

LØN

Opgørelser af lønudvikling

Notat der beskriver forskellene mellem IDAs og DIs opgørelse af lønudvikling

Hvordan opgøres lønudviklingen?

Når der offentliggøres data for lønudvikling, er der altid stærk fokus på resultaterne, og de kan ofte afstedkomme diskussioner om de nu afspejler den virkelighed som forskellige aktører står i, det kan være et medlem, en virksomhed, en arbejdsgiverorganisation, en brancheforening eller andre.

For den enkelte person vil opgørelsen af lønudviklingen fra det ene år til det næste typisk være relativ simpel, men når opgørelsen af lønudvikling foldes ud til at skulle omfatte en større gruppe, opstår der hurtigt en række forhold der skal tages stilling til.

I dette notat beskrives forskellene i den måde som IDA og DI/DA opgør lønudviklingen på. Der tages udgangspunkt i DAs konjunkturstatistik der offentliggøres 4 gange om året og IDAs lønstatistik, der offentliggøres en gang om året. Den metode som DA anvender er den samme som anvendes af DI, og som de præsenterer resultatet af i deres årlige "Lønstatistik for ingeniørarbejde".

IDA har beregnet den **gennemsnitlige lønstigning blandt de privatansatte medlemmer til 6,5 pct.** fra september 2022 til september 2023, mens DI har beregnet, at den **gennemsnitlige timefortjeneste blandt ingeniørerne steg med 5,0 pct.** fra 3. kv. 2022 til 3 kv. 2023.

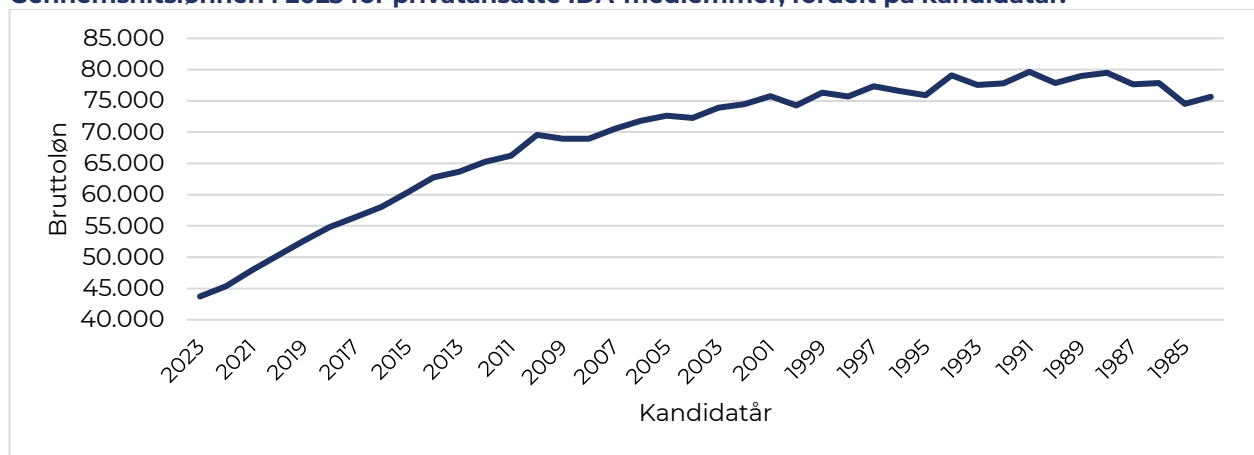
Fortolkning af resultater vedrørende lønudvikling som IDA-medlem

Det er helt centralt at være opmærksom på, at udgangspunktet i DA-opgørelsen (og dermed også i DI's opgørelse) er lønudviklingen for den *gennemsnitlige medarbejder*.

Hvis det overføres til IDAs statistik vil det fx betyde, at lønudviklingen blev beregnet for en person med 12- 14 års anciennitet på arbejdsmarkedet.

Som privatansat IDA-medlem er det dog vigtigt at være opmærksom på, at kandidatalder – eller antal år på arbejdsmarkedet – har meget stor indflydelse på den løn man gennemsnitligt opnår. I IDAs lønstatistik fra 2023 stiger gennemsnitslønnen således med stigende kandidatalder for de seneste 20-25 årgange, jf. figuren neden for.

Gennemsnitslønnen i 2023 for privatansatte IDA-medlemmer, fordelt på kandidatår.



I et individperspektiv skal man hermed være opmærksom på, at **man ændrer karakteristisk fra et år til det næste – man får mere erfaring**, og at dette typisk betyder, at man får mere i løn.

Hvis man vil se på hvad en medarbejder opnår af lønstigning fra et år til det næste, er det således vigtigt at være opmærksom på, at medarbejderen i løbet af året er blevet ældre, og derfor **ikke alene får den lønstigning som en gennemsnitlig medarbejder har fået, men også får en lønstigning som typisk følger med en øget anciennitet**.

Hvis der med udgangspunkt i IDAs lønstatistik fra 2023 ses på lønnen for et medlem uddannet i 2011 (og dermed har 12 års anciennitet på arbejdsmarkedet i 2023), kan pointen illustreres i nedenstående tabel.

Kandidatår	Løn i 2022	Løn i 2023	Ændring A		Ændring B	
2011	61.975	66.216	4.241 kr.	7%		
2010	64.123	69.569			2.093 kr.	3%

Ændring A er opgjort som den lønudvikling personer der er uddannet i 2011 i gennemsnit, har oplevet fra 2022 til 2023 (fra 61.975 kr. til 66.216 kr.), som er på kr. 4.241, svarende til 7 pct.

Ændring B (markeret med lys grøn) er opgjort som den lønudvikling personer der er har samme kandidatalder (12 år) i 2022 og 2023 har oplevet fra 2022 til 2023 (fra 64.123 kr. til 66.216 kr.), som er på kr. 2.093, svarende til 3 pct. De 3 pct. svarer derfor til den del af lønstigningen, som ikke kan henføres til øget anciennitet.

Den gennemsnitlige lønstigning som IDA afrapporterer, er den stigning som personer der var i populationen i udgangsåret, har oplevet, hvilket vil sige **inklusive den anciennitetsbaserede lønstigning**.

Når IDA beskriver hvad lønudviklingen har været i året for de privatansatte medlemmer, så svarer vi på hvad medlemmerne i gennemsnit er steget – ikke hvad gennemsnitslønnen er steget med.

Mere og forskelle og ligheder på de to opgørelser

Indledningsvis er det vigtigt at gøre sig klart hvad der er med i den løn (det lønbegreb) man ser på, og om fx forskelle i det lønbegreb som forskellige kilder anvender, kan påvirke den registrerede lønudvikling.

Lønbegreberne

Der anvendes forskellige lønbegreber i de to sæt af statistikker. Det lønbegreb der bruges i DAs konjunkturstatistik, er "fortjeneste inkl. gene pr. præsterede time (eksl. uregelmæssige betalinger)".

Lønmodkostninger er defineret som lønmodtagernes fortjeneste inkl. gene pr. præsteret time. Ud over lønreguleringer inkluderer lønbegrebet også ændringer i pensionsbidrag, genebetalinger (herunder overtidsbetalinger), ferie- og fraværsbetalinger, fritvalgsordninger og personalegoder. Fritvalgsordninger indregnes i statistikken med beregnede omkostningseffekter i de perioder, hvor overenskomsterne tilsiger det. Betalinger af uregelmæssig karakter (eksempelvis efterreguleringer af løn, bonus og overskud, som ikke vedrører måleperioden) indgår ikke i omkostningsbegrebet. Præsterede arbejdstimer er defineret som betalt arbejdstid inkl. overarbejde fratrukket fravær som følge af sygdom, barsel, ferie m.v.¹

Bonus indgår således ikke i DAs lønbegreb til udregning af lønudviklingen, men indgår i deres lønbegreb til beregning af lønniveauer i deres StrukturStatistik. Kilden til præsterede timer er indberetninger fra arbejdsgivere.

IDAS lønbegreb omfatter den fast aftalte månedsløn og tillæg, pensionsbidrag samt værdien af personalegoder. IDA medregner også den del af fritvalgsordningerne der udbetales som løn, pension eller en gang årligt. IDA medtager heller ikke bonus og andre uregelmæssige betalinger i lønbegrebet. Videre gælder det, at IDA ikke medregner overtidsbetaling og at IDA ikke arbejder med timeløn, men med en månedsløn.

Overordnet er der ikke noget der peger på, at de to forskellige anvendte lønbegreb kan give anledning til systematiske forskelle i den målte lønudvikling hos IDA og DA. Dog kan der være konjunkturbestemte variationer i overarbejde, hvor lønnen medregnes, men hvor timerne ikke medregnes i DA's lønbegreb, men det er ikke dokumenteret.

Metode til at opgøre lønudviklingen

DA udarbejder kvartalsvise statistikker med lønudvikling i deres Konjunkturstatistik. DA opdeler arbejdsmarkedet i 630 segmenter ud fra:

- 35 delbrancher,
- 9 hovedarbejdsfunktioner og om
- ansættelsesforholdet er på arbejder eller funktionær-vilkår².

DAs metode er videre baseret på opgørelser af den **gennemsnitlige timeløn** for de segmenter der ses på, og der beregnes en stigning i disse mellem de to kvartaler.

¹ <https://www.da.dk/statistik/LoenStatistik/konjunkturstatistik/2022/dokumentation/>

² De 630 fremkommer som 35x9x2.

For at kunne belyse udviklingen på det samlede arbejdsmarked vægtes stigningstakterne sammen for alle segmenterne med udgangspunkt i det beskæftigelsesomfang der er i hvert segment (de præsterede timer), som illustreret i nedenstående eksempel.

	Strukturstatistik	Kvt. 1	Kvt. 2	Stigning
	Præsterede arbejdstimer	Gennemsnitlig fortjeneste pr. præsteret time	Gennemsnitlig fortjeneste pr. præsteret time	
Segment 1	5.000	100	102	2 pct.
Segment 2	10.000	100	103	3 pct.
Segment n	2.000	100	101	1 pct.

DI anvender DAs metode til udarbejdelse af lønudviklingen for ingeniører, som de præsenterer i deres årlige lønstatistik "Lønstatistik, Ingeniørarbejde".

I DIs opgørelse arbejdes der ikke med 630 segmenter som DA bruger, når de ser på hele arbejdsmarkedet, men med 70 segmenter. Disse er defineret ud fra 2 hovedarbejdsfunktioner og 35 delbrancher (alle er funktionærer).

I DAs (og dermed også DIs) beregning tages der udgangspunkt i "identiske arbejdssteder" hvilket i hovedtræk vil sige, at **arbejdsstederne** skal have ansatte fra det enkelte segment i begge perioder, og at hvis størrelsen på segmentet på det enkelte arbejdssted ændrer sig meget, fjernes arbejdsstedet helt fra beregningsgrundlaget. DA har flere kriterier for datavask, der alle har til formål at fjerne arbejdssteder der vil påvirke opgørelsen. Formålet er at undgå, at lønudviklingen viser meget store udsving som følge af ændring i populationen.

DAs og DIs opgørelse af lønudviklingen medtager således også den lønudvikling som medarbejderne opnår gennem fx jobskifte og anciennitetsbaserede stigninger.

IDA beregner lønudviklingen en gang årligt i forbindelse med offentliggørelsen af lønstatistikken.

Stigningen beregnes som udviklingen i lønsummen for populationen. Populationen der indgår i beregningen af lønudviklingen udgøres af de privatansatte medlemmer der i de to år ikke er topchefer. Lønsummen (der udregnes som gennemsnitsløn i årgangen * antal i årgangen) beregnes for de seneste 40 årgange der indgår i begge år (dvs. i opgørelsen af lønudviklingen 2022-2023, ses der på årgangene fra 1983 til 2022). Lønsummen beregnes i begge perioder med udgangspunkt i populationssammensætningen i udgangsåret, så forskydninger i populationssammensætningen ikke påvirker den beregnede lønsum.

FOR YDERLIGERE INFORMATION, KONTAKT

Analyse : Finn Tidemand

IDA ER TEKNOLOGIENS STEMME NR. 1

- en forening for viden, netværk og interessevaretagelse. Med over 160.000 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.