct.

	0 uger	1-5 uger	5-9 uger	10-11 uger	12 uger	13 til 17 uger	18 til 23 uger	24 til 26 uger	Over 26 uger	Ved ikke/uoplyst
Fødevarer, kemi, plast, træindustri mv. (n=80)	0%	0%	0%	1%	0%	6%	24%	26%	29%	14%
Medicinalindustri (n=138)	0%	0%	0%	0%	0%	4%	7%	17%	64%	9%
Rådgivende Ingeniørvirksomhed (n=196)	3%	0%	0%	1%	0%	6%	22%	38%	18%	12%
IT og Telekommunikationsvirksomhed (n=50)	0%	2%	2%	0%	0%	10%	12%	20%	44%	10%
Forskning og udvikling, finans mv. (n=102)	1%	2%	0%	1%	1%	10%	16%	28%	30%	11%
Alle 2022 inkl. uoplyst (n=762)	1%	1%	0%	1%	1%	6%	17%	29%	34%	11%
Alle 2021 inkl. uoplyst (n=677)	2%	0%	0%	0%	0%	6%	20%	23%	40%	8%
Alle 2020 inkl. uoplyst (n=1.339)	2%	1%	1%	1%	0%	7%	18%	19%	37%	19%
Alle 2019 inkl. uoplyst (n=1.340)	3%	1%	1%	1%	1%	7%	21%	16%	36%	14%
Alle 2018 inkl. uoplyst (n=1.418)	2%	1%	0%	1%	1%	6%	22%	17%	36%	15%

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Dem, der har andre rettigheder end i funktionærloven, har svaret på dette spørgsmål. Brancher med færre en 50 ansatte samt uoplyst branche (n=31) indgår ikke.

Tabel 6b. Antal uger, MÆND der har andre rettigheder end Funktionærloven, har med FULD løn. Pct.

	0 uger	1-5 uger	5-9 uger	10-11 uger	12 uger	13 til 17 uger	18 til 23 uger	24 til 26 uger	Over 26 uger	Ved ikke/uoplyst
Forsyningsvirksomhed (n=87)	0%	0%	3%	16%	22%	20%	3%	24%	1%	10%
Fødevarer, kemi, plast, træindustri, byggematerialer mv (n=94)	1%	1%	5%	28%	17%	16%	5%	18%	4%	4%
Medicinalindustri (n=108)	0%	2%	1%	7%	7%	20%	6%	14%	30%	13%
Maskin-, Jern og metalindustri (n=134)	0%	8%	10%	27%	10%	30%	0%	5%	1%	10%
Den elektroniske industri (n=110)	1%	6%	14%	24%	15%	7%	3%	15%	0%	16%
Rådgivende Ingeniørvirksomhed (n=325)	3%	10%	9%	14%	11%	9%	4%	31%	2%	8%
Entreprenørvirksomhed, bygge og anlæg (n=57)	0%	5%	14%	42%	7%	23%	0%	2%	0%	7%
IT og Telekommunikationsvirksomhed (n=199)	5%	13%	9%	23%	23%	12%	2%	6%	1%	7%
Forskning og udvikling, forretningsservice, finans mv. (n=245)	2%	5%	11%	17%	11%	29%	2%	17%	0%	6%
Handel, transport (n=125)	2%	8%	10%	16%	18%	22%	1%	11%	2%	9%
Alle 2022 inkl. uoplyst (n=1535)	2%	7%	9%	19%	14%	18%	3%	16%	3%	9%
Alle 2021 inkl. uoplyst (n=1506)	2%	8%	12%	19%	12%	18%	3%	7%	3%	7%
Alle 2020 inkl. uoplyst (n=2.752)	2%	19%	15%	17%	18%	11%	1%	1%	5%	11%
Alle 2019 inkl. uoplyst (n=3.026)	2%	22%	14%	16%	18%	10%	1%	2%	5%	10%
Alle 2018 inkl. uoplyst (n=3.205)	1%	23%	12%	18%	16%	10%	1%	1%	5%	11%

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Dem, der har andre rettigheder end i funktionærloven, har svaret på dette spørgsmål. Brancher med færre en 50 ansatte samt uoplyst branche (n=53) indgår ikke.

Table 7a. Antal uger, KVINDER der har andre rettigheder end Funktionærloven, har med DELVIS løn.

	0 uger	1-5 uger	5-9 uger	10-11 uger	12 uger	13 til 17 uger	18 til 23 uger	24 til 26 uger	Over 26 uger	Ved ikke/u oplyst
Fødevarer, kemi, plast, træindustri mv. (n=80)	32,5%	0,0%	2,5%	2,5%	0,0%	1,3%	5,0%	6,3%	5,0%	45,0%
Medicinalindustri (n=138)	37,0%	0,0%	0,7%	1,4%	2,2%	1,4%	0,7%	1,4%	15,9%	39,1%
Rådgivende Ingeniørvirksomhed (n=196)	36,7%	2,0%	8,7%	0,5%	0,5%	1,5%	2,6%	5,1%	4,6%	37,8%
IT og Telekommunikationsvirksomhed (n=50)	30,0%	2,0%	6,0%	2,0%	0,0%	2,0%	0,0%	6,0%	10,0%	42,0%
Forskning og udvikling, finans mv. (n=102)	37,3%	2,0%	2,9%	2,0%	0,0%	2,9%	5,9%	2,9%	4,9%	39,2%
Alle 2022 inkl. uoplyst (n=762)	36,4%	1,0%	3,8%	1,0%	0,7%	1,6%	3,1%	4,2%	8,4%	39,8%
Alle 2021 inkl. uoplyst (n=672)	38%	2%	5%	0%	0%	2%	2%	3%	10%	38%
Alle 2020 inkl. uoplyst (n=1.330)	31%	3%	5%	1%	0%	2%	3%	3%	9%	43%
Alle 2019 inkl. uoplyst (n=1.340)	29%	2%	5%	1%	1%	2%	2%	3%	9%	47%
Alle 2018 inkl. uoplyst (n=1.418)	28%	1%	4%	1%	0%	1%	2%	1%	8%	53%

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Dem, der har andre rettigheder end i funktionærloven, har svaret på dette spørgsmål. Brancher med færre en 50 ansatte samt uoplyst branche (n=31) indgår ikke.

Tabel 7b. Antal uger, MÆND der har andre rettigheder end Funktionærloven, har med DELVIS løn.

	0 uger	1-5 uger	5-9 uger	10-11 uger	12 uger	13 til 17 uger	18 til 23 uger	24 til 26 uger	Over 26 uger	Ved ikke/uoplyst
Forsyningsvirksomhed (n=87)	41%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	3%	5%	46%
Fødevarer, kemi, plast, træindustri, byggematerialer mv (n=94)	35%	0%	3%	1%	2%	3%	2%	3%	3%	47%
Medicinalindustri (n=108)	31%	0%	1%	0%	3%	3%	3%	6%	14%	41%
Maskin-, Jern og metalindustri (n=134)	28%	1%	5%	4%	2%	3%	2%	2%	2%	53%
Den elektroniske industri (n=110)	36%	1%	4%	5%	2%	5%	0%	1%	3%	45%
Rådgivende Ingeniørvirksomhed (n=325)	36%	5%	5%	3%	2%	3%	0%	5%	3%	39%
Entreprenørvirksomhed, bygge og anlæg (n=57)	49%	4%	0%	4%	2%	4%	0%	4%	0%	35%
IT og Telekommunikationsvirksomhed (n=199)	34%	4%	5%	5%	2%	4%	0%	3%	3%	41%
Forskning og udvikling, forretningsservice, finans mv. (n=245)	36%	2%	3%	4%	2%	4%	2%	4%	4%	38%
Handel, transport (n=125)	34%	2%	5%	2%	4%	2%	0%	2%	6%	45%
Alle 2022 inkl. uoplyst (n=1535)	35%	2%	4%	3%	2%	3%	1%	4%	4%	42%
Alle 2021 inkl. uoplyst (n=1506)	34%	4%	6%	3%	3%	3%	2%	1%	4%	40%
Alle 2020 inkl. uoplyst (n=2.754)	34%	3%	5%	3%	2%	2%	1%	1%	4%	45%
Alle 2019 inkl. Uoplyst (n=3.026)	33%	3%	4%	2%	1%	1%	1%	1%	4%	49%
Alle 2018 inkl. uoplyst (n=3.205)	30%	3%	4%	2%	1%	1%	1%	1%	4%	53%

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Dem, der har andre rettigheder end i funktionærloven, har svaret på dette spørgsmål. Brancher med færre en 50 ansatte samt uoplyst branche (n=53) indgår ikke.

Tabel 8. Har du i løbet af 2020/2021 fået afslag på lønstigning med den begrundelse, at du har været på barsel i perioden?

	2018 pct.	2018 pct.	2019 pct.	2019 pct.	2020 pct.	2020 pct.	2021 pct.	2021 pct.	2022 pct.	2022 pct.
Jeg har ikke været på barsel i perioden.	89,0%	-	89,1%	-	90,1%	-	90,1%	-	88,4%	-
Jeg har været på barsel, men har ikke fået afslag på lønstigning med den begrundelse.	10,5%	95,4%	10,4%	95,1%	9,4%	96,2%	9,5%	96,6%	8,2%	96,3%
Ja, jeg har været på barsel, og har fået afslag på lønstigning med den begrundelse	0,5%	4,6%	0,5%	4,9%	0,4%	3,8%	0,3%	3,4%	0,3%	3,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). (2022: n=16.683) (2021: n=15.312) (2020: n=17.911) (2019: n=16.596) (2018: n=17.133). Ved ikke indgår ikke.

Det er 55 personer der har oplevet at få afslag på lønstigning med den begrundelse af de har været på barsel i perioden. Det svarer til 0,3 pct. af alle der har svaret på spørgsmålet, og 3,7 pct. af dem der har været på barsel i perioden.

Det er derfor en lavere andel der har fået afslag på lønstigning med den begrundelse end før 2021 og omtrent samme andel som i 2021.

- I 2021 var antallet 53, svarende til 0,3 pct. af alle og 3,4 pct. af dem der havde været på barsel.
- I 2020 var antallet 65, svarende til 0,4 pct. af alle og 3,8 pct. af dem der havde været på barsel.
- I 2019 var antallet 89, svarende til 0,5 pct. af alle og 4,9 pct. af dem der havde været på barsel.
- I 2018 var antallet 87, svarende til 0,5 pct. af alle og 4,6 pct. af dem der havde været på barsel.
- I 2017 var antallet 78, svarende til 0,4 pct. af alle og 3,9 pct. af dem der havde været på barsel.
- I 2016 var antallet 68, svarende til 0,3 pct. af alle og 3,5 pct. af dem der havde været på barsel.
-

Tabel 9. Har du i løbet af 2021/2022 fået afslag på lønstigning med den begrundelse, at du har været på barsel i perioden? Fordelt på køn

	Kvinder		Mænd	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Jeg har været på barsel, men har ikke fået afslag på lønstigning med den begrundelse.	91,9%	411	98,1%	1.002
Ja, jeg har været på barsel, og har fået afslag på lønstigning med den begrundelse	8,1%	36	1,9%	19
Total	100%	447	100%	1.021

Tabel 9 viser at det er mere udtalt blandt kvinder på barsel end mænd på barsel at opleve at have fået afslag på lønstigning, fordi de har været på barsel.

Klausuler

Tabel 10. Andel med klausuler i de enkelte brancher

	Konkurrenseklausul	Kundeklausul	Medarbejderklausul	Jobklausul	Andre begrænsninger	Ingen klausuler
Råstofindvinding, landbrug mv. (n=110)	15%	1%	-	-	-	83%
Forsyningsvirksomhed (n=1.415)	9%	1%	-	-	1%	88%
Fødevarer, kemi, plast, træindustri mv. (n=1.848)	16%	2%	-	-	1%	81%
Medicinalindustri (n=2.034)	8%	1%	-	-	1%	87%
Maskin-, Jern og metalindustri (n=2.600)	24%	3%	-	-	1%	73%
Den elektroniske industri (n = 1.784)	11%	2%	-	-	1%	85%
Rådgivende Ingeniørvirksomhed (n=5.584)	9%	5%	-	-	1%	85%
Entreprenørvirksomhed, bygge og anlæg (n=972)	8%	1%	-	-	1%	88%
IT og Telekommunikationsvirksomhed (n=3.840)	17%	7%	-	-	1%	75%
Forskning og udvikling, finans mv. (n=3.815)	15%	4%	-	-	1%	79%
Handel, transport (n=2.710)	14%	3%	-	-	1%	82%
Organisationer, undervisning mv. (n=322)	6%	1%	-	-	1%	89%
Alle 2022 inkl. uoplyst (n=28.232)	13%	4%	-	-	1%	81%
Alle 2021 inkl. uoplyst (n=26.214)	13%	4%	-	-	1%	81%
Alle 2020 inkl. uoplyst (n=26.000)	13%	3%	3%	1%	1%	82%
Alle 2019 inkl. uoplyst (n=23.443)	13%	4%	3%	1%	1%	82%
Alle 2018 inkl. uoplyst (n=23.747)	12%	4%	3%	1%	1%	82%
Alle 2017 inkl. uoplyst (n=19.949)	11%	4%	2%	1%	1%	84%

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Alle fra lønstatistikken har svaret på dette spørgsmål (2022: n=28.232)(2021: n=26.214) (2020: n=26.000), (2019: n=23.443), (2018: n=23.747), (2017: n=19.949). Uoplyst branche indgår ikke (n=1.583). Procenterne runder ikke til 100 pct. da respondenterne har kunne vælge flere klausuler.

Det er fra 2021 ikke længere lovligt at have hhv. kunde- og medarbejderklausuler, hvorfor disse ikke fremgår.

Jobsøgende

Tabel 11. Hvor jobsøgende har du været i de seneste 12 måneder?

	2017 pct.	2018 pct.	2019 pct.	2020 pct.	2021 pct.	2022 pct.	2022 Antal
Jeg har ikke overvejet nyt job	40%	37%	38%	41%	38%	38%	6672
Jeg har overvejet nyt job af og til	38%	37%	36%	34%	35%	37%	6337
Jeg har jævnligt undersøgt mine jobmuligheder	14%	15%	15%	14%	15%	15%	2661
Jeg har været meget aktivt jobsøgende	4%	8%	9%	8%	9%	8%	1333
Jeg har overvejet at starte egen virksomhed/ blive selvstændig	3%	1%	1%	1%	1%	1%	146
Ved ikke	1%	1%	1%	2%	2%	1%	225
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	17.374

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Alle fra lønstatistikken har svaret på dette spørgsmål (2022: n=17.374) (2021: n=15.929) (2020: n=17.926) (2019: n=17.072), (2018: n=17.622), (2017: n=16.436).

Andelen der IKKE har været jobsøgende, er i 2022 samme som de sidste år.

Tabel 12. Er du blevet kontaktet af en headhunter eller en anden virksomhed med opfordring til at skifte job inden for de seneste 12 måneder?

	2017 pct.	2018 pct.	2019 pct.	2020 pct.	2021 pct.	2022 pct.	2022 Antal
Ja	57%	61%	61%	57%	65%	70%	12.067
Nej	42%	38%	38%	42%	33%	30%	5.109
Ved ikke	1%	1%	1%	1%	1%	1%	181
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	17.357

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Alle fra lønstatistikken har svaret på dette spørgsmål (2022: n=17.357) (2020: n=17.917), (2019: n=17.022), (2018: n=17.622), (2017: n=19.521).

Andelen af privatansatte der er blevet kontaktet af en headhunter eller anden virksomhed er i 2022 på 70 pct., hvilket er det højeste niveau de seneste i fem år.

Tabel 13. Er du blevet kontaktet af en headhunter eller en anden virksomhed med opfordring til at skifte job inden for de seneste 12 måneder, fordelt på branche.

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Råstofindvinding, landbrug mv. (n=78)	63%	36%	1%	100%
Forsyningsvirksomhed (n=931)	65%	34%	1%	100%
Fødevarer, kemi, plast, træindustri mv. (n=1.188)	65%	34%	1%	100%
Medicinalindustri (n=1.238)	71%	28%	1%	100%
Maskin-, Jern og metalindustri (n=1.613)	69%	30%	1%	100%
Den elektroniske industri (n = 1.121)	68%	31%	1%	100%
Rådgivende Ingeniørvirksomhed (n=3.425)	68%	31%	1%	100%
Entreprenørvirksomhed, bygge og anlæg (n=620)	71%	28%	1%	100%
IT og Telekommunikationsvirksomhed (n=2.285)	78%	21%	1%	100%
Forskning og udvikling, finans mv. (n=2.389)	65%	34%	1%	100%
Handel, transport (n=1.663)	71%	28%	1%	100%
Organisationer, undervisning mv. (n=211)	44%	54%	2%	100%
Alle 2022 inkl. uoplyst (n=17.357)	70%	30%	1%	100%

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Alle fra lønstatistikken har svaret på dette spørgsmål. Uoplyst branche indgår ikke (n=595)

Særligt medlemmer i medicinalindustrien, entreprenørvirksomheder og handel er blevet kontaktet (71 pct.) mens det er mindst udbredt blandt medlemmer i organisationer og foreninger (44 pct.)

Åbenhed om løn

Tabel 14. Taler du med dine kolleger om, hvad I får i løn?

	2017 pct.	2018 pct.	2019 pct.	2020 pct.	2021 pct.	2022 pct.	2022 Antal
Ja	22%	23%	21%	21%	23%	25%	4.262
Nej	76%	76%	77%	77%	75%	73%	12.610
Ved ikke	2%	2%	2%	2%	2%	2%	340
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	17.212

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2021). Alle fra lønstatistikken har svaret på dette spørgsmål (2022: n=17.212) (2021: n=15.596) (2020: n=17.807), (2019: n=16.930), (2018: n=17.538), (2017: n=19.503).

Det er kun hver fjerde der taler med sine kolleger om, hvad de får i løn. Niveaulet er det højeste af de sidste fem år.

Tabel 15. Gælder følgende udsagn om din arbejdsplads eller din holdning til at tale om løn?

	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Min arbejdsplads har regler mod at tale om løn.	9%	65%	26%	100%
Det bliver anset som upassende at tale om løn på min arbejdsplads.	55%	18%	27%	100%
Løn er en personlig sag og derfor ønsker jeg ikke at tale om løn.	55%	37%	8%	100%
Min leder vil ikke have at vi taler om løn.	21%	31%	49%	100%
Mine kolleger vil ikke tale om løn.	28%	18%	54%	100%
Jeg får en højere løn end mine kolleger, og ønsker derfor ikke at tale om løn.	20%	33%	47%	100%
Jeg får en lavere løn end mine kolleger, og ønsker derfor ikke at tale om løn.	4%	48%	48%	100%

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Alle fra lønstatistikken har svaret på dette spørgsmål (n=17.212).

Det bliver generelt set som upassende at tale om løn på de fleste arbejdspladser (55 pct.) og de fleste ser det som en personlig sag og ønsker derfor ikke at tale om det (55 pct.). 9 pct. arbejdspladserne har regler mod at tale om løn.

Tabel 16. I hvilken grad er der åbenhed om løn på din virksomhed?

	2018 Pct. valgt	2019 Pct. valgt	2020 Pct. valgt	2021 Pct. valgt	2022 Pct. valgt	2022 Antal valgt
Jeg ved, eller kan let få at vide, hvad stort set alle andre får i løn.	5%	7%	7%	6%	7%	1.125
Jeg ved, eller kan let få at vide, hvad en gruppe af kolleger (fx dem i min AC-klub eller dem i min afdeling eller med samme rolle/uddannelse som mig) får i løn.	4%	6%	6%	6%	7%	1.168
Jeg ved kun hvad de kolleger, der har fortalt mig om det, får i løn.	27%	36%	35%	37%	39%	6.787
Jeg ved ikke hvad mine kolleger får i løn.	38%	49%	49%	48%	46%	7.826
På anden måde	2%	3%	3%	3%	3%	490
Ved ikke	2%	2%	3%	4%	3%	448

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Alle fra lønstatistikken har svaret på dette spørgsmål (2022: n=17.221) (2021: n=15.605), (2020: n=17.808), (2019: n=17.027), (2018: n=17.586). Hver person kan svare "ja" til flere udsagn i spørgsmålet, derfor runder procenterne ikke op til 100 pct.

Seniorordninger

Tabel 17. Har du indgået en aftale med din arbejdsgiver om at du nu har, eller på et senere tidspunkt får, ændrede vilkår (fx arbejdstid, opgaver eller løn) i din ansættelse?

	2017 pct.	2018 pct.	2019 pct.	2020 pct.	2021 pct.	2022 pct.	2022 An- tal
Ja, har aftale der gælder nu	6%	6%	7%	6%	5%	7%	207
Ja, har aftale der træder i kraft senere	2%	3%	3%	3%	4%	3%	96
Nej	88%	88%	88%	88%	88%	89%	2.688
Ved ikke	4%	3%	2%	3%	3%	2%	47
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	3.038

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Kun svar fra medlemmer på 55 år eller ældre (2022: n=3.038) (2021: n=2.678) (2020: n=2.944), (2019: n=2.586), (2018: n=2.478), (2017: n=2.574).

Samlet set har 10 pct. af de privatansatte over 55 år en ordning der enten er trådt i kraft (7 pct.), eller som træder i kraft på et senere tidspunkt (3 pct.). Det er ca. lige så mange som i 2021.

Tabel 18. Hvilke forhold indgår i din aftale?

	2017 pct.	2018 pct.	2019 pct.	2020 pct.	2021 pct.	2022 pct.	2022 An- tal
Nedsat arbejdstid uden løn- og pensionskompensation	53%	46%	49%	48%	54%	49%	147
Ekstra ferie eller fridage	25%	28%	31%	32%	29%	30%	91
Mere fleksibel arbejdstid, herunder øget brug af hjemmearbejde	19%	20%	19%	25%	25%	23%	68
Nedsat arbejdstid med hel eller delvis løn- og pensionskompensation	24%	28%	25%	25%	21%	24%	73
Tilbud om en seniorsamtale hvor der tales om din fremtid på virksomheden	21%	24%	18%	17%	11%	11%	34
At du skal varetage andre typer af opgaver, fx mentoropgaver	6%	8%	10%	12%	11%	9%	26
At du får mindre krævende opgaver, herunder mindre ansvar	7%	11%	8%	11%	9%	9%	26
Mere fleksible rammer for afspadsering af flekstid	10%	7%	9%	8%	7%	7%	20
At du skal deltage i efteruddannelse	1%	1%	0%	0%	1%	1%	2
Tilbud om bonus hvis du udskyder din tilbagetrækningsalder	1%	1%	0%	0%	1%	1%	4
At du får mere krævende opgaver/mere ansvar	0%	1%	0%	0%	0%	1%	3
Andet	7%	7%	5%	7%	5%	6%	18

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Kun svar fra medlemmer på 55 år eller ældre og som har indgået en aftale med deres arbejdsgiver om at de nu har, eller på et senere tidspunkt får, ændrede vilkår (fx arbejdstid, opgaver eller løn) i deres ansættelse (2022: n=303) (2021: n=248), (2020: n=263), (2019: n=249), (2018: n=225), (2017: n=212). Hver person kan svare "ja" til flere udsagn i spørgsmålet, derfor runder procenterne ikke op til 100 pct.

Det er især aftaler om nedsat arbejdstid uden løn- og pensionskompensation og ekstra ferie og fridage der indgår i senioraftalerne.

Tabel 19. Har du, på din nuværende virksomhed, mulighed for at indgå en aftale om at få andre arbejdsopgaver og/eller andre arbejdsvilkår, når du når en given alder?

	2017 pct.	2018 pct.	2019 pct.	2020 pct.	2021 pct.	2022 pct.	2022 An- tal
Ja	39%	40%	39%	39%	40%	39%	1.055
Nej	22%	22%	22%	21%	19%	21%	574
Ved ikke	39%	38%	39%	40%	42%	40%	1.104
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	2.733

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Kun de der IKKE har indgået en aftale og er 55 + år (2022: n=2.733) (2021: n=2.427) (2020: n=2.676), (2019: n=2.329), (2018: n=2.243), (2017: n=2.265).

To ud af fem (39 pct.) af dem som ikke har indgået en aftale og er over 55 år har mulighed for at indgå en aftale om at indgå en senioraftale.

Tabel 20. Er det din vurdering, at du, på et senere tidspunkt (inden du når folkepensionen), ønsker at indgå sådan en aftale, hvor du ændre dine arbejdsopgaver og/eller ændrede arbejdsvilkår?

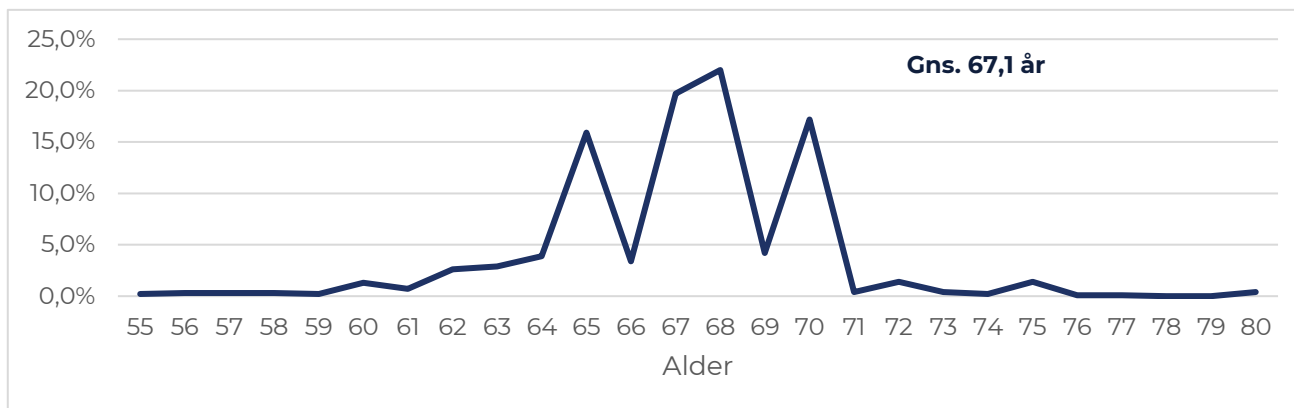
	2017 pct.	2018 pct.	2019 pct.	2020 pct.	2021 Pct.	2022 pct.	2022 Antal
Jeg er ret sikker på at jeg gerne vil have sådan en aftale på et tidspunkt	24%	26%	28%	28%	32%	30%	815
Jeg tror at jeg måske vil have sådan en aftale på et tidspunkt	32%	34%	33%	33%	34%	31%	834
Jeg tror ikke jeg vil have sådan en aftale på et tidspunkt	15%	14%	13%	12%	12%	11%	289
Det kan jeg ikke sige nu.	30%	26%	27%	27%	23%	29%	787
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	2.725

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Kun de der IKKE har indgået en aftale og er 55 + år (2022: n=2.725) (2021: n=2.425) (2020: n=2.680), (2019: n=2.332), (2018: n=2.251), (2017: n=2.265).

Der er en svagt stigende andel af de 55+ årige der kan se sig selv i en sådan aftale i fremtiden. I 2022 kunne 30 pct. se sig indgå i sådan en aftale på et tidspunkt, hvor 24 pct. ønskede det samme i 2017.

Tilbagetrækningsalder

Figur 1. Ved hvilken alder forventer du at trække dig tilbage fra arbejdsmarkedet? I den forstand at du ikke længere har hovedparten af din indkomst fra erhvervsarbejde



Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Kun svar fra medlemmer på 55 år eller ældre (2022: n=2.969)

Tabel 21. Ved hvilken alder forventer du at trække dig tilbage fra arbejdsmarkedet? I den forstand at du ikke længere har hovedparten af din indkomst fra erhvervsarbejde. Fordelt på brancher

	Gns. alder	Antal
Forsyningsvirksomhed	66,6	215
Fødevarer, kemi, plast, træindustri mv.	66,6	189
Medicinalindustri	67,0	138
Maskin-, Jern og metalindustri	67,0	297
Den elektroniske industri	67,3	222
Rådgivende Ingeniørvirksomhed	67,6	685
Entreprenørvirksomhed, bygge og anlæg	67,5	111
IT og Telekommunikationsvirksomhed	67,2	257
Forskning og udvikling, finans mv.	67,2	368
Handel, transport	66,9	332
Alle 2022 inkl. uoplyst	67,1 år	2.969

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Kun svar fra medlemmer på 55 år eller ældre. Brancher med færre end 50 ansatte og uoplyst branche (n=117) indgår ikke.

Som vist på figur 1, forventer størstedelen af seniorerne at deres tilbagetrækningsalder ligger på 67 år.

Det er ansatte i entreprenørvirksomhed, bygge og anlæg samt rådgivende ingeniørvirksomhed som regner med at trække sig tilbage senest (hhv. når de er 67,5 år og 67,6 år). Ansatte som er indenfor fødevarer, kemi, plast, træindustri mv., vil trække sig tilbage tidligst (66,6 år).

Tabel 22. Hvilke forhold kan få dig til at blive på arbejdsmarkedet længere end planlagt?

	Antal	Procent
Nedsat arbejdstid eller gradvis nedsættelse af arbejdstiden	1.931	65%
Fleksibilitet (fx mere fleksible arbejdstider eller adgang til orlov)	1.551	52%
Øget mulighed for selv at bestemme hvilke opgaver jeg varetager	1.264	43%
Jeg skal få mere ud af det økonomisk	734	25%
At jeg ikke bliver opsagt /Min arbejdsgiver skal give mig mulighed for at blive	657	22%
Jeg vil ikke blive længere, så det er der ikke noget, der kan ændre	386	13%
Bedre ledelse på min arbejdsplads	262	9%
Bedre psykisk arbejdsmiljø på min arbejdsplads	164	6%
(Bedre) efteruddannelsesmuligheder	79	3%
Bedre fysik arbejdsmiljø på min arbejdsplads	77	3%
Andet	129	4%

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Kun svar fra medlemmer på 55 år eller ældre der har oplyst en tilbagetrækningsalder: n=2.969). Hvert medlem har kunne pege på op til fire forhold, hvorfor tabellen ikke summer til 100.

Det er 2/3 der kan "overtales" hvis de får tilbud om nedsat arbejdstid og halvdelen hvis de får tilbud om øget fleksibilitet.

På den anden side er det 22 pct. der peger på, at de godt vil blive, hvis bare deres arbejdsgiver ikke siger dem op eller at de på anden måde får mulighed for at blive.

Fritvalgsordning

Tabel 24. Er du omfattet af en fritvalgsordning (fx en Fritvalgs Lønkonto som findes i Industriens overenskomst), hvor du kan vælge at få en bestemt del af din løn konverteret til frihed, får det indbetalt som pension eller få det udbetalt?

	2018 pct.	2019 pct.	2020 pct.	2021 pct.	2022 pct.	2022 Antal
Ja	12%	10%	9%	9%	9%	1.607
Nej	68%	68%	79%	78%	77%	13.583
Ved ikke	20%	22%	12%	13%	14%	2.371
Total	100%	100%	100%	100%	100%	17.561

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Alle uanset alder fra lønstatistikken har svaret på dette spørgsmål (2022: n=17.561) (2021: n=16.080) (2020: n=18.116), (2019: n=17.181), (2018: n=17.637).

9 pct. af medlemmerne er omfattet af en fritvalgsordning. Tabel 25 viser, at det særligt er i medlemmerne der er ansat i fødevarer, kemi, plast, træindustrien samt i maskin-, jern og metalindustrien der er omfattet af en ordning (hhv. 22 pct. og 18 pct.).

Tabel 25. Fritvalgsordning, fordelt på brancher

	2018 pct.	2019 pct.	2020 pct.	2021 pct.	2022 pct.	2022 Antal
Råstofindvinding, landbrug mv.	3%	2%	1%	0%	0%	0
Forsyningsvirksomhed	11%	10%	10%	10%	10%	94
Fødevarer, kemi, plast, træindustri mv.	22%	26%	24%	21%	22%	260
Medicinalindustri	3%	2%	3%	2%	2%	22
Maskin-, Jern og metalindustri	24%	20%	17%	17%	18%	295
Den elektroniske industri	11%	8%	7%	7%	8%	89
Rådgivende Ingeniørvirksomhed	7%	5%	4%	3%	3%	97
Entreprenørvirksomhed, bygge og anlæg	6%	5%	6%	8%	9%	58
IT og Telekommunikationsvirksomhed	7%	6%	8%	9%	8%	184
Forskning og udvikling, finans mv.	13%	11%	9%	9%	10%	234
Handel, transport	20%	16%	14%	13%	12%	203
Organisationer, undervisning mv.	9%	8%	5%	7%	7%	14
Alle 2022 inkl. uoplyst (n=1.614)					9%	1.607
Alle 2021 inkl. uoplyst (n=1.475)				9%	-	-
Alle 2020 inkl. uoplyst (n=1.652)	-	-	9%	-	-	-
Alle 2019 inkl. uoplyst (n=1.678)	-	12%	-	-	-	-
Alle 2018 inkl. uoplyst (n=2.097)	12%	-	-	-	-	-

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Alle fra lønstatistikken har svaret på dette spørgsmål (2022: n=1.607) (2021: n=1.475) (2020: n=1.652), (2019: n=1.678), (2018: n=2.097). Uoplyst branche indgår ikke (2022: n=60)

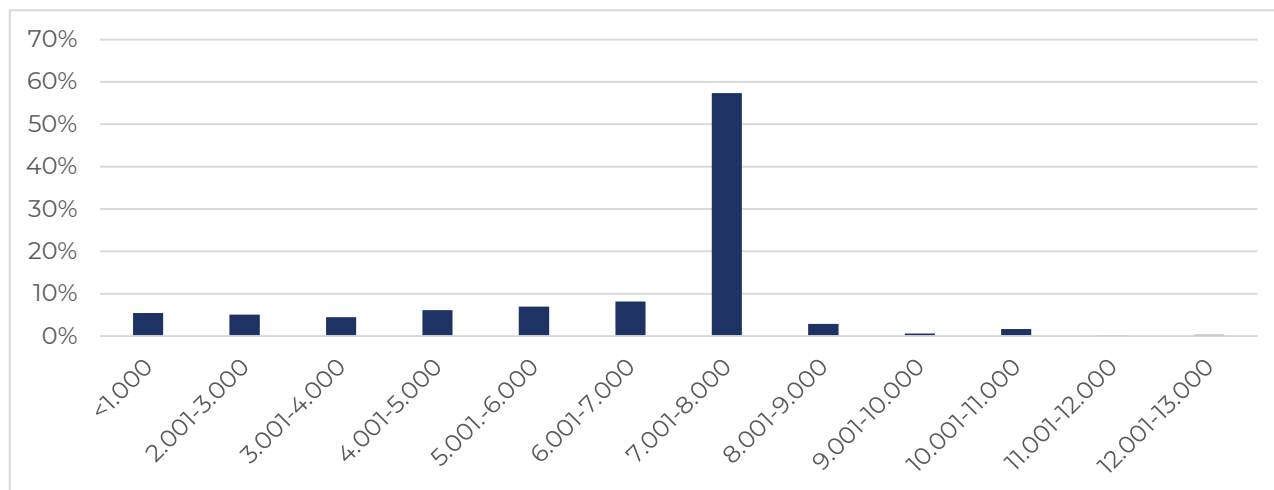
Tabel 26. Antal pct. af din løn der indgår i denne ordning

	Pct. af lønnen 2018	Pct. af lønnen 2019	Pct. af lønnen 2020	Pct. af lønnen 2021	Pct. af lønnen 2022
Gennemsnit	3,4	3,7	4,7	5,2	6,2
Median	3,4	3,4	5,0	6,0	7,0

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Pct. af dem som er omfattet af en fritvalgsordning (n=1.607).

De medlemmer der har en sådan ordning har svaret på, hvor stor andel af deres løn der indgår i ordningen. Det er i gennemsnit 6,2 pct. af deres løn der indgår i ordningen, hvilket er en stigning på et procentpoint ift. 2021. Fra figur 2 ses det, at det mest typiske er, at mellem 5 og 6 pct. af lønnen indgår i en ordning, hvilket 57 pct. af de medlemmer der har en fritvalgsordning, har svaret.

Figur 2. Andel af lønnen der indgår i fritvalgsordningen



Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022).

Tabel 27. Hvordan bruger du den del af din løn, der er omfattet af en frivalgsordning?

	Gns. Procentpoint
Procentpoint udbetalt løbende med min månedsløn	1,36%
Procentpoint udbetalt en gang om året	3,27%
Procentpoint indbetalt til min pension	0,88%
Procentpoint konverteret til frihed	0,35%
Procentpoint til andre formål	0,15%
Total	6,01%

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA (2022). Alle der er omfattet af en fritvalgsordning har fået dette spørgsmål (n=528) Ikke alle har fordelt deres beløb, derfor er gennemsnittet her ikke det samme som i tabel 26.

Det skal bemærkes, at i IDAs lønstatistik håndteres den del af fritvalgsbeløbet der udbetales løbende med månedslønnen eller som indbetales løbende til pension som en del af månedslønnen. Den del der udbetales en gang årligt medregnes ikke i IDAs lønbegreb da det er en uregelmæssig betaling.

Metode

Notatet er baseret på svar fra medlemmer der har afgivet lønoplysninger til IDAs lønstatistik blandt privatansatte i 2022 og for en del af oplysningerne, derudover også har valgt at svare på en række supplerende spørgsmål om vilkår.

FOR YDERLIGERE INFORMATION, KONTAKT

Presse :
Analyse : Finn Tidemand, Chefanalytiker
fti@ida.dk
Politik :

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'ere 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.