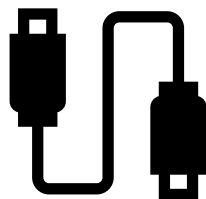
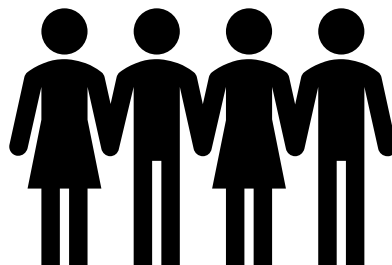
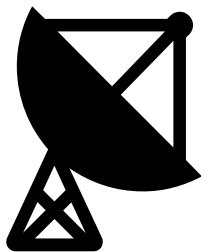


Vilkår for privatansatte

Privatansattes vilkår med hensyn til fri ved barns sykdom, barsel, seniorordninger mv. 2019



Vilkår for privatansatte

Indhold

Vilkår for privatansatte	3
1. Karakteristika ved jobbet	3
2. Vilkår ved barns sygdom	4
3. Vilkår ved barsel	5
4. Brug af Mercer eller lignende	8
5. Klausuler	9
6. Jobsøgende	9
7. Åbenhed om løn	11
8. Seniorordninger	12
9. Tilbagetrækningsalder	13
10. Hvad er koncern og arbejdssprog?	14
11. Om honorering af overarbejde	15
12. Fritvalgsordning	16
13. Kompensation ved rejsedage	17
14. Supplerende lønnet beskæftigelse	18
15. Vagtordninger	19
16. Planlagt arbejdstid om aftenen og i weekenden	22

Vilkår for privatansatte

Alle resultater i dette notat er baseret på IDAs lønstatistik blandt privatansatte i 2019.

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. $\frac{3}{4}$ af de der har svaret på lønspørgsmålene. I alt er det 17.240 der har svaret på de supplerende spørgsmål, mens 23.443 har svaret på det samlede spørgeskema.

1. Karakteristika ved jobbet

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

	2017 Pct.	2018 Pct.	2019 Pct.	2019 Antal
Ja	1,7	2,0	2,1	495
Nej	98,0	97,7	97,6	22606
Ved ikke	0,3	0,3	0,3	66
Total	100,0	100,0	100,0	23167

Alle fra lønstatistikken har svaret på dette spørgsmål

Det er 495 (2,1 pct.) der er tids- eller opgavebegrænset ansat i 2019-lønstatistikken. Det er lidt over niveauet fra de tidligere år.

Tabel 2. Du har tidligere svaret, at du er ansat i en tidsbegrænset stilling. Hvilken ansættelsestype er din tidsbegrænsede stilling?

	Antal	Procent
Ph.d.-stilling/Trainee	34	10,8
Vikariat	71	22,5
Projektansættelse	115	36,4
Andet, angiv evt. hvad	96	30,4
Total	316	100,0

Blandt dem der er ansat i tidsbegrænsede stillinger, er det typiske en projektansættelse (36 pct.). Godt hver tiende er ansat i en ph-d eller trainee-stilling.

2. Vilkår ved barns sygdom

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

Pct.	Ja, 1 dag	Ja, 2 dage	Ja, mere end 2 dage	Nej	Ved ikke	Alle	Antal
Råstofindvinding, landbrug mv.	79	5	1	2	14	100	123
Forsyningsvirksomhed	44	31	1	1	22	100	922
Fødevarer, kemi, plast, træ-industri	73	4	1	1	21	100	1.129
Medicinalindustri	77	7	1	0	15	100	1.075
Maskin-, Jern og metalindustri	67	6	1	2	23	100	1.656
Den elektroniske industri	63	4	6	3	24	100	1321
Rådgivende Ingeniørvirksomhed	63	12	1	3	20	100	3.465
Entreprenørvirksomhed, bygge og anlæg	68	4	2	3	24	100	659
IT og Telekommunikationsvirksomhed	61	7	4	4	24	100	2.093
Forskning og udvikling, finans mv.	48	18	8	2	24	100	2.138
Handel, transport	63	8	2	2	25	100	1.354
Organisationer, undervisning mv.	44	27	3	5	21	100	191
Alle, 2019	61	10	3	3	22	100	17.043
Alle, 2018	63	10	3	3	21	100	17.603
Alle, 2017	62	10	2	3	23	100	19.949

Det generelle niveau er meget tæt på niveauet i de tidligere år, og 61 pct. kan holde én dag, 13 pct. kan holde to eller flere dage.

3. Vilkår ved barsel

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

	Antal	Procent
Samme rettigheder som beskrevet i Funktionærloven.	6.318	37
Andre rettigheder	4.366	26
Ved ikke	6.362	37
Total	17.046	100

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.

Pct.	Samme rettigheder som beskrevet i Funktionærloven.	Andre rettigheder	Ved ikke	Alle
Råstofindvinding, landbrug mv.	22	48	30	100
Forsyningsvirksomhed	25	32	44	100
Fødevarer-, kemi-, plast-, træindustri	36	29	35	100
Medicinalindustri	17	52	32	100
Maskin-, Jern og metalindustri	45	17	38	100
Den elektroniske industri	40	18	41	100
Rådgivende Ingeniørvirksomhed	34	27	38	100
Entreprenør, bygge og anlæg	48	19	33	100
IT og Telekommunikation	43	22	35	100
Forskning og udvikling, finans mv.	35	28	37	100
Handel, transport	40	21	39	100
Organisationer, undervisning mv.	42	26	32	100
Alle, 2019	37	26	37	100
Alle, 2018	37	26	36	100
Alle, 2017	39	24	36	100

Det er 37 pct. der svarer at de har samme rettigheder som beskrevet i funktionærloven, mens 26 pct. angiver at de har andre rettigheder. Niveauet er tæt på niveauet fra 2017.

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 de, 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.

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

	0 uger	1-5 uger	fra 5 til 9 uger	10-11 uger	12 uger	13 til 17 uger	18 til 23 uger	24 til 26 uger	Mere end 27 uger	Ved ikke eller uoplyst	Alle	Antal
Råstofindvinding mv.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
Forsyningsvirksomhed	1	0	1	1	0	2	21	16	38	19	100	81
Fødevarer, kemi, mv industri	3	1	1	1	0	6	12	20	46	11	100	142
Medicinalindustri	0	0	0	0	1	2	5	11	66	16	100	283
Maskin- og metalindustri	2	0	0	0	0	17	24	27	24	5	100	41
Den elektroniske industri	5	3	3	0	5	10	15	28	15	18	100	40
Rådgivende Ingeniør	3	1	1	1	1	10	39	15	16	12	100	305
Entrepreneurvirksomhed mv., IT og Tele	3	0	0	3	0	11	53	17	6	8	100	36
Forskning og udvikling, mv.	9	2	2	0	0	8	23	8	27	21	100	100
Handel, transport	3	1	1	1	1	10	16	19	32	16	100	146
Organisationer, mv	2	0	0	2	1	6	26	26	29	8	100	86
Alle, 2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26
Alle, 2018	3	1	1	1	1	7	21	16	36	14	100	1.340
Alle, 2018	2	1	0	1	1	6	22	17	36	15	100	1.418

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

	0 uger	1-5 uger	fra 5 til 9 uger	10-11 uger	12 uger	13 til 17 uger	18 til 23 uger	24 til 26 uger	Mere end 27 uger	Ved ikke eller uoplyst	Alle	Antal
Råstofindvinding mv.	2	6	2	33	40	10	0	0	0	6	100	48
Forsyningsvirksomhed	1	5	6	23	39	17	0	0	0	8	100	212
Fødevarer, kemi, mv industri	2	11	13	18	16	11	9	6	3	12	100	186
Medicinalindustri	0	4	1	3	11	7	2	10	42	20	100	274
Maskin- og metalindustri	2	16	29	28	6	10	0	1	1	7	100	249
Den elektroniske industri	2	17	17	26	27	6	0	0	0	5	100	202
Rådgivende Ingeniør	2	46	14	11	12	4	1	1	1	9	100	645
Entrepreneurvirksomhed mv., IT og Tele	0	47	30	11	3	6	0	0	1	2	100	90
Forskning og udvikling, mv.	3	30	5	13	18	16	2	1	1	12	100	361
Handel, transport	1	12	19	15	20	16	1	1	1	12	100	445
Organisationer, mv	2	17	15	26	22	6	0	2	0	9	100	201
Alle, 2019	0	4	9	17	13	30	4	4	0	17	100	23
Alle, 2018	2	22	14	16	18	10	1	2	5	10	100	3.026
Alle, 2018	1	23	12	18	16	10	1	1	5	11	100	3.205

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

Pct.	0 uger	1-5 uger	fra 5 til 9 uger	10-11 uger	12 uger	13 til 17 uger	18 til 23 uger	24 til 26 uger	Mere end 27 uger	Ved ikke eller uoplyst	Alle	Antal
Råstofindvinding mv.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
Forsyningsvirksomhed	28	1	0	1	0	5	2	2	4	56	100	81
Fødevarer, kemi, mv industri	32	1	1	4	0	2	2	1	8	49	100	142
Medicinalindustri	30	0	1	0	0	1	1	1	8	58	100	283
Maskin- og metalindustri	29	2	7	0	0	2	7	7	5	39	100	41
Den elektroniske industri	23	0	5	0	0	8	3	8	3	53	100	40
Rådgivende Ingeniør	30	7	11	2	0	1	1	2	10	35	100	305
Entrepreneurvirksomhed mv.,	22	0	3	0	0	3	3	0	11	58	100	36
IT og Tele	23	1	8	1	2	3	2	6	12	42	100	100
Forskning og udvikling, mv.	30	1	4	1	2	3	1	2	5	50	100	146
Handel, transport	30	0	0	1	0	1	2	5	13	48	100	86
Organisationer, mv	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26
Alle, 2019	29	2	5	1	1	2	2	3	9	47	100	1.340
Alle, 2018	28	1	4	1	0	1	2	1	8	53	100	1.418

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

Pct.	0 uger	1-5 uger	fra 5 til 9 uger	10-11 uger	12 uger	13 til 17 uger	18 til 23 uger	24 til 26 uger	Mere end 27 uger	Ved ikke eller uoplyst	Alle	Antal
Råstofindvinding mv.	38	2	0	0	0	0	2	0	6	52	100	48
Forsyningsvirksomhed	33	0	0	3	1	0	1	1	4	55	100	212
Fødevarer, kemi, mv industri	31	1	2	1	2	4	2	1	2	55	100	186
Medicinalindustri	23	0	1	1	0	0	1	2	11	59	100	274
Maskin- og metalindustri	33	2	4	1	2	1	0	1	3	53	100	249
Den elektroniske industri	44	1	0	1	1	0	1	2	3	46	100	202
Rådgivende Ingeniør	30	8	11	1	1	1	0	1	5	40	100	645
Entrepreneurvirksomhed mv.,	34	4	0	1	0	0	1	0	6	53	100	90
IT og Tele	33	1	6	2	2	2	2	1	2	48	100	361
Forskning og udvikling, mv.	36	1	2	2	1	2	0	2	3	51	100	445
Handel, transport	32	6	3	4	0	1	1	1	6	44	100	201
Organisationer, mv	52	4	4	0	0	4	0	0	0	35	100	23
Alle, 2019	33	3	4	2	1	1	1	1	4	49	100	3.026
Alle, 2018	30	3	4	2	1	1	1	1	4	53	100	3.205

Tabel 8. Har du i løbet af 2017/2018 fået afslag på lønstigning med den begrundelse, at du har været på barsel i perioden?

	2018 Pct.	2018 Pct.	2019 Antal	2019 Pct.	2019 Pct.
Jeg har ikke været på barsel i perioden.	89,0	--	14.788	89,1	-
Jeg har været på barsel, men har ikke fået afslag på lønstigning med den begrundelse.	10,5	95,4	1.719	10,4	95,1
Ja, jeg har været på barsel, og har fået afslag på lønstigning med den begrundelse	0,5	4,6	89	0,5	4,9
I alt	100,0	100,0	16.596	100,0	100,0

Det er 89 personer der har oplevet at få afslag på lønstigning med den begrundelse af de har været på barsel i perioden. Det svarer til 0,5 pct. af alle der har svaret på spørgsmålet, og 4,9 pct. af dem der har været på barsel i perioden.

Der er en lille stigning i forhold til tidligere:

- 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.

4. Brug af Mercer eller lignende

Tabel 9. Bruger ledelsen på din virksomhed et lønsystem, hvor jeres løn fastlægges med udgangspunkt i et "benchmark" af stillinger/jobprofiler?

Pct.	2017	2018	2019
Ja, Mercer	5,1	6,5	6,4
Ja, et andet system end Mercer, eller ved ikke hvilket system	11,0	8,1	8,0
Nej	44,6	30,4	29,8
Ved ikke	39,3	55,0	55,9
Total	100,0	100,0	100,0

N=17.217 (2019).

Andelen der er på virksomheder der bruger Mercer er meget tæt på niveauet fra 2018.

I 2016 var det 4,6 pct. der svarede at deres arbejdsplads brugte Mercer.

5. Klausuler

Tabel 10. Andel med klausuler i de enkelte brancher

Pct.	Konkurrenseklausul	Kundeklausul	Medarbejderklausul	Jobklausul	Andre begrænsninger	Ingen klausuler	Antal i alt i branchen
Råstofindvinding mv.	21	1	5	2	1	76	168
Forsyningsvirksomhed	8	1	2	1	1	89	1.196
Fødevarer, kemi, mv industri	15	2	2	1	1	82	1.515
Medicinalindustri	9	0	3	1	0	88	1.449
Maskin- og metalindustri	26	5	3	1	1	70	2.349
Den elektroniske industri	10	2	2	1	1	86	1.774
Rådgivende Ingeniørvirksomhed	6	4	2	1	1	88	4.721
Entreprenørvirksomhed mv.,	6	1	2	1	1	91	871
IT og Tele	15	8	3	1	1	78	2.987
Forskning og udvikling, mv.	16	5	4	1	1	78	2.944
Handel, transport	13	2	3	1	1	82	1.841
Organisationer, foreninger mv	3	1	0	0	2	95	248
Alle, 2019	13	4	3	1	1	82	23.443
Alle, 2018	12	4	3	1	1	82	23.747
Alle, 2017	11	4	2	1	1	84	19.949

Omfanget af klausuler er stort set det samme som i 2017 og 2018.

6. Jobsøgende

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

	2017, pct.	2018, pct.	2019, pct.	2019, andel
Jeg har ikke overvejet nyt job	40	37	38	6.528
Jeg har overvejet nyt job af og til	38	37	36	6.152
Jeg har jævnligt undersøgt mine jobmuligheder	14	15	15	2.494
Jeg har været meget aktivt jobsøgende	4	8	9	1.486
Jeg har overvejet at starte egen virksomhed/ blive selvstændig	3	1	1	205
Ved ikke	1	1	1	207
Alle	100	100	100	17.072

Niveauet er tæt på niveauet i 2018, og der er i 2019 38 pct. der ikke havde overvejet nyt job, mens samlet 61 pct. overvejende nyt job eller at blive selvstændig (om 62 pct. i 2018).

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.	2019, antal
Ja	57	61	61	10.349
Nej	42	38	38	6.502
Ved ikke	1	1	1	170
Total	100	100	100	17.022

Der er ingen forandring i andelen der er blevet kontaktet af en headhunter eller anden virksomhed, fra 2018 til 2019 – i begge år er det 61 pct.

I 2017 var det 57 pct. der var blevet kontaktet af en headhunter eller anden virksomhed.

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.

Pct.	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Råstofindvinding mv.	60	39	1	100
Forsyningsvirksomhed	48	51	1	100
Fødevarer, kemi, mv industri	53	46	1	100
Medicinalindustri	54	45	0	100
Maskin- og metalindustri	58	41	1	100
Den elektroniske industri	61	37	1	100
Rådgivende Ingeniørvirksomhed	62	37	1	100
Entreprenørvirksomhed mv.,	68	32	0	100
IT og Tele	73	26	1	100
Forskning og udvikling, mv.	59	40	1	100
Handel, transport	63	36	1	100
Organisationer, foreninger mv	37	60	3	100
Total	61	38	1	100

Note: n=17.022

Særligt medlemmer i IT og telebranchen er blevet kontaktet (73 pct.) mens det er mindst udbredt blandt medlemmer i organisationer og foreninger (37 pct.)

7. Åbenhed om løn

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

	2017, pct.	2018, pct.	2019, pct.
Ja	21,9	22,7	21,5
Nej	76,2	75,7	76,6
Ved ikke	2,0	1,6	1,8
Total	100,0	100,0	100,0

Note N=17.538(2018) N=16.930 (2019).

Det er kun godt hver femte der taler med sine kolleger om, hvad de får i løn.

Niveauet er det samme som tidligere (2017 og 2018), dog med tendens til et svag fald i ft. 2018, men på niveau med de tidligere år.

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

	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Min arbejdsplads har regler mod at tale om løn.	7	68	25	100
Det bliver anset som upassende at tale om løn på min arbejdsplads.	38	24	38	100
Løn er en personlig sag og derfor ønsker jeg ikke at tale om løn.	41	48	11	100
Min leder vil ikke have at vi taler om løn.	14	34	52	100
Mine kolleger vil ikke tale om løn.	20	22	58	100
Jeg får en højere løn end mine kolleger, og ønsker derfor ikke at tale om løn.	13	39	48	100
Jeg får en lavere løn end mine kolleger, og ønsker derfor ikke at tale om løn.	2	48	49	100

Note: n=16.795.

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

	2018 Pct. Ja	2019 Pct. Ja
Jeg ved, eller kan let få at vide, hvad stort set alle andre får i løn.	5,2	6,9
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.	4,4	5,9
Jeg ved kun hvad de kolleger, der har fortalt mig om det, får i løn.	26,6	35,6
Jeg ved ikke hvad mine kolleger får i løn.	38,1	48,5
På anden måde	2,2	3,4
Ved ikke.	2,4	1,7

Hver person kan svare "ja" til flere udsagn i spørgsmålet.

8. 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?

Kun svar fra medlemmer på 55 år eller ældre	2017	2018	2019	2019
	Pct.	Pct.	Pct.	Antal
Ja, har aftale der gælder nu	5,8	6,3	6,7	174
Ja, har aftale der træder i kraft senere	2,5	2,7	2,9	76
Nej	88,1	87,9	87,8	2.271
Ved ikke	3,6	3,0	2,5	65
Total	100	100	100,0	2.586

Note: n_2018=2478.

Samlet set har 9,6 pct. af de privatansatte over 55 år en ordning der enten er trådt i kraft (6,7 pct.), eller som træder i kraft på et senere tidspunkt (2,9 pct.).

I forhold til 2017 og 2018 er der en lille stigning i andelen der har en ordning (fra 8,3 pct. i 2017).

Tabel 18. Hvilke forhold indgår i din aftale?

	Antal	Procent
Nedsat arbejdstid uden løn- og pensionskompensation	122	49
Ekstra ferie eller fridage	77	31
Nedsat arbejdstid med hel eller delvis løn- og pensionskompensation	63	25
Mere fleksibel arbejdstid, herunder øget brug af hjemmearbejde	47	19
Tilbud om en seniorsamtale hvor der tales om din fremtid på virksomheden	45	18
At du skal varetage andre typer af opgaver, fx mentoropgaver	26	10
Mere fleksible rammer for afspadsering af flekstid.	22	9
At du får mindre krævende opgaver, herunder mindre ansvar	19	8
At du skal deltage i efteruddannelse	1	0
At du får mere krævende opgaver /mere ansvar	0	0
Tilbud om bonus hvis du udskyder din tilbagetrækningsalder	0	0
Andet	12	5

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?

Kun de der IKKE har indgået en aftale og er 55 + år	2017	2018	2019	2019
	Pct.	Pct.	Antal	
Ja	38,7	40,4	980	42,1
Nej	22,1	21,9	459	19,7
Ved ikke	39,2	37,7	890	38,2
Total	100,0	100	2329	100,0

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 Antal	2019, Pct.
Kun de der IKKE har indgået en aftale og er 55 + år				
Jeg er ret sikker på at jeg gerne vil have sådan en aftale på et tidspunkt	23,6	26,1	642	27,5
Jeg tror at jeg måske vil have sådan en aftale på et tidspunkt	31,5	34,1	771	33,1
Jeg tror ikke jeg vil have sådan en aftale på et tidspunkt	14,5	14,2	299	12,8
Det kan jeg ikke sige nu.	30,4	25,6	620	26,6
Total	100	100	2332	100,0

9. Tilbagetrækningsalder

Medlemmerne har svaret på "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)."

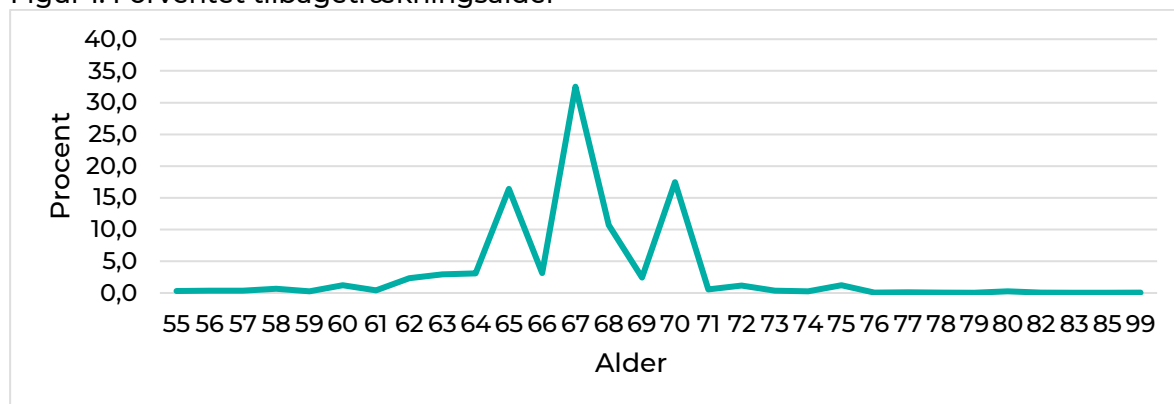
Tabel 21. Tilbagetrækningsalder

	År
Gennemsnitlig alder	67
Median alder	67

Svar fra 2.528 privatansatte der mindst er 55 år.

Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er 67 år, men der er betydelig spredning fra 55 til 100 (1) år. Videre er der mange (mere end hver tredje) der angiver 67 år, jf., figur 1.

Figur 1. Forventet tilbagetrækningsalder



10. Hvad er koncern og arbejdssprog?

Tabel 22. Hvilket sprog er koncernsprog i den virksomhed du arbejder i?

	Antal	Procent
Dansk	6.886	41
Engelsk	9.782	58
Tysk	29	0
Andet	111	1
ved ikke	114	1
Total	16.922	100

Mere end hver anden (58 pct.) er ansat i en virksomhed hvor koncernsproget er engelsk, men det er kun godt hver fjerde (28 pct.) der hovedsageligt anvender engelsk på deres arbejde, jf. tabel 21.

Tabel 21 viser også, at det er ca. 37 pct. der ikke kun anvender dansk i deres arbejde.

Tabel 23. Hvilket sprog anvender du hovedsageligt i dit arbejde?

	Antal	Procent
Dansk	10.613	63
Engelsk	4.797	28
Tysk	14	0
Andet	50	0
Flere forskellige	1.457	9
Total	16.931	100

11. Om honorering af overarbejde

Tabel 24. Du har tidligere svaret, at du har ret til overarbejdsbetaling eller afspadsering i forbindelse med overarbejde. Hvordan bliver du typisk honoreret for overarbejde?

	Antal	Pct.
Jeg afspadserer typisk mit overarbejde	3.534	68
Jeg får det typisk udbetalt	555	11
Det er en blanding af afspadsering og udbetaling.	1.024	20
Anden måde	65	1
Total	5.178	100

Medlemmerne, der har ret til overarbejdsbetaling eller afspadsering svarer, at de hovedsageligt afspadserer deres arbejde (68 pct.) eller at det er en blanding af afspadsering og udbetaling (20 pct.).

Tabel 25. Med hvilken faktor bliver overarbejde typisk honoreret?

	Antal	Pct.
Mindre end faktor 1:1	194	4
Faktor 1:1	3.699	72
Mere end faktor 1:1	882	17
Det varierer meget.	232	5
Anden måde	148	3
Total	5.155	100

Langt de fleste får deres overarbejde honoreret i forholdet 1:1 (72 pct.) – mens 8 pct. svarer at det "varierer meget" eller på "anden måde".

Når medlemmerne uddyber deres svar på disse spørgsmål, fremgår det bl.a. at der er forskel på honorering af pålagt overarbejde og almindelig selvvalgt fleks. Videre er der mange der anfører, at der er forskel på om det er fx weekendarbejde eller hvor længe/hvor mange timer det drejer sig om.

12. Fritvalgsordning

Tabel 26. 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?

	Antal	Pct.
Ja	1.786	10
Nej	11.666	68
Ved ikke	3.729	22
Total	17.181	100

10 pct. af medlemmerne er omfattet af en fritvalgsordning. Tabel 25 viser, at det særligt er i medlemmerne der er ansat i "maskin/jern og metal industrien" samt i "fødevare, kemi, plast, træ-industrien" der er omfattet af en ordning.

Tabel 27. Fritvalgsordning, fordelt på brancher

	Antal	Pct.
Råstofindvinding, landbrug, skovbrug og fiskeri	3	2,4
Forsyningsvirksomhed	90	9,7
Fødevare, kemi, plast, træ-industri	291	25,5
Medicinalindustri	21	1,9
Maskin-, Jern og metalindustri	341	20,4
Den elektroniske industri	107	8,0
Rådgivende Ingeniørvirksomhed	188	5,4
Entreprenørvirksomhed, bygge og anlæg	35	5,3
IT og Telekommunikationsvirksomhed	132	6,3
Forskning og udvikling, forretningsservice, finans mv.	244	11,3
Handel, transport	211	15,5
Organisationer mv.	15	7,8
Alle (inkl. uoplyste)	108	11,7

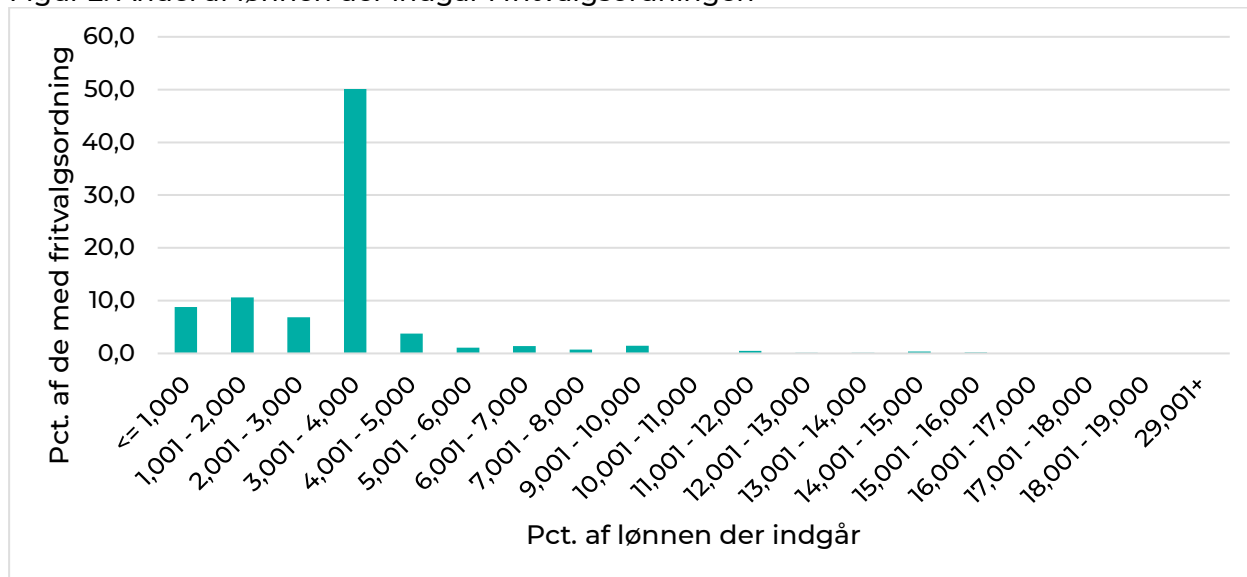
Tabel 28. Antal pct. af din løn der indgår i denne ordning

	Pct. af lønnen
Gennemsnit	3,7
Median	3,4

De medlemmer der har en sådan ordning har svaret på, hvor stor andel af deres løn der indgår i ordningen. Det er i gennemsnit 3,7 pct. af deres løn der indgår i ordningen.

Fra figur 2 ses det, at det mest typiske er, at mellem 3 og 4 pct. af lønnen indgår i en ordning, hvilket 50 pct. af de medlemmer der har en fritvalgsordning, har svaret.

Figur 2. Andel af lønnen der indgår i fritvalgsordningen



13. Kompensation ved rejsedage

Tabel 29. Du har tidligere svaret, at du har mindst en årlig rejsedag. Får du typisk en kompensation (udover hvad der evt. indgår i din faste månedsløn og skattefri rejsegodtgørelse) for dine rejsedage?

	Antal	Pct.
Ja	1.609	14
Nej	9.608	84
Ved ikke	282	2
Total	11.499	100

14. Supplerende lønnet beskæftigelse

Tabel 30. Har du i perioden fra oktober 2018 til september 2019 haft en supplerende lønnet beskæftigelse (evt. en del af tiden), udover din hovedbeskæftigelse?

	Antal	Pct.
Ja, anden ansættelse	218	1,3
Ja, selvstændig virksomhed	433	2,5
Ja, anden beskæftigelse	548	3,2
I alt anden beskæftigelse	1.199	7,0
Nej	15.825	92,2
Ved ikke	140	0,8
Total	17.164	100

Tabel 31. Indkomst fra den supplerende beskæftigelse

Årlig indkomst i kr.	Gennemsnit	median
Ja, anden ansættelse	38.989	20.000
Ja, selvstændig virksomhed	52.888	20.000
Ja, anden beskæftigelse	39.040	15.000
I alt anden beskæftigelse	44.059	20.000

15. Vagtordninger

Som et nyt tema i 2019-lønstatistikken indgår der spørgsmål om deltagelse i rådighedsvagtordninger og planlagt aften- og weekendarbejde.

Tabel 32. Har du i løbet af perioden fra oktober 2018 til september 2019 været omfattet af en (rådigheds)-vagtordning, hvor du i perioder udenfor din normale arbejdstid, har skulle stå til rådighed og kunne løse opgaver i det omfang de opstår?

	Antal	Procent
Ja	2.035	12
Nej	14.878	87
Ved ikke	220	1
Total	17.133	100

Det er 12 pct. der i løbet af oktober 2018 til september 2019 har været omfattet af en rådigheds-vagtordning. Fra tabel 33 ses det, at det er mest udbredt i brancherne råstofindvinding mv og i IT-branchen, hvor hhv. 28 og 20 pct. er omfattet af en ordning.

Tabel 33. Deltagelse i vagtordning, fordelt på branche

	Antal	Procent
Råstofindvinding mv.	123	28
Forsyningsvirksomhed	930	10
Fødevarer, kemi, plast, træ-industri	1.136	11
Medicinalindustri	1.081	18
Maskin-, Jern og metalindustri	1.665	8
Den elektroniske industri	1.328	6
Rådgivende Ingeniørvirksomhed	3.488	7
Entreprenørvirksomhed, bygge og anlæg	661	16
IT og Telekommunikationsvirksomhed	2.101	20
Forskning og udvikling, forretningsservice, finans mv.	2.148	13
Handel, transport	1.358	12
Organisationer, foreninger, mv.	192	18
Uoplyst	922	14
Total	17.133	12

Vagterne er typisk ikke tilrettelagt med faste planlagte vagter (19 pct.) men mere ad hoc (73 pct.), jf. tabel 34 neden for.

Tabel 34. Er det en ordning med faste planlagte vagter, fx et antal gange pr. måned, eller er det mere ad hoc?

	Antal	Procent
Ja, der er faste planlagte vagter	387	19
Nej, det er mere ad hoc	1.470	73
Der er både faste vagter og ad hoc vagter	133	7
Ved ikke	28	1
Total	2.018	100

Der er ret stor spredning på hvor lang tid medlemmerne, der er omfattet af en vagtordning, skal stå til rådighed pr. måned.

I gennemsnit er det 62 timer pr. mdr. medlemmerne skal stå til rådighed, men median-tiden er kun 10 timer pr mdr. Det er et udtryk for, at der er mange der skal stå mange timer til rådighed, jf. tabel 35, hvor 16 pct. har svaret, at de skal stå mere end 100 timer om måneden til rådighed. En del svarer således, at de står til rådighed i alle døgnets timer 7 dage om ugen hver måned.

Tabel 35 Tid pr. måned medlemmet står til rådighed i vagten

Timer pr. mdr. i interval	Antal	Procent
Under 5 timer	694	39
5,1 til 10 timer	289	16
10,1 til 20 timer	166	9
20,1 til 30 timer	80	5
30,1 til 40 timer	63	4
40,1 til 50 timer	72	4
50,1 til 60 timer	24	1
60,1 til 100 timer	101	6
Mere end 100 timer	274	16
Total	1.763	100

Medlemmerne er ligeligt fordelt mellem frivillige og obligatoriske ordninger, jf. tabel 36.

Tabel 36. Er det frivilligt at være en del af ordningen?

	Antal	Procent
Det er frivilligt	736	37
Det er obligatorisk at være med	732	37
På anden måde	407	20
Ved ikke	116	6
Total	1.991	100,0

Fra tabel 37 neden for ses det, at 57 pct. ingen særlig kompensation får, for at være med i ordningen, mens 22 pct. får et særligt rådighedstillæg pr. gang de skal stå til rådighed og 9 pct. får et generelt rådighedstillæg for at være med i ordningen.

Tabel 37 Hvordan kompenseres du for at være omfattet af vagtordningen?

	Ingen særlig kompensation, det honorerer i min faste løn	Jeg får et generelt rådighedstillæg pr. måned for at være en del af ordningen	Jeg får et særligt rådighedstillæg pr. gang jeg skal stå til rådighed	På anden måde	Total	antal
Råstofindvinding, landbrug mv.	43	20	26	11	100	35
Forsyningsvirksomhed	28	25	36	11	100	89
Fødevarer, kemi, plast, træ mv.	63	5	20	12	100	129
Medicinalindustri	36	29	24	11	100	188
Maskin-, Jern og metalindustri	75	2	10	13	100	126
Den elektroniske industri	78	3	14	5	100	79
Rådgivende Ingeniør.	64	3	15	19	100	241
Entreprenørvirksomhed	77	6	4	14	100	107
IT og Tele	50	7	34	9	100	408
Forskning, forr. service mv.	57	4	27	11	100	272
Handel, transport	66	8	14	13	100	160
Organisationer, mv	59	16	13	13	100	32
Uoplyst	60	7	20	13	100	129
Alle	57	9	22	12	100	1.995

16. Planlagt arbejdstid om aftenen og i weekenden

Tabel 38 viser, at det er knap 12 pct. af medlemmerne der har planlagt arbejdstid om aftenen og i weekenden/på helligdage.

Tabel 38. Har du, i løbet af en gennemsnitlig måned, skemalagt arbejdstid om aftenen, i weekenden eller på helligdage?

	Antal	Procent	Timer pr mdr. gns
Ja, aften	1.033	6,0	8,1
Ja, weekend eller helligdage	254	1,5	9,1
Både aften og weekend/helligdage	759	4,4	16,6
- <i>I alt med arbejde aften, weekend / helligdage</i>	2.046	11,9	11,3
Ved ikke	157	0,9	-
Nej	14.935	87,1	-
I alt	17.138	100	-