

**Analyse af lønudviklingen i den (amts)kommunale sektor
1998 – 2003**

Indholdsfortegnelse

INDLEDNING OG SAMMENFATNING	4
Indledning	4
Sammenfatning	5
A. Lønudviklingen i den statslige, private og (amts)kommunale sektor – DS tal.....	5
B. Lønudviklingen i den (amts)kommunale sektor samt forskellene mellem FLD's og DS' opgørelse	6
C. Reststigningen i den (amts)kommunale sektor	7
D. Dekomponering af reststigningen.....	9
E. Reststigningen baseret på FLD's tal.....	10
F. Reststigningen baseret på DS' tal.....	11
G. Lønbudgettering.....	11
H. Yderligere undersøgelser mv.	12
1. LØNUDKVILINGEN I DEN PRIVATE, STATSLIGE OG (AMTS)KOMMUNALE SEKTOR	13
1.A Lønudviklingen belyst ved DS' statistikker	13
2. DEN (AMTS)KOMMUNALE LØNUDKVILING	16
2.A Lønudvikling belyst ved kvartalsvise årsstigningstakter.....	17
2.B Forklaringer på forskellen mellem DS' og FLD's opgørelser over lønudviklingen	19
2.B.1 Tjenestemandspension.....	20
2.B.2 Genetillæg.....	20
2.B.3 Andre ikke kvantificerbare forklaringer	20
2.C Forklaringer på forskellen mellem DS' og FLD's opgørelser af de enkelte kvartalsvise årsstigningstakter.....	21
2.C.1 Genetillæg.....	21
2.C.2 Optællingsgrundlag.....	22
2.C.3 Andre forklaringer.....	22
3. RESTSTIGNINGEN I DEN (AMTS)KOMMUNALE SEKTOR.....	23
3.A Reststigningsbegrebet.....	23
3.A.1 Usikkerhedsfaktorer og metodeforskelle	23
3.A.2 Forskellige metoder til vurdering af reststigningens størrelse	25
3.B Reststigningen i den private, statslige og (amts)kommunale sektor.....	26
3.C Reststigningen i den (amts)kommunale sektor	28

3.C.1 Beskrivelse af metode til beregning af reststigningen.....	29
3.C.2 Vurdering af reststigningens størrelse pba. DS' opgørelser	30
3.C.3 Vurdering af reststigningens størrelse pba. FLD's opgørelser	32
3.C.4 Sammenligning af reststigningerne	33
3.D Tekniske forklaringer på reststigningerne	34
4. DEKOMPONERING AF RESTSTIGNINGEN I DEN (AMTS)KOMMUNALE SEKTOR.....	36
4.A Ændret personalesammensætning.....	36
4.B Personaleomsætning (løn for fratrådte og tiltrådte).....	37
4.B.1 Ekstern personaleomsætning.....	39
4.B.2 Den interne personaleomsætning (mobiliteten indenfor den (amts)-kommunale sektor)....	40
4.B.3 Samlet effekt af personaleomsætningen	40
4.C Betydning af erfaringer mv. for reststigningen	40
4.C.1 De automatiske trinstitutions betydning for reststigning	41
4.D Samlet resultat af dekomponeringen.....	42
5. BUDGETTERING OG FORBRUG AF LØNMIDLER.....	43
5.A Lønbudgetteringen.....	43
5.B Forbrug af lønmidler.....	45
6. ARBEJDSGRUNDLAG FOR ARBEJDSGRUPPE FOR ANALYSER AF LØNUDVIKLINGEN	47
7. BILAG.....	49

Indledning og sammenfatning

Indledning

Der blev den 12. juni 2002 afholdt et møde mellem KL og KTO vedrørende lønforudsætningerne i økonomiforhandlingerne. På mødet opnåedes enighed om, at parterne i fællesskab vil følge og analysere lønudviklingen i den (amts)kommunale sektor i forhold til de øvrige sektorer, bl.a. i lyset af de diskussioner, der var på mødet om eksempelvis reststigningen.

Der var derfor enighed mellem KTO og KL om at nedsætte en arbejdsgruppe, der løbende skal følge og analysere lønudviklingen i den (amts)kommunale sektor set i forhold til de aftalte stigninger samt i forhold til lønudviklingen i den statslige og private sektor.

Af arbejdsgrundlaget for arbejdsgruppen, der er gengivet i kapitel 6, fremgår bl.a.:

”konkret bør der af notatet fremgå den opgjorte faktiske lønstigning set i forhold til den aftalte samt søges fundet mulige årsagsforklaringer på forskellene.

Der bør fokuseres på såvel den aktuelle udvikling som udviklingen set over en årrække.

Gruppen bør endvidere sammenholde opgørelserne af den samlede kommunale lønudvikling fra Danmarks Statistik og Det fælleskommunale Løndatakontor og komme med forklaringer på forskellene”.

Den foreliggende analyse af lønudviklingen i femårsperioden 1998-2003 er resultatet af halvandet års ganske intensivt arbejde.

Analysen af lønudviklingen omfatter syv kapitler, hvor der i kapitel 1 gives et overblik over lønudviklingen i den private, den statslige og (amts)kommunale sektor set i forhold til de aftalte stigninger. I kapitel 2 er fokus alene på den (amts)kommunale lønudvikling. Lønstigningstakterne fra Det Fælleskommunale Løndatakontor og Danmarks Statistik sammenholdes og de bagvedliggende årsager til forskelle i opgørelserne kortlægges.

I kapitel 3 er fokus på lønstigningerne ud over de aftalte stigninger – den såkaldte reststigning – og i kapitel 4 foretages der en dekomponering af denne. I kapitel 5 inddrages en ny vinkel nemlig budgetteringen og forbruget af lønmidler. Endelig omfatter kapitel 6 kommissorium for arbejdsgruppen og i kapitel 7 er bilagsmaterialet til de enkelte kapitler.

Især analyserne og dekomponeringen af reststigningen har været langt mere ressourcekrævende end forventet både at opstille og at forstå. De har til gengæld også givet megen indsigt og en dybere forståelse for de faktorer, der ligger til grund for lønudviklingen. Det er arbejdsgruppens håb, at dette også vil gøre sig gældende for læseren, og at det kan benyttes i det videre arbejde med lønstatistikkerne. Kort sagt at den indsats det unægtelig kræver at læse og forstå den foreliggende rapport også lønner sig i en øget indsigt i såvel lønudviklingen som de bagvedliggende faktorer.

Sammenfatning

En arbejdsgruppe med repræsentanter fra de kommunale arbejdsgiverpartier og KTO har arbejdet med analyse af lønudviklingen i perioden februar 1998 til februar 2003 i den (amts)kommunale sektor. Det er formålet på baggrund af opgørelsen af den samlede lønudvikling i perioden:

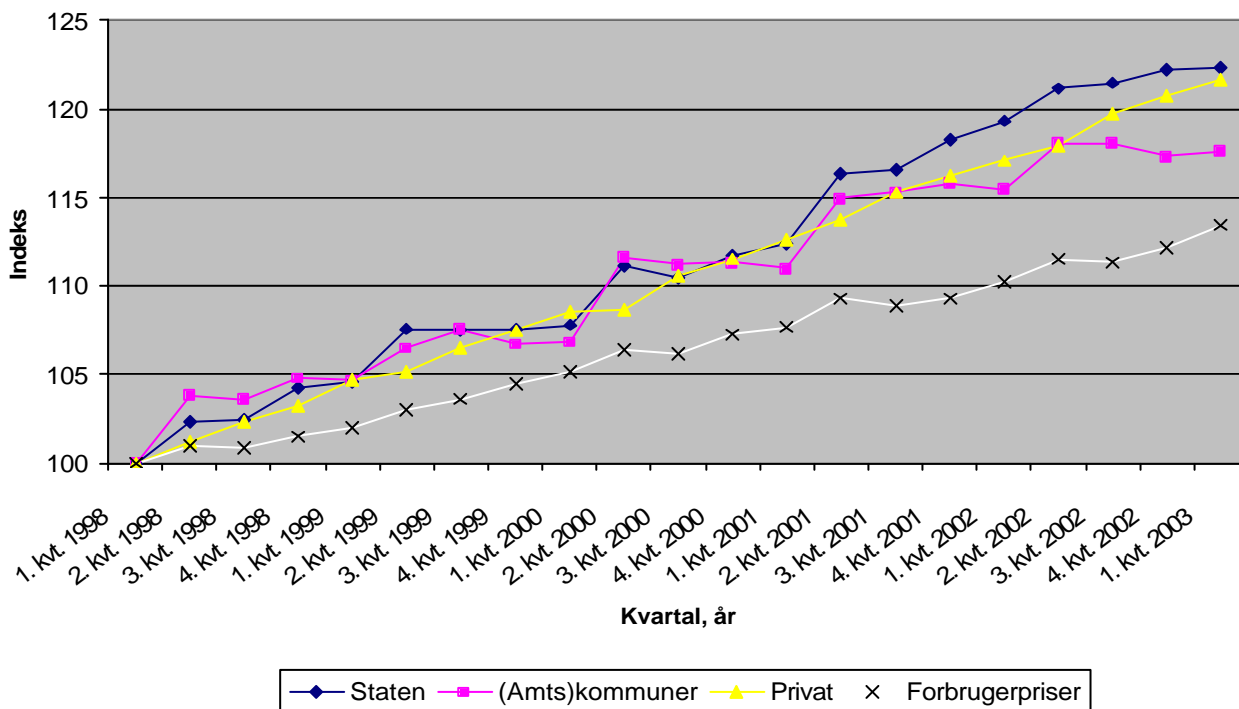
- at vurdere denne i forhold til lønudviklingen i den private og den statslige sektor – se også kapitel 1
- at identificere de komponenter, der er årsag til forskellen mellem Det fælleskommunale Løndatakontors (FLD) og Danmarks Statistiks (DS) opgørelser – se også kapitel 2
- at opgøre den såkaldte reststigning, dvs. forskellen mellem den faktiske og den aftalte lønudvikling – se også kapitel 3
- at dekomponere reststigningen - se også kapitel 4

I nærværende afsnit sammenfattes hovedresultaterne i analyserne fra rapporten.

A. Lønudviklingen i den statslige, private og (amts)kommunale sektor – DS tal

I den femårige periode er lønningerne i den statslige sektor steget med 22,4%, i den private sektor med 21,7%, mens lønningerne i den (amts)kommunale sektor er steget med 17,6% ifølge DS' opgørelser af lønudviklingen for de tre sektorer. Den gennemsnitlige årlige stigningstakt i den femårige periode er således ca. 4,1% for den statslige sektor, godt 4,0 % for den private sektor og ca. 3,3% for den (amts)kommunale sektor.

Figur A.1: Indekseret lønudvikling i den statslige, (amts)kommunale og private sektor, 1. kvartal 1998-1. kvartal 2003 (1. kvartal 1998=100)



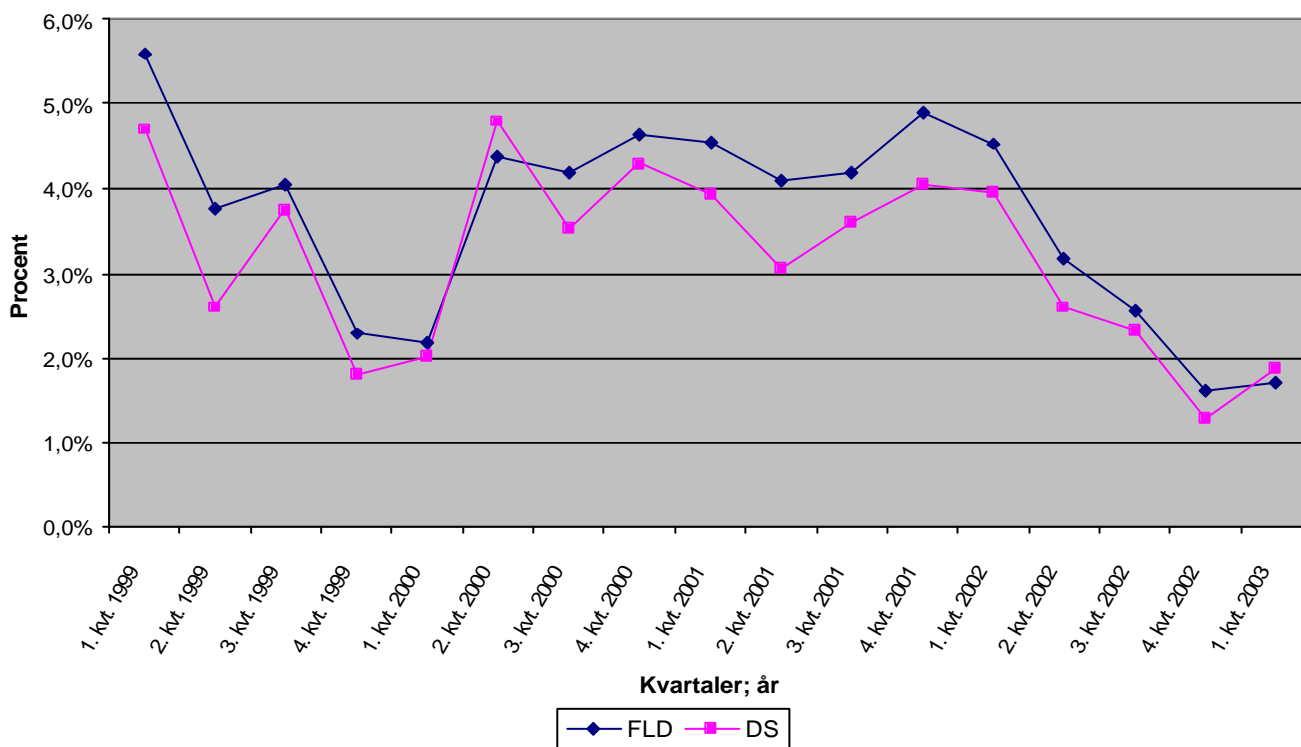
Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik, jf. bilag 7.1, tabel 7.1.2. (Gengivelse af figur 1.A.2)

Set over hele den femårige periode er statens og den private sektors lønudvikling således steget mest. I den første del af perioden, fra 1998 til 2001, var der en nogenlunde ensartet lønudvikling i de tre sektorer. Siden oplevede navnlig staten i enkelte kvartaler en særlig høj lønudvikling, som dog i de seneste kvartaler har udvist en betydelig afdæmpning. Den private sektor har i hele perioden haft en relativ stabil lønudvikling, mens den (amts)kommunale sektor navnlig i 2002 havde en lavere lønudvikling¹.

B. Lønudviklingen i den (amts)kommunale sektor samt forskellene mellem FLD's og DS' opgørelse

Målt over hele den femårige periode er lønnen steget godt 2% mere ifølge FLD's løntal sammenlignet med DS', idet lønnen i den (amts)kommunale sektor ifølge FLD er steget med 19,9 % og ifølge DS med 17,6%. Målt i forhold til de kvartalsvise årsstigningstakter ligger FLD's opgørelser ca. ¼ procentpoint til ¾ procentpoint over DS'.

Figur B.1 De kvartalsvise årsstigningstakter for lønudviklingen i den (amts)kommunale sektor opgjort af DS og FLD. 1. kvartal 1998 – 1. kvartal 2003.



Kilde: Danmarks Statistik og Det fælleskommunale Løndatakontor. Jf. bilag 7.3 tabel 7.3.3 for data og kilder. (Gengivelse af figur 2.A.1)

¹ Som følge af de aftalte forbedringer i 2003 samt udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. april 2003 er der i 2. kvartal 2003 og 3. kvartal 2003 registreret større lønstigninger i den (amts)kommunale sektor end i de to øvrige sektorer.

Omtrent halvdelen, eller ca. 0,9%, af forskellen på de to opgørelser kan forklares med, at FLD og DS har en forskellig behandling af en tilregnet værdi for pensionsbidrag for tjenestemænd².

Den uforklarede forskel mellem de to opgørelser øges i den valgte periode med 0,3%, fordi DS ikke tager højde for indregning af genetillæg i 4 henholdsvis 5 uger³.

Tilbage står en uforklaret del på 1,4%. Det drejer sig om forskelle i vægtning mellem forskellige personalegrupper (datagrundlaget), forskelle i afgrænsningen af den (amts)kommunale sektor (optællingsgrundlaget) samt forskelle i databehandlingen af fejlindberetninger, (fejlrecords frasorteres eller fejlrecords fejlsøges og rettes). Det har ikke været muligt mere detaljeret at kvantificere størrelsen af "andre forskelle". Især ved sammenligning over kortere perioder kan disse andre forklaringer have betydning.

C. Reststigningen i den (amts)kommunale sektor

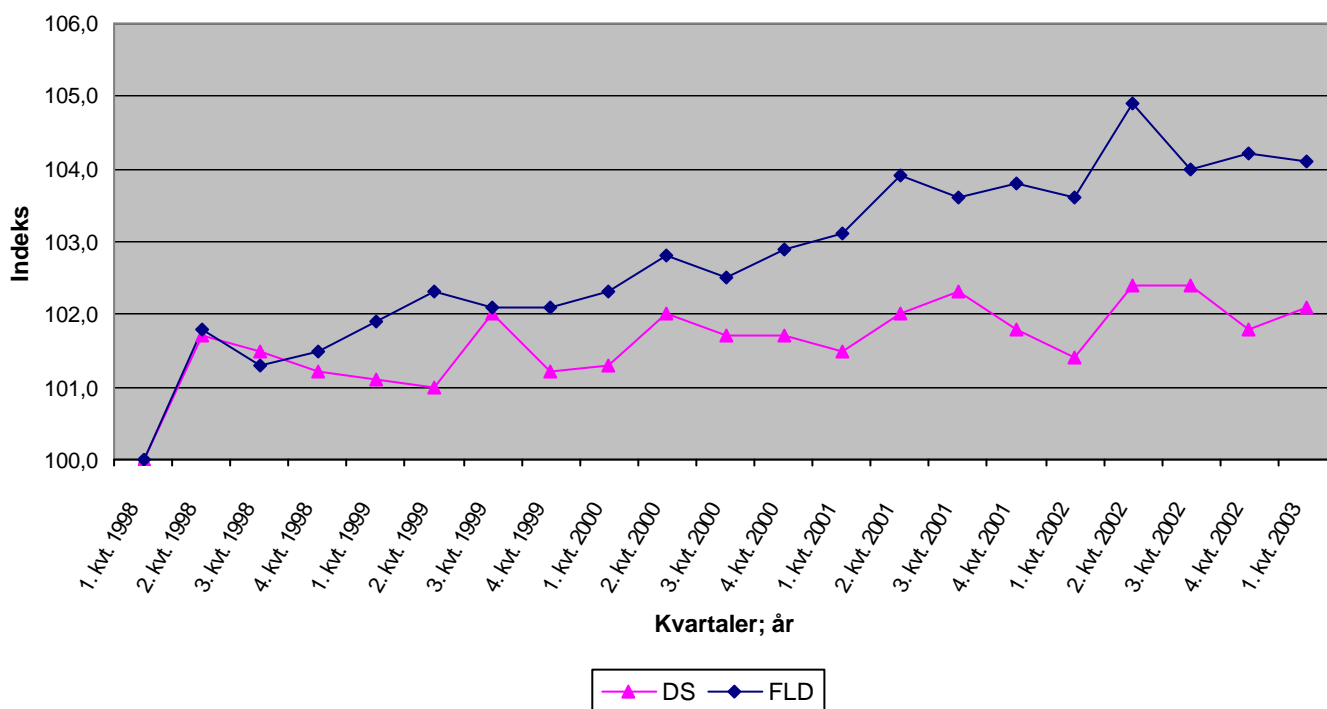
I denne analyse er reststigningen opgjort som forskellen mellem på den ene side summen af de aftalte stigninger, inkl. udmøntning fra reguleringsordningen, opgjort af FLD, og på den anden side de faktiske lønstigninger, som de opgøres statistisk af DS henholdsvis FLD.

I den femårige periode er reststigningen på baggrund af lønudviklingstal fra DS beregnet til 2,1 % og for FLD's løntal til 4,1 %.

² FLD indregner genforsikringspræmier for tjenestemænd i deres lønudviklingstal, hvilket forklarer 0,3% af forskellen. DS indregner en værdi af tjenestemandspensionen på 13% af en korrigeret AM-indkomst (svarende til 15% af bruttoindkomsten) for tjenestemænd, der er aflønnet via KMD A/S, hvilket forklarer 0,6% af forskellen. Jf. bilag 7.9.1.

³ I de opgørelser, hvor fire henholdsvis fem uger problematikken er relevant, kan det skønnes, at det forklarer ca. 0,3% af forskellen, hvis opgørelsesmåneden indeholder fem uger og slutmåneden fire uger. Det øger derimod forskellen, hvis udgangsåret er fire uger og slutåret indeholder fem uger, hvilket er tilfældet for den undersøgte femårsperiode (februar 1998 og februar 2003) i DS' opgørelse.

Figur C.1 Indekseret udvikling i reststigningen opgjort på baggrund af DS og FLD, 1. kvartal 1998-1. kvartal 2003, 1. kvartal 1998=100



Kilde: Egne beregninger på baggrund af FLD og DS, jf. bilag 7.5. (Gengivelse af figur 3.C.4.1)

Af figuren fremgår det, at reststigningen opgjort på baggrund af de kvartalsvise årsstigningstakter i den femårige periode er temmelig svingende. Den gennemsnitlige årlige vækstrate er opgjort til 0,8% for FLD's lønudviklingstal og til 0,4% ved DS' lønudviklingstal. Begge opgørelser viser en høj vækst i reststigningen i udgangsåret, men i de efterfølgende kvartaler ses såvel stigende som aftagende vækst. De sidste kvartaler i perioden viser dog en aftagende reststigning⁴.

En sammenligning af reststigningen i den (amts)kommunale sektor med den statslige og private sektor viser, at der de seneste par år har været en begrænset reststigning i den (amts)kommunale sektor, mens der i de øvrige to sektorer, navnlig i staten, har været en større reststigning⁵.

En række usikkerhedsfaktorer og metodeforskelle, jf. afsnit 3.A.1, medfører, at opgørelsen af reststigningen må tages med et forbehold. *Navnlig må en opgørelse af reststigningen for en kort periode, eksempelvis baseret på den kvartalsvise årsstigningstakt, tages med et betydeligt forbehold.* En vurdering af reststigningens størrelse bør foretages over en længere periode. Usikkerhedsfaktorerne vil få større betydning jo mere detaljerede analyser, der udarbejdes, f.eks. analyser af de forskellige brancher inden for det (amts)kommunale område.

⁴ I de efterfølgende to kvartaler, 2. kvartal 2003 og 3. kvartal 2003, der ikke indgår i denne analyse, er der fortsat en aftagende reststigning.

⁵ Det skal bemærkes, at der ikke er tale om fuldt sammenlignelige opgørelser af reststigningen på tværs af sektorer. Ved sammenligninger på tværs af de tre sektorer anvendes DS' tal, idet de har udarbejdet lønstatistikker for sektorerne. Ved sammenligninger mellem grupper i den (amts)kommunale sektor anvendes FLD's tal, herunder i forhold til de aftalte overenskomstresultater.

D. Dekomponering af reststigningen

Reststigningen er bestemt af en række forskellige forhold. Metodemæssige og mere tekniske forhold forklarer en del af reststigningen. Herudover påvirkes reststigningen bl.a. af personaleomsætningen, dvs. tiltrådte og fratrådte i amter og kommuner, herunder også ændringer i personalesammensætningen, samt de automatiske lønforløb.

I tabel D.1 ses en skematisk opstilling af forklaringer på reststigningen baseret på henholdsvis FLD's og DS' opgørelser af lønudviklingen. Der er ikke basis for en yderligere dekomponering på baggrund af DS' tal.

Tabel D.1 Dekomponering af reststigningen fra 1. kvartal 1998 – 1. kvartal 2003

	FLD		DS	
Faktisk lønudvikling (indeks)		119,9		117,6
Aftalt lønudvikling (indeks)		115,2		115,2
Reststigning i alt (procent)		4,1		2,1
Metodemæssige forhold i alt		1,1		1,1
Heraf:				
Ferie dage	0,3		0,3	
4-5 ugers problematik			0,3	
Genforsikringspræmier for tjenestemænd	0,3			
Overgangstillæg	0,5		0,5	
Reststigning ekskl. metodemæssige forhold		3,0		1,0
Personaleomsætning⁶		-1,5		
Heraf:				
Intern personaleomsætning og stillingsmobilitet	3,5			
Ekstern personaleomsætning	-4,9			
Heraf :				
Ændret personalesammensætning (vægtglidning)	0,9			
Effekt af tjenestemænd konverteret til ok-ansatte	0,6			
Automatik		1,5		
Automatisk anciennitetseffekt	1,5			
Residual i alt				
Den uforklarede del af reststigningen		3,0		

Anm.: Alle procenter er skønnede tal angivet med en decimal.

⁶ Baseret på FLD's tal.

E. Reststigningen baseret på FLD's tal

Af reststigningen på 4,1% kan ca. 1,1% forklares ved tekniske og metodemæssige forhold.

For det første kan ca. 0,8% forklares med, at opgørelsesprincipperne for feriedagene og overgangstilægget i det aftalte resultat ikke svarer til den måde, de indgår i de faktiske lønninger ⁷.

For det andet har FLD indregnet genforsikringspræmier for tjenestemænd, hvilket isoleret set forøger FLD's lønudvikling med ca. 0,3%.

Herefter henstår ca. 3,0% som reststigning, ekskl. metodemæssige og tekniske forhold, hvilket også er et udtryk for den lønudvikling, der er udover den i KTO-forligene aftalte lønudvikling.

FLD's data gør det muligt at analysere effekten af personaleomsætning og automatisk lønforløb (anciennitet) i forhold til lønudviklingen. Ved at undersøge disse enkeltkomponenters betydning er det forsøgt at dekomponere reststigningen. Dekomponeringen er forbundet med en vis usikkerhed, og det har været nødvendigt at opstille en række forudsætninger, der medfører, at effekterne må betragtes som skønnede værdier frem for eksakte resultater.

For så vidt angår personaleomsætningen er den samlede effekt -1,5% i forhold til reststigningen. Det betyder, at personaleomsætningen populært sagt har frigivet 1,5% i lønmidler.

Effekten af personaleomsætningen på -1,5% kan belyses lidt nærmere. Den dækker over flere modsat rettede effekter af betydelig størrelse, jf. oversigtstabellen.

Alt i alt frigives således ca. 4,9% alene som følge af, at personale søger væk fra den (amts)kommunale sektor, og andre søger ind. De, som forlader sektoren, har typisk en højere løn end de, der tiltræder en stilling, f.eks. i forbindelse med et generationsskifte. Generationsskiftet giver således typisk anledning til et større økonomisk råderum ⁸.

I den modsatte retning trækker den interne personaleomsætning, dvs. den effekt, at ansatte fratræder en stilling i et amt eller kommune for at tiltræde en stilling i et andet amt eller kommune. I den forbindelse opnås typisk en højere løn, f.eks. ved advancement, og dermed et mindre økonomisk råderum. Dertil kommer effekten af den interne stillingsmobilitet. Der er beregnet en samlet effekt på reststigningen på ca. +3,5% for den femårige periode.

⁷ Det skyldes, at feriedagene (1,00%) og overgangstilægget i ny løn (0,45%) er indgået med i alt 1,45% i aftaleresultatet, mens de indgår i de faktiske lønninger med 2,22% (1,32% for feriefri dagene + 0,9% for overgangstilægget).

⁸ Hvis personalestrukturen blev fastholdt kan det beregnes, at bruttoeffekten af den eksterne personaleomsætning er endnu større, nemlig ca. 6,5%. Ændringer i personalestrukturen i forbindelse med personaleomsætningen har nemlig i sig selv øget FLD's lønudvikling med ca. 1,5%.

Dels fordi flere overenskomstansatte med pensionsbidrag har erstattet tjenestemænd uden pensionsbidrag. Når tjenestemænd erstattes af overenskomstansatte medfører det - pga. af et pensionsbidrag for overenskomstansatte og ingen pensionsbidrag til tjenestemænd - en stigende lønudvikling alt andet lige. Det antages, at det minimum giver anledning til en stigning på 0,6%, jf. bilag 7.9.1.

Dels fordi der er blevet ansat relativt flere højere lønnede grupper end lavede lønnede grupper. I den femårige periode har der været en vækst i nogle grupper, f.eks. lærere i folkeskolen, syge- og sundhedspersonale i ARF (sygeplejersker mv.), akademikere, med en løn over gennemsnitslønnen i den (amts)kommunale sektor, og samtidig har der været et fald i grupper, f.eks. rengøringsassistenter, med en løn under gennemsnitslønnen. Denne ændrede personalesammensætning har øget lønudviklingen med ca. 0,9%.

Den eksterne personaleomsætning, der er med til at generere de såkaldte tilbageløbsmidler, giver således alt i alt ret store muligheder for at indgå nye lønaftaler. Dekomponeringen tyder nemlig på, at der i perioden er frigivet midler på 4,9%, hvoraf 3,5% er anvendt ved den interne personaleomsætning, f.eks. ved advancement.

På den anden side medfører de automatiske lønforløb, at der er anvendt 1,5%. For de fleste basisgrupper i den (amts)kommunale sektor er der aftalt et kortere eller længere erfaringsbaseret lønforløb. I den femårige periode er der for en række grupper blevet relativt flere ældre. Det medfører en stigende lønudvikling. Den blev tidligere benævnt som en anciennitetsmæssig lønudvikling. Effekten er ikke så stor som tidligere, men den skønnes altså at udgøre ca. 1,5%.

Samlet set er nettoeffekten således 0%. Og dermed er der en residual på 3,0%.

Residualen er et udtryk for den uforklarede del af reststigningen, hvoraf en del må antages at være forbrug af lokale lønmidler udover den i KTO-forliget aftalte lønudvikling.

F. Reststigningen baseret på DS' tal

Af reststigningen på 2,1% kan ca. 1,1 % forklares ved tekniske og metodemæssige forhold.

For det første kan ca. 0,8% forklares med, at opgørelsesprincipperne for feriedagene og overgangstilægget i det aftalte resultat ikke svarer til den måde, de indgår i de faktiske lønninger, jf. note 3.

For det andet har DS indregnet fire ugers genetillæg i 1. kvartal 1998 og med fem uger i 1. kvartal 2003, hvilket har øget DS' lønudvikling med 0,3%, og det kan dermed forklare 0,3% af reststigningen.

Herefter henstår ca. 1,0% som reststigning, ekskl. metodemæssige og tekniske forhold, hvilket også er et udtryk for den lønudvikling, der er udover den i KTO-forligene aftalte lønudvikling.

DS' tal giver ikke grundlag for en yderligere dekomponering.

G. Lønbudgettering

Analysen af lønudviklingen i kapitel 1-4 afspejler det faktiske forbrug af lønmidler. Men budgetteringen, herunder afsættelsen af budgetmidler til løn og den decentrale styringsform, er ikke uden betydning for det faktiske forbrug, jf. også kapitel 5.

KL-undersøgelser for budgetåret 2003 viser, at mere end halvdelen og formodentlig op mod trejeredele af 197 undersøgte kommuner har budgetteret med en lønfremskrivning, der overstiger budgeteffekten af KTO-forliget og dermed med en reststigning. Men det er desværre ikke muligt at sige noget om, hvor stor den gennemsnitlige budgetterede reststigning har været. I forhold til forlodsfinansieringen viser undersøgelsen, at 159 af de undersøgte kommuner har budgetteret med den aftalte forlodsfinansiering og 22 med mere end det aftalte.

Den øgede decentralisering har givet mindre forudsigelighed i løndannelsen, herunder at midler til lokal løndannelse ikke påbegyndes udbetalt til de forudsatte tidspunkter i KTO-forliget.

En række forhold omkring de lønmidler, der afsættes på budgettet i forhold til de lønmidler, der faktisk forbruges, kan også være med til at forklare reststigningen i de enkelte år, herunder at den har været aftagende de sidste par år. Det kan være om lønkroner f.eks.:

- i stigende omfang anvendes til engangstillæg
- anvendes til meransættelser frem for til højere løn til allerede ansatte
- spares op i forbindelse med decentrale ledes forsigtighed i forbindelse med øget budgetansvar
- faktisk anvendes til løn eller til øvrig drift

Det er ikke gennemført mere detaljerede undersøgelser af lønbudgetteringens betydning.

H. Yderligere undersøgelser mv.

Såfremt der er behov for yderligere præcisering af de opstillede forklaringer, forudsætter det særlige undersøgelser.

Arbejdsgruppen vurderer, at det kan være hensigtsmæssigt med en årlig ajourføring af analysen. Desuden kan der være anledning til eksempelvis hvert andet år at analysere lønudviklingen, og herunder dekomponeringen nærmere, bl.a. med henblik på at vurdere forbruget af lokale lønmidler.

København januar 2004

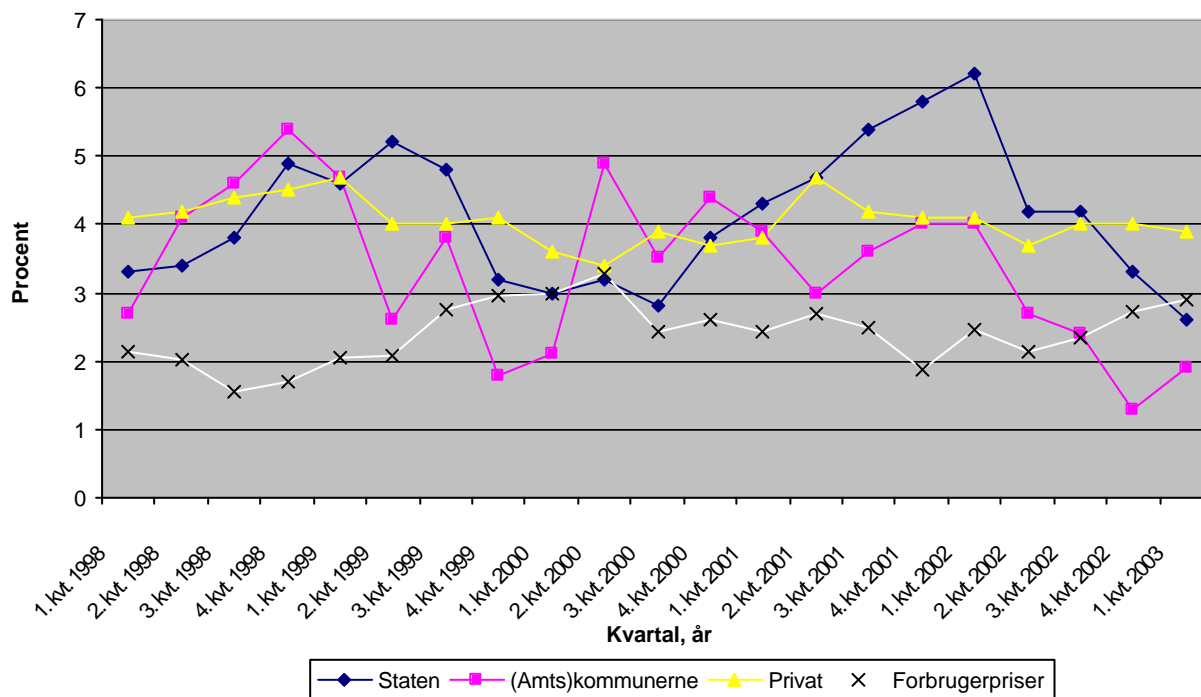
1. Lønudviklingen i den private, statslige og (amts)kommunale sektor

Sammenlignelige lønudviklingstal for de tre sektorer opgøres af Danmarks Statistik. Det er disse opgørelser, der ligger til grund for dette afsnits analyse af lønudviklingen i den private, statslige og (amts)kommunale sektor. Analysen foretages for den femårige periode fra 1. kvartal 1998 til 1. kvartal 2003⁹. 1. kvartal 1998 er valgt som udgangspunkt for denne opgørelse af lønudviklingen, da 1. kvartal 1998 er den sidste måleperiode inden overgangen til ny løn i den (amts)kommunale sektor. Valget af 1. kvartal 2003 som det sidste år skyldes fordelingen i at analysere på helårsperioder, idet eksempelvis sæsonudsving i genetillæg ikke får indflydelse på resultaterne.

1.A Lønudviklingen belyst ved DS' statistikker

Udviklingen i de kvartalsvise årstigningstakter for lønnen i de tre sektorer samt den kvartalsvise udvikling i forbrugerpriserne siden 1. kvartal 1998 ses i figur 1.A.1.

Figur 1.A.1: Udviklingen i de kvartalsvise årstigningstakter for lønnen i den statslige, (amts)kommunale og private sektor, 1. kvartal 1998-1. kvartal 2003



Kilde: Danmarks Statistik, jf. bilag 7.1, tabel 7.1.1.

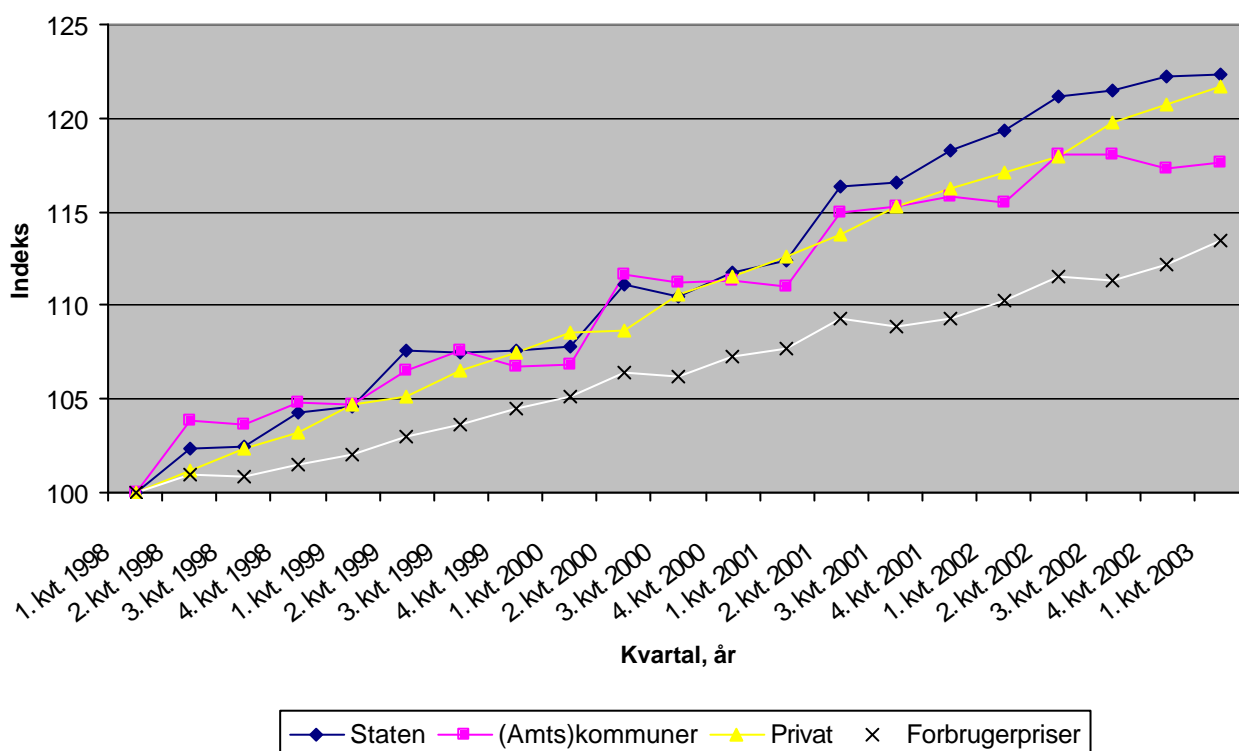
Lønstigningstakten i den statslige sektor har i perioden 4. kvartal 2000 til 3. kvartal 2002, dvs. i otte sammenhængende kvartaler, ligget højest eller på niveau med den private sektor. Den

⁹ I analysen ses på de kvartalsvise årstigningstakter i perioden fra 1. kvartal 1997-1998 til 1. kvartal 2002-2003, her forkortet til 1. kvartal 1998-1. kvartal 2003. Stigningstakten måles altid på den midterste måned i hvert kvartal, dvs. februar, maj, august og november.

(amts)kommunale lønudvikling har siden 1. kvartal 1998 svinget meget, men har siden 2. kvartal 2001 ligget under såvel statens som den private sektors lønudvikling.

Lønudviklingen i de tre sektorer siden 1. kvartal 1998 samt udviklingen i forbrugerprisindekset i samme periode ses af figur 1.A.2.

Figur 1.A.2: Indekseret lønudvikling i den statslige, (amts)kommunale og private sektor, 1.



Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik, jf. bilag 7.1, tabel 7.1.2.

I den femårige periode er lønningerne i den statslige sektor steget med 22,4%, i den private sektor er lønnen vokset med 21,7% i forhold til 1. kvartal 1998, og tilsvarende er lønningerne i den (amts)kommunale sektor steget med 17,6%.

Den gennemsnitlige årlige vækstrate for lønudviklingen kan således beregnes til 4,1%¹⁰, 4,0% og 3,3% for henholdsvis den statslige, private og den (amts)kommunale sektor.

Figur 1.A.2 indikerer også, at 4. kvartal 2000 markerer en skillelinje. I periodens første tre år indtil 4. kvartal 2000 udvikler lønnen sig nogenlunde ensartet i de tre sektorer. Derefter er billedet noget mere svingende, hvilket primært skyldes at staten fra 4. kvartal 2000 til 1. kvartal 2002 i enkelte kvartaler har oplevet en særlig høj lønudvikling, hvorefter der er sket en betydelig afdæmpning.

Set over hele perioden fra 1. kvartal 1998 til 1. kvartal 2003 har statens og den private sektors løn-

¹⁰ $(\sqrt[5]{1,224} - 1) * 100 = 4,125 \cong 4,1\%$ osv.

udvikling været højest.

Som følge af de aftalte forbedringer i 2003 samt udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. april 2003 er der registreret større lønstigninger i den (amts)kommunale sektor end i de to øvrige sektorer i 2. kvartal 2003 og 3. kvartal 2003.

For alle tre sektorer ses, at lønudviklingen i hele perioden er vokset relativt kraftigere end forbrugerpriserne, og at der dermed er opnået en reallønsfremgang.

2. Den (amts)kommunale lønudvikling

I dette afsnit belyses den (amts)kommunale lønudvikling siden 1. kvartal 1998 mere indgående ved brug af opgørelser fra såvel Danmarks Statistiks kvartalsvise konjunkturindikator som Det fælleskommunale Løndatakontors kvartalsvise løn- og beskæftigelsesstatistik.

Begge statistikker er udarbejdet på det samme datagrundlag, nemlig udtræk fra Det fælleskommunale Lønstatistiksystem. De tjener imidlertid forskellige formål, hvilket betyder at datagrundlaget efterfølgende gennemgår en forskellig databehandling.

I Danmarks Statistik anvendes datagrundlaget til en konjunkturindikator, der indgår som en del af den nationale lønstatistik og EU's statistiksystem vedrørende løn- og arbejdsomkostninger. Den er endvidere en del af reguleringsordningen for den offentlige sektor.

Løndatakontoret benytter datagrundlaget til kvartalsvise løn- og beskæftigelsesstatistikker, der bl.a. anvendes af de kommunale parter, personaleorganisationer samt lokale forhandlingsparter og udgør beregningsgrundlaget ved de kommunale overenskomstforhandlinger. Statistikken anvendes ligeledes af de enkelte amter og kommuner f.eks. i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Danmarks Statistiks konjunkturindikator er relateret til den enkeltes jobfunktion (DISCO), mens Løndatakontorets kvartalsstatistik er relateret til den enkeltes tilhørsforhold til en aftale eller en overenskomst.

Der henvises til bilag 7.2 for en nærmere redegørelse vedrørende datagrundlaget og databehandlingen i FLD's og DS' statistikker.

2.A Lønudvikling belyst ved kvartalsvise årsstigningstakter

De kvartalsvise årsstigningstakter siden 1. kvartal 1999 opgjort af DS og FLD er angivet i tabel 2.A.1.

Tabel 2.A.1 De kvartalsvise årsstigningstakter for lønudviklingen i den (amts)kommunale sektor opgjort af DS og FLD, 1. kvartal 1998 – 1. kvartal 2003.

Kvartaler, år	FLD	DS
1. kv. 1999	5,6%	4,7%
2. kv. 1999	3,8%	2,6%
3. kv. 1999	4,1%	3,8%
4. kv. 1999	2,3%	1,8%
1. kv. 2000	2,2%	2,0%
2. kv. 2000	4,4%	4,8%
3. kv. 2000	4,2%	3,5%
4. kv. 2000	4,6%	4,3%
1. kv. 2001	4,5%	3,9%
2. kv. 2001	4,1%	3,0%
3. kv. 2001	4,2%	3,6%
4. kv. 2001	4,9%	4,0%
1. kv. 2002	4,5%	4,0%
2. kv. 2002	3,2%	2,6%
3. kv. 2002	2,6%	2,3%
4. kv. 2002	1,6%	1,3%
1. kv. 2003	1,7%	1,9%

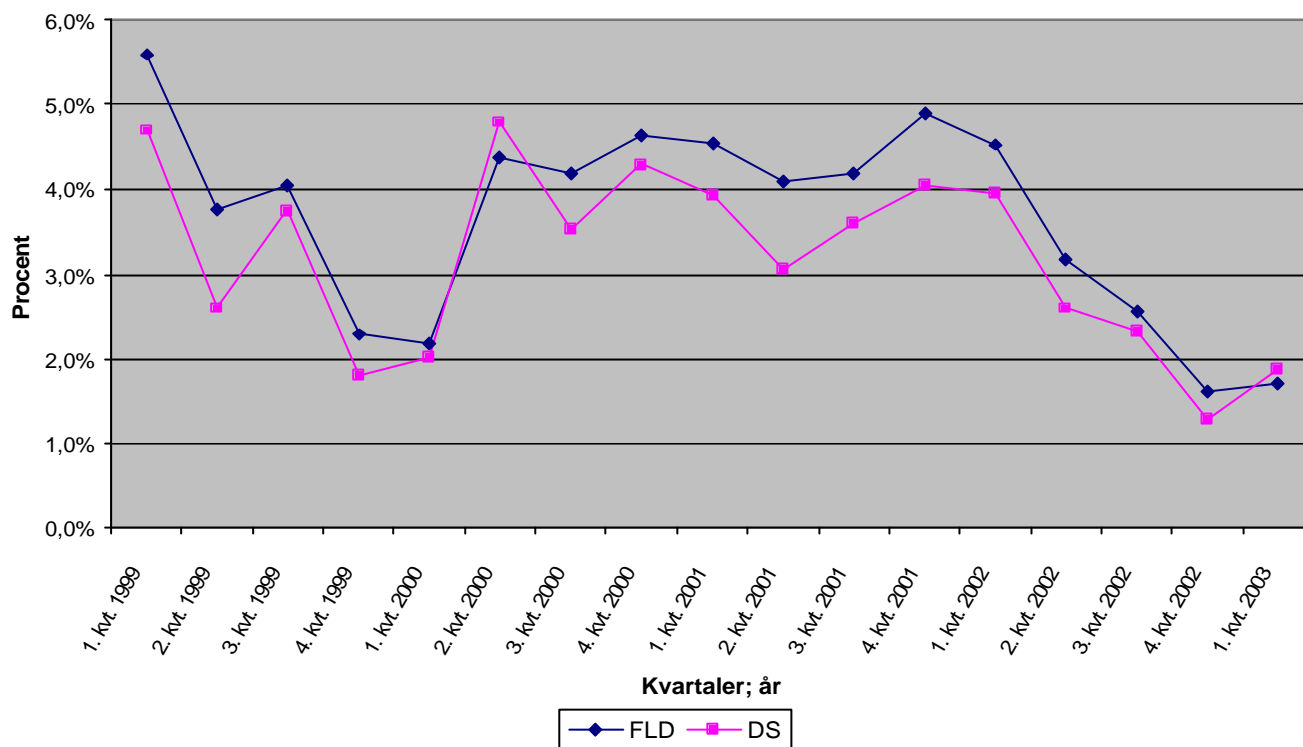
Kilde: Nyt fra Danmarks Statistik, Lønindeks for den offentlige sektor. FLD, Lopaks. Begge opgørelser indeholder en beregnet værdi for tre feriefridage, samlet 1,32%. Jf. endvidere bilag 7.3, tabel 7.3.3.

Af tabellen ses, at der er nogen forskel på lønudviklingen i de to opgørelser, som vil blive behandlet nærmere i afsnit 2.B.

Forskellen på de to opgørelser ligger omtrent på mellem $\frac{1}{4}$ %-point og $\frac{3}{4}$ %-point i de enkelte kvartaler.

FLD's opgørelse af den (amts)kommunale lønudvikling har typisk ligget højere end DS' opgørelse. Ifølge FLD's opgørelser har de kvartalsvise årsstigningstakter i perioden ligget på mellem 1,6% og 5,6%, mens DS' finder årsstigningerne til mellem 1,3% og 4,7%. Dette er illustreret i figur 2.A.1.

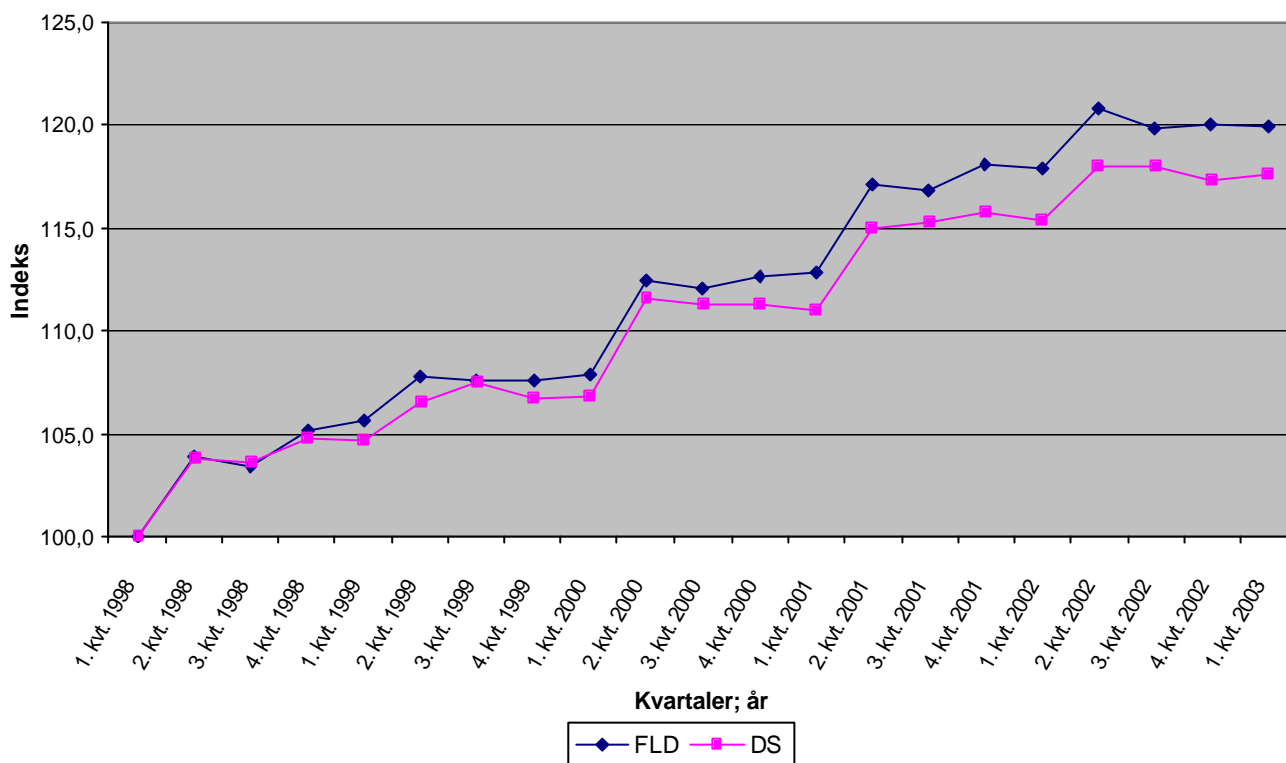
Figur 2.A.1 De kvartalsvise årsstigningstakter for lønudviklingen i den (amts)kommunale sektor opgjort af DS og FLD. 1. kvartal 1998 – 1. kvartal 2003.



Kilde: Danmarks Statistik og Det fælleskommunale Løndatakontor. Jf. bilag 7.3 tabel 7.3.3 for data og kilder.

Udsvingene i de faktiske lønstigninger afspejler i høj grad profilen i aftaleresultaterne på det (amts)kommunale område. Dette er bl.a. illustreret i den senere figur 3.B.3.

Figur 2.A.2 Indekseret lønudvikling i den (amts)kommunale sektor på baggrund af DS' og FLD's opgørelser. 1. kvartal 1998 til 1. kvartal 2003, 1998=100



Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik og Det fælleskommunale Løndatakontor, jf. bilag 7.3, Tabel 7.3.2 for data og kilder.

Af den indekserede lønudvikling ses, at lønnen på det (amts)kommunale område siden 1. kvartal 1998 er steget med 19,9% ifølge FLD og med 17,6% ifølge DS.

Som denne gennemgang af den kvartalsvise lønudvikling i den (amts)kommunale sektor har vist, er der forskel i lønudviklingen afhængig af hvilken statistikproducent, der bruges. Årsagen til dette skal nu klarlægges.

2.B Forklaringer på forskellen mellem DS' og FLD's opgørelser over lønudviklingen

For den her analyserede femårige periode har FLD og DS opgjort en lønudvikling, hvor der er en forskel på 2,0%¹¹. Denne forskel kan forklares med en række forskellige forhold i tilknytning til opgørelsen af lønnen, dvs. behandlingen af datagrundlaget. Datagrundlaget er det samme hos FLD og DS, men den efterfølgende behandling er forskellig. De væsentligste forskelle gennemgås nedenfor.

¹¹ $(119,9 - 117,6) / 117,6 * 100 = 1,955 \approx 2,0\%$. Forskellen er beregnet på baggrund af den indekserede lønudvikling som vist i afsnit 2.A og bilag 7.3.

2.B.1 Tjenestemandspension

FLD og DS har en forskellig behandling af pensionsomkostningerne for tjenestemænd, der kan forklare ca. halvdelen af forskellen på de to opgørelser af lønudviklingen¹².

DS indregner en tilregnet værdi for pensionsbidraget på 13% af en korrigeret AM-indkomst¹³ for de tjenestemænd, der er aflønnet via KMD A/S¹⁴. Fra 1. kvartal 1998 til og med 1. kvartal 2003 har denne indregning bevirket, at lønudviklingen opgjort af DS, er blevet ca. 0,6% mindre¹⁵.

I FLD's opgørelser er der medtaget genforsikringspræmier for tjenestemændene. Da genforsikringspræmien er steget meget markant i den beskrevne periode, har det bevirket, at pensionsomkostningen for tjenestemænd ligeledes er steget. Det medfører isoleret set, at FLD's lønudvikling er ca. 0,3% højere end såfremt genforsikringspræmien ikke var indregnet i løntallene.

Dermed har forskellige principper vedr. pensionsomkostningerne for tjenestemænd hos DS og FLD medført en tilsvarende ændring i forskellen mellem DS' og FLD's lønudviklingstal på ca. 0,9%¹⁶.

2.B.2 Genetillæg

Såvel DS som FLD medtager indberetninger vedrørende variable ydelser som genetillæg. Genetillæg indgår eksempelvis for en fire ugers periode i 1. kvartal 1998 og for en fem ugers periode i 1. kvartal 2003. Der korrigeres delvis herfor i FLD's opgørelse¹⁷, men ikke i DS' opgørelse.

Den manglende korrektion af DS-tallene betyder en stigning i den samlede lønstigningstakt på 0,3% og dermed en tilsvarende ændring i forskellen mellem opgørelserne foretaget af FLD og DS.

2.B.3 Andre ikke kvantificerbare forklaringer

Indtil nu er der forklaret ca. 0,6%¹⁸ af forskellen mellem DS og FLD's opgørelse af lønudviklingen. Tilbage står en uforklaret del på ca. 1,4%¹⁹ af forskellen på de 2,0%.

Mulige forklaringer på de resterende 1,4% er:

¹² Se bilag 7.9.1 for uddybende beregninger vedrørende disse effekter.

¹³ Svarende til 15% af bruttoindkomsten. AM-indkomsten er den indkomst, der skal beregnes SP- og AM-bidrag af.

¹⁴ Det drejer sig pr. 1. kvartal 2003 om et par amter samt næsten alle kommuner. Før 2003 var det alle kommuner og et par amter.

¹⁵ Effekten er beregnet på FLD's tal. Hvis en tjenestemand erstattes af en overenskomstansat med samme løn og et pensionsbidrag på f.eks. 13,5%, medfører det en lønstigning på 13,5%. Når der indregnes et bidrag til tjenestemandspensionen på 13% (15%) bliver denne stigning mindre. I den undersøgte periode er antallet af tjenestemænd faldet svarende til ca. 15.000 fuldtidsbeskæftigede. De bliver typisk erstattet af overenskomstansatte. Den største tjenestemandsgroupe er lærere i folkeskolen.

¹⁶ Fremkommer ved $(1,003 \cdot 1,006 - 1) \cdot 100 = 1,00901 \cong 0,9\%$

¹⁷ Det er af tekniske årsager kun muligt at korrigere periodeafgrænsningen i indberetningerne fra Silkeborg Datacentral. Det er muligt at se en opgørelse af antal uger i de forskellige perioder fra 1. kvartal 1998 til 4. kvartal 2003 i Bilag 7.2.

¹⁸ $(1,006 \cdot 1,003 / 1,003 - 1) \cdot 100 = 0,6\%$

¹⁹ $(1,02 / 1,006 - 1) \cdot 100 = 1,3917 \cong 1,4\%$

- at personalesammensætningen i de to opgørelser ikke har udviklet sig ens. Vægtningen mellem de forskellige personalegrupper i DS-indekset kendes ikke. Det vides derfor ikke i hvilket omfang ændringer i personalesammensætningen i DS opgørelser har afvejet fra FLD's, jf. nedenfor.
- at afgrænsningen af datagrundlaget ikke er ens. Blandt de vigtigste forskelle i afgrænsningen kan nævnes, at H:S - samt for en vis del af perioden KMD A/S - indgår i DS' opgørelser, mens FLD's opgørelser alene er afgrænset til den (amts)kommunale sektor. Enkelte større kommuner (Esbjerg og Randers) indgår ikke i FLD's og DS' opgørelser for en del af perioden og et par kommuner (Århus og Hadsten) indgår ikke i DS' opgørelser.
- at databehandlingen af fejlindberetninger (fejlrecords) er forskellig i FLD og DS, idet DS frasorterer samtlige fejlrecords, mens FLD fejlsøger og retter en del fejlrecords og derfor frasorterer en mindre andel end DS.
- at indberetningen af uregelmæssige betalinger er blevet kraftigt forbedret i perioden, hvilket betyder at DS lønudvikling påvirkes heraf idet et stigende beløb fratrækkes. FLD's lønudvikling påvirkes ikke, da uregelmæssige betalinger ikke indgår i beregningerne, jf. bilag 7.9.2.

Derudover skal det nævnes, at der i starten af måleperioden i forbindelse med overgangen til Ny Løn, dvs. særligt i perioden 1. kvartal 1999 samt 2. kvartal 1999, ligger en meget stor del af forskellen mellem DS og FLD. Forklaringer på dette er visse indkøringsvanskeligheder i 1. kvartal 1998.

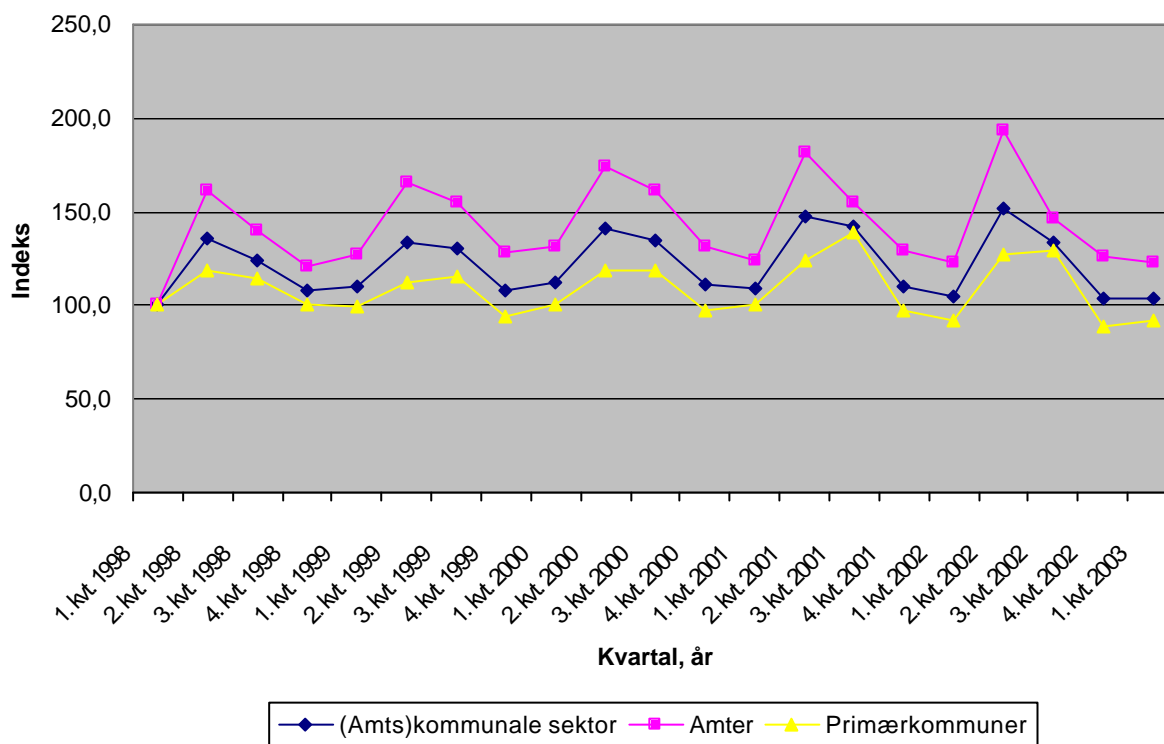
2.C Forklaringer på forskellen mellem DS' og FLD's opgørelser af de enkelte kvartalsvise årsstigningstakter

En række andre forhold kan forklare forskelle i opgørelserne for kortere perioder. Disse kortvarige forskelle vil blive udlignet over tid.

2.C.1 Genetillæg

Som det fremgår af nedenstående figur 2.C.1.1, er genetillæggene meget sæsonbetonede. En udvikling i dette lønelement mellem to perioder, der ikke er år til år-sammenlignelige, vil derfor ikke være hensigtsmæssig.

Figur 2.C.1.1 Indekseret udvikling i genetillæg / særydelser i den (amts)kommunale sektor, 1. kvartal 1998 til 1. kvartal 2003. 1. kvartal 1998=100



Kilde: Det fælleskommunale Løndatakontor.

Det fremgår af figuren, at den samlede udvikling i genetillæggene siden 1. kvartal 1998 ikke er særlig stor, men til gengæld er udsvingene i perioden blevet væsentlig større.

2.C.2 Optællingsgrundlag

DS beregner lønudviklingen på basis af en optælling af AM-indkomsten, og FLD beregner lønudviklingen på basis af de aftalte satser. Afvigelsen i de enkelte kvartaler kan således skyldes, at DS regner med de faktiske udbetalinger, medens FLD regner med de generelle lønstigninger mv., som er gældende på de respektive aftalte tidspunkter.

Det har betydning i perioder, hvor de aftalte nye satser endnu ikke er implementeret i lønsystemet. Eksempelvis betød denne forskel, at Danmarks Statistik i opgørelsen for 2. kvartal 2002 delvist fik indberettet løndelev svarende til satserne ultimo marts 2002 i stedet for satserne pr. 1. april 2002, som FLD anvendte.

2.C.3 Andre forklaringer

De ikke kvantificerbare forklaringer, der er nævnt i afsnit 2.B ovenfor, kan også forklare tilfældige forskelle mellem to kvartalsvise opgørelser på det kortere sigt.

3. Reststigningen i den (amts)kommunale sektor

I dette afsnit ses nærmere på reststigningen, også kaldet restlønstigningen. Først beskrives begrebet, dernæst ses på usikkerhedsfaktorer og metodeforskelle. Reststigningen i den private, statslige og (amts)kommunale sektor beskrives i hovedtræk. Dette følges op af en særskilt opgørelse samt beskrivelse af reststigningen i den (amts)kommunale sektor. Desuden gives en kort gennemgang af nogle metoder til vurdering af reststigningens størrelse samt en mere indgående beskrivelse af den metode, det er valgt at anvende i denne analyse.

3.A Reststigningsbegrebet

Der findes ikke en entydig eller autoritativ definition af begrebet reststigning. Hidtil har det typisk været brugt som en betegnelse for den del af lønudviklingen, der overstiger den aftalte lønudvikling.

Af arbejdsgrundlaget for denne gruppes arbejde, jf. bilag 7.7, fremgår, at den opgjorte faktiske lønstigning bør ses i forhold til den aftalte.

I de offentlige aftaleparters udredningsgruppe om statistikgrundlag fra 31. oktober 1996 hedder det, at *"reststigningen opgøres som forskellen mellem på den ene side summen af de aftalte stigninger og stigninger i medfør af reguleringsordningen og på den anden side de statistisk opgjorte lønstigninger"*.

Man skal være opmærksom på, at reststigningen kan påvirkes af mange forhold. En reststigning kan afspejle, at lønnen for den enkelte ansatte er steget mere end det aftalte, men den kan også - eller i stedet - dække over andre forhold, f.eks. en ændret personalesammensætning, hvor flere højere lønnede er ansat i en periode i stedet for lavere lønnede.

I en rapport om lønopregning udarbejdet i maj 2002 af Finansministeriet, KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune m.fl. hedder det således: *"Reststigningen hidrører primært fra dels ændringer i personalesammensætningen (ændringer i balancen mellem de forskellige personalegrupper, ændringer i anciennitetet for sektoren som helhed o. lign.), dels løn-
glidning, herunder løndannelsen i de nye lønsystemer udover den centralt afsatte forlodsfinansiering og frigjorte midler fra omlægningen af lønforløbene."*

Historisk har alle tre sektorer - den private, statslige og (amts)kommunale - haft en højere faktisk lønudvikling end den aftalte. Dvs., at der har været en positiv reststigning.

3.A.1 Usikkerhedsfaktorer og metodeforskelle

En beregning af reststigningen vil være påvirket af tilfældige og systematiske udsving på grund af en række opgørelsesmæssige forhold. De fleste af dem er allerede omtalt i afsnit 2.B og 2.C samt bilag 7.2.

Af yderligere usikkerhedsfaktorer skal nævnes:

- at ikrafttrædelsestidspunktet for de aftalte stigninger ikke altid svarer til de tidspunkter, hvor de faktisk udmøntes.

Det giver eksempelvis anledning til usikkerhed, når der ikke er overensstemmelse mellem tidspunktet, hvor forlodsfinansieringen til ny løn er aftalt udmøntet, og det tidspunkt, hvor de udmønter sig i reelle lønstigninger for den enkelte. Det kan indebære, at reststigningen i det ene kvartal ser for "lille ud", medens den i et efterfølgende kvartal ser for "stor ud".

Af metodeforskelle skal nævnes:

- at opgørelsesprincipperne for den aftalte løn og den faktiske løn ikke altid er identiske, f.eks. den 3. feriedag og overgangstillæg²⁰.
- at alle de aftalte udgifter ved OK-02 på basis af en fastlåst personalesammensætning pr. september 2001²¹, mens udgifterne først træder i kraft senere (i perioden 1. april 2002 til 1. oktober 2004), hvor de faktiske lønstigninger baseres på den aktuelle personalesammensætning²².
- at visse særydelser udbetales med bestemte sæsonmæssige variationer. Dette har især betydning ved opgørelser over korte sammenligningsperioder (navnlig i DS' opgørelser). Det giver også en vis usikkerhed, at en enkelt særydelse, overarbejde, indgår i omkostningsberegningerne af de aftalte lønstigninger, men ikke indgår ved opgørelse af den faktiske lønudvikling (i FLD's opgørelse).
- at der indgår en tilregnet værdi for pensionsbidraget for tjenestemænd i DS' opgørelser²³. Tilsvarende bidrag indgår ikke hos FLD.
- at kvaliteten i datagrundlaget ikke altid er høj og ensartet. F.eks. giver det anledning til forskelle, når der er uens håndtering af fejlrecords, således at en forskellig andel af det oprindelige datamateriale ikke indgår i opgørelsen af den faktiske lønudvikling. I FLD fejlrettes, hvilket ikke gøres i DS' opgørelse, der udelader fejlobservationer. Desuden er FLD's og DS' faktiske løntal begge uden de såkaldte manuelle indberetninger, der indgår ved beregning af de aftalte omkostninger²⁴.
- at afgrænsningen af datagrundlaget ikke helt ens. F.eks. indgår H:S ikke i FLD's opgørelse, der alene omfatter den (amts)kommunale sektor. Enkelte større kommuner (Esbjerg, Randers, Århus og Hadsten) indgår navnlig ikke i DS' opgørelser i visse perioder.

Ovenstående usikkerhedsfaktorer og metodeforskelle medfører, at en opgørelse af reststigningen, hvor aftalte lønstigninger fraregnes i de faktiske lønstigninger, må tages med et forbehold. Navnlig må en opgørelse af reststigning for en kort periode, eksempelvis den kvartalsvise årsstigningstakt,

²⁰ Se bilag 7.9.3.

²¹ Opgørelsen af den aftalte lønudvikling indebærer altså en sammenvejning af de enkelte gruppers aftalte lønudvikling, hvor de enkelte personalegrupper indgår med faste vægte pr. 1. oktober (ca. ½ år før aftaleperiodens start).

²² De aftalte udgifter er således beregnet i et fastvægtsindeks for hele aftaleperioden, medens den faktiske lønudvikling er baseret på den aktuelle personalesammensætning. Hvis eksempelvis en centralt aftalt omklassificering for en gruppe aftales ud fra sammensætningen i september 2001, men først træder i kraft et par år senere, og der er sket en større ændring i sammensætningen af gruppen i mellemtiden, vil den faktiske stigning blive påvirket heraf. I et vist omfang er denne usikkerhedsfaktor også overlappende i forhold til "ændret personalesammensætning", der er omtalt senere, som en af forklaringerne på den konstaterede reststigning.

²³ Benævnes også imputeret pensionsbidrag. DS indregner et bidrag på 13% af en korrigeret AM-indkomsten (svarende til 15% af bruttoindkomsten) for tjenestemænd i kommunerne, medens FLD medregner de genforsikringspræmier, som kommuner indbetaler til forsikringsselskaberne for tjenestemandsansatte, jf. afsnit 2.B.

²⁴ Såfremt FLD's årsstatistikker (overenskomststatistikken) anvendes til opgørelse af lønudviklingen kan usikkerheden vedrørende de manuelle indberetninger elimineres. Det vurderes imidlertid, at ændringer i de manuelle indberetninger, der i alt udgør ca. 2% af samtlige indberetninger, vil påvirke lønudviklingen i meget begrænset omfang. Af hensyn til notatets overskuelighed og af hensyn til at anvende de mest aktuelle løntal, er årsopgørelserne ikke nærmere omtalt i notatet. Der henvises i øvrigt til bilag 7.2 og bilag 7.6

tages med et betydeligt forbehold. En vurdering af størrelsen af en reststigning bør derfor foretages over en længere periode.

Ovenstående usikkerhedsfaktorer vil få større betydning jo mere detaljerede analyser, der udarbejdes, som eksempelvis analyser af de forskellige brancher inden for det (amts)kommunale område.

3.A.2 Forskellige metoder til vurdering af reststigningens størrelse

Forud for opgørelsen af reststigningen er det nødvendigt, at overveje fremgangsmåden. Særligt vigtig er valget af den undersøgte periode, da reststigningen påvirkes af længden og af opgørelsestidspunktet for perioden. For at kunne vurdere reststigningen på en ordentlig måde, skal det derfor nøje overvejes, hvor mange kvartaler eller år, det er relevant at medtage i sin analyse, samt om der anvendes indekstal eller kvartalsvise årsstigningstakter.

Når årsstigningstakter opgøres for hvert kvartal, bør flere kvartaler sammenlignes for at få et fingerpeg om niveauet for reststigningen.

Eksempelvis blev størrelsen af den reststigning, der indgik i reguleringsordningen, som blev aftalt ved OK-95, opgjort på basis af et gennemsnit for en femårig periode²⁵. Her var det dog også væsentligt at få angivet et helt overordnet generelt niveau frem for mere aktuelle tendenser.

Kvaliteten af indberetningerne vurderes at være forbedret igennem en årrække, men usikkerhedsfaktorerne nævnt ovenfor tilsiger fortsat, at reststigningen bør vurderes på grundlag af en længere periode.

En metode er at vurdere forskellen på de kvartalsvise årsstigningstakter for henholdsvis den faktiske og aftalte lønudvikling over et antal kvartaler. Det kan eksempelvis være de fire perioder 1. kvartal 2002, 2. kvartal 2002, 3. kvartal 2002 og 4. kvartal 2002. Alternativt kan den kvartalsvise årsstigningstakt følges i samme kvartal over flere år, f.eks. 1. kvartal 2000, 1. kvartal 2001 og 1. kvartal 2002.

En anden metode til opgørelse af reststigningen over en periode er at anvende et såkaldt glidende gennemsnit, hvor de kvartalsvise årsstigningstakter sammenlægges, f.eks. for fem perioder, og divideres med antallet af opgørelser, dvs. fem. Herved udjævnes tilfældige forskelle i de enkelte kvartaler. Dette er en variation af den første metode, som dog ikke anvendes i denne analyse.

En tredje metode er, at angive et lønindeks med basisår=100, f.eks. 1. kvartal 1998=100, for såvel den aftalte som den faktiske lønudvikling og derfra beregne reststigningen. Herved kan reststigningen vurderes, eksempelvis for en femårig periode.

I afsnit 3.B anvendes alene den første opgørelsesmetode, mens der i en nærmere analyse af den (amts)kommunale reststigning i afsnit 3.C både anvendes den første og tredje metode.

²⁵ Ved denne opgørelse blev FLD's årsstatistik (overenskomststatistik) anvendt.

3.B Reststigningen i den private, statslige og (amts)kommunale sektor

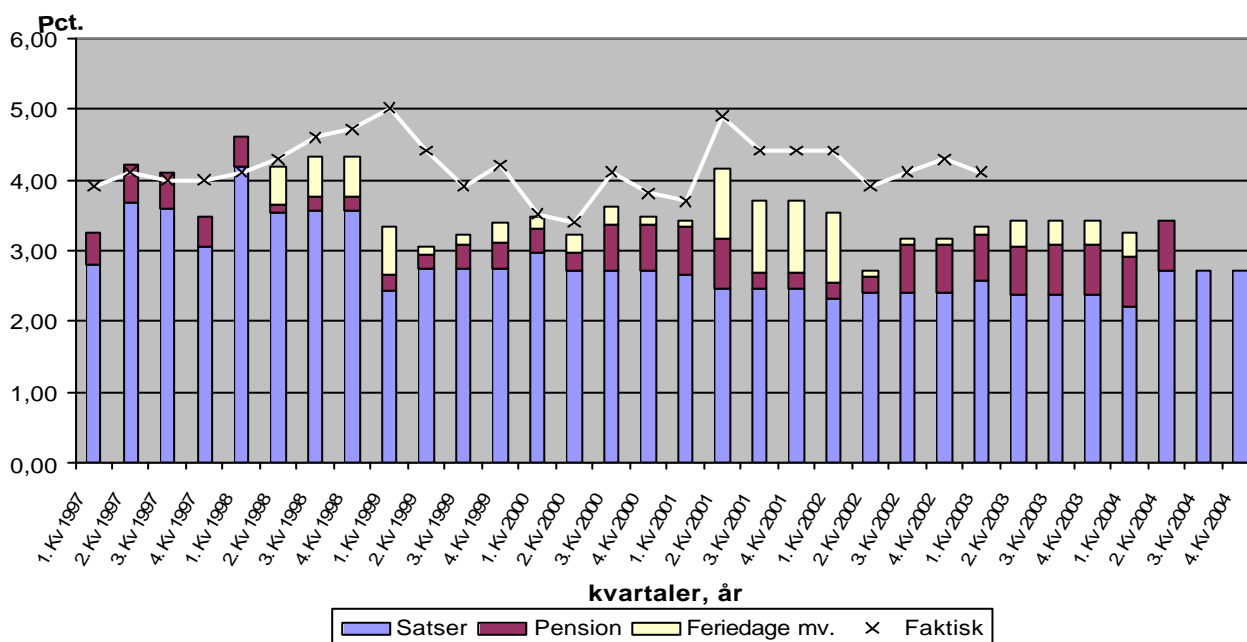
I Finansministeriets økonomiske redegørelse offentliggøres udviklingen i den faktiske lønudvikling (timefortjenesten) i forhold til den aftalte lønstigning²⁶ for såvel den statslige, den private som den (amts)kommunale sektor.

For så vidt angår den statslige og den (amts)kommunale sektor er den faktiske lønudvikling opgjort på grundlag af DS' lønstatistikker²⁷, medens den private sektor er opgjort på grundlag af DA's lønstatistikker. Der er ikke tale om fuldt sammenlignelige opgørelser på tværs af de tre sektorer.

Af figur 3.B.1 for det private arbejdsmarked ses, at timefortjenesten siden 1998 har ligget over de aftalte stigninger. Der er i de enkelte kvartaler betydelige variationer. Siden 2. kvartal 2001 har der dog været en positiv forskel på minimum 0,72 procentpoint²⁸.

Af figuren ses endvidere de enkelte aftaleelementer.

Figur 3.B.1: Timefortjeneste og referenceforløb på DA-området, 1. kvartal 1997 til 1. kvartal 2003



Kilde: Finansministeriet

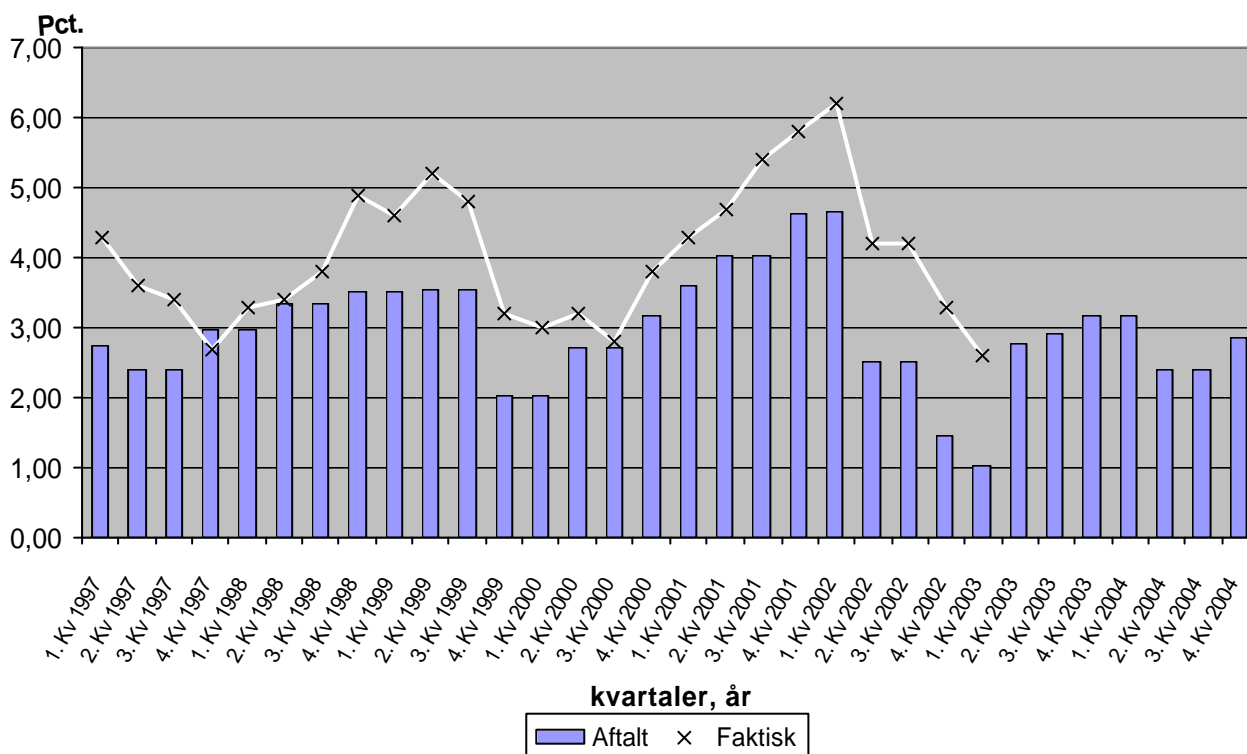
²⁶ Den aftalte lønudvikling benævnes som et såkaldt "referenceforløb", hvori indgår den samlede overenskomstramme for henholdsvis staten og kommunerne. For det private område indgår alene de centralt fastsatte elementer, inkl. de centralt aftalte mindstebetalings- og minimallønsætter. Hermed antages det indirekte, at stigningen på mindstebetalingen har fuldt gennemslag i de lokale forhandlinger for alle lønsætter, der er over mindstebetalingen.

²⁷ Dog er ikke medtaget den ændring i det amtskommunale indeks, der fra DS' side er foretaget i 3. kvartal 2002 vedrørende 1., 2., og 3. kvartal 2002. Udeladelsen af KMD A/S af det kommunale indeks medførte en mindre justering af de kvartalsvise årsstigningstakter i de nævnte kvartaler. Dette skal man være opmærksom på ved sammenligning med de øvrige afsnit, hvor korrektionen er medtaget.

²⁸ Datagrundlaget findes i bilag 7.4

Af den næste figur for den statslige sektor ses ligeledes, at timefortjenesten siden 1998 har ligget over de aftalte stigninger. Kun i 4. kvartal 1997 var den faktiske lønudvikling lavere end den aftalte. Siden begyndelsen af 2001 har der været en klar positiv forskel på mellem ca. 0,70 procentpoint og ca. 1,8 procentpoint.

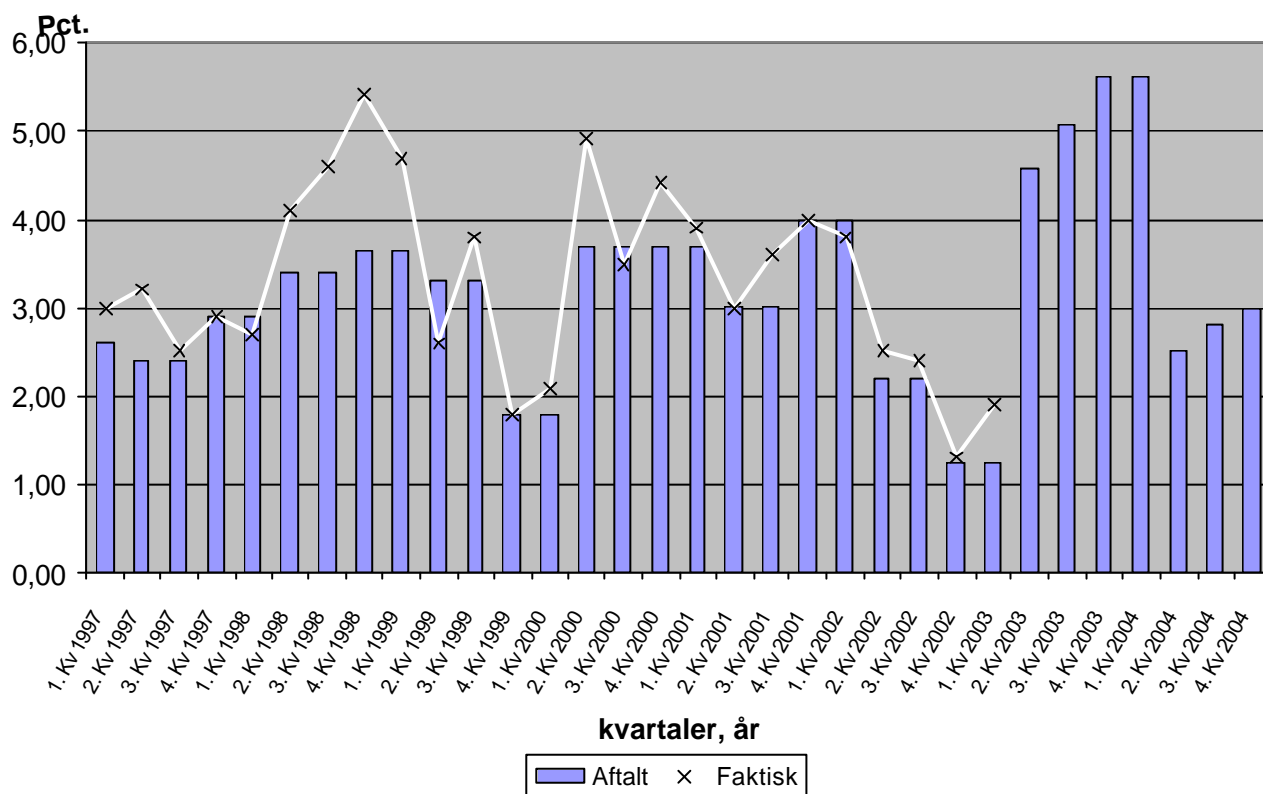
Figur 3.B.2: Timefortjeneste og referenceforløb på det statslige område, 1. kvartal 1997 til 1. kvartal 2003



Kilde: Finansministeriet

I den (amts)kommunale sektor var der i 1998 en klar positiv forskel, der i et par kvartaler var over 1 procentpoint. I de seneste par år har der været en begrænset reststigning, der typisk har svinget mellem ca. -0,2 procentpoint og + 0,5 procentpoint.

Figur 3.B.3: Timefortjeneste og referenceforløb på det (amts)kommunale område, 1. kvartal 1997 til 1. kvartal 2003



Kilde: Finansministeriet

3.C Reststigningen i den (amts)kommunale sektor

Til brug for en nærmere vurdering og beregning af reststigningens størrelse i den (amts)kommunale sektor indledes med et metodeafsnit, hvor beregningen af reststigningen beskrives. Dernæst vurderes reststigningen målt på baggrund af opgørelser af den *faktiske* lønudvikling fra DS og FLD i forhold til en opgørelse af den *aftalte* lønudvikling fra FLD²⁹. De to opgørelser af reststigningen vil her blive vurderet hver for sig.

²⁹ Den aftalte lønudvikling beregnes af FLD på FLD's data med udgangspunkt i rammen i KTO-forligene.

3.C.1 Beskrivelse af metode til beregning af reststigningen

Som tidligere beskrevet opgøres reststigningen sædvanligvis som *forskellen* mellem de faktiske lønstigninger og de aftalte stigninger. Det er netop beregningen af denne forskel, som her skal belyses nærmere.

Til brug for regneeksemplerne anvendes følgende tabel:

Tabel 3.C.1.1: Indekseret faktisk og aftalt lønudvikling i den (amts)kommunale sektor, 1. kvartal 1998-1. kvartal 2003

Kvartal; år	Faktisk	Aftalt
1. kvartal 1998	100,0	100,0
1. kvartal 2002	117,9	113,8
1. kvartal 2003	119,9	115,2

Kilde: FLD. Se også Bilag 7.5 for en længere tidsserie

En beregning af den kvartalsvis årsstigningstakt 1. kvartal 2003 vedrørende den faktiske lønudvikling findes ved at bruge den *generelle indeksformel*: $(119,9/117,9-1)*100 = 1,7\%$.

Det samme gælder for den aftalte lønudvikling, der kan beregnes til 1,2% for 1. kvartal 2003.

Reststigningen i den kvartalsvise årsstigningstakt angives typisk som $1,7\%-1,2\% = 0,50$ procentpoint. Dette er alene en god metode til hurtigregning.

Den kvartalsvise årsstigningstakt for reststigningen 1. kvartal 2003 findes imidlertid ved følgende:

$$((119,9/117,9)/(115,2/113,8)-1)*100 = 0,46\%$$

Der findes en afvigelse på 0,04 procentpoint alene i dette ene år, hvilket normalt opfattes som en detalje. Ulempen er blot, at afvigelsen bliver større jo flere år, der er med i perioden.

I denne analyse ser vi på en femårig periode fra 1. kvartal 1998 til 1. kvartal 2003. Ved at se på tabellen findes uden videre, at lønnen siden 1. kvartal 1998 er steget med 19,9%.

Ved brug af den simple hovedregning ville forskellen (reststigningen) være $19,9\%-15,2\% = 4,7$ procentpoint.

Anvendelse af den generelle formel giver en restlønstigning på: $((119,9/100,0)/(115,2/100,0)-1)*100 = 4,079$ afrundet til 4,1% siden 1. kvartal 1998³⁰.

Sammenlignet med de 4,7 pct. point fra hovedregningsmetoden er der en forskel på 0,6 for hele perioden siden 1. kvartal 1998. Der er ikke længere tale om små afvigelser.

³⁰ At dividere indeks er det samme som at dividere absolutte størrelser. Antag at den faktiske og aftalte løn i 1. kvartal 1998 begge udgør 20.000 kroner. Den faktiske løn i 1. kvartal 2003 udgør 23.980 kroner (indeks 119,9) og den aftalte løn udgør 23.040 (indeks 115,2). Reststigningen udgør således i perioden 1. kvartal 1998-1. kvartal 2003 $(23.980/23.040-1)*100 = 4,079\%$.

Periodens samlede reststigning på 4,1% kan også findes ved at multiplicere de enkelte kvartalers reststigning³¹. Resultatet bliver det samme, idet der er sammenhæng mellem den årlige reststigning og den akkumulerede reststigning.

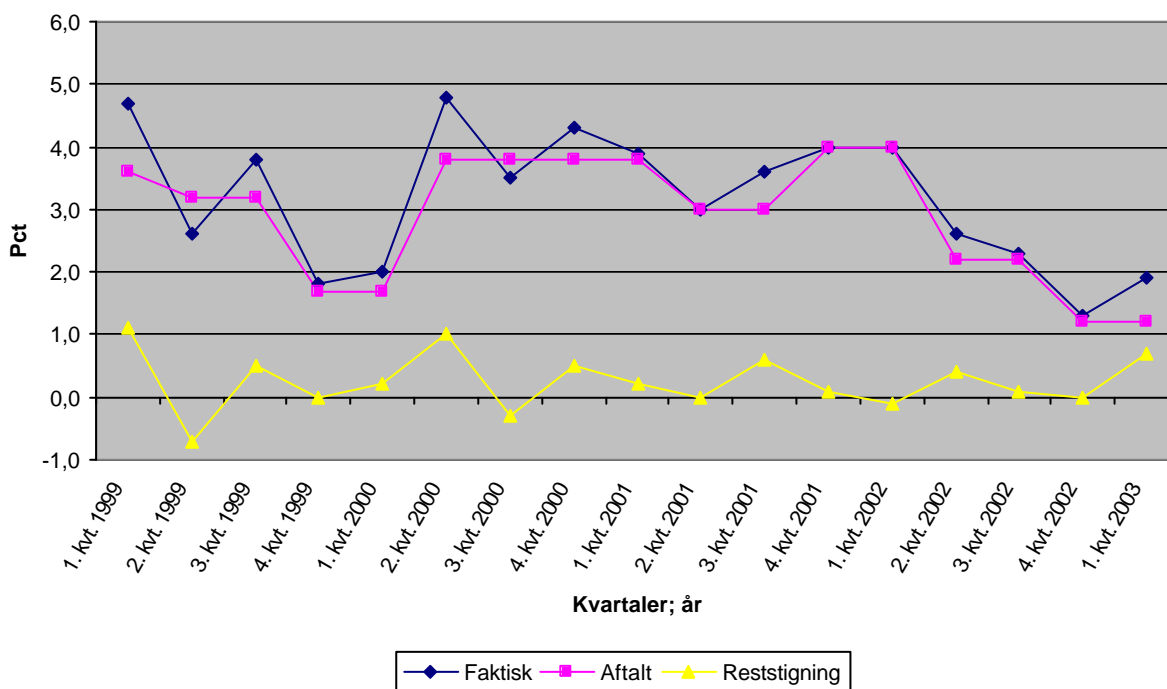
Endelig skal det nævnes, at man i Finansministeriet også beregner reststigninger. Der er det valgt at benytte metoden med at trække to procenter fra hinanden. Som vist betyder det kun ganske små afvigelser i forhold til den mere generelle metode, når der alene ses på et år ad gangen, som staten gør.

Med udgangspunkt i den ovenfor beskrevne generelle metode tages fat i DS' henholdsvis FLD's opgørelser af lønudviklingen, som sammenholdes med FLD's opgørelse af de aftalte stigninger³².

3.C.2 Vurdering af reststigningens størrelse pba. DS' opgørelser

DS' opgørelse af den faktiske lønudvikling peger på, at den ligger meget tæt på de aftalte lønstigninger, jf. figur 3.C.2.1.

Figur 3.C.2.1 Den kvartalsvise årsstigningstakt for henholdsvis faktisk og aftalt lønudvikling samt reststigningen i den (amts)kommunale sektor på baggrund af DS' opgørelse. 1. kvartal 1999-1. kvartal 2003.



Kilde: Egne beregninger, jf. bilag 7.5

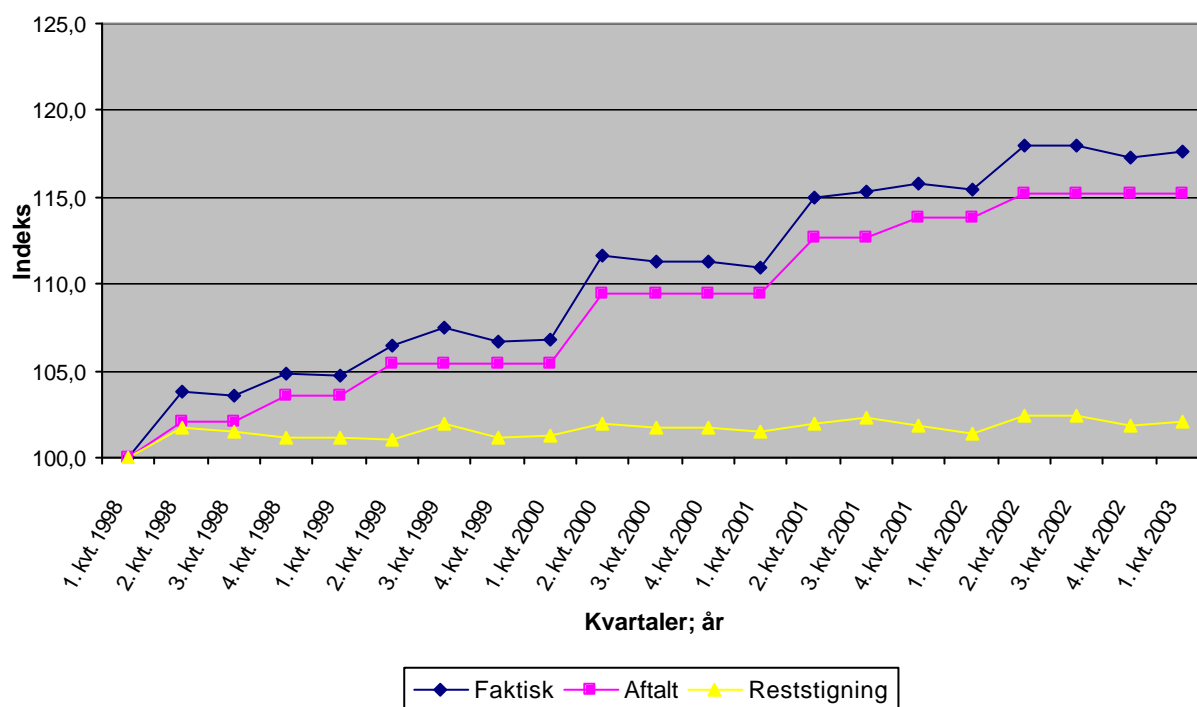
³¹ Dvs. $(1 + \text{reststigningerne})$ for 1. kvartal 1999 * 1. kvartal 2000 * 1. kvartal 2001 * 1. kvartal 2002 * 1. kvartal 2003 = $(1,0193 * \dots * 1,0046 - 1) * 100 \cong 4,1\%$

³² I bilag 7.5 findes en tabel med opgørelse af såvel den kvartalsvise som indekserede reststigning, 1. kvartal 1998 til 1. kvartal 2003.

Af figuren ses, at der dog er nogen variation i reststigningen, som er størst i starten af perioden. Det kan beregnes, at den gennemsnitlige årlige reststigning i de enkelte kvartaler i den femårige periode ligger på ca. 0,4%³³.

For at udjævne udsvingene kan man eksempelvis udarbejde en opgørelse over reststigningen som et glidende gennemsnit over fire kvartaler, hvilket imidlertid er udeladt her.

Figur 3.C.2.2: Indekseret udvikling i den kvartalsvise årsstigningstakt for henholdsvis faktisk og aftalt lønudvikling samt reststigningen i den (amts)kommunale sektor på baggrund af DS' opgørelse. 1. kvartal 1998-1. kvartal 2003. (1. kvartal 1998=100)



Kilde: Egne beregninger, jf. bilag 7.5

I figur 3.C.2.2 vises den indekserede udvikling i reststigningen. Reststigningen udgør ca. 2,1%³⁴ i den her analyserede femårige periode.

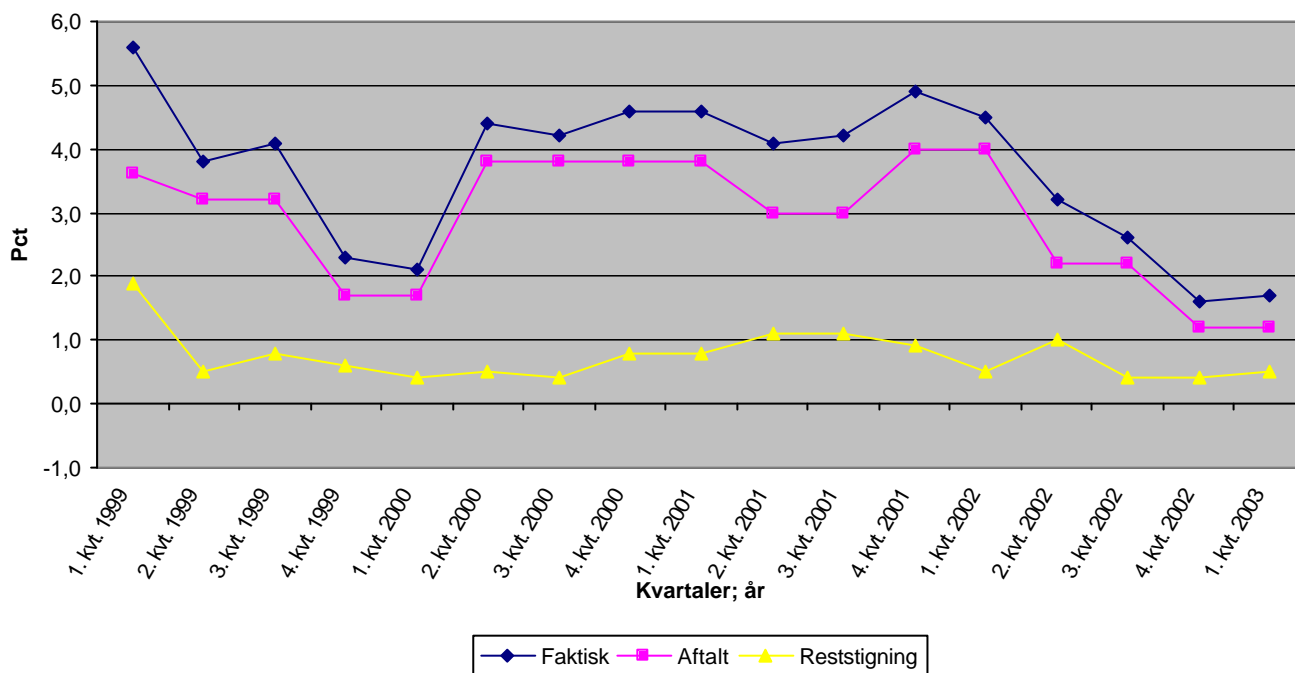
³³ $(\sqrt[5]{102,1/100} - 1) * 100 = 0,4165 \cong 0,4\%$

³⁴ $(117,6/115,2-1)*100 = 2,08\% \cong 2,1\%$, jf. endvidere Bilag 7.5

3.C.3 Vurdering af reststigningens størrelse pba. FLD's opgørelser

De kvartalsvise årsstigningstakter for reststigningen i den (amts)kommunale sektor i perioden 1. kvartal 1998 til 1. kvartal 2003 fremgår af figur 3.C.3.1.

Figur 3.C.3.1: Den kvartalsvise årsstigningstakt for henholdsvis faktisk og aftalt lønudvikling samt reststigningen på baggrund af FLD's opgørelse. 1. kvartal 1999-1. kvartal 2003



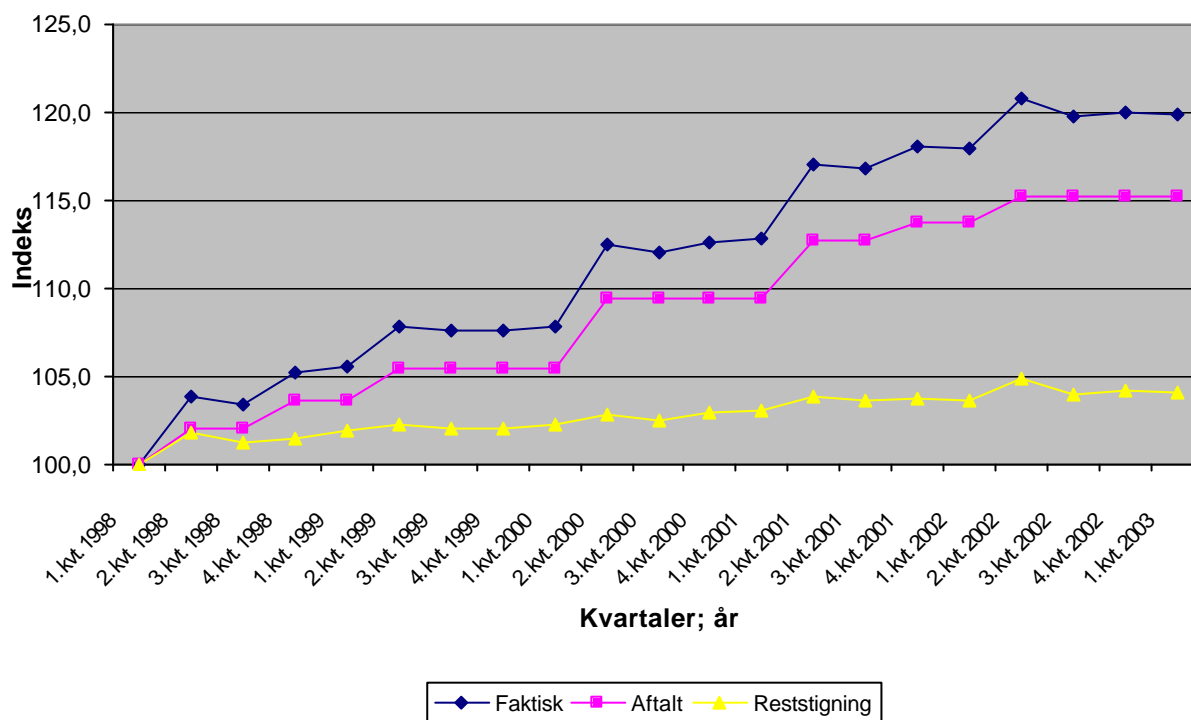
Kilde: Egne beregninger, jf. bilag 7.5

Igen ses, at reststigningen i startåret er særligt høj. Det kan beregnes, at den gennemsnitlige årlige reststigning er på ca. 0,8%³⁵, også her med nogen variation.

³⁵ $(\sqrt[5]{104,1/100} - 1) * 100 = 0,8069 \cong 0,8\%$

Af figur 3.C.3.2 fremgår et indeks over reststigningen baseret på FLD's opgørelser.

Figur 3.C.3.2: Indekseret udvikling for henholdsvis faktisk og aftalt lønudvikling samt reststigningen på baggrund af FLD's opgørelse. 1. kvartal 1998-1. kvartal 2003. (1. kvartal 1998=100).



Kilde: Egne beregninger på baggrund af FLD, jf. bilag 7.5

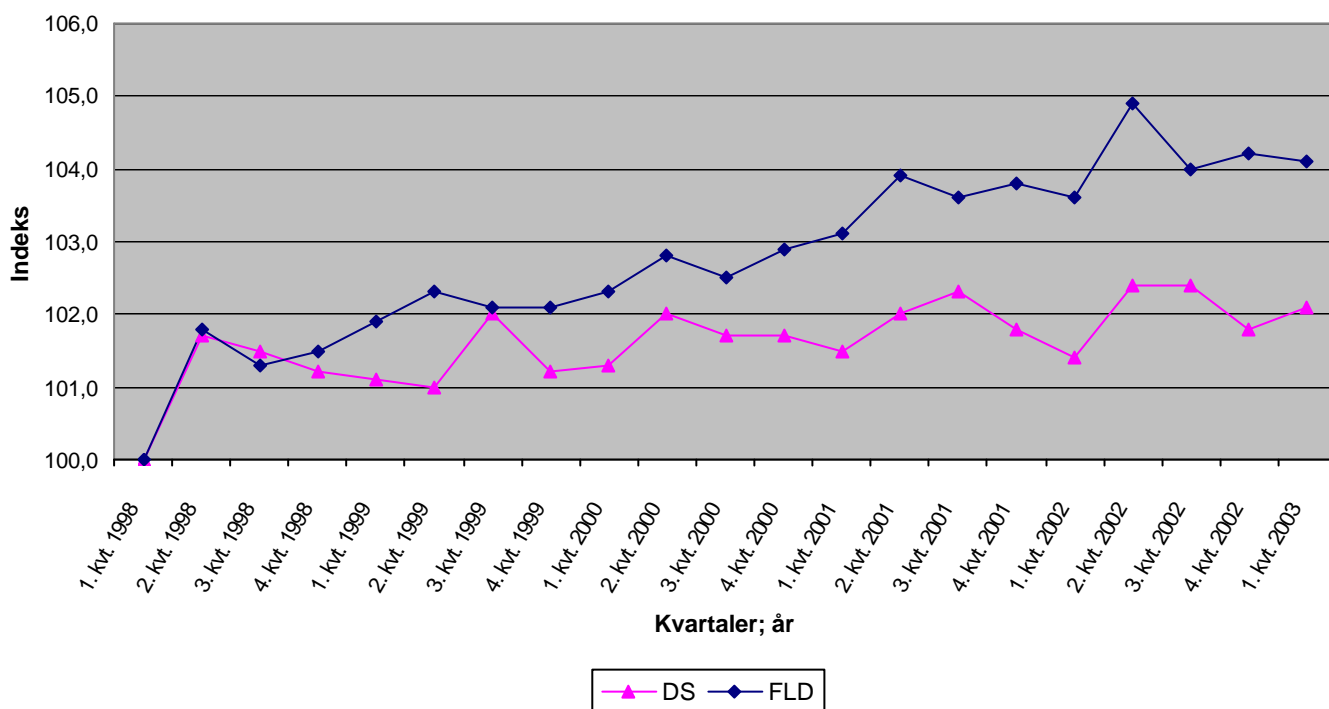
I den femårige periode udgør reststigningen, målt på baggrund af FLD's opgørelser, ca. 4,1%³⁶.

3.C.4 Sammenligning af reststigningerne

En sammenligning af reststigningen opgjort på baggrund af løntallene fra DS med den tilsvarende reststigning opgjort på baggrund af tal fra FLD, ses af figur 3.C.4.1.

³⁶ $(119,9/115,2-1)*100 = 4,0798 \cong 4,1\%$, jf. endvidere bilag 7.5

Figur 3.C.4.1: Indekseret udvikling for reststigningen opgjort på baggrund af DS og FLD, 1. kvartal 1998-1. kvartal 2003, 1. kvartal 1998=100



Kilde: Egne beregninger på baggrund af FLD og DS, jf. bilag 7.5.

Reststigningen målt ved DS' tal på 2,1% er noget mindre end FLD's på 4,1%.

Figur 3.C.4.1 viser, at reststigningen har ændret sig en del igennem den femårige periode. Reststigningen målt ved FLD's tal er vokset relativt kraftigere i perioden end målt ved DS' tal. Begge opgørelser viser en høj vækst i reststigning i udgangsåret, men i de efterfølgende kvartaler ses såvel stigende som aftagende vækst. De sidste kvartaler i perioden viser dog en aftagende reststigning. Det fremgår således, at reststigningen baseret på henholdsvis FLD's opgørelse og DS' opgørelse pr. 1. kvartal 2003 er næsten uændret i forhold til reststigningen syv kvartaler tidligere, dvs. pr. 2. kvartal 2001. Hvorvidt dette kan tages som udtryk for en generel tendens kræver flere efterfølgende kvartaler til sammenligning, jf. det tidligere forløb. I de to efterfølgende kvartaler, 2. kvartal 2003 og 3. kvartal 2003, der ikke indgår i denne analyse, er der fortsat en aftagende reststigning.

3.D Tekniske forklaringer på reststigningerne

Særligt nogle databehandlingsmæssige forskelle hos FLD og DS har betydning for den opgjorte lønudvikling, og som følge deraf også for den beregnede reststigning.

DS' reststigning på 2,1% har følgende tekniske forklaringer:

- 0,3% vedrørende 4-5 ugers problematikken vedrørende indberetninger af særydelser som genetillæg.

- 0,32% vedrørende feriefridage³⁷
- ca. 0,5% pga. overgangstillæg³⁸

Samlet set udgør de tekniske forklaringer ca. 1,1%³⁹ af reststigningen på 2,1%.

Reststigningen opgjort på baggrund af FLD's tal, 4,1%, har følgende tekniske forklaringer:

- 0,3% ved indregning af genforsikringspræmierne
- 0,32% for de tre feriefridage.
- 0,5% vedrørende overgangstillæg

Samlet set udgør de tekniske forklaringer ca. 1,1%⁴⁰ af reststigningen på 4,1%.

³⁷ Hver af tre feriefridage i den undersøgte periode indgår nemlig med 0,44% i de faktiske stigninger, mens de kun indgår i de aftalte priser med 0,40% for de to første feriefridage og med 0,20% for den 3. feriefridag.

³⁸ Jf. bilag 7.9.3

³⁹ $(1,003 * 1,0032 * 1,005 - 1) * 100 = 1,1240\% \cong 1,1\%$

⁴⁰ $(1,003 * 1,0032 * 1,005 - 1) * 100 = 1,1240\% \cong 1,1\%$

4. Dekomponering af reststigningen i den (amts)kommunale sektor

I dette kapitel dekomponeres reststigningen med henblik på at undersøge, hvordan reststigningen har udviklet sig i de senere år.

Dette skal ikke mindst ses i lyset af, at de *automatiske trinstigninger* i de senere år har haft en aftagende betydning, og at den decentrale løndannelse har haft en stigende betydning.

Personaleomsætningen på det (amts)kommunale arbejdsmarked kan have ændret sig således at det afspejler sig i lønudviklingen og dermed reststigningen. Eksempelvis kan det have betydning for lønudviklingen, hvis de tiltrådte på arbejdsmarkedet, f.eks. nyuddannede, har en lavere løn end de fratrådte. Dette kan påvirke gennemsnitslønningerne og dermed lønudviklingen.

En ændret *personalesammensætning* eksempelvis i form af flere ansatte akademikere i kommuner og amter, vil isoleret set øge gennemsnitslønnen i den kommunale sektor. Den kraftige udbygning af hele daginstitutionsområdet op gennem 1990'erne har isoleret set ikke påvirket lønudviklingen, idet personalegruppen som helhed ligger på gennemsnitslønnen. Det er effekterne af sammensætningen af alle personalegrupperne, der har en betydning for lønudviklingen.

Ved at undersøge de her nævnte enkeltkomponenters betydning for lønudviklingen forsøges i dette afsnit at dekomponere den konstaterede reststigning. De enkelte delresultater kan ikke ses fuldstændig uafhængig af hinanden, da der er et vist sammenfald mellem dem.

Det skal understreges, at beregningerne af delementernes betydning for reststigningen bygger på en del forudsætninger og derfor er forbundet med nogen usikkerhed. De beregnede effekter skal derfor opfattes som skønnede frem for præcise resultater.

I forbindelse med de videre analyser opstår der et problem i forhold til en anvendelse af DS' lønudviklingsopgørelser. Der er ikke datamæssige muligheder for at se nærmere på eksempelvis personalesammensætningen i DS' opgørelser. Den videre dekomponering af reststigningen foretages derfor udelukkende på FLD's opgørelser.

Delanalyserne foretages primært på udtræk vedrørende 4. kvartal 2000-2001 og 4. kvartal 2001-2002, da disse perioder er særligt gunstige at foretage analyser på, idet der er tale om perioder uden de store overenskomstmæssige ændringer, der ellers skal justeres for.

4.A Ændret personalesammensætning

Personalesammensætningens påvirkning af reststigningen, eksempelvis nedgangen i tjenestemandsansættelser, er undersøgt.

Til dette formål betragtes personalesammensætning og gennemsnitslønnen i henholdsvis 1. kvartal 1998 og 1. kvartal 2003, dvs. i start- og slutåret af den analyserede femårige periode. Analysen korrigeres så vidt muligt for de overenskomstmæssige forandringer, der er undergået i perioden, som eksempelvis overenskomstsammenlægninger, ændringer af rubriceringen af de enkelte stillingskoder fra den ene overenskomstgruppe til den anden med videre.

Analysen korrigeres alene for vægtmæssige ændringer mellem overenskomstområderne, og ikke for ændringer inden for disse, eksempelvis mellem stillingerne.

Lønudviklingen i løbende vægte, eksklusiv de ekstraordinært ansatte, er fra 1. kvartal 1998 til 1. kvartal 2003 opgjort til 19,9%.

En korrektion for den ændrede personalesammensætning udføres ved, at personalestrukturen fra 1. kvartal 1998 fastholdes og benyttes som vægt både på begyndelses- og sluttidspunktet. I Bilag 7.7 er antallet og gennemsnitslønningerne i henholdsvis 1. kvartal 1998 og 1. kvartal 2003 oplyst for de enkelte personalegrupper sammen med gruppernes vægte.

I perioden 1. kvartal 1998-2003 er lønudviklingen, hvor der er korrigeret for den ændrede personalesammensætning, opgjort til 18,8%.

Den ændrede personalesammensætnings bidrag til lønudviklingen i den femårs periode kan således opgøres til $119,9/118,8 = 0,9\%$. Den gennemsnitlige årlige betydning af denne vægtændring kan opgøres til ca. 0,2%⁴¹.

Den ændrede personalesammensætning i perioden bidrager med ca. 0,9%⁴² til den samlede restlønstigning fra februar 1998-2003.

4.B Personaleomsætning (løn for fratrådte og tiltrådte)

Der er foretaget en analyse af personaleomsætningen fra november 2000-2001 samt personaleomsætningen fra november 2001-2002. Den gennemsnitlige påvirkning fra disse to måleperioder antages at være repræsentativ for hele den femårige periode. Det skal bemærkes, at den generelle metodeusikkerhed omkring beregningen af effekterne vedrørende personaleomsætningen kan give anledning til at genoverveje beregningerne ved en senere opdatering af rapporten.

I begge de undersøgte perioder er der afgrænset således, at der alene indgår identiske kommuner i to på hinanden følgende år. Personaleomsætninger fra et år til det næste, bliver derved ikke påvirket af, hvorvidt der mangler oplysninger for en kommune det ene år, men ikke det andet år.

Da det er personaleomsætningens samlede påvirkning af reststigningen i den femårige periode som her undersøges, er det kun det samlede resultat, der vil fremgå. Personaleomsætningens påvirkning på de enkelte stillingsgruppers lønudvikling vil der ikke blive set nærmere på.

Analysen foretages i to tempi. Først måles den eksterne personaleomsætning som relateres til den samlede (amts)kommunale lønsum. Ved den eksterne personaleomsætning forstås tilgang og afgang fra hele den (amts)kommunale sektor. I den anden del opgøres den interne personaleomsætning målt som stillingsskift fra en (amts)kommune til en anden (amts)kommune samt stillingsmobiliteten indenfor den enkelte (amts)kommune mellem de to opgørelsesperioder. Stillingsmobiliteten indenfor den samme (amts)kommune fra en stilling til den samme type stilling i en anden institution/skole mv. er ikke medtaget som stillingsmobilitet, da denne ikke kan opgøres.

⁴¹ $(\sqrt[5]{100,9/100} - 1) * 100 = 0,179 \cong 0,2\%$

⁴² $[(119,9/115,2)/(118,8/115,2) - 1] * 100 = 0,9259\% \cong 0,9\%$

I begge analyser måles personaleomsætningens påvirkning på lønudviklingen residualt. Dvs., at lønudviklingen først opgøres for hele populationen og dernæst for den andel, som indgår i begge måleperioder. Differencen mellem disse to lønudviklingsopgørelser antages at være forårsaget af personaleomsætningen.

Af nedenstående tabel 4.B.1 og 4.B.2 fremgår udviklingen i ressourceforbruget og gennemsnitslønnen fra hhv. 2000 til 2001 samt 2001 til 2002. Endvidere fremgår det af de to tabeller hvilken lønudviklingseffekt personaleomsætningen samt stillingsmobiliteten har i de to opgjorte perioder. Endelig er der opgjort en samlet effekt på lønudviklingen af den eksterne og interne personaleomsætning samt den interne stillingsmobilitet og en samlet lønudviklingseffekt af de særskilte personaleomsætningseffekter/stillingsmobilitet.

Af tabellerne fremgår det, at personaleomsætning og stillingsmobilitet har en årlig lønudviklingseffekt på -0,4% og -0,3% i henholdsvis november 2000-2001 og november 2001-2002.

Tabel 4.B.1 Beregning af personaleomsætningseffekten på lønudviklingen november 2000-2001

		2000	2001	Løn-udvikling	Lønudviklingseffekt
Alle	Ressourceforbrug	485.689	500.779		
	Gennemsnitsløn	22.724	23.733	4,4%	
Alle eksklusive ekstern afgang/tilgang	Ressourceforbrug	429.770	431.038		
	Gennemsnitsløn	23.141	24.444	5,6%	-1,1%
Alle eksklusive intern personaleomsætning	Ressourceforbrug	463.429	477.666		
	Gennemsnitsløn	22.851	23.817	4,2%	0,2%
Alle eksklusive intern stillingsmobilitet	Ressourceforbrug	460.028	474.997		
	Gennemsnitsløn	22.841	23.726	3,9%	0,5%
Alle i samme stilling i samme kommune	Ressourceforbrug	381.849	382.193		
	Gennemsnitsløn	23.488	24.631	4,9%	
Samlet effekt af ekstern og intern personaleomsætning samt intern stillingsmobilitet under et				-0,4%	
Summen af de særskilte personaleomsætningseffekter/stillingsmobilitet:					-0,4%

Kilde: Det fælleskommunale Løndatakontor.

Anm.: "Ekstern tilgang/afgang" omfatter de personer, der skifter stilling til eller fra den (amts)kommunale sektor.

"Intern personaleomsætning" omfatter personer, der skifter stilling fra en(amts) kommune til en anden. "Stillingsmobiliteten" er defineret som stillingsskift indenfor (amts)kommunen. Endelig er "alle i samme stilling i samme kommune" defineret som ansatte, der både ved periodens start og slutning var ansat i samme stilling i den samme kommune. Bemærk at stillingsmobilitet ikke indeholder skift fra en stilling til samme type stilling inden for samme (amts)kommune.

Tabel 4.B.2 Beregning af personaleomsætningseffekten på lønudviklingen november 2001-2002

		2001	2002	Løn-udvikling	Lønudvik-lingseffekt
Alle	Ressourceforbrug	501.267	503.041		
	Gennemsnitsløn	23.728	24.127	1,7%	
Alle eksklusive ekstern af-gang/tilgang	Ressourceforbrug	441.423	441.939		
	Gennemsnitsløn	24.170	24.812	2,7%	-1,0%
Alle eksklusive intern perso-naleomsætning	Ressourceforbrug	478.310	479.228		
	Gennemsnitsløn	23.845	24.205	1,5%	0,2%
Alle eksklusive intern stil-lingsmobilitet	Ressourceforbrug	478.411	479.969		
	Gennemsnitsløn	23.833	24.112	1,2%	0,5%
Alle i samme stilling i sam-me kommune	Ressourceforbrug	395.618	395.053		
	Gennemsnitsløn	24.490	24.969	2,0%	
Samlet effekt af ekstern og intern personale-omsætning samt intern stillingsmobilitet under et				-0,3%	
Summen af de særskilte personaleomsætningsef-fekter/stillingsmobilitet:					-0,3%

Kilde: Det fælleskommunale Løndatakontor

4.B.1 Ekstern personaleomsætning

Personaleomsætningen til og fra den kommunale sektor sænker i begge måleperioder lønudviklingen i forhold til lønudviklingen målt for personer ansat begge år i den (amts)kommunale sektor⁴³. I den første måleperiode reduceres lønudviklingen fra 5,6% til 4,4% og i den anden fra 2,7% til 1,7%. Det skyldes primært, at gennemsnitslønnen for dem, der fratræder deres stilling, er højere end gennemsnitslønnen for dem, der tiltræder.

Under antagelse af at måleperioderne gennemsnitligt set er repræsentative for hele perioden, kan den eksterne personaleomsætnings årlige påvirkning af lønudviklingen opgøres til -1,0%⁴⁴. Deraf følger, at lønudviklingen set over hele den femårige periode påvirkes med -5,1%⁴⁵ og reststigningen med -4,9%⁴⁶ som følge af den eksterne personaleomsætning alene.

En del af den eksterne personaleomsætning ændrer på personalestrukturerne i den (amts)kommunale sektor. Såfremt man fastholder personalestrukturen og dermed vægten i to på hinanden følgende år reduceres den samlede lønudvikling fra et år til det næste med gennemsnitligt 0,2%, jf. afsnit 4.A. Den eksterne personaleomsætning påvirker lønudviklingen med -1,2% om året, såfremt personalestrukturen fra det ene til det næste år fastholdes.

En del af den eksterne personaleomsætning ændrer andelen af tjenestemænd idet nogle tjenestemandsansatte erstattes af overenskomstansatte. Effekten heraf kan, jf. bilag 7.9.1, beregnes til ca.

⁴³ Jf. at den eksterne personaleomsætning her er defineret som forskellen mellem alle ansatte og ansatte begge år.

⁴⁴ $((1+(1,044/1,056-1))*(1+(1,017/1,027-1)))-1)*100/2 = -1,0\%$

⁴⁵ $(-1,01^5-1)*100 = 5,1\%$

⁴⁶ $(119,9/115,2)/((119,9*1,051)/115,2)*100 = 95,14748 = -4,9\%$

0,6% i den femårige periode, når der anvendes en afgrænsning af datamaterialet omtrentligt svarende til Danmarks Statistiks afgrænsning.

4.B.2 Den interne personaleomsætning (mobiliteten indenfor den (amts)-kommunale sektor)

Af ovenstående tabel 4.B.1 og 4.B.2 fremgår det, at personaleomsætningen mellem (amts)kommunerne (den interne personaleomsætning) forøger lønudviklingen fra 4,2% til 4,4% hhv. 1,5% til 1,7% i de to måleperioder. Korrigeres lønudviklingen for stillingsmobiliteten indenfor den enkelte (amts)kommune, forøges denne fra hhv. 3,9% til 4,4% og 1,2% til 1,7% i de to måleperioder.

Under antagelse af, at måleperioderne er repræsentative for hele perioden, kan den interne personaleomsætning samt den interne stillingsmobilitets årlige påvirkning af lønudviklingen opgøres til 0,7%⁴⁷.

Målt på hele den femårige periode fra 1. kvartal 1998 til 1. kvartal 2003 er påvirkningen af lønudviklingen 3,5% og reststigningen 3,5% alene som følge af den interne personaleomsætning og stillingsmobilitet.

4.B.3 Samlet effekt af personaleomsætningen

Personaleomsætningens årlige påvirkning af lønudviklingen kan nu opgøres til -0,3%⁴⁸, og for hele perioden kan den opgøres til -1,5%⁴⁹.

Den eksterne og interne personaleomsætning mv. medfører således, at reststigningen februar 1998-2003 reduceres med 1,5%⁵⁰.

4.C Betydning af erfaringer mv. for reststigningen

For at beregne effekten af de automatiske trinstigninger på såvel lønudviklingen som reststigningen tages udgangspunkt i nogle udvalgte personalegrupper, der efter ny løn stadig har en et lønforløb baseret på automatiske trinstigninger, og de kaldes for gruppe 1 og gruppe 2 i den efterfølgende analyse. De analyserede perioder er november 2000-2001 og november 2001-2002.

I *gruppe 1* sker trinstigningerne automatisk hvert et til to år efter endt uddannelse, hvor man er beskæftiget. Efter en forholdsvis kort årrække når personen sluttrinnet. Dette forløb analyseres for stillingskategorierne: jurister og økonomer (nyt og gammelt lønforløb), sygehjælper, hjemmehjælper, underordnede læger (reservelæger)⁵¹ og folkeskolelærere (lukket gruppe).

⁴⁷ $\frac{((1+(1,044/1,042-1))*(1+(1,044/1,039-1)))*((1+(1,017/1,015-1))*(1+(1,017/1,012-1)))-1}{2} * 100 = 0,6854 \cong 0,7\%$

⁴⁸ $\frac{1,007}{1,01} - 1 * 100 = -0,297 \cong -0,3\%$

⁴⁹ $\frac{-1,003^5 - 1}{5} * 100 = -1,5\%$

⁵⁰ $\frac{119,9/115,2}{((119,9*1,015)/115,2)} * 100 = \frac{119,9/115,2}{(121,7/115,2)} * 100 = 98,5241 = -1,5\%$

⁵¹ Reservelæger, praksisreservelæger, afdelingslæger (overenskomstansatte) og 1. reservelæger.

I *gruppe 2* starter nyuddannet personale på et grundløntrin og efter nogle år tillægges et antal kvalifikationstrin og efter yderligere en årrække ydes igen et antal kvalifikationstrin. De udvalgte stillingskategorier til den videre analyse er socialpædagoger (assistenter), sygeplejersker (integreret sundhedsordning, KL) og sygeplejersker (ARF). For disse grupper kan der kun undersøges for november 2001-2002, da data før 2001 ikke indeholder oplysninger om en anciennitetsdato.

Det antages, at de to valgte grupper gennemsnitligt set er repræsentative for alle ansatte i den kommunale sektor.

De to grupper udgør ca. 20% af de (amts)kommunalt ansatte, målt som identiske personer i samme stilling.

I dette afsnit findes en effekt på reststigningen som følge af de automatiske trinstigninger på baggrund de udvalgte gruppers løntrinsforløb. Det er klart, at stigende erfaringer også har en effekt på udviklingen i decentrale tillæg. Det er dog forbundet med en betydelig usikkerhed, at måle helt præcist, idet det er vanskeligt at vurdere, hvor stor en del af de givne tillæg, der sker som følge af stigende erfaringer. Tillæg har dog en positiv betydning for reststigningen.

4.C.1 De automatiske trinstigningers betydning for reststigning

Beregningerne af effekterne i dette afsnit bygger på nogle forudsætninger og bagvedliggende regnestykker. Der henvises til bilag 7.8 for disse.

For de to udvalgte gruppers vedkommende kan beregnes, at deres automatiske trinstigninger samlet set øger gruppernes trinløn med ca. 0,42% i 2001 og 0,43% i 2002 svarende til 0,3% for den samlede lønsum hvert af de to år, jf. tabel 4.C.1.

Tabel 4.C.1 Beregning af de automatiske trinstigningers betydning for lønudviklingen for alle ansatte.

	November 2000-2001	November 2001-2002
Effekt trin / skalaløn	0,42%	0,43%
Lønsum trinløn (år 2 i kr. identiske prs. i samme stilling)	8.211.263.580	8.493.341.290
Effekt trin / skalaløn; kroner	34.487.307	36.521.368
Bruttolønsum, alle ansatte	11.881.183.958	12.110.211.441
Effekt af stigning i trin og tillæg (i forhold til bruttolønsum)	0,3%	0,3%
Årlig effekt af automatiske trinstigninger	0,3%	
Effekt 1. kvartal 1998-1. kvartal 2003	1,5%	

Kilde: Det fælleskommunale Løndatakontor.

For den femårige periode øges lønudviklingen med ca. 1,5%⁵² alene som følge af de automatiske trinstigninger.

⁵² $(1,003^5 - 1) * 100 = 1,5\%$

Den samlede effekt på reststigningen af de automatiske trinløstigninger kan herefter skønnes at udgøre 1,5%⁵³ fra 1. kvartal 1998-2003.

4.D Samlet resultat af dekomponeringen

Indtil nu er der set på tre delkomponenters betydning for lønudviklingen og for reststigningen. Det faste udgangspunkt for analysen har været, at der i perioden 1. kvartal 1998 til 1. kvartal 2003 har været en faktisk lønudvikling på 19,9%, en aftalt lønudvikling på 15,2% og som følge heraf en samlet reststigning for hele perioden på 4,1%, målt på FLD's tal.

Set over hele den analyserede periode på baggrund af ovenstående er der fundet følgende skønnede effekter på reststigningen:

Tabel 4.D.1 Resultat af dekomponeringen 1. kvartal 1998 – 1. kvartal 2003

	Effekt	
Personaleomsætning		-1,5
Heraf:		
Intern personaleomsætning og stillingsmobilitet	3,5	
Ekstern personaleomsætning	-4,9	
Heraf :		
Ændret personalesammensætning (vægtglidning)	0,9	
Tjenestemandspension	0,6	
Automatik		1,5
Automatisk anciennitetseffekt	1,5	
Residual i alt		0,0

Anm.: Alle procenter er skønnede tal angivet med en decimal.

Alt i alt betyder de her kvantificerede faktorer 0,0% for reststigningen. Da vi allerede har fundet, at reststigningen samlet set i perioden februar 1998-2003 udgør 4,1%, at de metodemæssige forhold forklarer 1,1%, er der ca. 3,0% af reststigningen, der er stadig er uforklaret.

En del heraf må antages at være forbrug af lokale lønmidler udover den i KTO-forliget aftalte lønudvikling.

⁵³ $(119,9/115,2)/((119,9/1,015)/115,2)*100 = (119,9/115,2)/(118,1/115,2)*100 = 101,5241 = 1,5\%$

5. Budgettering og forbrug af lønmidler

I de forudgående afsnit er der set på lønudviklingen, der afspejler det faktiske forbrug af lønmidler. I dette afsnit er fokus på budgetteringen og den decentrale styringsforms betydning for forbruget af lønmidler.

Lønudviklingen afspejler det faktiske forbrug af lønmidler, men det er klart at afsættelsen af midler til løn ikke er uden betydning. Afsættelsen af budgetmidler til løn sker i budgetfasen. Forbruget realiseres via skal-bestemmelserne i KTO-forliget og de enkelte overenskomster samt af dispositionerne fra de forhandlingsparter, der har kompetence til at forhandle aftaler om løn samt ansætte og afskedige. Kompetencen til at forhandle aftaler om løn bliver i højere og højere grad delegeret til lederne af de enkelte afdelinger og institutioner i amter og kommuner samt til de lokale organisationsrepræsentanter.

Institutionerne og afdelingerne bliver dermed budgetenheder, hvor lederne får tillagt større og større økonomisk dispositionsfrihed til f.eks. at anvende lønkroner, til at anvende lønkroner til andet end løn og/eller til at opspare og overføre midler fra et budgetår til et andet samt at prioritere mellem lønudviklingen for allerede ansatte medarbejdere og eventuelle meransættelser/opnormeringer. Disse forhold har sandsynligvis en kraftig indvirkning på løndannelsen, men det er på nuværende tidspunkt kun muligt at give et rids af, hvilke faktorer der spiller ind og på hvilken måde.

Overordnet kan siges, at den øgede decentrale frihedsgrad giver større usikkerhed om, hvornår og hvordan lønkronerne bruges, herunder især midlerne til den lokale løndannelse.

5.A Lønbudgetteringen

KL har ultimo 2002 foretaget en ikke publiceret elektronisk spørgeskemaundersøgelse blandt kommunerne af lønbudgetteringen for 2003. Der blev blandt andet stillet spørgsmål om lønfremskrivningsprocenten fra 2002 til 2003⁵⁴ samt valg af budgetteringsmetode.

Undersøgelsen gav i alt 197 valide svar på fremskrivningsprocenten. De 197 kommuner der indgår udgør godt 80% af KL-kommunernes lønsum. Fremskrivningsprocenterne fordeler sig således på kommuner:

- 6 kommuner lå under 3%
- 10 kommuner lå mellem 3,0 og 3,49 %
- 28 kommuner lå mellem 3,5 og 3,59%
- 73 kommuner lå mellem 3,6 og 3,99 %
- 24 kommuner lå på mellem 4,0 og 4,4% og
- 56 kommuner lå over 4,4%

KL's procent fra budgetvejledningen, dvs. budgetvirkningen af elementerne fra KTO-forliget inkl. forlodsfinansieringen og den 4. feriedag, lå oprindeligt på 3,5 % og blev i juni 2002 opjusteret til 3,62% efter en revurdering af reguleringsordningen.

⁵⁴ Før der tages hensyn til aktivitetmæssige ændringer, dvs. ændringer i serviceniveau eller aktivitetsniveau f.eks. antal brugere eller pladser.

Umiddelbart viser undersøgelsen således at 16 kommuner ligger under de oprindeligt udmeldte 3,5%. Af disse 16 kommuner anfører 13, at de anvender KMD A/S's LBN-modul⁵⁵. Der sker således en konkret lokal beregning af en merstigning ud over de elementer, der indgår i KTO-forliget. Der tillægges en beregning af alle i løbet af budgetåret udløste tillæg i medfør af de centrale overenskomster og dermed en lokalt beregnet reststigning. Ved denne beregningsmetode må den lokale beregning nødvendigvis forhøje lønfremskrivningsprocenten.

Af de 73 kommuner, der ligger mellem 3,6% og 3,99% er der 40 kommuner, der ligger præcist på 3,62%, men 18 af disse budgetterer herudover med en lokalt beregnet reststigning via tilkobling af fremskrivning for erfaringsbaseret lønudvikling i KMD A/S's LBN-modul. Størrelsen af denne reststigning foreligger ikke, men den må nødvendigvis være positiv med den beregningsmetode, der anvendes.

98 kommuner anfører direkte, at de har en fremskrivningsprocent over de 3,62% som var budgetvirkningen af elementerne i KTO-forliget. Det svarer til halvdelen af de 197 besvarelser.

Det kan dermed konkluderes, at mere end halvdelen og formodentlig op mod tre fjerdedele⁵⁶ af de 197 kommuner, der har givet valide svar, ligger over 3,62% og dermed har budgetteret med en positiv reststigning. Det er desværre ikke muligt at sige noget om, hvor stor den gennemsnitlige budgetterede reststigning er.

189 af de 197 kommuner har specifikt anført hvor meget, der er afsat til forlodsfinansieringen:

- 8 kommuner ligger under 0,98%, hvor den laveste er 0,6%
- 159 kommuner ligger præcist på 0,98%, hvilket svarer til budgetvirkningen af forlodsfinansieringen i 2003 mens
- 22 kommuner ligger over 0,98%, hvor den højeste er 1,47%.

Disse tal viser at langt hovedparten af de kommuner, der indgår i undersøgelsen, har budgetteret med forlodsfinansieringen.

Hertil kommer at langt hovedparten af kommunerne herudover har budgetteret med en positiv reststigning.

Der findes ikke en tilsvarende undersøgelse på det amtslige område.

⁵⁵ Via LBN kan beregnes udgifter i medfør af det centralt aftalte (generelle lønstigninger mv., dvs. inkl. evt. anciennitetsstigninger i henhold til overenskomst) for det aktuelle personale. I alt 111 af de 197 kommuner, der har svaret på spørgsmålet om lønfremskrivningsprocenten, angiver, at de anvender KMD A/S' LBN-modul til lønopregningen. Man kunne have den formodning, at disse kommuner er dem, der ligger med de laveste opgivelser af fremskrivningsprocenten, da de har svært ved at angive hvor stor en reststigning, der indgår og derfor som oftest ikke vil have besvaret spørgsmålet om reststigningen. En sådan sammenhæng kan ikke bekræftes ud fra besvarelserne. Dog er der som ovenfor anført en tendens til at de allerlaveste anførte samlede fremskrivningsprocenter ligger hos kommuner, der anvender LBN og at disse ikke har anført noget under reststigningen.

⁵⁶ 47 af de resterende 99 kommuner, der ligger på 3,62% eller derunder anfører, at de anvender LBN og dermed tillægger noget oveni den anførte fremskrivningsprocent. Det antages at størstedelen af disse 47 kommuner hermed kommer op over 3,62%. Dermed fås 145 kommuner (98 over 3,62% + 47 yderligere med LBN).

FOA har foretaget en undersøgelse, der ligner KL's, som ligeledes viste at meget få kommuner ligger under en fremskrivningsprocent, der dækker budgetvirkningen af KTO-forliget. Følgende er uddrag af FOAs pressemeddelelse:

”FOAs undersøgelse viser, at langt de fleste kommuner i 2003 afsætter de aftalte midler til Ny Løn. De kommunale budgetter skal fremskrives med 3,62%, hvis der skal være penge til de aftalte stigninger, herunder Ny Løn. Men 20 kommuner oplyser selv, at de har afsat mindre end de 3,62% – også på felter, hvor der ikke planlægges afskedigelse af medarbejdere som følge af de aktuelle kommunale budgetforlig.”

KL's undersøgelse af kommunernes lønbudgettering for 2003 tyder på, at mere end halvdelen og op imod tre fjerdele af kommunerne anvender en højere lønfremskrivningsprocent fra 2002 til 2003 end blot budgetvirkningen af elementerne i KTO-forliget. Alt andet lige burde dette medføre, at der i den faktiske lønudvikling kan måles en vis reststigning.

5.B Forbrug af lønmidler

Den øgede decentralisering har givet mindre forudsigelighed i løndannelsen og forskelle i forhold til de forudsatte udmøntningstidspunkter. Dette har stor betydning for opgørelsen af reststigningen i de enkelte år.

Følgende særlige forhold kan nævnes:

- Udmøntningstidspunkt
- Varige tillæg eller engangstillæg
- Om lønkroner rent faktisk anvendes til løn
- Om lønkroner spares op
- Om lønkroner anvendes til meransættelser/opnormeringer eller til tillæg til allerede ansatte medarbejdere

Der er i mange amter og kommuner udlagt en væsentlig arbejdsopgave til de decentrale ledere med hensyn til at forhandle, disponere og udmønte midler til den lokale løndannelse. Dette kan bevirke, at midlerne til den lokale løndannelse ikke påbegyndes udbetalt til de forudsatte tidspunkter i KTO-forliget.

I denne retning trækker også, at forhandlingerne kan trække i langdrag som følge af uenighed eller manglende kommunikation parterne imellem, hvilket alt i alt betyder, at forsinkelserne i udmøntningen skyldes forhold på både arbejdsgiver- og organisationsside.

Engangstillæg medtages i lønstatistikkerne såfremt de lokalt indberettes som tillæg (funktions-, kvalifikationstillæg el. a.)⁵⁷. Hvis engangsvederlag udgør en konstant andel⁵⁸ af den samlede lokalt aftalte løn, er jævnt fordelt henover årets måneder og indberettes således at de indgår i statikken, vil det ikke have betydning for lønudviklingen. Der kan være lokale hensyn, som taler for at anvende

⁵⁷ Såvel DS som FLD renser dog tallene for de engangsvederlag, der indberettes som honorar eller vederlag el.lign.

⁵⁸ Såfremt midlerne til engangsvederlag ikke genanvendes fra år til år vil det alt andet lige give anledning til en lavere lønudvikling.

engangsvederlag til honorering ligesom mange decentrale leders forsigtighed i forbindelse med et øget budgetansvar kan betyde øget anvendelse af engangsvederlag frem for varige tillæg.

I bilag 7.10 findes en vurdering af anvendelsen af engangsvederlag og betydningen heraf for lønudviklingen. Det fremgår, at det ikke kan sandsynliggøres, at en stigende del af den lokalt aftalte løn i visse perioder udgøres af engangsvederlag og, at det derfor ikke påvirker lønudviklingen.

Et særligt problem er, at det er indtrykket at den øgede økonomiske dispositionsfrihed gør at lønkroner i højere og højere grad anvendes til f.eks. kurser og kompetenceudvikling samt anden øvrig drift der ikke afspejler sig i lønstatistikkerne og dermed ikke kan ses i lønudviklingen. Til dette problemkompleks hører også, at mange decentrale leders forsigtighed i forbindelse med det øgede økonomiske budgetansvar kan give sig udtryk i at lønkroner spares op. Disse lønkroner kan selvfølgelig blive udmøntet på et senere tidspunkt, men en stor opsparing øger sandsynligheden for at en del anvendes til aktiviteter og anskaffelser, der ikke har noget at gøre med løn (jf. også ovenfor).

En anden problemstilling er, om midlerne til den lokale løndannelse eventuelt anvendes til opnormeringer og meransættelser i stedet for at prioritere lønudviklingen for allerede ansatte medarbejdere. Til illustration var lønudviklingen i amter og kommuner under et fra august 2001 til august 2002 af FLD målt til 2,5%, men lønsummen voksede med 4,2% og antallet af ansatte steg med 1,6% omregnet til fuldtidsbeskæftigede.

Ny Løn sammenholdt med decentraliseringen med øget økonomisk dispositionsfrihed og ansvar for overholdelse af budgetrammen øger sandsynligheden for at lønkroner hober sig op og eventuelt anvendes til ikke-løn dvs. til formål der ikke registreres i lønstatistikkerne. Dette betyder alt andet lige en lavere reststigning/lønudvikling.

Der er ikke gennemført mere detaljerede undersøgelser af lønbudgettering og anvendelsen af engangsvederlag mv.

6. Arbejdsgrundlag for arbejdsgruppe for analyser af lønudviklingen

”Der blev den 12. juni 2002 afholdt et møde mellem KL og KTO vedrørende lønforudsætningerne i økonomiforhandlingerne. På mødet opnåedes enighed om, at parterne i fællesskab vil følge og analysere lønudviklingen på det kommunale arbejdsmarked i forhold til de øvrige arbejdsmarkeder, bl.a. i lyset af de diskussioner, der var på mødet, om bl.a. reststigningen.

Der var derfor enighed mellem KTO og KL om at nedsætte en arbejdsgruppe, der løbende skal følge og analysere lønudviklingen på det kommunale arbejdsmarked set i forhold til de aftalte stigninger samt i forhold til lønudviklingen på det statslige og private arbejdsmarked.

Den faktiske lønudvikling opgøres på nuværende tidspunkt fire gange om året af såvel Danmarks Statistik (DS) som Det fælleskommunale Løndatakontor (FLD) for februar, maj, august og november måned (midtermåned i hvert kvartal). Danmarks Statistiks opgørelse af lønudviklingen for august måned for det samlede private og kommunale arbejdsmarked ligger til grund for den årlige udmøntning fra reguleringsordningen. DS laver således kvartalsmæssige opgørelser for alle tre sektorer (det statslige, det kommunale og det private arbejdsmarked). FLD laver udelukkende lønstatistik for den kommunale sektor samt de enkelte kommuner og amter. Det er således ved hjælp af FLD, at den enkelte kommune og det enkelte amt kan få belyst og analyseret egen lønudvikling.

Det foreslås, at der på baggrund af mødet den 12. juni 2002 nedsættes en arbejdsgruppe, der løbende analyserer lønudviklingen i den kommunale, den statslige og den private sektor.

Arbejdsgruppens arbejde skal i første omgang resultere i et notat, der analyserer og kommenterer på de kvartalsvist opgjorte lønstigninger fra Danmarks Statistik. Endvidere skal de tilsvarende tal fra FLD analyseres og kommenteres.

Konkret bør der af notatet fremgå den opgjorte faktiske lønstigning set i forhold til den aftalte samt søges fundet mulige årsagsforklaringer på forskellene.

Der bør fokuseres på såvel den aktuelle udvikling som udviklingen set over en årrække.

Gruppen bør endvidere sammenholde opgørelserne af den samlede kommunale lønudvikling fra Danmarks Statistik og Det fælleskommunale Løndatakontor og komme med forklaringer på forskellene. FLD bør derfor også være repræsenteret i gruppen. Ligesom DS bør have tilbud om at kunne deltage.

Med henblik på løbende at analysere lønudviklingen, udarbejdes der efterfølgende kvartalsvise analysenotater”.

Følgende har deltaget i arbejdsgruppen:

KTO: Jørgen Holst, Leif Petersen, Poul Pedersen, Michael Jespersen, Gitte Terp Henriksen og Vibeke Pedersen.

KL: Frank Hedegaard.

Amtsrådsforeningen: Per Korshøj.

Københavns Kommune: Tue Bjerborg.

Frederiksberg Kommune: Lars Due Østerbye.

H:S: Kent Aa. Nielsen.

FLD: Steen Jakobsen, Kaj Jacobsen og Anne-Marie Sonne Jensen (sekretær for arbejdsgruppen).

Danmarks Statistik har haft mulighed for at give tilbagemelding på bilag 7.2, der beskriver deres databehandling.

7. Bilag

7.1 Danmarks Statistiks lønudviklingstal	50
7.2 Beskrivelse af datagrundlaget i kvartalsstatistikkerne.....	52
7.2.1 Danmarks Statistik	52
7.2.2 Løndatakontoret.....	54
7.2.3 Merudgiftsberegningerne ved aftaleforhandlingerne	56
7.2.4 Sammenligning af lønstatistikker i DS, FLD og merudgiftsberegningerne	56
7.3 Den faktiske og aftalte lønudvikling i (amts)kommunerne.....	57
7.4 Finansministeriets opgørelse af lønudviklingen	61
7.5 Opgørelse af lønudvikling og reststigning, DS og FLD.....	62
7.6 Årsstatistikker og kvartalsstatistikker fra DS og FLD.....	63
7.7 Personalesammensætning.....	64
7.8 Den erfaringsbaserede lønudvikling mv.	67
7.9 Tjenestemandspension, uregelmæssige betalinger og overgangstillæg... 70	70
7.9.1 Tjenestemandspension	70
7.9.2 Uregelmæssige betalinger	72
7.9.3 Overgangstillæg.....	73
7.10 Engangstillæg mv.	74

7.1 Danmarks Statistiks lønudviklingstal

Tabel 7.1.1 Lønudviklingen i den statslige, (amts)kommunale og private sektor og forbrugerprisudvikling 1. kvartal 1998 – 1. kvartal 2003

Kvartal, år	Staten	(Amts)kommuner	Privat	Forbrugerpriser
1. kv. 1998	3,3	2,7	4,1	2,1
2. kv. 1998	3,4	4,1	4,2	2,0
3. kv. 1998	3,8	4,6	4,4	1,6
4. kv. 1998	4,9	5,4	4,5	1,7
1. kv. 1999	4,6	4,7	4,7	2,0
2. kv. 1999	5,2	2,6	4,0	2,1
3. kv. 1999	4,8	3,8	4,0	2,7
4. kv. 1999	3,2	1,8	4,1	3,0
1. kv. 2000	3,0	2,1	3,6	3,0
2. kv. 2000	3,3	4,9	3,4	3,3
3. kv. 2000	2,8	3,5	3,9	2,4
4. kv. 2000	3,8	4,4	3,7	2,6
1. kv. 2001	4,3	3,9	3,8	2,4
2. kv. 2001	4,7	3,0	4,7	2,7
3. kv. 2001	5,4	3,6	4,2	2,5
4. kv. 2001	5,8	4,0	4,1	1,9
1. kv. 2002	6,2	4,0	4,1	2,5
2. kv. 2002	4,2	2,7	3,7	2,1
3. kv. 2002	4,2	2,4	4,0	2,3
4. kv. 2002	3,3	1,3	4,0	2,7
1. kv. 2003	2,6	1,9	3,9	2,9

Kilde: Danmarks Statistik, Nyt fra Danmarks Statistik: "Lønindeks for den offentlige sektor" og "Lønindeks for den private sektor"

Tabel 7.1.2 Indekseret lønudvikling i den statslige, (amts)kommunale og private sektor samt indekseret forbrugerprisudvikling. 1. kvartal 1998 – 1. kvartal 2003 (1. kvartal 1998=100)

Kvartal, år	Staten	(Amts)kommuner	Privat	Forbrugerpriser
1. kv. 1998	100,0	100,0	100,0	100,0
2. kv. 1998	102,3	103,8	101,2	101,0
3. kv. 1998	102,5	103,6	102,3	100,9
4. kv. 1998	104,3	104,8	103,2	101,5
1. kv. 1999	104,6	104,7	104,7	102,0
2. kv. 1999	107,6	106,5	105,2	103,0
3. kv. 1999	107,4	107,5	106,5	103,6
4. kv. 1999	107,6	106,7	107,5	104,5
1. kv. 2000	107,8	106,8	108,5	105,1
2. kv. 2000	111,1	111,6	108,7	106,4
3. kv. 2000	110,5	111,3	110,5	106,2
4. kv. 2000	111,8	111,3	111,6	107,2
1. kv. 2001	112,3	111,0	112,6	107,7
2. kv. 2001	116,3	115,0	113,8	109,2
3. kv. 2001	116,5	115,3	115,3	108,8
4. kv. 2001	118,3	115,8	116,2	109,2
1. kv. 2002	119,3	115,4	117,1	110,3
2. kv. 2002	121,2	118,0	117,9	111,6
3. kv. 2002	121,4	118,0	119,8	111,4
4. kv. 2002	122,2	117,3	120,7	112,2
1. kv. 2003	122,4	117,6	121,7	113,5

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik, Nyt fra Danmarks Statistik: "Lønindeks for den offentlige sektor" og "Lønindeks for den private sektor"

7.2 Beskrivelse af datagrundlaget i kvartalsstatistikkerne

7.2.1 Danmarks Statistik

Statistikken omfatter principielt alle lønmodtagere, som enten er:

- ansat i et amt eller en kommune, hvor indberetningen foretages via KMD A/S eller Silkeborg Datacentral (SDC).
- ansat i en institution, hvor indberetningen foretages via KMD A/S eller SDC
- ansat ved en fælleskommunal institution eller interessentselskab indberettet via SDC eller KMD A/S.
- Ansatte i H:S indberettet via SDC eller KMD A/S

Datagrundlaget i Danmarks Statistiks konjunkturindikator indberettes fra Det Fælleskommunale Lønstatistiksystem, idet dog oplysningerne fra Århus kommunes edb-central ikke anvendes, men forventes medtaget fra 1. kvartal 2004. Datagrundlaget indeholder principielt kun oplysninger for kommuner som indgår i 2 på hinanden følgende måleperioder.

Ligeledes er følgende kommuner udeladt:

- Esbjerg Kommune i 1998
- Blåvandshuk Kommune i 1998 og 1999
- Hadsten Kommune i 1998 og 2000
- Randers Kommune 1998 til og med 1. kvartal 2002
- Brovst, Glamsbjerg, Hanstholm, Løkken-Vrå, Tørring-Uldum og Aars kommuner i alle perioderne.

Der indgår følgende ikke-kommunale områder:

- Kommunedata fra 1998 til 2001 (KMD A/S)
- Hovedstadens Sygehusfællesskab i hele perioden
- Diverse mindre selskaber fortrinsvis organiseret som I/S eller A/S.

Datagrundlaget er yderligere uden ”manuelle”, dvs. de kommuner og institutioner m.v. (eksempelvis selvejende børnehaver), som ikke anvender de fælleskommunale lønanvisningssystemer.

Under selve databehandlingen foretages der en afgrænsning på individniveau, hvorved følgende personindberetninger udelades:

- Ansatte i beskæftigelsesordninger
- Honorar- og vederlagslønnede
- Ansatte med timer og løn mindre end eller lig med 0
- Ansatte med en timeløn på under 50 kr. eller over 500,- kr.
- Ansatte, hvor DISCO=999999.

Afgrænsningen på individniveau udelukker hovedsageligt fejlrecords, arbejdsmarkedsordninger samt ansatte der enten er honorar- og/eller vederlagslønnede.

Lønbegrebet i opgørelsen af Danmarks Statistiks lønindeks fremkommer ved at følgende lønelementer adderes eller subtraheres fra hinanden:

+	AM-indkomst
+	Indberettet pensionsindbetaling for overenskomstansatte (Arbejdsmarkedspension samt ATP og begge dele dækker både arbejdstager og arbejdsgiverindbetalingen)
+	Indberettet pensionsindbetaling for tjenestemænd hos SDC (Dette dækker ATP-betalingen samt supplerende pensionsordninger. Har tidligere også indeholdt forsikringsindbetalingen for dem)
+	En tilregnet værdi for pensionsbidrag for tjenestemandsansat personale i KMD's system. (Den indberettede pensionsindbetaling er nulstillet, hvorefter der er beregnet et 13% pensionsbidrag af en korrigeret AM-indkomst)
-	Uregelmæssige betalinger
-	Efterreguleringer
-	Feriepenge
-	Dagpengegodtgørelse ved ledighed
=	Danmarks Statistiks lønbegreb i kvartalsstatistikken

Herved fremkommer en løn indeholdende AM-indkomsten og pensionen, korrigeret for de lønelementer, der ikke er en fast del af lønnen.

Som timebegreb benyttes følgende:

+	Beskæftigelsesgrad omregnet til timer (Her bliver der taget højde for periodelængden)
+	Merarbejdstimer / normaltimer (Merarbejdstimer for månedslønnede og normaltimer for timelønnede)
+	Overarbejdstimer
-	Løntrækstimer
=	<u>Danmarks Statistiks løntimebegreb som er i betalte timer</u>

Der beregnes en timeløn i hver record. I beregningen af gennemsnitslønnen indgår de enkelte ansættelsesforhold med en vægt der svarer til personens beskæftigelsesgrad.

I hhv. maj 1999, maj 2000 og maj 2001 er der blevet adderet 0,44% til lønindekset som følge af de 3 feriefri dage, der er faldet på de pågældende tidspunkter.

Danmarks Statistik korrigerer ikke for, hvorvidt der er blevet indberettet 4 eller 5 ugers variable ydelser fra KMD eller Silkeborg Datacentral, da der beregnes på den faktisk udbetalte løn i perioden. Se under gennemgangen af FLD's metode for oplysning om hvilke periode dette påvirker.

Lønudviklingen fra kvartal til kvartal findes nu ved at sætte disse to beregnede timelønninger i forhold til hinanden. Lønindekset fremkommer derefter ved at multiplicere lønindekset fra året før med

de fire multiplicerede kvartalsstigninger. I beregningen af kvartalsstigninger indgår kun identiske institutioner.

7.2.2 Løndatakontoret

Datagrundlaget i FLD's kvartalsvise lønstatistik indberettes fra Det Fælleskommunale Lønstatistiksystem.

Statistikken omfatter principielt alle lønmodtagere, som enten er:

- ansat i et amt eller en kommune
- ansat i en institution, med hvilken der er indgået en driftsoverenskomst (eksempelvis selvejende daginstitutioner)
- ansat ved en fælleskommunal institution eller interessentselskab, hvor Kommunernes Lønningssnævns varetager løntilsynet.

Datagrundlaget er uden de såkaldte "manuelle", dvs. de kommuner og institutioner, som ikke anvender de fælleskommunale edb-lønanvisningsystemer. Dette betyder, at følgende kommuner ikke indgår:

- Brovst, Glamsbjerg, Hanstholm, Løkken-Vrå, Tørring-Uldum og Aars i hele perioden
- Esbjerg Kommune i 1998
- Blåvandshuk Kommune i 1998 og 1999
- Randers Kommune i august og november 2001

Hertil kommer, at visse selvejende institutioner (eksempelvis børnehaver) samt musikere ved landsdelsorkestrene og personale ved teatrene ikke indgår i det omfang, disse er "manuelle".

Afgrænsning på individniveau

Ved databehandlingen udelades personer, hvor timelønnen er under 35 kr. eller over 1000 kr. Endvidere udelades personer, som ikke følger en overenskomst indgået mellem de kommunale parter.

Ved opgørelsen i denne analyse er endvidere udeladt personer i beskæftigelsesordninger m.v.

Ressourcemålet er antal fuldtidsbeskæftigede, som udregnes ud fra de enkelte personers beskæftigelsesgrad i måleperioden eller – for timelønnede – antallet af normaltimer. Månedslønnede deltidbeskæftigede tillægges eventuelle merarbejdstimer.

Lønsummen for de enkelte overenskomster og stillinger beregnes nu ved at addere følgende lønelementer:

- + Grundløn:
Beregnes ved at gange antal fuldtidsbeskæftigede fordelt på trin (for grupper på ny løn antallet på grundlønstrin), stedtillægsområde og stillingskategori med de opgjorte lønsatser fra Løndatakontorets beløbsregister.
- + Tillæg

Dette dækker månedens funktions-, kvalifikations- og resultatløns samt andre tillæg, overgangstillæg, udligningstillæg og ej færdig forhandlet tillæg

- + Genetillæg
Angiver en sum af udbetalte arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg i perioden ekskl. overtidstillæg. Dette dækker bl.a. holddrifts-, varsko-, smuds-, udearbejds-, skur-, forskudt frokost-, varme, tank-, vagt-, udkalds-, rejsetids-, vejpenge-, zone-, forskydnings- og forlægningstillæg samt en rådighedsbetaling pr. vagt
- + Pension
Arbejdsmarkedspension samt ATP og begge dele dækker både arbejdstager og arbejdsgiverindbetalingen. Derudover medtages endvidere de pensionsindbetalinger, der er foretaget for tjenestemænd i forbindelse med genforsikringer. Endvidere er supplerende pensionsordninger også optalt her.
- + Særlig feriegodtgørelse
Beregnes ved at tillægge grundlønnen, tillæg og genetillæg 1,5% (for visse mindre personalegrupper dog 1%) eller feriegodtgørelse på 12,5%, såfremt de ikke har ferie med løn.
- = Den samlede lønsum opgøres for hver overenskomst-/stillingsgruppe.

FLD opregner alle indberetninger vedrørende variable ydelser (genetillæg og overarbejdsbetalingen) fra SDC til 5 uger, hvorved gennemsnitslønnen ikke skulle blive påvirket af, hvorvidt der nu indgår 4 eller 5 ugers variable ydelser fra SDC. Da den enkelte indberetter hos KMD A/S selv styrer periodeafgrænsningen vedr. variable ydelser, kan indberetningen af disse ydelser fra denne central ikke korrigeres tilsvarende.

Antal uger for variable ydelser hos SDC i de forskellige perioder:

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Februar	4 uger	4 uger	4 uger	4 uger	4 uger	5 uger
Maj	5 uger	5 uger	5 uger	4 uger	5 uger	4 uger
August	5 uger	5 uger	4 uger	5 uger	5 uger	5 uger
November	5 uger	4 uger	4 uger	4 uger	4 uger	4 uger

Den gennemsnitlige månedsløn for hele sektoren, den enkelte overenskomstgruppe eller stillingsgruppe, beregnes nu ved at tage forholdet mellem den beregnede lønsum og det beregnede ressourceforbrug for hhv. hele sektoren, overenskomstgruppen eller stillingsgruppen.

Lønudviklingen fordelt på hhv. hele sektoren, overenskomstgruppen eller stillingsgruppen opgøres nu som forholdet mellem månedslønningerne i de to perioder, man ønsker at måle lønudviklingen mellem for hhv. hele sektoren, overenskomstgruppen eller stillingsgruppen.

Lønudviklingen, til brug for analysen i denne rapport, er endelig tillagt værdien af ferie/fridagene i perioden.

7.2.3 Merudgiftsberegningerne ved aftaleforhandlingerne

Merudgiftsberegningerne i forbindelse med aftaleforhandlingerne foretages på et særligt beregningsgrundlag (SBG).

I perioden 1998-2001 er dette dannet på grundlag af en forudgående overenskomststatistik, idet denne er opdateret, således at oplysningerne optræder så aktuelle som muligt. For så vidt angår vægtgrundlaget, har man med metoden måttet acceptere, at vægtgrundlaget i forhold til beregningstidspunktet har været 1-1½ år ældre.

Fra og med aftaleforhandlingerne i perioden 2002-2004 er SBG'en dannet på grundlag af statistikken for september måned 2001. I denne særlige version er tillagt den "manuelle" del samt eventuelt foretaget andre korrektioner af datagrundlaget.

Metoden indebærer, at vægtgrundlaget i forhold til tidligere har været meget aktuelt.

Merudgiftsberegningerne sker således på et datagrundlag som er det samme for hele overenskomstperioden (to eller tre år), dvs. at beregningerne for en overenskomstperiode sker på grundlag af faste vægte for netop denne periode.

7.2.4 Sammenligning af lønstatistikker i DS, FLD og merudgiftsberegningerne

Det fremgår af ovenstående, at datagrundlaget i DS's konjunkturindikator, FLD's kvartalsstatistik og merudgiftsberegningerne ved aftaleforhandlingerne afviger en del fra hinanden.

Statistikken fra DS og FLD er begge uden de "manuelle", men databehandlingen er meget forskellig. Forskellen fremkommer især ved frasorteringen af fejlrecords og behandlingen af en tilregnet værdi af pensionsomkostningen for tjenestemandsansatte, behandlingen af genetillæggene samt at Danmarks Statistiks lønbegreb indeholder overarbejdsbetalingen. Hertil kommer forskelle i afgrænsningen af "den kommunale sektor", hvor Danmarks Statistik f.eks. medtager H:S under den kommunale sektor i hele perioden og endnu ikke har medtaget Århus kommune, da der ønskes bedre data for denne kommune over en længere periode. Alt i alt medfører forskellene, at vægtgrundlaget i de to statistikker har en forskellighed, som i sig selv må antages at have betydning for lønudviklingen.

Endelig fremgår det, at merudgiftsberegningerne dels foretages på et datagrundlag, som er inklusive den "manuelle" del og dels i opgørelsen fremstår som et fastvægtindeks i de respektive aftaleperioder.

Ved sammenligninger mellem disse tre opgørelser vil der således alene på grund af metodeforskelle være en usikkerhed, som især vil være gældende ved mere detaljerede analyser såsom sektoropdelinger, korte perioder etc.

Man skal endvidere ved sammenligninger mellem lønstatistikkerne på den ene side og aftaleresultaterne på den anden side være opmærksom på, at der i de førstnævnte er en sæsonvariation tilsiger brugen af år til år sammenligninger, mens dette ikke er tilfældet ved aftaleresultaterne.

7.3 Den faktiske og aftalte lønudvikling i (amts)kommunerne

Baggrunden for beregningerne af den aftalte lønudvikling i den (amts)kommunale sektor er KTO-forligene. I denne rapport er det relevant at se på forligene siden 1997⁵⁹, og resultaterne er gengivet i nedenstående tabel 7.3.1.

Tabel 7.3.1 Aftaleresultater i den (amts)kommunale sektor i perioden 1. april 1998 til 1. april 2002

	1. april 1998	1. oktober 1998	1. april 1999	1. april 2000	1. april 2001	1. oktober 2001	1. april 2002
Generelle lønstigninger	0,95	1,50	0,65	1,77	2,00	1,04	0,03
Reguleringsordning (satsstigning)	1,15		0,47	0,09	0,19		0,96
Reguleringsordning (forlodsfinansiering)			0,23	0,50	0,60		0,25
1 feriefri dag			0,40	0,40	0,20		
Reguleringsordning (løngarantier)				0,01			
Reguleringsordning (midler fra decentral løn)				0,06			
KTO-puljer til grupper med særligt behov				0,25			
Diverse forslag i perioden				0,30			
Til grupper på gammel løn				0,17			
Cheflønsprojekt				0,03			
Pensionsudbygning				0,11			
Deltidsansattes merarbejde pensionsgivende				0,01			
Særlige pensionsprojekter				0,02			
Deltidsdirektiv					0,05		
Løntrin 9 forhøjelse			0,03				
I alt	2,10	1,50	1,78	3,72	3,04	1,04	1,24

Kilde: KTO-forligene fra 1997 – 2002. Dog ekskl. omkostningerne til de aftalte omsorgsdage og forhøjelse af AKUT-bidrag i perioden.

⁵⁹ Tabellen slutter med aftaleresultatet pr. 1. april 2002, idet der ikke er aftalt yderligere stigninger frem til februar 2003, hvor analysen i denne rapport slutter.

Tabel 7.3.2 Det kvartalsvise lønindeks fra DS og FLD og aftaleindeks på det (amts)kommunale område. Februar 1998=100

Kvartal, år	FLD	DS	AFTALT (FLD)
1. kv. 1998	100,0	100,0	100,0
2. kv. 1998	103,9	103,8	102,1
3. kv. 1998	103,4	103,6	102,1
4. kv. 1998	105,2	104,8	103,6
1. kv. 1999	105,6	104,7	103,6
2. kv. 1999	107,8	106,5	105,4
3. kv. 1999	107,6	107,5	105,4
4. kv. 1999	107,6	106,7	105,4
1. kv. 2000	107,8	106,8	105,4
2. kv. 2000	112,5	111,6	109,4
3. kv. 2000	112,1	111,3	109,4
4. kv. 2000	112,6	111,3	109,4
1. kv. 2001	112,8	111,0	109,4
2. kv. 2001	117,1	115,0	112,7
3. kv. 2001	116,8	115,3	112,7
4. kv. 2001	118,1	115,8	113,8
1. kv. 2002	117,9	115,4	113,8
2. kv. 2002	120,8	118,0	115,2
3. kv. 2002	119,8	118,0	115,2
4. kv. 2002	120,0	117,3	115,2
1. kv. 2003	119,9	117,6	115,2

Kilde: DS: Nyt fra Danmarks Statistik, "lønindeks for den offentlige sektor" og "kvartalsvis lønindeks den offentlige sektor". FLD's lønudviklingstal er beregnet pba. tal fra LOPAKS. Noter: jf. nedenfor.

Tabel 7.3.3 Den kvartalsvise årsstigningstakt målt for løn, DS og FLD, og aftaleresultat på det (amts)kommunale område. 1. kvartal 1999-1. kvartal 2003.

Kvartal, år	Lønudvikling		AFTALT
	FLD	DS	(FLD)
1. kvrt. 1999	5,6%	4,7%	3,6%
2. kvrt. 1999	3,8%	2,6%	3,2%
3. kvrt. 1999	4,1%	3,8%	3,2%
4. kvrt. 1999	2,3%	1,8%	1,7%
1. kvrt. 2000	2,1%	2,0%	1,7%
2. kvrt. 2000	4,4%	4,8%	3,8%
3. kvrt. 2000	4,2%	3,5%	3,8%
4. kvrt. 2000	4,6%	4,3%	3,8%
1. kvrt. 2001	4,6%	3,9%	3,8%
2. kvrt. 2001	4,1%	3,0%	3,0%
3. kvrt. 2001	4,2%	3,6%	3,0%
4. kvrt. 2001	4,9%	4,0%	4,0%
1. kvrt. 2002	4,5%	4,0%	4,0%
2. kvrt. 2002	3,2%	2,6%	2,2%
3. kvrt. 2002	2,6%	2,3%	2,2%
4. kvrt. 2002	1,6%	1,3%	1,2%
1. kvrt. 2003	1,7%	1,9%	1,2%

Kilde: Egne beregninger pba. Tabel 7.3.2.

Noter:

Lønudviklingen er opgjort eksklusiv ekstraordinært ansatte.

Aftalerne er beregnet på FLD's datagrundlag (SBG) og ikke DS's. De aftalte stigninger er beregnet af FLD på baggrund af aftaleresultaterne i KTO-forligene 1997, 1999 og 2002.

Der henvises i øvrigt til Bilag 7.2 for en nærmere beskrivelse af afgrænsningen og behandlingen af data hos hhv. DS og FLD.

Danmarks Statistik har i deres lønudviklingstal og lønindeks adderet værdien af en feriefri dag på 0,44 fra udmøntningstidspunktet, jf. Bilag 7.2. Af hensyn til sammenligneligheden er værdien for feriefri dagene blevet tillagt lønindeks fra FLD på de samme udmøntningstidspunkter.

I de aftalte stigninger er værdien af feriefri dagene indregnet med de aftalte stigninger i KTO-forliget nemlig 0,4%, 0,4% og endelig 0,2%. Værdien af omsorgsdagene er ikke indregnet i de aftalte stigninger.

Den indekserede aftalte stigning i perioden fra 1. kvartal 1998 til 1. kvartal 2003 er beregnet på baggrund af indekstal februar 1998 = 100.

I selve analysen er det valgt at anvende 1 decimal i beregningerne af lønudviklingen. Aftaleresultaterne angives normalt med to decimaler, mens lønudviklingen offentliggøres med en decimal. For ikke at give indtryk af en særlig præcision i beregningen af reststigningen angives alle data med en

decimal – også aftaleresultaterne. For en god ordens skyld er de aftalte stigninger gengivet med to decimaler i Tabel 7.3.4.

Tabel 7.3.4 Det kvartalsvise aftaleindeks og de kvartalsvise årsstigningstakter på det (amts)kommunale område. Angivet med 2 decimaler. Februar 1998=100

Kvartal, år	AFTALT	
	Indeks	Procent
1. kv. 1998	100,00	
2. kv. 1998	102,10	
3. kv. 1998	102,10	
4. kv. 1998	103,60	
1. kv. 1999	103,60	3,60
2. kv. 1999	105,44	3,28
3. kv. 1999	105,44	3,28
4. kv. 1999	105,44	1,78
1. kv. 2000	105,44	1,78
2. kv. 2000	109,39	3,74
3. kv. 2000	109,39	3,74
4. kv. 2000	109,39	3,74
1. kv. 2001	109,39	3,74
2. kv. 2001	112,74	3,07
3. kv. 2001	112,74	3,07
4. kv. 2001	113,82	4,05
1. kv. 2002	113,82	4,05
2. kv. 2002	115,23	2,21
3. kv. 2002	115,23	2,21
4. kv. 2002	115,23	1,24
1. kv. 2003	115,23	1,24

Kilde: Det fælleskommunale Løndatakontor.

7.4 Finansministeriets opgørelse af lønudviklingen

Tabel 7.4.1 Faktisk og aftalt lønudvikling i den statslige, den (amts)kommunale og den private sektor. 1. kvartal 1997 til 1. kvartal 2003

Kvartal, år	Stat		(Amts)kommuner		Privat			
	Faktisk	Aftalt	Faktisk	Aftalt	Faktisk	Satser	Pension	Feriefridage mv.
1. kv. 1997	4,30	2,74	3,00	2,61	3,90	2,78	0,48	0,00
2. kv. 1997	3,60	2,41	3,20	2,39	4,10	3,67	0,54	0,00
3. kv. 1997	3,40	2,41	2,50	2,39	4,00	3,57	0,54	0,00
4. kv. 1997	2,70	2,97	2,90	2,90	4,00	3,05	0,44	0,00
1. kv. 1998	3,30	2,97	2,70	2,90	4,10	4,17	0,44	0,00
2. kv. 1998	3,40	3,36	4,10	3,41	4,30	3,54	0,10	0,54
3. kv. 1998	3,80	3,36	4,60	3,41	4,60	3,55	0,22	0,54
4. kv. 1998	4,90	3,51	5,40	3,65	4,70	3,55	0,22	0,54
1. kv. 1999	4,60	3,51	4,70	3,65	5,00	2,43	0,22	0,67
2. kv. 1999	5,20	3,55	2,60	3,33	4,40	2,74	0,19	0,12
3. kv. 1999	4,80	3,55	3,80	3,33	3,90	2,75	0,36	0,12
4. kv. 1999	3,20	2,02	1,80	1,78	4,20	2,75	0,36	0,28
1. kv. 2000	3,00	2,02	2,10	1,78	3,50	2,94	0,36	0,16
2. kv. 2000	3,20	2,71	4,90	3,68	3,40	2,69	0,29	0,26
3. kv. 2000	2,80	2,71	3,50	3,68	4,10	2,70	0,68	0,26
4. kv. 2000	3,80	3,18	4,40	3,68	3,80	2,70	0,68	0,09
1. kv. 2001	4,30	3,59	3,90	3,68	3,70	2,65	0,68	0,09
2. kv. 2001	4,70	4,02	3,00	3,02	4,90	2,48	0,68	1,00
3. kv. 2001	5,40	4,02	3,60	3,02	4,40	2,46	0,23	1,00
4. kv. 2001	5,80	4,62	4,00	4,00	4,40	2,46	0,23	1,00
1. kv. 2002	6,20	4,66	3,80	4,00	4,40	2,30	0,23	1,00
2. kv. 2002	4,20	2,52	2,50	2,21	3,90	2,39	0,23	0,09
3. kv. 2002	4,20	2,52	2,40	2,21	4,10	2,41	0,68	0,09
4. kv. 2002	3,30	1,46	1,30	1,24	4,30	2,41	0,68	0,09
1. kv. 2003	2,60	1,02	1,90	1,24	4,10	2,57	0,68	0,09

Kilde: Finansministeriet pba. egne beregninger, DS og DA

7.5 Opgørelse af lønudvikling og reststigning, DS og FLD

Kvartal, år	FLD lønudvik- ling		DS lønudvikling		Aftalt lønudvik- ling		Reststigning			
	Indeks	Pct.	Indeks	Pct.	Indeks	Pct.	FLD		DS	
	Indeks	Pct.	Indeks	Pct.	Indeks	Pct.	Indeks	Pct.	Indeks	Pct.
1. kvrt. 1998	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0	
2. kvrt. 1998	103,9		103,8		102,1		101,8		101,7	
3. kvrt. 1998	103,4		103,6		102,1		101,3		101,5	
4. kvrt. 1998	105,2		104,8		103,6		101,5		101,2	
1. kvrt. 1999	105,6	5,6	104,7	4,7	103,6	3,6	101,9	1,9	101,1	1,1
2. kvrt. 1999	107,8	3,8	106,5	2,6	105,4	3,2	102,3	0,5	101,0	-0,7
3. kvrt. 1999	107,6	4,1	107,5	3,8	105,4	3,2	102,1	0,8	102,0	0,5
4. kvrt. 1999	107,6	2,3	106,7	1,8	105,4	1,7	102,1	0,6	101,2	0,0
1. kvrt. 2000	107,8	2,1	106,8	2,0	105,4	1,7	102,3	0,4	101,3	0,2
2. kvrt. 2000	112,5	4,4	111,6	4,8	109,4	3,8	102,8	0,5	102,0	1,0
3. kvrt. 2000	112,1	4,2	111,3	3,5	109,4	3,8	102,5	0,4	101,7	-0,3
4. kvrt. 2000	112,6	4,6	111,3	4,3	109,4	3,8	102,9	0,8	101,7	0,5
1. kvrt. 2001	112,8	4,6	111,0	3,9	109,4	3,8	103,1	0,8	101,5	0,2
2. kvrt. 2001	117,1	4,1	115,0	3,0	112,7	3,0	103,9	1,1	102,0	0,0
3. kvrt. 2001	116,8	4,2	115,3	3,6	112,7	3,0	103,6	1,1	102,3	0,6
4. kvrt. 2001	118,1	4,9	115,8	4,0	113,8	4,0	103,8	0,9	101,8	0,1
1. kvrt. 2002	117,9	4,5	115,4	4,0	113,8	4,0	103,6	0,5	101,4	-0,1
2. kvrt. 2002	120,8	3,2	118,0	2,6	115,2	2,2	104,9	1,0	102,4	0,4
3. kvrt. 2002	119,8	2,6	118,0	2,3	115,2	2,2	104,0	0,4	102,4	0,1
4. kvrt. 2002	120,0	1,6	117,3	1,3	115,2	1,2	104,2	0,4	101,8	0,0
1. kvrt. 2003	119,9	1,7	117,6	1,9	115,2	1,2	104,1	0,5	102,1	0,7

Kilde: FLD, DS og egne beregninger

Bemærk, at de procentvise stigninger er beregnet på baggrund af de angivne indekstal, dvs. med en decimal. Dette medfører bl.a., at de procentvise stigninger for DS' i enkelte kvartaler ikke er helt identiske med DS' egne offentliggørelser.

7.6 Årsstatistikker og kvartalsstatistikker fra DS og FLD

Danmarks Statistiks lønstatistikker for den kommunale sektor omfatter dels en årlig strukturstatistik og dels en kvartalsvis konjunkturstatistik. Lønstatistikkerne for den kommunale sektor indgår som en del af den nationale lønstatistik og er for hver af de tre sektorer (staten, (amts)kommunerne og det private) udarbejdet efter ensartede principper. Den nationale lønstatistik indgår ligeledes i det af EU etablerede fælleseuropæiske statistiksystem vedrørende løn- og arbejdsomkostninger.

Herudover indgår den kvartalsvise konjunkturindikator som et led i reguleringsordningen for den kommunale sektor. På denne baggrund er det ligeledes besluttet, at Danmarks Statistiks opgørelse af lønudviklingen i den kommunale sektor i denne analyse er repræsenteret af konjunkturindikatoren.

Konjunkturindikatoren er en lønudviklingsstatistik, som er relateret til den enkeltes jobfunktion (DISCO). Den er baseret på en udregnet timeløn og offentliggøres alene i form af indeks.

Danmarks Statistiks årsstatistik for lønudviklingen i den (amts)kommunale sektor opgøres ved at måle for personer i samme arbejdsfunktion på samme arbejdsplads under de samme ansættelsesvilkår i amter og kommuner. Referencetiden er det kalenderår, hvor lønnen optjenes.

Tabel 7.6.1 Årlig lønudvikling i den (amts)kommunale sektor, 1996-2002

År	95-96	96-97	97-98	98-99	99-00	00-01	01-02
Stigning	3,6%	3,0%	3,5%	3,3%	4,1%	4,0%	2,1%

Kilde: Danmarks Statistik

Løndatakontorets lønstatistikker er baseret på udtræk fra Det fælleskommunale lønstatistiksystem, og vedrører årlige såvel som kvartalsvise statistikker.

Årsstatistikkerne udgøres af en overenskomststatistik, en ligestillingsstatistik og en personaleomsætningsstatistik.

Kvartalsstatistikkerne er både en løn- og beskæftigelsesstatistik og som den årlige overenskomststatistik er den relateret til den enkelte ansattes tilhørsforhold til en aftale eller en overenskomst. Begge statistikker er indrettet således, at de er velegnede som grundlag for konsekvensberegninger og kvartalsstatistikkerne udgør den væsentligste del af det beregningsgrundlag, der anvendes ved overenskomstforhandlingerne i den kommunale sektor.

Overenskomststatistikken og kvartalsstatistikken adskiller sig ved:

- Periode, år og en måned
- Detaljeringsgrad, hvor kvartalsstatistikken er mere summarisk
- Aktualitet, hvor kvartalsstatistikkerne i kraft af deres hyppighed er mere aktuelle.
- Produktionstid, som for overenskomststatistikken er ca. 6 måneder og ca. 2 måneder for kvartalsstatistikken
- Opgørelsen af løn. I overenskomststatistikken beregnes lønnen i et niveau for hele året på grundlag af satserne ultimo året. I kvartalsstatistikken opgøres lønnen i det for måneden gældende niveau.

7.7 Personalesammensætning

Overordnede oplysninger for perioden februar 1998 til februar 2003:

Lønudvikling med faste vægte:	17,4%
Lønudvikling med faste vægte inkl. feriefri dage:	18,8%
Gennemsnitsløn februar 2003 med vægte som i februar 1998:	23.883 kr.

Overenskomstområde	Antal år 1	I alt år 1 gennemsnitsløn	Antal år 2	I alt år 2 gennemsnitsløn	Vægt år 1 i forhold til i alt	Vægt år 2 i forhold til i alt
I alt	476.073	20.336	500.224	24.111	100%	100%
Akademikere	10.780	29.032	13.523	33.723	2,3%	2,7%
Amtsbetj./pedeller v. ældrebol., arf	103	18.299	105	21.153	0,0%	0,0%
Amtsvejmænd m.fl., arf	634	20.785	507	24.031	0,1%	0,1%
Arbejds-, vej- og gartnerformænd, KL	744	23.122	631	25.420	0,2%	0,1%
Audiologiassistenter og -elever	64	15.530	96	21.813	0,0%	0,0%
Beredskabspers. i basis- og mesterstill.	1.236	20.116	1.192	23.299	0,3%	0,2%
Beredskabspers. i chef/lederstillinger	268	22.384	432	25.872	0,1%	0,1%
Beredskabspersonale, Kbh.	42	22.078	12	28.878	0,0%	0,0%
Bibliotekarer, ikke-faguddannede	35	18.311	22	21.033	0,0%	0,0%
Bibliotekarer, inkl. ledere	1.399	24.117	1.042	29.581	0,3%	0,2%
Brandpersonale, deltidsbeskæftiget	67	9.783	187	7.548	0,0%	0,0%
Buschauffører m.v.	1.095	18.845	1.164	23.163	0,2%	0,2%
Bygningskonstruktører	717	25.840	661	30.176	0,2%	0,1%
Børne-/ungdoms-/plejehj.konsulenter, Kbh.	23	24.008	23	28.934	0,0%	0,0%
Chefer, Arf	215	38.203	583	52.374	0,0%	0,1%
Chefer, KL	1.603	39.667	2.207	50.734	0,3%	0,4%
Chefer, miljø- og levnedsmiddelkontrol	33	40.722	6	46.149	0,0%	0,0%
Dagplejeledere m.fl.	1.262	21.918	1.287	26.343	0,3%	0,3%
Dagplejere	22.947	16.641	20.306	19.642	4,8%	4,1%
Edb-personale, ARF	247	20.277	768	26.878	0,1%	0,2%
Edb-personale, Kbh.	223	26.801	41	30.834	0,0%	0,0%
Egu-elever, praktikaftale	382	5.168	296	5.753	0,1%	0,1%
Ejendomsfunktionærer	123	17.906	90	21.163	0,0%	0,0%
Ergo- og fysioterapeuter m.v., KL	1.817	21.950	2.544	24.975	0,4%	0,5%
Ergo-/fysioterapeuter/afsp.pæd., Kbh., Frb	219	22.184	426	25.699	0,0%	0,1%
Ernærings- og husholdningsøkonomer	22	21.824	93	26.356	0,0%	0,0%
Flyvepladspersonale	36	20.192	16	25.875	0,0%	0,0%
Formænd, mestre, skolebetjente, Kbh.	424	20.045	391	24.469	0,1%	0,1%
Fotografer	142	18.911	100	22.326	0,0%	0,0%
Gasmekanikere, naturgasselskaber	48	24.018	19	30.376	0,0%	0,0%
Grafisk personale	149	22.353	130	26.104	0,0%	0,0%
Hal-, stadion- og idrætsinspektører	272	23.536	270	28.252	0,1%	0,1%
Handicapedagsagere	12	15.800	206	17.984	0,0%	0,0%
Husassistenter, arf, KL	7.768	16.726	5.905	19.200	1,6%	1,2%
Husholdningsledere	23	18.684	18	21.475	0,0%	0,0%
Håndværkere	5.818	20.056	4.686	24.509	1,2%	0,9%
Håndværkere, tjenestemænd, Kbh	43	19.726	24	23.710	0,0%	0,0%
Jordemødre	835	22.735	875	25.573	0,2%	0,2%
Journalister	68	30.119	103	35.129	0,0%	0,0%
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	267	19.429	311	23.940	0,1%	0,1%
Kedel- maskin- og motorpassere	102	20.709	59	25.421	0,0%	0,0%
Kommunallæger	252	19.262	172	42.163	0,1%	0,0%

Konserveringsteknikere og formgivere	30	20.848	33	25.728	0,0%	0,0%
Kontor- og edb-personale, Arf, KL, Frb	39.867	20.706	38.695	24.896	8,4%	7,7%
Kontoradministrativt personale, Kbh	5.145	19.784	5.288	24.147	1,1%	1,1%
Kort- og Landmålingsteknikere	61	21.753	65	26.161	0,0%	0,0%
Køkkenass.-/økonomaer m.fl. KL, Kbh, Frb	3.382	17.609	3.785	20.509	0,7%	0,8%
Køkkenassistentelever	707	7.666	534	8.501	0,1%	0,1%
Laborantelever	70	9.663	218	10.103	0,0%	0,0%
Laboratorie- og miljøpersonale	1.000	20.522	456	25.241	0,2%	0,1%
Ledende administrativt pers., Kbh, Frb	271	38.593	215	47.179	0,1%	0,0%
Ledende servicepersonale	366	20.281	357	25.291	0,1%	0,1%
Ledende værkst.pers. mv., klientværkst.	1.845	21.214	1.748	24.812	0,4%	0,3%
Ledere/mellemledere v. komm. ældre-omsorg	823	22.174	875	27.722	0,2%	0,2%
Legepladspersonale	117	19.930	124	22.719	0,0%	0,0%
Læge-, spec.læge- og tandlægekonsulenter	146	12.820	146	13.840	0,0%	0,0%
Lægesekretærer, arf, KL, Frb	5.925	18.803	6.623	22.146	1,2%	1,3%
Lærere m.fl. ved sygeplejeskoler m.v.	1.201	22.988	1.208	27.122	0,3%	0,2%
Lærere m.fl., folkeskolen	55.861	22.877	61.963	27.247	11,7%	12,4%
Lærere m.fl., vidtg. specialundv. m.m.	4.579	24.242	5.045	29.492	1,0%	1,0%
Lærere, gymn./hf-kurser	8.763	30.333	8.430	34.954	1,8%	1,7%
Maritimt personale	368	22.453	300	27.393	0,1%	0,1%
Maskinmestre/sygehusmaskinmestre, Arf	358	26.404	97	31.398	0,1%	0,0%
Medicinstud. i underordnet lægestilling	55	17.575	87	19.360	0,0%	0,0%
Mesterstillinger m.v.	64	24.203	35	29.114	0,0%	0,0%
Miljøkontrollører ved miljøkontrollen	18	19.784	17	23.448	0,0%	0,0%
Miljøteknikere, ARF	7	26.154	172	26.159	0,0%	0,0%
Museumspersonale	22	18.652	22	22.049	0,0%	0,0%
Musikere m.fl., landsdelsorkestre	174	24.683	255	30.448	0,0%	0,1%
Musikskoleledere	128	26.764	165	32.940	0,0%	0,0%
Musikskolelærere	955	21.770	1.134	25.084	0,2%	0,2%
Neurofysiologiassistenter og -elever	52	17.252	62	21.442	0,0%	0,0%
Oldfrueassistenter	24	19.064	22	23.469	0,0%	0,0%
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	6.272	16.825	7.088	19.107	1,3%	1,4%
Overlæger m.v., Kbh	10	41.152	6	44.833	0,0%	0,0%
Overlæger mv., sygehuse	2.826	46.266	3.420	58.620	0,6%	0,7%
Overtandlæger/tandlæger, sygehuse m.v.	49	44.951	70	53.192	0,0%	0,0%
Pedeller/skolebetjente, arf	359	18.711	396	23.245	0,1%	0,1%
Pers. v. centralkommunernes trans.selsk	25	29.390	8	27.478	0,0%	0,0%
Personale v. komm. forsyningsvirks. mv.	1.055	25.531	974	31.691	0,2%	0,2%
Personale ved teatre	65	21.415	13	21.213	0,0%	0,0%
Pgu-elever	388	6.584	651	7.351	0,1%	0,1%
Piccoloer/piccoliner, arf, Kbh, Frb	87	12.596	82	15.570	0,0%	0,0%
Portører/sygehusportører	2.488	18.142	1.943	21.237	0,5%	0,4%
Pæd. personale, daginst./klub/skolefr.	37.470	20.379	46.567	23.818	7,9%	9,3%
Pædagogisk personale, døgninst. mv.	17.083	21.617	22.382	24.808	3,6%	4,5%
Pædagogiske konsulenter	126	25.458	170	30.892	0,0%	0,0%
Pædagogmedhjælpere	21.131	15.166	22.136	17.681	4,4%	4,4%
Pædagogstuderende	3.394	7.213	3.810	8.005	0,7%	0,8%
Radiografelever	201	10.034	80	11.718	0,0%	0,0%
Reng./husass./køkkenarb., Kbh, Frb	2.404	16.689	2.325	19.084	0,5%	0,5%

Rengøringsassistenter, arf, KL	14.320	16.266	12.397	18.859	3,0%	2,5%
Serviceass. m.fl. ved parkeringskorps	86	17.863	137	21.048	0,0%	0,0%
Servicemedarb./-assistenter v. sygehus	681	17.482	1.597	20.042	0,1%	0,3%
Skov- og landskabsingeniører	78	27.152	120	31.094	0,0%	0,0%
Social- og sundhedspersonale	82.902	17.172	87.729	19.764	17,4%	17,5%
Socialpædagoger, hjemme-hos, Kbh	21	23.285	32	26.641	0,0%	0,0%
Socialrådg./socialformidlere	5.811	21.932	7.466	25.987	1,2%	1,5%
Specialarb./fagl.gartnere/brolæggere mv	13.394	18.560	11.635	22.400	2,8%	2,3%
Syge- og sundhedspersonale, Arf	28.340	22.093	32.035	25.528	6,0%	6,4%
Syge- og sundhedspersonale, basisgr., KL	8.595	23.398	8.053	26.749	1,8%	1,6%
Syge- og sundhedspersonale, ledere, Arf	3.719	24.202	3.919	29.663	0,8%	0,8%
Syge- og sundhedspersonale, ledere, KL	2.778	24.684	3.015	30.363	0,6%	0,6%
Syge-, hjemme- og sundhedsplejersker, Frb	172	23.395	169	28.610	0,0%	0,0%
Sygehusapotekere	16	46.356	17	52.458	0,0%	0,0%
Sygehuslæger (hon.løn)	114	46.372	95	60.950	0,0%	0,0%
Sygeplejerskestuderende (praktikudd.)	1.517	8.988	494	9.995	0,3%	0,1%
Sygeplejerskeuddannet personale, Kbh	1.117	23.999	997	29.146	0,2%	0,2%
Tandklinikassistenter	1.818	18.429	1.838	21.771	0,4%	0,4%
Tandlæger	1.085	31.838	1.035	39.313	0,2%	0,2%
Tandplejere, KL, Kbh., Frb.	185	18.486	221	22.664	0,0%	0,0%
Tekn. serv.medarb./-ledere, p-vagter, KL	5.636	18.420	5.754	21.564	1,2%	1,2%
Tekn.Servicemedarb./led. & Arb.led., Frb	106	19.517	82	23.179	0,0%	0,0%
Teknisk personale, Kbh.	305	20.297	251	24.612	0,1%	0,1%
Tekniske designere m.fl., arf, KL, Frb	1.746	20.103	1.627	24.866	0,4%	0,3%
Tilsynsførende ass., forsorgshjem	224	17.929	201	20.793	0,0%	0,0%
Tilsynsførende læger, plejehjem	22	9.265	9	11.113	0,0%	0,0%
Tolke	197	19.232	130	23.426	0,0%	0,0%
Underordnede læger (reservelæger)	5.049	31.758	5.451	36.396	1,1%	1,1%
Vagt- og Tilsynspersonale, Kbh, Frb.	414	17.814	332	21.229	0,1%	0,1%
Økonomaelever	83	9.755	32	11.672	0,0%	0,0%
Økonomaer og køkkenl.,(ledergr.),kbh,frb	72	22.183	64	26.314	0,0%	0,0%
Øvrige	4.916	22.700	1.306	23.237	1,0%	0,3%

Kilde: Det fælleskommunale Løndatakontor

7.8 Den erfaringsbaserede lønudvikling mv.

Alle data er hentet fra FLD's databaser. De to udvalgte grupper antages, at være repræsentative for hele den (amts)kommunale sektor gennemsnitligt set.

Først findes effekten af de automatiske trinstigninger for de udvalgte gruppers trinløn.

Tabel 7.8.1 Effekter af automatiske trinstigninger for gruppe 1. 4. kvartal 2001, 4. kvartal 2002 og 4. kvartal 2000-2002

Trinløn	4. kvartal 2001	4. kvartal 2002	4. kvartal 2000-2002
År 1 (faktisk)	1.210.289.369	1.219.604.923	1.100.713.935
År 2 (faktisk)	1.258.543.578	1.233.749.505	1.155.859.290
År 2 (beregnet)	1.253.470.142	1.228.822.290	1.147.298.965
Stigning år 1-år 2 (faktisk)	3,99	1,16	5,01
Stigning år 1-år 2 (beregnet)	3,57	0,76	4,23
Stigning pga. trinstigninger (i pct.)	0,42	0,40	0,78

Anm.: Trinstigningernes effekt i procent måles som $((\text{faktisk år 2} - \text{beregnet år 2}) / \text{faktisk år 1}) * 100 = \text{trinstigningseffekt på trinløn i procent}$. Den beregnede løn er den løn, som personalet ville have haft i år 2, HVIS der ikke var sket ændringer i trin.

Tabel 7.8.2 Effekter af automatiske trinstigninger for gruppe 2. 4. kvartal 2002

Skalaløn	4. kvartal 2002
2001 (faktisk)	680.003.115
2002 (faktisk)	685.118.640
2002 (beregnet)	681.948.888
Stigning 2001-2002 (faktisk)	0,75
Stigning 2001-2002 (beregnet)	0,29
Stigning pga. trinstigninger (i procent)	0,47

Effekterne fra de to grupper vægtes i forhold til gruppernes lønsum for at finde en samlet effekt af de automatiske trinstigninger.

Tabel 7.8.3 Vægtet trineffekt af automatiske trinstigninger. 4. kvartal 2001 og 4. kvartal 2002 (vægtet i forhold til gruppernes lønsummer)

	Lønsum kr.	4. kvartal 2001	Vægtet pct.	Lønsum kr.	4. kvartal 2002	Vægtet pct.
Gruppe 1	1.258.543.578	0,42	0,42	1.233.749.505	0,40	0,26
Gruppe 2				685.118.640	0,47	0,17
I alt	1.258.543.578		0,42	1.918.868.145		0,43

Dernæst anvendes de fundne effekter til først at finde en effekt i kroner for de identiske personer i samme stilling. Beløbet sættes dernæst i forhold til bruttolønsummen for alle ansatte, hvilket resulterer i en årlig effekt af de automatiske trinstigninger på 0,3% i begge år og en samlet effekt i den femårige periode på 1,5%.

Tabel 7.8.4 Beregning af effekter. 4. kvartal 2001 og 4. kvartal 2002

	4. kvartal 2001	4. kvartal 2002
Effekt trin / skalaløn (jf. Tabel 6.9.3)	0,42%	0,43%
Lønsum trinløn (år 2 i kr. identiske prs. i samme stilling)	8.211.263.580	8.493.341.290
Effekt trin / skalaløn; kroner	34.487.307	36.521.368
Bruttolønsum, alle ansatte	11.881.183.958	12.110.211.441
Effekt af stigning i trin og tillæg (i forhold til bruttolønsum)	0,3%	0,3%
Årlig effekt på lønudviklingen af automatiske trinstigninger	0,3%	
Effekt på lønudviklingen 1. kvartal 1998-1. kvartal 2003 ⁶⁰	1,5%	

Endelig kan betydningen for reststigning findes ved brug af effekten på lønudvikling af de automatiske trinstigninger i hele den femårige periode (1,5%), jf. Tabel 7.8.5.

Tabel 7.8.5 Påvirkning af lønudvikling og reststigning, 1. kvartal 1998-1. kvartal 2003, indekseret med 1. kv. 1998=100

Faktisk lønudvikling	119,9
Aftalt lønudvikling	115,2
Erfaringsbaseret lønudvikling (trinstigninger)	101,5
Faktisk lønudvikling; ekskl. trinstigninger	118,1
Reststigning ekskl. erfaringer mv.⁶¹	1,5%

⁶⁰ $(1,003^5 - 1) * 100 = 1,5\%$

⁶¹ $[(119,9/115,2)/((119,9/101,5)/115,2)] * 100 = 101,5 = 1,5\%$

De to følgende tabeller viser de udvalgte grupperes automatiske trinstigninger, som danner baggrund for analysen.

Tabel 7.8.6 Trinstigninger for gruppe 1, 4. kvartal 2001, 4. kvartal 2002 og 4. kvartal 2000-2002; i procent af antal personer

Trinændring	November 2000-2001	November 2001-2002	November 2000-2002
0 trin	83,4%	84,0%	70,8%
1 trin	12,5%	12,5%	20,1%
2 trin	3,9%	3,4%	8,5%
3 trin	0,1%	0,1%	0,5%
4 trin	0,1%	0,0%	0,1%

**Tabel 7.8.7 Trinstigninger for gruppe 2.
4. kvartal 2002 i procent af antal personer**

Trinændring	November 2001-2002
0 trin	90,4%
2 trin	5,1%
3 trin	1,5%
4 trin	1,0%
5 trin	0,3%
6 trin	1,7%

7.9 Tjenestemandspension, uregelmæssige betalinger og overgangstillæg

7.9.1 Tjenestemandspension

I beregningen af lønudviklingen fra et kvartal til det næste indregner Danmarks Statistik en beregnet værdi af tjenestemandspensionen for ansatte aflønnet via KMD-systemet. Denne indregning foretages med en værdi på 13% af en korrigeret AM-indkomst, hvor den indberettede værdi i pensionsfeltet samtidig nulstilles, hvorved indberetningen af ATP-bidrag, supplerende pensionsordninger og genforsikringspræmier mv. bortfalder.

FLD har i LOPAKS offentliggjort en lønudvikling på 18,6%⁶² på baggrund af disse tal:

Tabel 7.9.1.1 Lønudviklingen for (amts)kommunale ansatte, 1. kvartal 1998-2003

	Lønsum	Antal	Gennemsnitsløn	Lønudvikling
feb-98	9.690.551.392	476.522	20.336	
feb-03	12.060.900.864	500.224	24.111	18,6%

Med en afgrænsning af datamaterialet omtrentlig svarende til Danmarks Statistiks (DS) afgrænsning er der i februar 1998 og 2003 blevet indberettet en pensionsindbetaling for tjenestemændene aflønnet via KMD, jf. tabel 7.9.1.2 . Af tabellen fremgår værdien af den supplerende pension, genforsikring og ATP mv. for tjenestemænd i februar 1998 til og med februar 2003.

Tabel 7.9.1.2: Værdien af genforsikring, supplerende pensionsordninger og ATP for tjenestemænd, 1. kvartal 1998-2003

År	Ressourcer	Lønsum ekskl. overarbejde	Gns. løn	Stigning	Genforsikring+ supplerende pension (A)	Lønsum (A)	Ny gns. løn	Ny stigning
1998-02	476.521	9.690.531	20.336		21.146	9.669.385	20.292	
1999-02	482.157	10.336.000	21.437	5,4%	28.740	10.307.259	21.377	5,4%
2000-02	488.130	10.661.735	21.842	7,4%	40.261	10.621.474	21.760	7,2%
2001-02	489.085	11.132.553	22.762	11,9%	48.079	11.084.473	22.664	11,7%
2002-02	500.413	11.885.309	23.751	16,8%	56.556	11.828.753	23.638	16,5%
2003-02	500.224	12.060.901	24.111	18,6%	54.804	12.006.097	24.001	18,3%

Anm.: alle lønsummer er i 1.000 kroner.

Hermed fremgår det, at en indregning af de indberettede supplerende pensionsordninger samt genforsikringspræmier øger lønudviklingen fra 18,3% til 18,6%. Dvs. at der er en effekt på ca. 0,3% som følge af denne indregning af genforsikringspræmierne mv.

⁶² Bemærk, at feriefri dagene på 1,32% ikke er indregnet i FLD's lønudvikling i dette bilag.

En beregnet pensionsindbetaling for disse tjenestemænd på 13% af en korrigeret AM-indkomst resulterer i en pensionsindbetaling på 198.908.000 kroner i februar 1998 og 177.923.000 kroner i februar 2003, jf. kolonne "Beregnet pension" i tabellen nedenfor.

Tabel 7.9.1.3: Beregnet pension for tjenestemænd, 1. kvartal 1998-2003

År	Res-sourcer	Lønsum ekskl. overarbejde	Gns løn	Stig-ning i pct.	Genforsik-ring+ sup-plerende pension (A)	Bereg-net pension	Lønsum (B)	Ny gns løn (2)	Ny stig-ning i pct. (2)
1998-02	476.521	9.690.531	20.336		21.145.704	198.908	9.868.293	20.709	
1999-02	482.157	10.336.000	21.437	5,4	28.739.901	193.986	10.501.246	21.780	5,2
2000-02	488.130	10.661.735	21.842	7,4	40.261.038	188.822	10.810.296	22.146	6,9
2001-02	489.085	11.132.553	22.762	11,9	48.079.296	187.167	11.271.640	23.046	11,3
2002-02	500.413	11.885.309	23.751	16,8	56.556.045	186.447	12.015.200	24.011	15,9
2003-02	500.224	12.060.901	24.111	18,6	54.803.940	177.923	12.184.020	24.357	17,6

Anm.: alle lønsummer er i 1.000 kroner. Beregnet pension er 13% af korrigeret A-indkomst

Såfremt man nu beregner en ny lønudvikling for FLD's tal, jf. sidste kolonne ovenfor, hvor der korrigeres for begge pensionseffekterne for tjenestemænd aflønnet via KMD ca. afgrænset som hos DS, vil lønudvikling fra februar 1998 til februar 2003 målt på FLD's afgrænsning blive reduceret til 17,6%. Dvs. en samlet effekt pga. genforsikring og at tjenestemænd erstattes af overenskomstansatte på i alt ca. 0,9% i den femårige periode.

Af nedenstående tabel fremgår det, hvilken lønudvikling der havde været, såfremt supplerende pensionsbidrag samt genforsikringspræmien for tjenestemænd var medtaget i beregningen samtidig med, at der blev beregnet en pensionsbidrag på 13% af A-indkomsten for tjenestemændene.

Tabel 7.9.1.4: Beregnet lønudvikling for tjenestemænd, 1. kvartal 1998-2003

År	Ressourcer	Lønsum ekskl. overarbejde	Gennemsnitsløn	Stig-ning i pct.	Beregnet Pension	Lønsum (B)	Ny gns løn (2)	Ny stig-ning, pct.(2)
1998-02	476.521	9.690.531	20.336		198.908	9.889.439	20.753	
1999-02	482.157	10.336.000	21.437	5,4	193.986	10.529.985	21.839	5,2
2000-02	488.130	10.661.735	21.842	7,4	188.822	10.850.558	22.229	7,1
2001-02	489.085	11.132.553	22.762	11,9	187.167	11.319.720	23.145	11,5
2002-02	500.413	11.885.309	23.751	16,8	186.447	12.071.757	24.124	16,2
2003-02	500.224	12.060.901	24.111	18,6	177.923	12.238.824	24.467	17,9

Anm.: alle lønsummer er i 1.000 kroner.

Af tabellen fremgår det, at indregningen af et pensionsbidrag for tjenestemændene reducerer lønudviklingen fra 18,6% til 17,9%. Dvs. at effekten af at tjenestemænd erstattes af overenskomstsansatte er på 0,6% i perioden februar 1998-2003.

Bemærk at beregningen er foretaget af FLD, hvorved den endelige effekt af disse korrektioner på tal fra DS ikke fremgår.

7.9.2 Uregelmæssige betalinger

I perioden fra februar 1998 til februar 2003 er indberetningen af uregelmæssige betalinger og efterreguleringer blevet væsentlig forbedret samtidig med, at der i forbindelse med ny løn vil være flere efterreguleringer i forbindelse med de enkeltes lønindplacering.

I februar 1998 blev der sammenlagt indberettet ca. 25 mil. kr. under disse to indholdstyper, hvor de ca. 5 mil. kr. var uregelmæssige betalinger og godt 20 mil. kr. var efterreguleringer.

I 2002 er der under disse indholdstyper blevet indberettet væsentlig højere beløb hver måned. I 2002 svingede efterreguleringerne mellem 100 og 165 mil. kr. De uregelmæssige betalinger svingede mellem 25. og 40 mil. kr., med en enkelt undtagelse i maj måned, hvor indberetningen var på ca. 115 mil. kr. som følge af udbetaling af feriefridagspenge for manglende afholdelse af feriefridage.

I februar 2003 blev der indberettet sammenlagt ca. 140 mil. kr. under disse 2 indholdstyper til sammen, hvoraf ca. 25. mil. kr. var uregelmæssige betalinger og de ca. 115 mil. kr. var efterreguleringer. I nedenstående tabel fremgår indberetningen af disse lønelementer på udvalgte tidspunkter, hvor det skal bemærkes, at der er summeret før der er afrundet.

Tabel 7.9.2.1 Opgørelse af indberetninger af uregelmæssige betalinger og efterreguleringer

(1.000 kr.)	Februar 1998	Maj 1998	Februar 2002	Maj 2002	August 2002	November 2002	Februar 2003
Uregelmæssige betalinger:	4.000	8.000	25.000	115.000	41.000	38.000	23.000
Efterreguleringer:	21.000	35.000	106.000	166.000	96.000	113.000	113.000
I alt	24.000	43.000	131.000	281.000	137.000	152.000	137.000

7.9.3 Overgangstillæg

I forbindelse med overgangen til ny løn blev der indført såkaldte overgangstillæg for en række (amts)kommunalt ansatte, der overgår til det nye lønsystem. Halvdelen af disse tillæg er finansieret inden for KTO-forligets ramme for puljer. Årsagen til dette er en forventning om, at en vis personsætningsændring medfører, at de personlige overgangstillæg bortfalder.

Pr. 1. april 1998 er den samlede effekt beregnet til ca. 0,5%, hvoraf de ca. 0,25% er indregnet i aftaleresultatet.

Pr. 1. april 2000 er den samlede effekt beregnet til ca. 0,4%, hvoraf de ca. 0,2% er indregnet i aftaleresultatet.

Det medfører, at der er en metodemæssig forskel på 0,5%⁶³, når der ses på den faktiske lønudvikling i forhold til den aftalte lønudvikling, dvs. reststigningen.

⁶³ $(1,0025 * 1,002 - 1) * 100 = 0,4505 \cong 0,5\%$

7.10 Engangstillæg mv.

I forbindelse med en undersøgelse af, hvor store udsving der er i de indberettede decentrale tillæg, er det blevet konstateret, at mellem godt 1.000 og 2.500 personer fra den ene måned til den efterfølgende får reduceret deres decentrale tillæg med mere end 1.000 kr. Det er endvidere blevet konstateret, at såfremt man ser bort fra to måneder kan variationen i antallet af personer, der oplever en nedgang i de decentrale tillæg reduceres til mellem 1.000 og 1.700 personer.

Undersøgelsen er kun foretaget for personer, som er forblevet i samme stilling i samme kommune i to på hinanden følgende måneder, og den er foretaget for alle månederne i 2002 samt januar 2003.

Da det kun er nogle få af månederne, som samtidig ikke er en af de benyttede måneder ved opgørelsen af kvartalstal, hvor antallet af personer som får reduceret deres decentrale tillæg med mere end 1.000 kr. overstiger 1.700 personer, antages denne variation ikke at påvirke lønudviklingen i en betydende grad. Dermed kan det ikke sandsynliggøres, at der indgår en stigende mængde decentrale engangstillæg i de kvartalsvise lønudviklingstal.