

# Rapport fra arbejdsgruppe om statistikgrundlag

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Indledning</b> .....	<b>3</b>
<b>1.0 Generelle betragtninger om statistikgrundlaget for reguleringsordningen</b> .....	<b>4</b>
1.1 Parternes generelle overvejelser .....	5
<b>2.0 Årsagerne til forskellene i målingerne af lønudviklingen hos Det Fælleskommunale Løndatakontor og Danmarks Statistik samt mulighederne for at få mindsket forskellene</b> .....	<b>7</b>
2.1 Forskelle mellem DS og FLD med den samme populationsafgrænsning.....	8
2.2 Forskelle mellem DS og FLD med forskellig population og forskellig metode, med korrektioner for kendte forskelle.....	11
2.3 Hovedresultater .....	14
2.4 Opsummering .....	17
Bilag 2.1: Beregning af lønudviklingen med forskellige korrektioner .....	18
Bilag 2.2: Metodebeskrivelser.....	20
<b>3.0 Øget frihed i stedet for lønkroner eller omvendt</b> .....	<b>24</b>
3.1 Lønkroner veksles til frihed .....	24
3.2 Frihed veksles til lønkroner .....	25
3.3 Vurdering af mulighed for at skønne over virkningen af overenskomstelementer.....	25
3.4 Særlige forhold.....	26
3.5 Opsummering .....	27
<b>4.0 En belysning af fordele og ulemper ved at anvende faste vægte</b> ..	<b>29</b>
4.1 Danmarks Statistiks nuværende afgrænsning.....	29
4.2 Danmarks Statistik med faste vægte .....	29
4.3 Opsummering .....	31
<b>5.0 Medarbejdergoder</b> .....	<b>32</b>
5.1 Typer af medarbejdergoder.....	32
5.2 Personalegoder i Danmarks Statistiks lønstatistikker.....	34
5.3 Personalegoder og lønudvikling .....	36
5.4 Sammenfattende vurdering .....	39
5.5 Parternes overvejelser på baggrund af afsnit 5.1-5.4.....	40
Bilag 5.1: Oversigt over forskellige medarbejdergoder, skatteværdi og indberetning .....	42
Bilag 5.2: Tabel 2, s. 14 i Skatteministeriets redegørelse 2006.....	44
Bilag 5.3: Tabel 1, s. 11 i Skatteministeriets redegørelse 2006.....	45
Bilag 5.4: Tabel 1, bilag 3 i Skatteministeriets redegørelse 2006 .....	47
Bilag 5.5: Mulig effekt på lønudvikling ved indregning af personalegoder .	48

## **Indledning**

Af KTO-forliget af 19. februar 2005 punkt 1.2.1 fremgår, at der i overenskomstperioden gennemføres et analysearbejde af statistikgrundlaget for reguleringsordningen.

På mødet mellem KL, Danske Regioner og KTO-FS den 24. november 2006 blev aftalt følgende opdatering og prioritering af kommissoriet for arbejdsgruppen om statistikgrundlag:

*Arbejdsgruppen analyserer følgende emner:*

- 1. Årsagerne til forskellene i målingerne af lønudviklingen hos FLD og DS samt mulighederne for at få mindsket forskellene*
- 2. Øget frihed i stedet for lønkroner eller omvendt.*
- 3. En belysning af fordele og ulemper ved at anvende faste vægte.*
- 4. Medarbejdergoder som fx en bredbåndsforbindelse modsvaret af en lønnedgang.*

Arbejdsgruppen har afholdt 8 møder, herunder et møde med Danmarks Statistiks ansvarlige for henholdsvis den offentlige (Thorkild Wedebye) og den private lønstatistik (Uwe Pedersen).

Nærværende rapport består af følgende kapitler:

1. Generelle betragtninger om statistikgrundlaget for reguleringsordningen
2. Årsagerne til forskellene i målingerne af lønudviklingen hos Det Fælleskommunale Løndatakontor og Danmarks Statistik samt mulighederne for at få mindsket forskellene
3. Øget frihed i stedet for lønkroner eller omvendt
4. En belysning af fordele og ulemper ved at anvende faste vægte
5. Medarbejdergoder

Arbejdsgruppen har i overensstemmelse med kommissoriet foretaget analyserne i kapitel 2 – 5. Herudover har arbejdsgruppen fundet anledning til i kapitel 1, at fremsætte nogle generelle betragtninger om statistikgrundlaget for reguleringsordningen.

Arbejdsgruppen har bestået af følgende medlemmer:

Fra A-siden: Frank Hedegaard, Tue Bjerborg og Jesper Tørslev-Thomsen

Fra B-siden: Jørgen Holst, Niels Christian Nielsen, Leif F. Petersen, Poul Pedersen og Gitte T. Henriksen.

Fra FLD: Kaj Jacobsen

## 1.0 Generelle betragtninger om statistikgrundlaget for reguleringsordningen

Siden 1999 er Danmarks Statistiks (DS) kvartalsvise årsstigningstakter anvendt som statistikgrundlag for reguleringsordningen. Denne rapport omhandler en række detaljerede analyser af statistikgrundlaget, og arbejdsgruppen har fundet det relevant indledningsvist at fremdrage nogle generelle betragtninger om anvendelsen af DS lønindeks som grundlag for reguleringsordningen.

### *Neutral opgørelse*

DS er principielt uafhængig af særinteresser og anvendelsen af DS's statistik sikrer dels at statistikgrundlaget er neutralt i forhold til særinteresser, og dels at der er offentlighed om statistikkernes opgørelsesprincipper.

### *Tradition for ikke at korrigere DS's løntal*

Parterne har da heller ikke tradition for at korrigere i de af DS opgjorte lønstigningstakter, og korrektioner er historisk kun anvendt i helt særlige situationer. Således er der i nyere tid kun korrigeret i forbindelse med reguleringen pr. 1. april 2002 (hvor der blev fratrukket 0,2 pct. point i den kommunale sektors<sup>1</sup> lønudvikling aug.00 – aug.01). Denne korrektion havde en aftaleteknisk, og ikke en lønstatistisk baggrund – det var ikke fordi DS's lønstatistik ikke vurderedes at være retvisende.

### *Sammenlignelighed*

I sin nuværende udformning forudsætter reguleringsordningen implicit, at der foreligger et sammenligneligt statistikgrundlag for lønudviklingen i hhv. den kommunale og den private sektor. Anvendelsen af DS som statistikgrundlag sikrer sammenlignelighed dels i kraft af, at DS laver en særskilt opgørelse for hver sektor, og dels i kraft af, at DS anvender identiske opgørelsesprincipper i opgørelserne.

Som det vil fremgå senere er der imidlertid enkelte forskelle i den måde hvorpå lønudviklingen opgøres i de 2 sektorer. Uagtet at der er enkelte forskelle, der i nogen grad er velkendte, har parterne ikke hidtil korrigeret i opgørelsen af reguleringsordningen ud fra en lønstatistisk baggrund.

### *Grovkornet ordning*

Lønudviklingen måles ud fra Danmarks Statistiks offentliggørelse af et samlet tal for procentuelle kvartalsvise årsstigningstakter for hver af de to sektorer og offentliggøres med 1 decimal. Det er arbejdsgruppens vurdering, at statistikgrundlaget for reguleringsordningen alene af den grund nødvendigvis er af generel og summarisk karakter, og at man derfor kan betegne reguleringsordningen som en grovkornet reguleringsmekanisme.

Reguleringsordningen udligner på et generelt niveau 80 pct. af forskellen mellem den private sektors og den kommunale sektors lønudvikling. I beregningen heraf indgår sektorernes lønudvikling med 1 decimal pga. statistikgrundlagets detaljeringsgrad. Dog fortsættes beregningerne med hensyn til fx fratæk af tidligere provenu og deflatering

---

<sup>1</sup> Den kommunale sektor omfatter ansatte i kommuner og regioner.

afrundet til 2 decimaler. Reguleringsordningen udmøntes med 2 decimaler, svarende til øvrige generelle satsstigninger i KTO-forligene.

### *Følsomhed overfor engangseffekter*

Forskydninger eller forsinkelser i lønudbetalingen på få måneder har langt mindre betydning nu end de tidligere kunne have. Dette skyldes omlægningen af reguleringsordningen ved OK-05, hvorefter der nu måles på et gennemsnit af 4 kvartalsmålinger, frem for som tidligere kun den årlige stigningstakt i et enkelt kvartal. Den nyindrettede reguleringsordning er derfor mindre følsom overfor engangseffekter som eksempelvis forsinkelser i lønudbetalingen.

### *Detaljeringsgrad – 1. decimal*

Arbejdsgruppen har ikke taget stilling til, om der bør eller ikke bør korrigeres i forhold til de af DS offentliggjorte lønstigningstakter. Det kan dog konstateres, at det i hvert fald ikke er oplagt at korrigere for forhold, der betyder mindre end 0,1 pct. point i forhold til lønudviklingen i et enkelt år, idet DS offentliggør lønudviklingen med 1 decimal<sup>2</sup>.

## **1.1 Parternes generelle overvejelser**

KTO-siden i arbejdsgruppen mener, at ovenstående giver anledning til følgende overvejelser:

- *Vejledende bagatelgrænse*

Eventuelle ændringer eller justeringer af lønudviklingen, der indgår i reguleringsordningen og begrundes i et ikke fuldt ud dækkende statistikgrundlag, bør som en vejledende bagatelgrænse være forhold, som har en betydning på minimum ca. 0,1 procentpoint i et enkelt år. Er der fx tale om en vedvarende og systematisk ændring på fx 0,04 pct. årligt i en flerårig periode kan det dog indgå.

- *Sammenlignelighed*

Der er grund til at fremhæve, at reguleringsordningen bygger på sammenligning mellem den (amts)kommunale sektor og den private sektor. Eventuelle korrektioner kan derfor overvejes, når der er forskellig udvikling i sektorerne, og dette ikke kun er forbigående.

Hvis eksempelvis den ene sektor bruger en del OK-midler på et overenskomstgode og det ikke indgår i lønstatistikkerne - i nogen af sektorerne - kan det være relevant at overveje korrektioner.

Engangseffekter kan principielt inddrages, men som oftest bør det i udgangspunktet ikke ske.

- *Udgangspunkt: Fremadrettede ændringer*

---

<sup>2</sup> En af DS offentliggjort lønudvikling på fx 3,1 pct. kan principielt være afrundet fra 3,05 pct. eller 3,14 pct.

Ændringer i statistikgrundlaget for reguleringsordningen bør som udgangspunkt foretages fremadrettet. Eventuelle drøftelser om historiske forhold, tab, gevinster, efterslæb o. lign. har således i forbindelse med statistikgrundlaget for reguleringsordningen primært illustrative formål til brug for fremadrettede ændringer.

Arbejdsgiversiden i arbejdsgruppen mener, at ovenstående giver anledning til følgende overvejelser:

- *Udgangspunkt: Ingen korrektion af statistikgrundlaget for reguleringsordningen*

Det er en væsentlig fordel at basere reguleringsordningen på et neutralt og ukorrigeret offentligt tilgængeligt datagrundlag, bl.a. fordi dette giver ordningen en høj grad af troværdighed.

Der er ikke tradition for at korrigere i de af DS opgjorte lønstigningstakter, hvilket hænger sammen med, at reguleringsordningen er en overordnet og som nævnt grovkornet lønstyringsmekanisme. Historisk har der været flere tilfælde, hvor overenskomstforbedringer ikke er indgået eller ikke indgået i fuldt omfang i lønstatistikken – eksempelvis indførelse af omsorgsdage og pensionsforbedringer mv. – men i ingen af disse tilfælde er der sket korrektion af de af DS opgjorte lønstigningstakter.

## 2.0 Årsagerne til forskellene i målingerne af lønudviklingen hos Det Fælleskommunale Løndatakontor og Danmarks Statistik samt mulighederne for at få mindsket forskellene

De opgjorte lønudviklingsprocenter hos hhv. Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) og Danmarks Statistik (DS) afviger tit en del fra hinanden, jf. nedenstående tabel 1, hvor de sidste 6 kvartalsvise årsstigninger er oplistet.

Tabel 2.1: Kvartalsvise årsstigningstakter i perioden 3. kvartal 2005 – 4. kvartal 2006, DS og FLD.

Lønudvikling	aug 04- aug 05	nov 04- nov 05	feb 05- feb 06	maj 05- maj 06	aug 05- aug 06	nov 05- nov 06
FLD	2,5	2,0	3,2	4,2	4,0	5,3
DS	2,2	1,6	2,8	3,7	3,6	4,6
FLD - DS	0,3	0,4	0,4	0,5	0,4	0,7

Note: DS's lønudvikling er hentet fra Danmarks Statistiks statistiske efterretninger 2007:2. FLD's lønudvikling er hentet fra LOPAKS, og opgjort ekskl. ekstraordinært ansatte. FLD's lønudvikling er fra nov.04 – nov.05 og frem til og med aug.05 – aug.06 opgjort ekskl. skattepersonalet.

Af ovenstående tabel fremgår det, at FLD's lønudvikling i de sidste 6 kvartaler har ligget et godt stykke over den af DS offentliggjorte lønudvikling. Dette giver naturligvis anledning til en undersøgelse af hvorfor der opstår denne forskel på de 2 opgørelser.

Dataindberetningen til FLD og DS er fuldstændig ens, så det er ene og alene behandlingen af data der forårsager forskellen i opgørelserne. Denne forskel kan så enten være forårsaget af, at den endelige populationsafgrænsning er forskellig, metoden er forskellig, eller en kombination af disse. For at belyse hvorvidt metodeforskellene eller populationsforskellene påvirker opgørelsen af lønudviklingen har FLD udarbejdet en samlet database indholdene de forskellige typer afgrænsninger som DS anvender samt hvorvidt personerne indgår i opgørelserne hos FLD.

Undersøgelsen af forskellen mellem de to opgørelser opdeles i to, hvor den første del tager udgangspunkt i, at personaleafgrænsningen i opgørelserne skal være ens. Den anden del af undersøgelsen afgrænser populationerne forskelligt, men til gengæld belyses effekten af kendte forskelle mellem opgørelserne ved behandlingen af de enkelte record<sup>3</sup>. I begge dele af undersøgelsen sammenlignes FLD's opgørelse af lønudviklingen ekskl. ekstraordinært ansatte, med en opgørelse af lønudviklingen foretaget af FLD, men efter de principper som DS anvender.

I den første del sammenlignes FLD's opgørelse af lønudviklingen med en opgørelse foretaget af FLD efter principperne hos DS med fastholdt population der er afgrænset efter metoden anvendt hos FLD. Denne metode indebærer, at der indgår personer i opgørelsen som DS ville have smidt ud efter deres principper, men til gengæld udelades

<sup>3</sup> En record er oplysninger knyttet til et ansættelsesforhold, dvs. løn og øvrige oplysninger knyttet til lønnen til en ansat i en bestemt stilling for en given periode.

der også personer, som normalt medtages hos DS, men ikke opfylder kriterierne hos FLD.

I den anden del sammenlignes FLD's opgørelse af lønudviklingen med en opgørelse foretaget af FLD efter principperne hos DS, hvor der arbejdes med 2 forskellige populationsafgrænsninger og 2 forskellige metoder. I denne del udarbejdes der først en opgørelse af lønudviklingen af FLD, der kommer så tæt på som muligt på DS's beregning af denne. Dernæst korrigeres der løbende for en del kendte forskelle mellem de to opgørelser, hvorefter det endelige resultat efter alle korrektionerne sammenlignes med FLD's opgørelse af lønudviklingen. Derved sammenlignes 2 opgørelser af lønudviklingen på baggrund af 2 forskellige metoder, hvor der er neutraliseret for kendte forskelle på behandlingen af data.

På den udarbejdede database har FLD beregnet en lønudvikling på baggrund af metoden hos DS, og for de i tabel 1 nævnte perioder<sup>4</sup>.

## **2.1 Forskelle mellem DS og FLD med den samme populationsafgrænsning**

Populationsafgrænsningen hos de 2 statistikproducenter følger ikke de samme regler, hvorved det ikke vil være fuldstændig de samme personer, der indgår i statistikproduktionen hos de 2 producenter. Populationsafgrænsningen hos de to producenter vil sandsynligvis bevirke, at der vil være en afvigelse på populationen på op til 10 %, men fra og med 2007 hvor HS indgår i regionerne, indsnævres populationsafvigelsen mellem de to opgørelser en del.

Af nedenstående tabel fremgår nogle af de forskelle, der er i populationsafgrænsningen. Udover disse meget entydige differencer på populationsafgrænsningen, vil bortsmidningen hos de to statistikproducenter i forbindelse med valideringen og fejlsøgningen ikke være ens, da de kriterier, der ligger til grund for hvorvidt en person medtages eller udelades af statistikken, ikke er ens. Dette kan bl.a. belyses ved, at DS bortsmider de record hvor timelønnen ikke er i intervallet mellem 50 og 500 kr., hvorimod FLD bortsmider de record hvor timelønnen ikke er i intervallet mellem 35 og 1.000 kr.

---

<sup>4</sup> I databasen indgår et lidt for højt antal record, da FLD ikke har mulighed for at frasortere præcis de samme record som DS



Tabel 2.2: Forskelle i populationsafgrænsning mellem FLD og DS.

Populationsafgrænsning	FLD	DS
Hovedstadens Sygehusfællesskab (HS) (Ens afgrænsning fra og med 2007)	Indgår ikke (Efter overgangen til regionerne pr. 1. januar 2007 medtages de derefter hos FLD)	Indgår
Samlet afgrænsning	Afgrænset til det kommunale overenskomstområde	Afgrænset efter leverandører af data (KMD og SDC)
DC-kommuner (kommuner der ikke benytter KMD eller Silkeborg Datacentral). (Ens afgrænsning fra og med 2007)	Indgår	Indgår ikke. Fra 2007 er benytter alle kommuner og regioner enten KMD eller Silkeborg Datacentral.
København (Ens afgrænsning fra og med 2007)	Indgår ikke i den listede periode. Indgår fra og med 1. kvartal 2007	Indgår fra og med opgørelsen fra feb. 2006 til maj 2006.
Timelønsinterval (det forventes, at DS fra og med 1. kv. 2007 ændrer timeløngrænse til 50 til 800 kr., hvorved at afgrænsningen bliver næsten ens med FLD)	Ansatte med lønninger i intervallet 35 til 1000 kr. pr. time medtages	Ansatte med lønninger i intervallet 50 til 500 kr. pr. time medtages
Ansatte i flex-job (Ens afgrænsning fra og med 2007)	Indgår ikke	Indgår (fra 1. kvartal 2007 indgår disse ikke mere)
Timeperiode 14-dageslønnede	Udvalgt 14 dages periode	1. løn periode i indberetningen

Da populationen er forskellig hos de 2 producenter, vil en fastholdelse af populationen til FLD's afgrænsning, give en mulighed for at vurdere hvorvidt den forskellige populationsafgrænsning hos de 2 statistikproducenter har en betydning for opgørelsen af lønudviklingen. En fastholdelse af populationen i opgørelsen af lønudviklingen på baggrund af FLD's afgrænsningsmetode, bevirker at der ses bort fra de regler som DS anvender til at frasortere personer i opgørelsen.

Nedenfor fastholdes populationen til den som FLD anvender og dernæst beregnes en lønudvikling på baggrund af metoden hos DS. Opgørelsen af lønudviklingen foretages af 2 omgange, hvor den eneste forskel på de 2 opgørelser er hvorvidt HS er medtaget i datagrundlaget eller ikke. Fra og med 2007 medtager FLD ansatte i (det tidligere) HS, og der er derfor lavet en opgørelse inkl. HS.

Tabel 2.3: Populationsforskelle betydning for forskelle i lønudvikling, DS og FLD.

Lønudvikling	aug 04- aug 05	nov 04- nov 05	feb 05- feb 06	maj 05- maj 06	aug 05- aug 06	nov 05- nov 06	Gennemsnit	
<b>FLD</b>	<b>2,50</b>	<b>2,00</b>	<b>3,20</b>	<b>4,20</b>	<b>4,00</b>	<b>5,30</b>		<b>A</b>
<b>DS</b>	<b>2,20</b>	<b>1,60</b>	<b>2,80</b>	<b>3,70</b>	<b>3,60</b>	<b>4,60</b>		<b>B</b>
<b>FLD - DS</b>	<b>0,30</b>	<b>0,40</b>	<b>0,40</b>	<b>0,50</b>	<b>0,40</b>	<b>0,70</b>	<b>0,45</b>	<b>A minus B</b>
FLD personafgrænsning. DS lønmetode	2,57	1,67	3,07	4,07	3,79	5,43		C
FLD personafgrænsning inkl. HS. DS lønmetode	2,68	1,75	3,21	4,10	3,97	5,59		D
DS - DS metode FLD afgræns. Inkl HS	(0,48)	(0,15)	(0,41)	(0,40)	(0,37)	(0,99)	(0,47)	B minus D
DS - DS metode FLD afgræns.	(0,37)	(0,07)	(0,27)	(0,37)	(0,19)	(0,83)	(0,35)	B minus C
FLD - DS metode FLD afgræns. Inkl HS	(0,18)	0,25	(0,01)	0,10	0,03	(0,29)	(0,02)	A minus D
<b>FLD - DS metode FLD afgræns.</b>	<b>(0,07)</b>	<b>0,33</b>	<b>0,13</b>	<b>0,13</b>	<b>0,21</b>	<b>(0,13)</b>	<b>0,10</b>	<b>A minus C</b>

Af tabel 2.3 under "A minus B" fremgår det, at FLD i alle disse perioder har beregnet en væsentlig højere lønudvikling end den DS har beregnet. Den gennemsnitlige afvigelse har i perioden været på 0,45 procentpoint.

Under punkt C beregnes en lønudvikling baseret på DS's metode, men hvor personafgrænsningen svarer til FLD's. Da populationen her er fastholdt, således at den svarer til den population FLD anvender, bliver der ikke taget højde for, hvorvidt DS ville bortsmide de enkelte record på baggrund af, at de ikke opfyldte et eller flere af DS's kriterier.

Af "B minus C" fremgår det, at den ændrede afgrænsning gennemsnitligt set, i disse 6 perioder, hæver lønudviklingen med 0,35 procent point. Derved kan det konstateres, at den ændrede populations sammensætning har en væsentlig betydning for opgørelsen af lønudviklingen, og at forskellen mellem FLD og DS ville blive væsentlig mindre, hvis der blev anvendt samme population.

En af de kendte populationsforskelle mellem DS og FLD er hvorvidt HS indgår i opgørelsen, og da FLD har afgrænset hvilke ansatte hos HS der medtages i lønstatistikkerne for HS, er der under punkt D blevet beregnet en lønudvikling for den kommunale sektor inkl. HS baseret på FLD's populationsafgrænsning, men beregnet efter DS metode.

Medtagelse af HS betyder, at lønudviklingen løftes med yderligere 0,12 pct. point. Medtages HS løftes lønudviklingen i alt i gennemsnit med 0,47 pct. point (jf "B minus D" i tabel 3). Hvis DS således havde brugt FLD's afgrænsning (men medtaget HS) ville DS's lønudvikling således gennemsnitligt have været blevet hævet så meget, at der næsten ingen forskelle ville have været mellem DS og FLD's lønudviklingstal.

En væsentlig del af populationsforskellene mellem DS og FLD skyldes forskelle i metode, dvs. for så vidt angår den betydning, populationsforskellene har for forskelle i lønudvikling. Betydningen for lønudviklingen af metodeforskelle, som medfører forskelle i populationsafgrænsning, og øvrige metodeforskelle, belyses nærmere i næste afsnit.

## **2.2 Forskelle mellem DS og FLD med forskellig population og forskellig metode, med korrektioner for kendte forskelle**

Metodevalget påvirker populationssammensætningen, da valideringen og fejlsøgningen netop foretages på baggrund af den valgte metode. Da metodevalget bl.a. afspejles i en forskelligartet behandling af data, vil der først blive præsenteret en lønudviklingsopgørelse beregnet efter principperne hos DS, og dernæst vil denne lønudvikling blive korrigeret for en del kendte forskelle på de 2 opgørelsesmetoder (i bilag 2.2 er vedlagt en beskrivelse af DS og FLD's metode).

Nedenfor listes en del af de kendte forskelle af behandlingen af data mellem de 2 opgørelser opgjort af hhv. DS og FLD. Oplistningen er i vilkårlig rækkefølge og er dermed ikke listet i forhold til hvor meget de påvirker lønudviklingsopgørelserne. Rækkefølgen er den, som er blevet benyttet i beregningerne.

### *Forskelle på behandling af data samt tids- og lønbegrebet*

- DS beregner en pension for tjenestemændene hvilket FLD ikke gør.
- FLD har genforsikringspræmien med for tjenestemændene hvilket DS ikke har. Fra og med januar måned 2007 medtager FLD ikke længere genforsikringspræmien.
- Overarbejdsbetalingen og timerne indgår ikke hos FLD, hvorimod de indgår hos DS<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Tidsbegrebet hos FLD og DS er lidt forskelligt, hvorfor der her skitseres et par eksempler på hvilket timetal, der indgår i de 2 statistikker:

1. Hos DS vil en kontorassistent med fuld beskæftigelsesgrad og 26,5 overtime ved beregningen af gennemsnitslønnen indgå med et antal timer på  $(160,33+26,5)=186,83$ , og i forbindelse med sammenvejningen af gennemsnitslønningerne vil personen indgå med beskæftigelsesgraden 1. Den samme person vil hos FLD indgå med beskæftigelsesgraden 1, og personens løn vil beregnes på grundlag af 160,33 timer (overarbejdstimer og betaling herfor medtages ikke).
2. En skolesekretær er indberettet med beskæftigelsesgraden 0,675 og denne benyttes både hos DS og FLD, uanset personen muligvis kun arbejder på skoledage, hvorved de faktiske præsterede timer på disse dage overstiger den indberettede beskæftigelsesgrad.
3. En kontorassistent er indberettet med beskæftigelsesgraden 1, og der er samtidig indberettet 74 fraværstimer uden løn. Her vil DS benytte et antal timer på  $(160,33-74)=86,33$ . Denne kontorassistent vil både hos DS og FLD indgå i sammenvejningen af gennemsnitslønningerne med beskæftigelsesgraden 1 og FLD vil ikke have noget fratæk hverken i løn eller timer.

- FLD indregner værdien af den særlige feriegodtgørelse i hver måned, med den feriegodtgørelsesprocent, der er gældende. DS medtager ikke den særlige feriegodtgørelse.
- I DS's lønindeks tal indgår ansatte i flexjob, hvorimod disse ikke indgår i FLD's tal (når ansatte i ekstraordinære stillinger udelades). Fra og med 1. kvartal 2007 vil flexjobbere ikke indgå i DS's tal.
- FLD og DS benytter den indberettede pensionsindbetaling, men FLD fratrækker endvidere efterreguleringer på denne. Fra og med 1. kvartal 2007 vil DS også fratække efterregulering på pensionsbidragene.
- I den månedlige indberetning fra Silkeborg Datacentral (SDC) indgår der altid genebetaling og overarbejdsbetaling for enten 4 eller 5 uger, da optællingen af disse variable ydelser foregår indenfor uger og ikke indenfor en måned. For at standardisere for dette i forbindelse med lønudviklingen, opregner FLD genetillæggene til 5 ugers genetillæg i alle månederne uanset hvor mange ugers genetillæg, der indgår i indberetningen. I den periode der undersøges i dette notat, har der ikke været perioder hvor der det ene år har været 4 hhv. 5 ugers genetillæg, og i den samme måned året efter været 5 hhv. 4 ugers genetillæg. Såfremt der havde været en 4-5 ugers problematik kan forskellen i metode påvirke lønudviklingen med op til 0,3 procentpoint i forskel mellem FLD og DS.
- Timelønsintervallet i de 2 statistikker er ikke ens. DS har intervallet  $50 < x < 500$  og FLD har intervallet  $35 < x < 1000$ . Denne metodeforskel medfører (som nævnt) forskelle i populationen mellem DS og FLD
- DS benytter AM-indkomsten hvilket FLD ikke gør, hvorved der kan være løndelev, som indgår i AM-indkomsten men ikke indgår i FLD's lønbegreb.
- FLD har faste grænser for hvor meget pensionen må afvige fra en beregnet pensionsbetaling. Hvis denne afvigelse overskrider grænsen benyttes en beregnet pension.

Belysningen af hvilke lønelementer, der indgår i AM-indkomsten og ikke i FLD's lønbegreb, og hvilken betydning dette har for lønudviklingen, er ikke medtaget i denne analyse, da denne problemstilling er lidt mere kompleks og væsentlig mere tidskrævende.

Nedenfor i tabel 4 listes hovedpunkterne af beregningerne (i bilag 2.1 findes detaljeret oversigt, hvor den beregnede effekt af de enkelte metodeforskelle er angivet særskilt).

Tabel 2.4: Metodeforskelle betydning for forskel i lønudvikling mellem DS og FLD.

Lønudvikling	aug 04- aug 05	nov 04- nov 05	feb 05- feb 06	maj 05- maj 06	aug 05- aug 06	nov 05- nov 06	Gennemsnit	
<b>FLD</b>	<b>2,50</b>	<b>2,00</b>	<b>3,20</b>	<b>4,20</b>	<b>4,00</b>	<b>5,30</b>		<b>A</b>
<b>DS</b>	<b>2,20</b>	<b>1,60</b>	<b>2,80</b>	<b>3,70</b>	<b>3,60</b>	<b>4,60</b>		<b>B</b>
<b>FLD - DS</b>	<b>0,30</b>	<b>0,40</b>	<b>0,40</b>	<b>0,50</b>	<b>0,40</b>	<b>0,70</b>		<b>A minus B</b>
DS beregnet af FLD	2,25	1,50	2,73	3,70	3,41	4,60		E
DS-DS beregnet af FLD	(0,05)	0,10	0,07	0,00	0,19	0,00	0,05	B minus E
Påvirkning, indregning tjm.pens	(0,13)	(0,11)	(0,13)	(0,14)	(0,17)	(0,19)	(0,15)	E minus F
Påvirkning, indregning af overtid og -betaling	0,03	(0,08)	(0,19)	(0,07)	(0,15)	(0,37)	(0,14)	G minus H
Påvirkning, snæver i stedet for bred timelønsgænse (DS-FLD)	(0,10)	(0,14)	(0,31)	(0,28)	(0,33)	(0,50)	(0,28)	M minus L
DS beregnet af FLD efter alle korrektioner	2,53	1,94	3,33	4,22	4,01	5,64		M
DS- DS af FLD efter korrektioner	(0,33)	(0,34)	(0,53)	(0,52)	(0,41)	(1,04)	(0,53)	B minus M
DS (FLD) – DS (FLD) efter korrektioner	(0,28)	(0,44)	(0,60)	(0,52)	(0,60)	(1,04)	(0,58)	E minus M
<b>FLD- DS af FLD efter korrektioner</b>	<b>(0,03)</b>	<b>0,06</b>	<b>(0,13)</b>	<b>(0,02)</b>	<b>(0,01)</b>	<b>(0,34)</b>	<b>(0,08)</b>	<b>A minus M</b>

Af tabellen "B minus E" fremgår det, at den største afvigelse mellem DS's egen opgørelse af lønudviklingen og den beregnede lønudvikling med DS's metode er for august 2005 - august 2006, hvor der er beregnet en lønudvikling, som ligger 0,19 under det af DS offentliggjorte tal. Den gennemsnitlige afvigelse i disse 6 perioder, mellem DS og den beregnede lønudvikling efter DS's metode, er på 0,05 procentpoint.

Af ovenstående tabel 2.4 fremgår det, at beregningen af en pension for tjenestemændene, behandlingen af overarbejdsbetalingen og overtimerne, samt det snævrere timelønsinterval, påvirker opgørelsen af lønudviklingen hos DS i nedadgående retning.

Indregningen af en pensionsværdi på 15 % af den pensionsgivende løn for tjenestemændene påvirker lønudviklingen i negativ retning med mellem 0,11 procentpoint og 0,19 procentpoint i de 6 perioder der er opgjort her. Lønudviklingen er i de 6 perioder gennemsnitligt blevet trukket 0,15 procentpoint ned ved indregningen af et pensionsbidrag for tjenestemændene.

En medtagelse af overarbejdstimerne og overtidsbetalingen påvirker lønudviklingen med mellem +0,03 procentpoint og -0,37 procentpoint. Medtagelse af overtid og overtimer har i denne periode i gennemsnit trukket lønudviklingen 0,14 procentpoint ned.

En indsnævring af timelønsintervallet fra mellem 35 og 1000 kr. til et interval mellem 50 og 500 kr., påvirker lønudviklingen en del i nedadgående retning. I de perioder der

indgår i dette notat, påvirker indsnævringen af timelønsintervallet lønudviklingen med mellem minus 0,1 og minus 0,5 procentpoint, og den gennemsnitlige negative påvirkning er på 0,28 procentpoint. Derved har den snævre timelønsgrænse hos DS trukket lønudviklingen ned med 0,28 procentpoint i forhold til den brede timelønsgrænse hos FLD.

Udover disse 3 faktorer er der oplyst 5 andre faktorer med kendte forskelle i den foreløbige beregning. Dette er genforsikringspræmien for tjenestemænd, beregning af særlig feriegodtgørelse, udeladelse af ansatte i flexjob, korrektion for efterreguleringer på pensionen samt opregningen af genebetalingen i SDC til 5 uger. Af bilag 2.1 fremgår det, at for de fleste perioder påvirker denne forskelsbehandling af disse elementer stort set ikke lønudviklingen, men i 2 tilfælde påvirker de lønudviklingen med ca. 0,1 procentpoint.

Beregningerne viser, at gennemsnitlig set er afvigelsen mellem FLD og DS af FLD efter korrektioner nede på 0,08 procentpoint. Den maksimale afvigelse mellem FLD og DS er blevet reduceret fra 0,7 procentpoint ("A minus B") til 0,34 procentpoint ("A minus M") nemlig i udviklingen fra november 2005 til november 2006, men i de fleste perioder ligger afvigelsen dog på et væsentlig mindre niveau. Forskellen i lønudvikling mellem DS og FLD kan således forklares ved de metodeforskelle, som er analyseret.

### 2.3 Hovedresultater

Den første del af undersøgelsen viser, at populationsafgrænsningen har en væsentlig betydning for opgørelsen af lønudvikling. Undersøgelsen viser, at lønudviklingen opgjort efter DS's hhv. FLD's metode, ikke i væsentlig grad afviger fra hinanden, når blot populationen er den samme. Dette hænger bl.a. sammen med, at én af de for opgørelsen af lønudviklingen meget betydende metodeforskelle, nemlig forskel i timelønsinterval, medfører en forskel med hensyn til populationsafgrænsning. I undersøgelsen er populationen blevet fastholdt på FLD's afgrænsning (herunder timelønsinterval).

Af de 7 forskelle i den analyserede periode konstaterer arbejdsgruppen, at de 5 af forskellene ikke eksisterer efter 1. januar 2007, jf. tabel 2. De 2 resterende forskelle<sup>6</sup>, som fortsat opretholdes efter 1. januar 2007 vurderes af arbejdsgruppen at være af mindre betydning.

I den anden del bliver populationen som udgangspunkt afgrænset forskelligt på baggrund af både metodeforskelle samt den overordnede afgrænsning af den (amts)kommunale sektor fra 2007 kommuner og regioner (jf. tabel 2.2 og bilag 2.2).

---

<sup>6</sup> De 2 resterende forskelle består i samlet afgrænsning af det (amts)kommunale fra 2007 det kommunale og regionale overenskomstområde (mod kun brugere af KMD og Silkeborg Datacentral) samt indregning af 14-dageslønnede

Til opgørelsen af lønudviklingen har FLD benyttet DS's metode til at beregne en lønudvikling, som ligger meget tæt op af den som DS's selv har beregnet (jf. tabel 2.4 pkt. E). Ved dernæst løbende at justere for 8 kendte forskelle på behandlingen af data, hvor DS's behandling af data/afgrænsning af data tilnærmes FLD's, påvises det, at FLD's og DS's opgørelse af lønudviklingen kommer meget tæt på hinanden (tabel 2.4, pkt. "A minus M"). Derved er forskellen mellem de 2 opgørelser stort set blevet forklaret, bortset fra lønudviklingen i perioden november 2005 – november 2006, hvor der er en relativ stor af analysen uforklaret forskel i lønudvikling.

Af de 8 metodeforskelle er det hovedsageligt 3 faktorer, som påvirker lønudviklingen i nævneværdig grad. De 3 mest betydende forskelle udgøres af,

- at DS indregner en beregnet værdi af tjenestemandspension i lønudviklingen, hvilket FLD ikke gør
- at DS indregner overtid og overarbejdstimer i lønudviklingen, hvilket FLD ikke gør
- at FLD anvender et bredere timelønsinterval, dvs. der medtages flere record af FLD end DS, hvilket indebærer at DS lader et større antal højtlønnede grupper udgå af opgørelsen end FLD

#### *Tjenestemænd*

DS's indregning af et pensionsbidrag på 15 % af den pensionsgivende løn for tjenestemændene. Denne indregning har i gennemsnit trukket lønudviklingen ned med 0,15 procentpoint i de 6 perioder, og forklarer dermed en del af forskellen på DS's og FLD's opgørelser.

En mulighed for at eliminere den uens behandling af en bestemt ansættelsesform, og dermed forsøge at neutralisere for effekten af omsætningen fra tjenstemandsansættelse til overenskomstansættelse, er at FLD påbegynder at indregne et pensionsbidrag for tjenestemændene.

En neutralisering kan ske på følgende måde

- FLD indregner som DS et fiktivt pensionsbidrag på 15 % af den pensionsgivende løn
- FLD indregner et fiktivt pensionsbidrag for tjenestemænd svarende til den samme procent som de tilsvarende overenskomstgrupper har.

En indregning af et pensionsbidrag for tjenestemændene bevirker at lønniveauet ændres, hvorved de enkelte kommuner og regioner ikke mere kan genkende deres egne gennemsnitslønninger i forbindelse med opgørelsen af lønudviklingen.

Endvidere vil indregningen af et fiktivt pensionsbidrag for tjenestemændene i lønudviklingsopgørelserne bevirke, at gennemsnitslønnen i lønsumsopgørelserne (der

vil være uden dette pensionsbidrag) afviger fra lønudviklingsopgørelsernes gennemsnitslønninger.

#### *Overarbejdsbetaling og overtimer*

DS medtager overarbejdsbetalingen i lønbegrebet og overtimerne i deres tidsbegreb. På FLD's hjemmeside kan man vælge, at opgørelsen af lønudviklingen skal være inkl. overarbejdsbetalingen, hvorimod overtimerne ikke på noget tidspunkt indgår i opgørelsen af ressourcer.

En indregning af overtidsforbruget hos FLD, vil bevirke at ressourceforbruget i den kommunale sektor bliver forøget, da ressourceforbruget hidtil har været opgjort ekskl. overtiden.

Indberetningen af overtimerne sker på forskellig måde:

- I visse tilfælde indberettes der blot et overtidstillæg (50 eller 100 %) og en tilhørende time, hvorved det præsterede overarbejde ikke indgår med den fulde værdi. I dette tilfælde bør det kun være betalingen som indgår. Overtimen kan være afspadseret
- I andre tilfælde indgår overtimen med beløb og en time, men ekskl. overtidstillægget, hvorved det præsterede overarbejde heller ikke indgår med den fulde værdi. I dette tilfælde bør det kun være betalingen som indgår. Overtidstillægget kan være afspadseret.
- I andre tilfælde indgår overtimen med både timebetaling samt den ekstra overtidsbetaling, hvorved det præsterede overarbejde indgår med den fulde værdi (typisk 150 eller 200 %). I dette tilfælde bør både betaling og timen indgå.

En indregning af overtimerne på baggrund af den nuværende indberetning vil nødvendigvis blive fejlbehæftet, da hverken FLD eller DS fuldstændig kan afgøre hvilke timer/enheder, der skal/ikke skal medtages. Derved vil en indregning af overtiden, uanset dette vil skabe større overensstemmelse mellem DS og FLD, ikke være korrekt da tid og penge i den nuværende form ikke passer sammen.

Endvidere vil indregningen af overtiden i tidsbegrebet bevirke, at betalingen for overarbejdet flyttes fra særydelser til et ressourcebegreb med højere timeløn.

#### *Timelønsgrænsen*

DS og FLD har benyttet sig af forskellige timelønsintervaller for bortsmidning af record. DS's interval har ligget fra 50 til 500 kr. medens FLD's interval har været fra 35 til 1000 kr. DS har på et møde d. 7. juni i Danmarks Statistiks Løn- og fraværstatistikgruppe oplyst, at timelønsgrænsen bliver udvidet således, at den fremover er fra 50 til og med 800 kr. Denne grænse vil hvert år i første kvartal blive fremskrevet med det seneste års lønudvikling. Derved forsvinder hovedparten af denne



forskelsbehandling hos i de 2 statistikproducenter, og de fremtidige lønudviklingstal bør ikke af denne grund afvige væsentlig fra hinanden.

Det er ikke belyst, hvordan en evt. ændring af FLD's timelønsgrænser vil påvirke FLD's lønudviklingstal. Det kan dog bemærkes, at i februar 2007 er der ca. 30 ansatte med en timeløn i intervallet fra 800 til 1000 kr. i timen, hvoraf halvdelen tilhører chefgruppen. Endvidere vil en forhøjelse af den nedre grænse kunne medføre, at der bortsmides "korrekte" record i FLD-opgørelsen. Ved at hæve grænsen op på f.eks. 45 kr. vil SOSU-eleverne udgå af statistikken, da deres timeløn ligger i intervallet fra 40 til 45 kr. FLD's nedre grænse kan dog sandsynligvis godt løftes fra 35 til 40 kr. i timen uden at elevgrupper eller lignende bortsmides.

## 2.4 Opsummering

Analysen har vist, at populationsafgrænsningen har haft en væsentlig betydning for opgørelsen af lønudviklingen. Da en del af de kendte afgrænsningsforskelle mellem DS og FLD bortfalder fra og med 2007, samtidig med at DS udvider timelønsintervallet væsentligt, vurderes det at den væsentlig mere ensartede afgrænsning af populationen, også vil pege i retning af mere ensartede lønudviklingsopgørelser.

Analysen har endvidere vist, at en indregning af både overtid og overarbejdsbetalingen hos FLD, svarende til DS's løn og tidsbegreb, er forbundet med væsentlige vanskeligheder og er ikke altid korrekt, da sammenhængen mellem tid og penge i forholdsvis mange tilfælde kun er delvist tilstede. En indregning af disse oplysninger vil kræve forbedrede data samt en mere snæver definition på hvilke timer der bør indgå. Det skal derfor undersøges nærmere, hvorvidt der er grundlag for at FLD justerer opgørelsesmetoden, herunder især en undersøgelse af lønudviklingen i november 2005 – november 2006.

En indsnævring af FLD's timelønsinterval til DS's nye interval, vil bevirke, at FLD vil bortsmide nogle få gyldige record i opgørelserne, hvorved den kommunale sektors lønsum og ressourceopgørelse bliver mindre nøjagtig. En mindre forhøjelse af den nedre timelønsgrænse vil sandsynligvis ikke betyde bortsmidning af gyldige record, og kan derfor overvejes. Forskellen mellem de 2 statistikproducenters timelønsafgrænsning er dog blevet reduceret væsentligt med DS's nye øvre grænse, hvorved lønudviklingsopgørelserne alt andet lige bør blive mere ensartede hos DS og FLD.

Analysen viser samtidig, at såfremt FLD ligesom DS indregner et fiktivt pensionsbidrag for tjenestemændene, vil afstanden mellem FLD's og DS's opgørelse af lønudviklingen blive væsentligt formindsket, og det kan derfor overvejes at indregne et fiktivt pensionsbidrag for tjenestemænd i FLD's lønstatistik.

**Bilag 2.1: Beregning af lønudviklingen med forskellige korrektioner**

Lønudvikling	aug 04- aug 05	nov 04- nov 05	feb 05- feb 06	maj 05- maj 06	aug 05- aug 06	nov 05- nov 06	Gennemsnit	
<b>FLD</b>	<b>2,50</b>	<b>2,00</b>	<b>3,20</b>	<b>4,20</b>	<b>4,00</b>	<b>5,30</b>		<b>A</b>
<b>DS</b>	<b>2,20</b>	<b>1,60</b>	<b>2,80</b>	<b>3,70</b>	<b>3,60</b>	<b>4,60</b>		<b>B</b>
<b>FLD - DS</b>	<b>0,30</b>	<b>0,40</b>	<b>0,40</b>	<b>0,50</b>	<b>0,40</b>	<b>0,70</b>		<b>A minus B</b>
FLD personafgrænsning. DS lønmetode	2,57	1,67	3,07	4,07	3,79	5,43		C
FLD personafgrænsning inkl. HS. DS lønmetode	2,68	1,75	3,21	4,10	3,97	5,59		D
DS - DS metode FLD afgræns. Inkl HS	(0,48)	(0,15)	(0,41)	(0,40)	(0,37)	(0,99)	(0,47)	B minus D
DS - DS metode FLD afgræns.	(0,37)	(0,07)	(0,27)	(0,37)	(0,19)	(0,83)	(0,35)	B minus C
FLD - DS metode FLD afgræns. Inkl HS	(0,18)	0,25	(0,01)	0,10	0,03	(0,29)	(0,02)	A minus D
<b>FLD - DS metode FLD afgræns.</b>	<b>(0,07)</b>	<b>0,33</b>	<b>0,13</b>	<b>0,13</b>	<b>0,21</b>	<b>(0,13)</b>	<b>0,10</b>	<b>A minus C</b>
DS beregnet af FLD	2,25	1,50	2,73	3,70	3,41	4,60		E
DS-DS beregnet af FLD	(0,05)	0,10	0,07	0,00	0,19	0,00		B minus E
Nedenfor regnes der først videre fra E og dernæst fra ovenstående (E til F med en korrektion, F til G med yderligere en korrektion osv.)								
DS beregnet af FLD (-pens.tjm.)	2,38	1,61	2,86	3,84	3,58	4,79		F
Påvirkning indregning tjm.pens	(0,13)	(0,11)	(0,13)	(0,14)	(0,17)	(0,19)	(0,15)	E minus F
DS beregnet af FLD (+genforsikringspræmie.)	2,40	1,63	2,82	3,79	3,53	4,74		G
DS beregnet af FLD (-ov.tid og ov.beløb)	2,37	1,71	3,01	3,86	3,68	5,11		H
Påvirkning indregning af ovt. Og ovb.	0,03	(0,08)	(0,19)	(0,07)	(0,15)	(0,37)	(0,14)	G minus H
DS beregnet af FLD (+feriegodtgørelse)	2,37	1,73	2,99	3,83	3,71	5,12		I
DS beregnet af FLD (-flexjob)	2,40	1,77	3,03	3,87	3,73	5,15		J
DS beregnet af FLD (-efterreg. på pension)	2,44	1,80	3,04	3,94	3,68	5,15		K
DS beregnet af FLD (genetillæg SDC 5 uger)	2,43	1,80	3,02	3,94	3,68	5,14		L
DS beregnet af FLD (timeløn mellem 35 og 1000 kr.)	2,53	1,94	3,33	4,22	4,01	5,64		M
Påvirkning timelønsgrænse (DS-FLD)	( 0,10)	( 0,14)	( (0,31)	( 0,28)	( 0,33)	( 0,50)	(0,28)	M minus L
DS- DS af FLD efter korrektioner	(0,33)	(0,34)	(0,53)	(0,52)	(0,41)	(1,04)	(0,53)	B minus M
DS (FLD) – DS (FLD) efter korrektioner	(0,28)	(0,44)	(0,60)	(0,52)	(0,60)	(1,04)	(0,58)	E minus M
<b>FLD- DS af FLD efter korrektioner</b>	<b>(0,03)</b>	<b>0,06</b>	<b>(0,13)</b>	<b>(0,02)</b>	<b>(0,01)</b>	<b>(0,34)</b>	<b>(0,08)</b>	<b>A minus M</b>

Bemærkninger og forklaringer til ovenstående tabel:

- A: FLD's lønudvikling offentliggjort i LOPAKS ekskl. ekstraordinært ansatte korrigeret for over gang af skattepersonalet til staten.
- B: DS's lønudvikling hentet fra Danmarks Statistiks statistiske efterretninger løn.
- A minus B: Forskellen på FLD's opgørelse af lønudviklingen og DS's opgørelse af lønudviklingen.
- C: Lønudviklingen beregnet efter DS's metode, bortset fra der ikke sker nogen frasortering af record. De record der indgår i statistikken er dem som indgår i opgørelsen af lønudviklingen hos FLD.
- D: Lønudvikling beregnet efter DS's metode, men beregnet på baggrund af de record som er medtaget i statistikken hos FLD inkl. HS.
- B minus C: Afvigelsen mellem DS's officielle lønudvikling og den lønudvikling som FLD beregner med DS's metode, men hvor personafgrænsningen er baseret på den FLD benytter.
- B minus D: Afvigelsen mellem DS's officielle lønudvikling og den lønudvikling som FLD beregner med DS's metode, men hvor personafgrænsningen er baseret på den FLD benytter (inkl. HS).
- A minus C: Afvigelsen mellem FLD's lønudvikling ekskl. ekstraordinært ansatte og den lønudvikling som FLD beregner med DS's metode, men hvor personafgrænsningen er baseret på den FLD benytter.
- A minus D: Afvigelsen mellem FLD's lønudvikling ekskl. ekstraordinært ansatte og den lønudvikling som FLD beregner med DS's metode, men hvor personafgrænsningen er baseret på den FLD benytter (inkl. HS).
- E: Lønudviklingen beregnet af FLD efter de principper som DS anvender i deres opgørelse. Dette er dermed FLD's bud på hvilken lønudvikling DS vil beregne i de enkelte perioder.
- B minus E: Afvigelsen mellem DS's officielle lønudvikling og den lønudvikling som FLD beregner på baggrund af DS's metode.
- F: Lønudviklingen beregnet af FLD efter de principper som DS anvender, bortset fra, at der i denne opgørelse ikke er indregnet 15 % pension af den pensionsgivende løn for tjenestemændene.
- E minus F: En opgørelse af hvor meget indregningen af et fiktivt pensionsbidrag for tjenestemændene påvirker lønudviklingen.
- G: Lønudviklingen beregnet af FLD efter de principper som DS anvender i deres opgørelse bortset fra, at der i denne opgørelse ikke er indregnet 15 % pension af den pensionsgivende løn for tjenestemændene, samtidig med at genforsikringspræmien for tjenestemændene medtaget.
- H: Lønudviklingen beregnet af FLD efter de principper som DS anvender i deres opgørelse bortset fra 3 ændringer: I denne opgørelse er der ikke indregnet 15 % pension af den pensionsgivende løn for tjenestemændene, genforsikringspræmien for tjenestemændene er

medtaget og derudover indgår hverken overtimerne eller overarbejdsbetalingen i opgørelsen mere.

- G minus H: En beregning af hvor meget indregningen af overarbejdsbetalingen og overarbejdstimerne påvirker lønudviklingen.
- I: Lønudviklingen beregnet af FLD efter de principper som DS anvender i deres opgørelse bortset fra 4 ændringer: I denne opgørelse er der ikke indregnet 15 % pension af den pensionsgivende løn for tjenestemændene, genforsikringspræmien for tjenestemændene er medtaget, hverken overtimerne eller overarbejdsbetalingen indgår i opgørelsen mere og endvidere er særlig feriegodtgørelse blevet tillagt. Denne er dog ikke blevet beregnet korrekt, og svarer ikke til den særlige feriegodtgørelse FLD har benyttet i deres statistikker. Dermed skal der her ses bort fra dennes påvirkning på lønudviklingen.
- J: Samme som I bortset fra at ansatte i flex-job ikke indgår mere.
- K: Samme som J bortset fra, at efterreguleringerne på pensionsindbetalingen er blevet trukket ud af lønbegrebet.
- L: Samme som K bortset fra, at genebetalingen hos SDC i alle perioder er blevet opregnet til 5 ugers genebetaling.
- M: Lønudviklingen beregnet af FLD efter de principper som DS anvender i deres opgørelse bortset fra 8 ændringer: I denne opgørelse er der ikke indregnet 15 % pension af den pensionsgivende løn for tjenestemændene, genforsikringspræmien for tjenestemændene er medtaget, hverken overtimerne eller overarbejdsbetalingen indgår i opgørelsen mere, særlig feriegodtgørelse er blevet tillagt, ansatte i flex-job indgår ikke, efterreguleringer på pensionsindbetalingen er fratrukket lønbegrebet, genebetalingen hos SDC er i alle perioder blevet opregnet til 5 ugers genebetaling og timelønsintervallet er udvidet til at timelønnen skal ligge intervallet mellem 35 kr. og 1000 kr.
- M minus L: En beregning af hvor meget en udvidelse af timelønsintervallet påvirker lønudviklingen.
- B minus M: En beregning af afvigelsen mellem det officielle lønudviklingstal fra DS og et lønudviklingstal beregnet af FLD efter de ovenstående 8 korrektioner.
- E minus M: En beregning af afvigelsen mellem det DS tal som FLD kan beregne og et lønudviklingstal beregnet af FLD efter de ovenstående 8 korrektioner. Hermed fremkommer hvor meget disse 8 korrektioner samlet påvirker lønudviklingen.
- A minus M: En beregning af afvigelsen mellem FLD's lønudviklingstal samt et beregnet lønudviklings tal af FLD efter DS's metode efter 8 korrektioner (baseret på kendte forskelle mellem DS og FLD)

## **Bilag 2.2: Metodebeskrivelser**

DS har siden 2003 beregnet lønudviklingen som et kædeindeks, hvor de for at udregne en årsstigning beregner en lønudvikling fra et kvartal til det næste, hvorefter de 4 sidste kvartalsstigninger multipliceres for at udregne årsstigningen fra et kvartal til det samme kvartal året efter.

Lønbegrebet er den samlede månedsløn inkl. pensionsindbetalinger men fratrukket uregelmæssige betalinger, efterreguleringer, feriepenge, dagpenge for timelønnede og fra og med 2007 fratrækkes efterreguleringerne på pensionsindbetalingen også. Vedr. pensionsindbetalingerne kan det bemærkes, at der for tjenestemændene beregnes 15% pensionsbidrag af den pensionsgivende løn, som adderes til den pensionsindbetaling der i forvejen forefindes for disse personer (supplerende pensionsordninger, gruppelevsordninger og ATP-bidrag).

Timebegrebet er baseret på indberetningen af beskæftigelsesgraden (løngraden)<sup>7</sup> som suppleres med merarbejdstimerne og overarbejdstimerne og dernæst fratrækkes de fraværstimer, hvor der er foretaget et løntræk. I denne beregning af løntimer i måneden tages der højde for hvorvidt den enkelte person har været ansat i hele måneden, eller kun en del af denne. For de timelønnede er det blot indberetningen af løntimerne samt overarbejdstimerne, der benyttes som betalte timer. Dette timebegreb medfører, at opgørelsen af lønudviklingen ikke er pr. præsteret time, men derimod mere ligner et begreb der hedder ”betalte timer”<sup>8</sup>.

For at beregne en lønudvikling fra et kvartal til det næste beregnes der en timeløn pr. record. Den beregnede timeløn multipliceres dernæst med 1,022194454<sup>9</sup>, som svarer til den værdi DS har fastsat for de 5 feriefridage. Disse beregnede gennemsnitslønninger vægtes dernæst sammen på baggrund af den indberettede beskæftigelsesgrad og for de timelønnede de indberettede arbejdstimer ekskl. overarbejdstimerne, hvorved der fremkommer en samlet gennemsnitsløn for populationen.

Før der foretages denne sammenvejning bortkastes der dog flere record, da disse ikke opfylder de kriterier DS har opstillet. Nedenfor listes et par årsager til at en record ikke medtages i opgørelserne:

- Vedr. de timelønnede kan det bemærkes, at DS i deres opgørelse altid medtager den første record og ikke de efterfølgende. Dette bevirker, at såfremt en timelønnet er indberettet med 2 eller flere 14-dages perioder i månedsindberetningen, så er det den som tidsmæssigt ligger først, der medtages i opgørelsen.

---

<sup>7</sup> Beskæftigelsesgraden og løngraden er ikke altid ens, da enkelte personer f.eks. kan arbejde 34 timer og få løn for 37 timer. Dette vil blive indberettet som fuld beskæftigelse da indberetningen afspejler det som der udbetales løn for.

<sup>8</sup> DS oplyser, at det er den samme metode, der benyttes til udregning af timerne til opgørelsen af lønindekset for det private arbejdsmarked uanset, at der i den tilhørende varedeklaration står, at der anvendes præsterede timer. Indberetningen af beskæftigelsesgrad på det private arbejdsmarked skal være de aftalte normale arbejdstimer, hvorved meget kommer til at afhænge af hvorledes edb-leverandørerne behandler timefeltet og hvilke muligheder de giver de enkelte virksomheder for at indberette arbejdede timer, samtidig med der udbetales løn i forhold til et andet timetal. Desuden er det blevet oplyst, at opgørelserne på de 2 arbejdsmarkeder stort set følger de samme definitioner, men med nogle små nuancer.

<sup>9</sup> 1,0044 i femte, idet DS har sat værdien af en feriedag til 0,44 pct.

- I opgørelsen af Lønudviklingen medtager DS endvidere ikke ansatte i arbejdsmarkedsordninger, og fra og med 2007 udelades ansatte i Flexjob også af opgørelsen. Honorarlønnede mv. samt ansatte i Københavns energi udelades ligeledes af opgørelserne.
- På baggrund af indberetningen udelades endvidere personer for hvem der er indberettet en negativ a-indkomst, negative timer og hvor den beregnede timeløn ikke ligger i intervallet fra 50 til 500 kr.
- Hvis feriebetalingen overstiger 20% af den samlede løn i perioden medtages recorden ikke.
- Hvis lønklassen ligger i bestemte intervaller medtages recorden ikke. Dette frasorterer en masse record, der ellers ville have forstyrret opgørelserne. Lønklasserne i disse intervaller medtages for hovedpartens vedkommende heller ikke hos FLD. Disse lønklasser vedr. f.eks. folkevalgte, børn i familiepleje hvor pengene følger barnet, diverse honorarlønnede, personer på rådighedsløn mv.

#### *Metodebeskrivelse Det Fælleskommunale Løndatakontor*

FLD benytter ikke den indberettede AM-indkomst, men beregner en løn for hver record på baggrund af indberetningen af beskæftigelsesgrad, løntrin, tillæg og genetillæg. Derudover beregnes der en værdi af den særlige feriegodtgørelsesprocent, som adderes til lønnen for hver ansat. Vedr. pensionen så medtager FLD også den indberettede pension, men denne er inkl. genforsikringspræmien for tjenestemændene og ekskl. en beregnet pension for disse. Siden opgørelsen af lønudviklingen for tredje kvartal 2005 har FLD endvidere korrigeret pensionsindbetalingen for indberetningen af efterreguleringer på dette lønelement.

FLD's lønudviklingsstatistikker beregner lønudviklingen på baggrund af lønindberetningen i den samme måned i 2 på hinanden følgende år, hvorimod DS's lønudvikling beregnes som et kædeindeks som nævnt ovenfor. Kædeindekset indarbejder hurtigt ændringer i arbejdsmarkedet, hvorimod tilpasningen til strukturforandringerne med FLD's metode foregår lidt langsommere. (tilpasningen tager et år mod et kvartal i DS's konjunkturstatistik). En overgang til kædeindeksberegning hos FLD, vil være forbundet med væsentlige vanskeligheder, da FLD i forbindelse med de kvartalsvise lønudviklingsstatistikker, i modsætning til DS, viser hvorledes lønstrukturen og personalesammensætningen var i det foregående år.

FLD's statistikker er endvidere afgrænset til omfatte alle ansatte i den kommunale sektor, som er aflønnet efter overenskomst eller aftale indgået mellem de aftaleberettigede parter, og dermed ikke kun til hvorfra indberetningen er modtaget.

Nedenfor oplystes nogle af de kriterier FLD benytter i forbindelse med frasorteringen af record, som ikke indgår i deres opgørelser:

- Visse brugere udelades af statistikken (aktieselskaber, private mv.).
- Personale der ikke følger overenskomster/aftaler i den kommunale sektor.
- Lønstatistikken ekskl. de ekstraordinære ansatte udelader også ansatte i flex-job.
- Hvis den beregnede timeløn på baggrund af den indberettede A-indkomst og andre lønelementer er mindre end 35 kr. eller over 1.000 kr. medtages recorden ikke.
- Hovedstadens Sygehusfællesskab indgår ikke i statistikken.

#### *Metodebeskrivelse af forklaringer på forskelle mellem DS og FLD*

For at belyse metodeforskellenes betydning for forskellene i lønudviklingen mellem FLD og DS, har FLD beregnet gennemsnitslønnen i de sidste 10 kvartaler på baggrund af en metode, der ligger forholdsvis tæt på den metode DS anvender.

Det første punkt i udarbejdelse af disse gennemsnitslønninger er oprettelse af databaser hvor der opereres med de variable som DS anvender i deres beregning af gennemsnitslønnen, således at det benyttede kædeindeks til beregningen af årsstigningstakten kan anvendes. Dermed gives der således en mulighed for at indlægge de korrektioner DS benytter i deres beregning, dvs.

- en korrektion for skattepersonalet i udviklingen fra august 2005 til november 2005
- en pensionsberegning for tjenestemændene og de reglementansatte
- medtagelse af København fra og med februar 2006 til maj 2006
- gennemsnitslønnen multipliceres med 1,0044 i femte i alle målinger.
- Databasen indeholder oplysninger om de variable hvorpå DS har nogen faste kriterier for medtagelse i statistikken og for bortsmidning.
- Databasen indeholder endvidere oplysninger om hvorledes afgrænsningen foregår hos FLD, hvorved der kan udarbejdes et lønindeks med DS's metode på baggrund af afgrænsningen hos FLD.

Databasen indeholder også oplysninger om, hvorvidt den enkelte record er medtaget i lønudviklingstallet opgjort hos FLD, således at der kan beregnes en effekt alene forårsaget af metodeforskellen. Derved neutraliseres effekten af, at lønudviklingen er opgjort på baggrund af 2 forskellige populationer.

Databasen vil dog af åbenlyse grunde ikke indeholde oplysninger om branchekodningen da FLD ikke har adgang til disse oplysninger.

### 3.0 Øget frihed i stedet for lønkroner eller omvendt

I en række tilfælde er overenskomstforbedringer sket ved at vælge øget frihed i stedet for flere lønkroner eller omvendt. Problemstillingen set i relation til denne rapport vedrører effekten på målingen af lønudviklingen såfremt der veksles lønkroner til tid, dvs. frihed, eller omvendt.

Tidsbegrebet hos DS for den private sektor følger samme principper som for den kommunale sektor, men i praksis har der vist sig at være enkelte afvigelser.

### 3.1 Lønkroner veksles til frihed

Som overenskomstforbedring kan i visse situationer vælges øget fritid i stedet for løn/en lønfremgang.

Eksempel:

Ved OK-02 blev den aftalte arbejdstid for en række grupper på døgnområdet sænket fra 35 timer til 34 timer (37/2 til 37/3) uden lønnedgang dvs. beskæftigelsesgraden opretholdtes uændret som 1 (= 37 timer dvs. fuld tid)<sup>10</sup>.

Dette resulterede i ændringer i forholdet mellem udbetalt løn og præsterede timer, idet lønnen og de aftalte timer har været uændret, mens de præsterede timer er reduceret.

Dermed registrerede DS ikke en lønudvikling for disse grupper, idet man anvendte (og stadigvæk anvender) beskæftigelsesgraden til fastlæggelse af timetallet – og beskæftigelsesgraden var uændret.

Man kan sige at beskæftigelsesgraden, der indberettes til DS, egentlig ikke er en beskæftigelsesgrad men snarere kunne kaldes en "løngrad". Herved indgår lønfremgangen ved den lavere arbejdstid ikke i målingen af lønudviklingen hos DS og FLD. Dermed kommer der en højere udmøntning fra reguleringsordningen, end der ville have været såfremt den havde været medtaget. Dette er en varig effekt, indtil der aftales ændringer.

Der skal imidlertid gøres opmærksom på, at der ved mæglingsforslaget fra forligsmanden af 31. marts 1998 på det private arbejdsmarked blev aftalt en tilsvarende ændring. Men den bør - såfremt der indberettes korrekt - have resulteret i en forøgelse af den private lønudvikling, idet Danmarks Statistik har oplyst, at man for den private sektor får en manuel indberetning af aftalte normaltimer, uden at dette - som i den kommunale sektor - har karakter af en løngrad. Jf. bilag 2 til kapitel 2 Metodebeskrivelser.

---

<sup>10</sup> Forud for O.02 bestemte arbejdstidsreglerne for visse grupper, at 37 timers arbejde i forskudt tid udover forskudtstillæg honoreredes med 2 timers afspadsering. Ændringen ved O.02 bestod i en forhøjelse fra 2 til 3 timers afspadsering pr. 37 timers tjeneste i forskudt tid, for disse grupper.



DS har altså ikke registreret en lønudvikling i den kommunale sektor men bør have registreret en lønudvikling i den private sektor ved præcis den samme overenskomstforbedring.

Ideelt set bør Danmarks Statistik (og FLD) sikre, at overenskomstmæssige forhold indgår i målingen af lønudviklingen, både i den kommunale og den private sektor.

### **3.2 Frihed veksles til lønkroner**

Den omvendte problemstilling foreligger, såfremt overenskomsterne medfører øget løn frem for øget fritid, fx større muligheder for at udbetale løn for overarbejde frem for afspadsring. Dette vil påvirke lønudviklingen hos DS, idet overarbejdsbetalingen og overtimerne indgår hos DS. Det kan også nævnes, at sænkningen af arbejdstiden fra 35 til 34 timer jf. ovenfor, for en række grupper på et senere tidspunkt er blevet ført tilbage til 37 timer og midlerne herfra anvendt til elementer, der indgår i målingen af lønudviklingen. Dette er også en varig effekt, indtil der aftales ændringer.

Her gælder ligeledes, at ideelt set bør DS og FLD medtage disse overenskomstmæssige ændringer i målingen af lønudviklingen, i begge sektorer.

### **3.3 Vurdering af mulighed for at skønne over virkningen af overenskomstelementer**

#### *Generelle overenskomstforbedringer*

Ved overenskomstfornyelsen kan virkningen i lønstatistikken af elementer, der aftales med KTO forudses, og der kan generelt tages højde herfor i skønnet over reguleringsordningen.

Et eksempel er indførelse af pensionsindbetaling under den ulønnede del af barselsorloven i 2005, der ikke indgår i lønstatistikkerne men beregnedes til en omkostning på 0,09 pct. af lønsummen. Dette blev der taget højde for i skønnet over reguleringsordningen, der dermed blev lidt højere. Der var her tale om en generel ændring for alle overenskomstgrupper.

Ved de for nyligt overståede overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked er noget tilsvarende indført i en række overenskomster. Det vil heller ikke indgå i målingen af lønudviklingen hos DS.

#### *Specielle overenskomstforbedringer*

Derimod vil det være vanskeligere at få overblik over ændringer der vedrører de enkelte overenskomster og den samlede virkning af disse. Dette skyldes bl.a., at en del af de enkelte overenskomster først indgås efter det generelle forlig med KTO.

Et eksempel herpå er forhøjelsen af den særlige feriegødtgørelsesprocent, som visse men ikke alle overenskomstgrupper har valgt ved OK05. Denne indgår ikke hos DS. Hvis noget tilsvarende sker på det private arbejdsmarked, vil det heller ikke indgå i målingen af lønudviklingen hos DS.

Som perspektivering kan dog nævnes, at da ingen enkelt overenskomstgruppe vejer mere end 20 pct. af lønsummen, skal en given gruppe mindst anvende ½ pct. af egen lønsum for at påvirke den samlede lønudvikling med 0,1 pct. jf. de generelle betragtninger om en detaljeringsgrad på 0,1 pct. Men flere grupper - som tilsammen udgør mere end 20 pct. - kan selvfølgelig lave den samme ændring som i ovennævnte tilfælde med forhøjelse af særlig feriegødtgørelse.

#### *Den enkelte ansatte - valgfrihed*

Endnu vanskeligere vil det blive, hvis der indføres valgfrihed for den enkelte ansatte til at vælge mellem at få udbetalt løn, øget pensionsbidrag, frihed eller øget uregelmæssig betaling. Her gælder, at de to første elementer vil indgå i lønstatistikken hos DS for både den kommunale og den private sektor men ikke de to sidste.

### **3.4 Særlige forhold**

På sundhedsområdet blev der ved OK-02 aftalt ændringer i udbetalingsreglerne vedrørende søgnehellidage.

Hvor der tidligere blev udbetalt 150 pct. for søgnehellidagstimerne, bliver der nu udbetalt 100 pct., og de 50 pct. bliver opsamlet til afspadsring indenfor en periode på de nærmeste 3 måneder, hvorefter de udbetales, såfremt de ikke er afspadsret. Denne ændring har sandsynligvis ført til, at søgnehellidagstimerne i mindre omfang udbetales og i større omfang afspadsres. I det omfang dette er tilfældet, vil det påvirke lønstigningerne hos DS i nedadgående retning. Grunden til dette er, at mens lønnen bliver lavere (noget afspadsres frem for at blive udbetalt), forbliver timerne uændrede (der er ingen ændring i antallet af registrerede søgnehellidagstimer, og de afspadsrede timer bliver ikke registreret/modregnet).

Generelt gælder nedenstående om påvirkningen af målingen af lønudviklingen hos DS vedrørende overarbejde og afspadsring, jf. også kapitel 2, noterne på side xx:

#### *Overarbejde*

For DS er problemstillingen i forhold til overarbejdsbetaling/afspadsring følgende: en ændret adfærd vedrørende overarbejde og hvor mange overarbejdstimer der præsteres og hvor stor en andel af disse overarbejdstimer der udbetales, vil påvirke lønstatistikken hos DS.

Hvis mængden af overarbejdstimer øges og de alle afspadsres, vil dette ikke påvirke lønstatistikken hos DS, da tidsbegrebet stadig er betalte timer og ikke præsterede. Hvis overtimerne derimod udbetales i højere grad end tidligere, vil dette påvirke

lønudviklingen i opadgående retning, da værdien af en overarbejdstime overstiger værdien af en normaltime.

Ovenstående er dog typisk midlertidige effekter.

#### *Afspadsring*

En ændret adfærd vedrørende afspadsring således, at der fx udbetales en større andel end tidligere, vil ikke påvirke lønstatistikken hos DS. Hos DS korrigeres bruttolønnen for udbetalingen af ikke afspadsede timer, da disse registreres som en uregelmæssig betaling og derved fratrækkes A-indkomsten. En ændret adfærd, således at der fremover afspadses mere end tidligere, vil heller ikke påvirke lønstatistikken, da tidsbegrebet er betalte timer og ikke præsterede timer.

#### *Midlertidige effekter*

Konsekvensen af den ændrede udbetaling af overarbejde, samtidig med at påskedagene blev udbetalt i august 2002, men ikke i august 2003, vurderedes på daværende tidspunkt af FLD at være, at den samlede lønudvikling i amter og kommuner blev undervurderet med 0,3 pct. point fra august 2002 til august 2003 og at udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. april 2004, dermed alt andet lige blev 0,24 pct. point højere. Størstedelen af virkningen stammer fra, at flere af påskedagene blev udbetalt i august 2002 end i august 2003. Virkningen kan i andre år gå den anden vej og ville have gået den modsatte vej på et senere tidspunkt.

Alt i alt kan det dog konstateres, at nyindretningen af reguleringsordningen ved OK-05 med opgørelse af lønudviklingen som et gennemsnit af fire kvartalsmålinger, har modereret de i ovenstående afsnit nævnte problemer.

#### *Eksempler på overenskomstforbedringer, der ikke er indgået i lønudviklingen*

Følgende kan nævnes som eksempler på overenskomstforbedringer, der ikke indgår i lønstatistikkerne, hverken i den kommunale eller private sektor:

- Anvendelse af midler til kompetenceudvikling
- Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse
- Omsorgsdage

### **3.5 Opsummering**

Det fremgår af ovenstående, at der kan gives enkelte eksempler på overenskomstelementer, der ikke er indgået i lønudviklingen hos DS. Det kan endvidere konstateres, at parterne i den anledning ikke har rettet henvendelse til DS for at få

korrigeret den målte lønudvikling for den private og/eller den kommunale sektor. Parterne har heller ikke med baggrund i ovenstående selv foretaget korrektioner i de af DS offentliggjorte lønindeks og lønudviklingstal til brug for beregningen af udmøntningen fra reguleringsordningen.

Det har ikke været arbejdsgruppen muligt at analysere problemstillingerne i dette kapitel udtømmende. En mere tilbundsående behandling burde omfatte analyser af betydningen af de strukturelle forskelle mellem den kommunale og private sektor. Fx er der strukturelle forskelle mellem sektorerne med hensyn til hvor stor en andel af populationerne, der er omfattet af en overenskomstændring. Endvidere er omfanget af omveksling af lønkroner til frihed eller omvendt heller ikke kvantificeret.

#### 4.0 En belysning af fordele og ulemper ved at anvende faste vægte

Lønudviklingen opgjort i løbende vægte, benytter de til enhver tid faktiske lønninger og de faktiske populationer der har været i perioderne. På baggrund af disse faktiske lønninger og populationer i perioderne beregnes dernæst en gennemsnitsløn og en lønudvikling. Hvis man derimod overgår til at beregne lønudviklingen i faste vægte, forudsætter dette, at man fastholder strukturen eller udvalgte dele af strukturen fra en periode til den næste periode. Dermed neutraliseres dele af eller hele strukturforandringens effekt på lønudviklingen.

#### 4.1 Danmarks Statistiks nuværende afgrænsning

Opgørelsen af lønudviklingen sker i løbende vægte, hvorved der i disse opgørelser ikke korrigeres for effekten af strukturforandringerne på arbejdsmarkedet. Dette princip er gældende både for den kommunale og private sektor. DS noterer i varedeklarationen vedrørende det offentlige lønindeks: *Indeksene er baseret på summariske gennemsnit i modsætning til gennemsnit, der er beregnet på basis af en population med en fast struktur. Dette betyder, at indeksene vil være påvirket af de ændringer, der sker fra kvartal til kvartal i de ansattes fordeling på køn, alder, anciennitet, løntrin, arbejdsfunktion, branche, geografisk område mv.*

Ved større ændringer i strukturen som følge af lovgivning og lignende har DS korrigeret herfor fx for overførsel af skattepersonalet fra kommunerne til staten pr. 1. november 2005. Dette vil også ske i forbindelse med strukturreformen pr. 1. januar 2007.

Udover de 2 ovenfor nævnte korrektioner i forbindelse med opgørelsen af lønudviklingen, har DS også benyttet en form for fast vægt i forbindelse med behandlingen af tjenestemændene. Her er mængden af tjenestemænd dog ikke blevet fastholdt, men derimod er der blevet beregnet et fiktivt pensionsbidrag for tjenestemændene, hvorved effekten på lønudviklingen ved udskiftningen af tjenestemænd med overenskomstansatte reduceres.

I opgørelsen af lønudviklingen for den private sektor tages der højde for, at den samme virksomhed skal være repræsenteret i 2 på hinanden følgende perioder for at indgå i opgørelsen, hvilket kan belyses med følgende eksempel: En virksomhed indgår i periode 1 og 2 men ikke i periode 3, hvorved virksomheden indgår i opgørelsen fra periode 1 til 2, men ikke i opgørelsen fra periode 2 til 3.

I opgørelsen af lønudviklingen for den kommunale sektor indgår alt hvad der indberettes fra de 2 leverandører (Silkeborg Datacentral og KMD). Der er dog 3 tilfælde hvor dette er blevet fraveget, nemlig i de tilfælde hvor København og Århus har manglet i indberetningen, samt i tilfældet hvor KMD's egne ansatte skiftede lønsystem. I disse tilfælde er der blevet benyttet samme metode som på det private område.

#### 4.2 Danmarks Statistik med faste vægte

En opgørelse af lønudviklingen med faste vægte hos DS forudsætter som udgangspunkt, at der defineres hvilke faste vægte der skal benyttes.

Et naturligt valg af faste vægte til opgørelse af lønudviklingen i den kommunale sektor kunne være baseret på en fastfrysning af overenskomststrukturen fra periode 1 til periode 2, hvor strukturen fastfryses på udgangsniveauet. En opgørelse af lønudviklingen efter disse principper, ville ligge tæt op ad de principper, der bliver benyttet i forbindelse med opgørelsen af prisudviklingen. Problemet med at valg af overenskomststruktur som udgangspunkt for faste vægte er, at Danmarks Statistiks opgørelser ikke baseres på overenskomster samtidig med, at Danmarks Statistik ikke har et register, som giver en mulighed for udarbejdelse af lønstatistik på baggrund af overenskomster.

Et alternativt valg som fast vægt kunne i stedet være en fastfrysning af brancherne, men da opdateringen af branchekodningen kun foregår en gang om året og altid er bagudrettet, vil dette sandsynligvis ikke være det bedste valg som fast vægt i opgørelsen.

Et andet alternativ som fast vægt i opgørelsen kunne være DISCO-koden (arbejdsfunktion) og jobstatus-koden (lederkoder). Disse koder benytter DS i opgørelser for den private sektor. For den kommunale sektor foreligger der ikke oplysninger om jobstatus-koderne, da disse ikke indberettes fra lønsystemerne. For den kommunale sektor er det derfor kun DISCO-koderne, der kan benyttes som fast vægt.

Såfremt DISCO-koden benyttes som fastvægts mål kræver dette en definition af hvilket niveau af DISCO-koden der benyttes til dette. Det første ciffer af DISCO-koden (hovedgruppe) afspejler uddannelsesniveaet og afgrænser visser ledergrupper. Man kan så yderligere detaljere dette ved enten at bevæge sig ned på overgrupperne eller mellemgrupperne hvor de ansattes arbejdsområde yderligere detaljeres. Overgrupperne og mellemgrupperne er dermed en yderligere stillingsopdeling af hovedgruppen.

Et problem ved at benytte DISCO-koderne er, at det ikke er brugerne selv som indberetter koden, men derimod en som fastsættes af FLD på baggrund af indberetningen af lønklasse og grundlønstrin.

Såfremt lønudviklingen fremover måles som et fastvægtindeks på baggrund af DISCO-kodningen enten i hovedgrupper, overgrupper eller mellemgrupper, vil opgørelsen ikke være Danmarks Statistiks officielle opgørelse af lønudviklingen, da denne opgørelse følger de internationale retningslinier for opgørelsen af lønudviklingen. En fastvægts opgørelse vil dermed være en særkørsel, som skal bestilles hos DS for både den kommunale og den private sektor, og denne opgørelse vil ikke være offentlig tilgængelig på DS's hjemmeside. Offentligheden omkring fastvægts lønudviklingen vil dermed være væsentlig mindre end for den nuværende opgørelse.

Udover de ovenfor nævnte fastvægts mål, kunne definitionen på de faste vægte være en aldersfordeling, kønsfordeling, geografisk opdeling mv.

### **4.3 Opsummering**

På ovenstående baggrund konstaterer arbejdsgruppen, at det pt. ikke er relevant at basere lønindekset på faste vægte.

## 5.0 Medarbejdergoder

Skatteministeriet m.fl. har siden 2003 afgivet en årlig redegørelse til Folketinget om udviklingen i skattereglerne og omfanget af brugen af medarbejdergoder<sup>11</sup>. Disse redegørelser er de mest gennemarbejdede samlede opgørelser mht. medarbejdergoder, som foreligger. I det følgende er der taget udgangspunkt i den seneste redegørelse fra december 2006<sup>12</sup>, som omhandler opgørelser vedr. medarbejdergoder i 2005 (herefter kaldet ”Skatteministeriets redegørelse 2006”). Endvidere har arbejdsgruppen afholdt et møde med Danmarks Statistik, med henblik på at afklare indregning af medarbejdergoder i DS’s lønstatistikker.

### 5.1 Typer af medarbejdergoder

Det fremgår generelt af Skatteministeriets redegørelse fra december 2006, at området undergår en hurtig udvikling. Skattepolitisk er der således sket ændringer i lovgivning og praksis for fortolkning, der indebærer, at løn i form af såkaldte ”lønpakker” mere valgfrit kan sammensættes af et miks af kontantløn og forskellige goder. Uviklingen har fra 2005 til 2006 især været i forbindelse med aktier, sundhedsforsikringer, ADSL-forbindelser og hjemmearbejdspladser.

I bilag 5.1 findes en liste over typer af medarbejdergoder, med angivelse af om og hvordan godet beskattes. Listen er udarbejdet på baggrund af Skatteministeriets redegørelse 2006, og i henhold hertil kan der efter beskatning hos lønmodtageren<sup>13</sup> skelnes mellem følgende hovedtyper af medarbejdergoder:

1. Goder, der beskattes svarende til løn

Skatteværdien ansættes som skattepligtig lønindkomst til fuld markedsværdi – f.eks. betalt rengøring i hjemmet. Typen vedrører også evt. bruttoløntræksordninger fsva. medarbejdergoder, der beskattes som skattepligtig A-indkomst.

2. Goder, hvor der ydes skatterabat under en eller anden form

Skatteværdien ansættes under markedsværdi eller indgår med lavere værdi/skematisk værdi som skattepligtig indkomst – f.eks. fri bil eller fri telefon. Typen vedrører også evt. bruttoløntræksordninger fsva. medarbejdergoder, der beskattes lavere end til markedsværdi.

3. Goder som ikke beskattes

---

<sup>11</sup> I redegørelserne anvendes begrebet ”personalegode” eller ”naturalieydelse”, og i andre sammenhænge anvendes fx begrebet ”frynsegode”. Begreberne dækker imidlertid over det samme, og i nærværende afsnit anvendes konsekvent begrebet ”medarbejdergoder”.

<sup>12</sup> Økonomi- og Erhvervsministeriet, Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet og Skatteministeriet: ”Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelser” (december 2006) – herefter kaldet Skatteministeriets redegørelse 2006.

<sup>13</sup> Der er set bort fra situationer, hvor der kan være en økonomisk fordel (skatte- og afgiftsincitament) for arbejdsgiveren i at udbetale i form af goder frem for løn.



Skattefrie goder enten af bagatelagtig karakter eller som ønskes fremmet samfundsmæssigt – f.eks. sundheds- og sundhedsforsikringsordninger og hjemmearbejdspladser.

Skatteministeriets redegørelse indeholder statistiske oplysninger baseret på oplysningssedlen, herunder udviklingen over tid for typerne 2 og 3. Med hensyn til det samlede omfang er i redegørelsen anvendt skøn både vedrørende antal personer og gennemsnitsbeløb, for en stor del af goderne<sup>14</sup>. For en række andre goder er der en større grad af statistisk sikkerhed, nemlig de goder, hvor kilden er oplysningssedlen. Altså hvor arbejdsgiveren skal indberette til skattemyndighederne.

Skatteministeriet har i redegørelsen analyseret, hvilke grupper der især modtager de medarbejdersgoder, som det er muligt at identificere via oplysningssedlen. I redegørelsen peges der således på, at det især er personer med højere indkomster, der modtager disse goder. Ca. en tredjedel af alle medarbejdersgoder ydes til personer, som tjener over 500.000 kr. årligt, mens det kun er ca. 6 pct. af alle erhvervsaktive, som tjener mere end 500.000 kr. årligt<sup>15</sup>. I alt 211.000 personer modtager medarbejdersgoder, og 80 pct. heraf er mænd. I redegørelsen anføres det, at det traditionelt for arbejdsfunktioner, der varetages af personer med højere indkomster, er mest relevant at bruge fri bil og telefon i forbindelse med arbejdets udførelse. Endvidere at mænd gennemsnitligt har højere indkomster og at forskellene kan skyldes forskellige præferencer hos mænd og kvinder. Det antages i øvrigt i redegørelsen, at andre medarbejdersgoder – som sundhedsordninger, kantinetilskud og uddannelse – er mere ligeligt fordelt.

Visse goder tilfalder kun en begrænset personkreds og har ganske stor værdi, mens andre tilfalder en større kreds, og har en lavere værdi pr. modtager.

Ved offentliggørelsen af Skatteministeriets redegørelse var der især fokus på, at det samlede skatteprovenutab nu udgør ca. 1,35 mia. kr. og at væksten fra 2005 til 2006 havde været ca. 275 mill. kr., svarende til en stigning på 25%<sup>16</sup>.

Dette er imidlertid kun udtryk for det nettobeløb, som det offentlige mister i indtægter. Den samlede bruttoværdi af de enkelte typer goder i redegørelsen opgøres også og det kan beregnes<sup>17</sup>, at den samlede værdi af medarbejdersgoder fra 2005 til 2006 steg fra 7,2 til ca. 8,4 mia. kr., svarende til en stigning på 1,2 mia. kr. eller 17%. Det samlede tal bygger til dels på nogle af Skatteministeriet skønnede værdier, og er derfor forbundet med væsentlig usikkerhed, men er pt. den mest gennemarbejdede samlede opgørelse der findes.

<sup>14</sup> Jf. bilag 5.4: Tabel 1 i bilag 3 til Skatteministeriets redegørelse 2006

<sup>15</sup> Jf. tabel 2, s. 14 i Skatteministeriets redegørelse 2006, vedlagt som bilag 5.2.

<sup>16</sup> I Skatteministeriets redegørelse 2006 gøres der opmærksom på, at "(E)n del af stigningen skal henføres til at udbredelsen af ADSL-forbindelser på basis af oplysninger fra Telestyrelsen har været undervurderet i 2005-rapporten" (redegørelsen s. 17ø).

<sup>17</sup> Økonomi- og Erhvervsministeriet, Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet og Skatteministeriet:

"Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelser" (december 2006), tabel 1 s. 11, vedlagt som bilag 3.

I Skatteministeriets redegørelse anvendes betegnelsen ”personalegoder” bredt. Det vil sige begrebet dækker såvel goder, som gives i stedet for eller som supplement til løn, og goder, som i større eller mindre grad kan opfattes som arbejdsredskab, og dermed ikke umiddelbart kan sidestilles med løn i fuldt omfang (f.eks. en pc-hjemmearbejdsplads).

En del af medarbejdergoderne i redegørelsen har karakter af arbejdsredskab, og den reelle vækst i medarbejdergoder, som træder i stedet for løn, kan med udgangspunkt i rapportens vægte anslås at andrage 687 mio. kr., opgjort for hele arbejdsmarkedet (beregningerne fremgår af bilag 5.5).

Det skal bemærkes, at Skatteministeriets redegørelse er lavet med henblik på at give en størrelsesorden på omfanget af medarbejdergoder og det skattemæssige provenutab herved. Det er således ikke formålet med redegørelsen, at give en statistisk afdækning af, hvorledes goderne er fordelt i den private, statslige og kommunale sektor, og fordelingen fremgår heller ikke af redegørelsen.

Det skal også bemærkes - som allerede nævnt - at en del af Skatteministeriets skønnede værdier for de enkelte konkrete medarbejdergoder er forbundet med nogen eller væsentlig usikkerhed – især for de goder, der ikke fremgår af oplysningssedlen. Det skal også ses i lyset af, at redegørelsen ikke er en lønstatistik, men en redegørelse baseret på forskellige kilder, opgørelser og skøn. Den har ikke til formål at bidrage til en statistisk opgørelse af lønudvikling.

Arbejdsgruppen konstaterer, at beløbet på 8,4 mia. kr. i alt skal tages med disse forbehold. Arbejdsgruppen har ikke taget stilling til de enkelte beløbs eller det samlede beløbs rigtighed. Arbejdsgruppen vurderer, at de enkelte beløb for de enkelte medarbejdergoder kan være for lavt, korrekt eller for højt anslået. Det samme gælder derfor det samlede beløb på 8,4 mia. kr. i 2006.

## **5.2 Personalegoder i Danmarks Statistiks lønstatistikker**

Problemstillingen i tilknytning til reguleringsordningen på KTO-området er, at i det omfang medarbejdergoder ikke indgår i lønstatistikkerne – eller indgår med begrænset værdi i forhold til løn – vil der være en del af lønudviklingen, der ikke reguleres for.

Medarbejdergoder indgår kun i et vist omfang i de statistikker for lønudviklingen i hhv. den private og kommunale sektor i DS, som reguleringsordningen bygger på.

I DS lønstatistikker indgår goder, som registreres som indtægter i form af A-indkomst, jf. bilag 5.1. Alle A-indkomstskattepligtige goder indgår i lønstatistikken, men grundet indberetningens detaljeringsgrad, er DS opgørelse af omfanget af medarbejdergoder usikker (den samlede opgørelse af løn og A-indkomstskattepligtige medarbejdergoder er korrekt, men den samlede A-indkomsts fordeling på løn og medarbejdergoder er usikker). Det er oplyst fra DS, at der løbende arbejdes på at forbedre lønstatistikernes

opgørelse af medarbejdergoder. DS eksemplificerer for medarbejdergoder eksplicit værdi af fri bil og værdi af fri kost og logi, mens det nævnes at fri telefon (B-indkomst) ikke indgår<sup>18</sup>. I Skatteministeriets redegørelse anslås, at den samlede bruttoværdi af medarbejdergoder andrager 8,4 mia. kr., og heraf udgør værdien af fri bil mere end halvdelen (ca. 4,4 mia. kr.). Værdi af fri bil indgår i DS lønstatistik og mere end halvdelen af værdien af medarbejdergoder (i henhold til Skatteministeriets redegørelse) indgår således i DS lønudvikling.

Goder, som ikke er A-indkomstskattepligtige, indgår derimod ikke i DS lønstatistikker. Der er dermed en række medarbejdergoder, dvs. B-indkomstskattepligtige og de af lønmodtageren selvangivne, som ikke indgår. Generelt er goder, som ikke er A-indkomstskattepligtige, vanskelige at medtage i lønstatistikken, da der ikke foreligger løbende kvartalsvise indberetninger.

Endelig indgår goder, som ikke beskattes, herunder ydelser under en samlet bagatelgrænse på 5.100 kr. i 2006, heller ikke i DS lønstatistikker. Goder, som ikke beskattes under henvisning til bagatelgrænsen, udgøres af en lang række traditionelle medarbejdergoder, som både kan være A- og B-indkomst, og som skal selvangives, hvis deres værdi samlet set overskrider bagatelgrænsen i indkomståret.

En særlig problemstilling knytter sig til medarbejdergoder, som ydes i sammenhæng med bruttoløntræk. I det omfang der sker bruttoløntræk, som ikke indberettes og som der derfor ikke tages højde for ved udarbejdelsen af lønstatistikken, vil DS lønstigningstakter alt andet lige blive for lave<sup>19</sup>.

DS har hidtil ikke fået oplysninger om bruttoløntræk, men har for den private sektor fra 1. kvartal 2007 bedt om at få oplyst det løntræk, der foregår ved de såkaldte bruttoløntrækningsordninger. DS sigter mod at få oplysninger om bruttoløntræk indregnet i lønstatistikken for den private sektor fra og med 2. kvartal 2007. Dog er der en af de større lønsystemsudbydere, der først kan indberette fra ultimo 2007. Det er derfor ikke endeligt afklaret, fra hvornår bruttoløntræksordninger vil indgå i lønstatistikken for den private sektor.

DS havde ikke forventet, at der optrådte bruttoløntræk for ansatte i den kommunale sektor. DS har imidlertid erfaret i et møde for nylig med KMD, at der også i den kommunale sektor er bruttoløntræksordninger. DS har til hensigt at få også disse oplysninger indberettet, så de kan medtages i lønstatistikken. Det er dog ikke fastlagt hvornår oplysninger om bruttoløntræk vil indgå i lønstatistikken for den kommunale sektor. FLD har oplyst, at i november måned 2006 blev der indberettet et bruttoløntræk til PC-ordninger mv. på godt 1,5 mio. kr til KMD.

---

<sup>18</sup> Danmarks Statistik: "Varedeklaration: Lønstatistik for den private sektor" (pkt. 1.2) samt "Vejledning, Lønstatistik 2006 – Revideret udgave" og "Vejledning, Lønstatistik 2007" (pkt. IL0015). Værdi er i den forbindelse opgjort efter reglerne, dvs. med skattesats, som kan være forskellig fra markedsværdien, jf. bilag 2.

<sup>19</sup> Jf. kap. 1 tager DS udgangspunkt i AM-indkomsten. For ansatte med bruttoløntræk opgøres AM-indkomsten som den faktiske AM-indkomst fratrukket bruttoløntræk, hvorved AM-indkomsten for disse ansatte opgøres for lavt.

I 2005 udgjorde fortjenesten i form af medarbejdergoder ifølge DS 1,80 kr. pr time i den private sektor, mens den udgjorde hhv. 0,00 kr. pr. time og 0,11 kr. pr time i kommuner og amter og i staten<sup>20</sup>. Det er således stort set udelukkende i den private sektor, at medarbejdergoder er registreret hos DS.

Sammenholdt med typologiseringen i afsnit 1 ovenfor, kan det konstateres, at DS's lønstatistik i udgangspunktet omhandler alle medarbejdergoder af type 1 og to af type 2-goderne, i det omfang værdien af goderne indberettes (korrekt) som a-indkomst, i indberetningerne til DS. De såkaldte bruttoløntræksordninger er dog ikke med, men vil som nævnt blive indarbejdet i statistikken for den private sektor i løbet af 2007.

### 5.3 Personalegoder og lønudvikling

Forskellige statistiske kilder tyder på, at medarbejdergoder udgør ca. 1% af den samlede lønsum/samlede fortjeneste<sup>21</sup>. Arbejdsgruppen har foretaget beregninger til illustration af den mulige effekt på lønudviklingen, af at medtage værdien af medarbejdergoder. Som beregningsforudsætninger er anvendt dels Skatteministeriets skøn om andel privat anvendelse, og dels er anlagt et skøn om udbredelse i hhv. den private og den kommunale sektor mv., med udgangspunkt i en antagelse om, at medarbejdergoder generelt er mere udbredt i den private sektor, end i den offentlige sektor.

Arbejdsgruppen har lagt følgende overvejelser til grund for de valgte beregningsforudsætninger vedrørende de 2 forhold, dvs. andelen af den private anvendelse af arbejdsredskaber og udbredelsen af goder i den private og den kommunale sektor.

Som nævnt anvendes betegnelsen "personalegoder" bredt i Skatteministeriets redegørelse, og det kan diskuteres, i hvilken grad forskellige medarbejdergoder kan sidestilles med løn. Arbejdsgruppen har ikke taget stilling hertil, men har valgt at basere sine konsekvensberegninger, på de i redegørelsen angivne "vægte", som Skatteministeriet anvender som beregningsforudsætninger for andelen af privat anvendelse af goder, der også – men ikke kun – har karakter af arbejdsredskaber. F.eks. anvender Skatteministeriet en beregningsforudsætning på 25% privat anvendelse af en skattefri pc-hjemmearbejdsplads, med en gennemsnitlig skønnet værdi på 3.500 kr. årligt, når der i redegørelsen skal beregnes skattetab for det offentlige. I bilag 5.4 (lig med redegørelsens bilag 3, tabel 1) er dette vist som søjle III.

Redegørelsen siger ikke noget om omfanget af medarbejdergoder i de forskellige sektorer, men det er almindeligt kendt, at omfanget er større i den private sektor, end i

<sup>20</sup> Jf. Nyt fra Danmarks Statistik 2006, nr. 527, nr. 435 og nr. 212.

<sup>21</sup> DS lønstatistik (strukturstatistik) 1999-2005; medarbejdergoder udgør 0,75-1% af fortjenesten i alt, DA's strukturstatistik 1999-2000; medarbejdergoder udgjorde i gennemsnit hhv. 0,77 og 0,85% af fortjenesten ekskl. genetillæg og oplysningerne i Skatteministeriets redegørelse sat i forhold til alle sektorer's lønsum; ca. 8,4 mia. kr. ud af en samlet lønsum på sektor på 708 mia. kr. i 2004, svarende til ca. 1,2%.

de øvrige sektorer. Visse goder – som fx medarbejderaktier, tegningsretter og lystbåde – vil udelukkende eller altovervejende kun gives i den private sektor, og goder, som kan gives i begge sektorer – som fx pc-hjemmearbejdsplads og fri telefon – er formentlig mere udbredte i den private end den offentlige sektor. En formodning om, at hjemmearbejdspladser og pc-ordninger er mindre udbredt i den kommunale sektor kan bl.a. bygges på, at kommuner og regioner er pålagt nogle begrænsninger sammenlignet med den private sektor. Ifølge Indenrigsministeriets fortolkning af kommunalfuldmagten kan der gives PC-hjemmeopkoblinger i den kommunale sektor, såfremt de har arbejdsmæssig relevans fx i forbindelse med kommunikation og arbejdsplanlægning med arbejdsgiveren. Dette krav gælder ikke i den private sektor<sup>22</sup>.

Arbejdsgruppens beregninger er gennemført på følgende måde:

1. Væksten fra 2005 til 2006 i den samlede værdi af medarbejdergoder er opgjort, pba. redegørelsens tabel 1.
2. Herefter er beregnet, hvad der kunne indgå som den private anvendelses del af denne vækst. (Andel privat anvendelse ganges ind på vækst i værdi for hvert enkelt type gode).
3. Arbejdsgruppen har herefter opstillet egne beregningsforudsætninger om hvor meget af væksten, der kan henføres til de forskellige sektorer. Udelukkende på det private arbejdsmarked anføres som 1; 90 % i privat sektor og 8% i kommunal samt 2% i statslig sektor anføres som 0,9 etc.
4. Afslutningsvist opstilles intervaller, der angiver skønnede variationer i hhv. den private/kommunale del af værdistigningen. Dette for at vise, at der er tale om regneeksempler alene til illustration af størrelsesordenen af fordelingen af værdistigningen på sektorer<sup>23</sup>.

Arbejdsgruppen har således anvendt oplysningerne i Skatteministeriets redegørelse og kun tilføjet egne beregningforudsætninger om forskellige grader af udbredelse i sektorerne. Beregninger og resultater er anført i bilag 5.5, tabellerne 1-3.

Det fremgår af bilag 5.5, at under de opstillede forudsætninger kan den private sektors lønudvikling opgøres til 0,14-0,16 procentpoint i yderligere lønstigningstakt fra 2005 til 2006, og den kommunale lønudvikling til 0,01-0,03 pct. mere, når der tages højde for forskellige grader af udbredelse af medarbejdergoder i den kommunale og den private sektor. Det skal bemærkes til opgørelsen, at dette er en regneillustration. Der er ikke taget højde for udviklingen i antallet af ansatte ved denne regneillustration, idet væksten er sat i forhold til lønsummen i stedet for at finde væksten sat i forhold til gennemsnitslønnen.

---

<sup>22</sup> I skrivende stund pågår 3-partsdrøftelser, og KL har inddraget spørgsmålet med henblik på at den kommunale sektor stilles lige med den private sektor mht. muligheder for at tilbyde medarbejdergoder, herunder hjemmearbejdspladser og PC-ordninger.

<sup>23</sup> Arbejdsgruppen har gennemført beregningerne med et lavt niveau for udbredelse i (amts)kommunal sektor og et højere niveau for udbredelse. Lavt niveau gennemføres med 1, 4 og 8 pct. andel i (amts)kommuner og højt niveau med 8, 16 og 25 pct. i andel. Der er valgt lavt niveau for medarbejdergoderne fri telefon, ny pc-ordning, ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk og sundhedsforsikringer. Der er valgt højt niveau for hjemmearbejdspladser og tilhørende datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk.

Til sammenligning af størrelsesforholdet kan nævnes, at det i DA's lønstatistik for 1999 anføres: "Det vurderes, at PC-ordninger isoleret set har medført et fald i de kvartalsvise og årlige lønstigningstakter for 4. kvartal 1999 for hele DA på op til 0,1 procentpoint"<sup>24</sup>.

Særligt skal fremhæves fire af de 15 poster i bilag 5.5 bl.a. som følge af deres størrelse set i forhold til den samlede vækst på 687 mio. kr.:

1. Post 8. Tegningsret aktier: Den samlede værdi er på 388 mio. kr. og en personkreds på 4.074 personer dvs. knapt 100.000 kr. pr. modtager. Væksten i antallet af modtagere er 1.039 og i beløb 206 mio. kr. De 206 mio. kr. udgør knapt en trediedel af den samlede vækst, der kunne optræde på lønsedlen. Hvis dette personalegode var givet som løn, ville det imidlertid ikke indgå i (konjunktur-)statistikken, da uregelmæssige betalinger ikke medtages i opgørelsen af lønudviklingen af DS. Der er ifølge Skatteministeriets rapport i øvrigt 18.323 personer udover de nævnte 4.074, som har aktier, aktietegningsret o. lign. i 2006 (jf. tabel i Skatteministeriets rapport s.11, vedlagt som bilag 5.3).

Det er KTO-repræsentanternes vurdering, at det fremadrettet under alle omstændigheder bør sikres, at der ikke ses bort fra denne type goder i statistikgrundlaget. Aktier o.lign. vil pr. definition altid blive givet som en samlet uregelmæssig ydelse på ét tidspunkt. Såfremt dette medarbejdergode var givet som løn er det korrekt, at det ikke ville indgå i konjunkturstatistikken (kvartalsstatistikken), men det ville dog indgå i strukturstatistikken (årsstatistikken). Hertil kommer at i hvert fald en del af de ydede tegningsrettigheder er udtryk for en forbedring af lønvilkår for ansatte i den private sektor, der ikke bør ses bort fra ved en sammenligning med offentligt ansattes vilkår.

2. Post 9. Sundhedsforsikringer: Væksten er ret kraftig – 143 mio. kr. og 90.000 modtagere – der vurderes at være flest i den private sektor, men samtidig hermed, at være et opsparet behov i den kommunale sektor.
3. Post 10. ADSL, uden adgang til arbejdsstedets netværk: Væksten er på 112,5 mio. kr. i lønværdi og 25.000 modtagere – den vurderes at være i mindre grad i den kommunale sektor eftersom der her kræves en arbejdsmæssig relevans, der er sværere at godtgøre uden opkobling til arbejdspladsen.
4. Post 12. Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk: Denne er formodentlig ganske udbredt i den kommunale og statslige sektor – væksten fra 2005-2006 på 75.000 modtagere og 112,5 mio. kr. i "lønværdi" er dog kraftigt overvurderet. Skatteministeriet anfører, at en "... stor del af stigningen skal dog henføres til, at skønnet over udbredelsen af ADSL-forbindelser i 2005 blev nedjusteret kraftigt" (redegørelsen s. 10) og at en "... del af stigningen skal

<sup>24</sup> Det fremgår ikke om DA har opgjort betydningen som den fulde værdi af PC-ordninger, eller kun den andel, som vedrører privat anvendelse (dvs. 75 pct. af værdien, med det skøn, som er anvendt ovenfor).

henføres til, at udbredelsen af ADSL-forbindelser på basis af oplysninger fra Telestyrelsen har været undervurderet i 2005-rapporten". Ministeriets redegørelser for flere år viser, at datakommunikation ifm. hjemmearbejdspladser blev opgjort til 100 mio. kr. (2003), 375 mio. (2004), 300 mio. (2005) og 750 mio. (2006). Der blev således opgjort et fald fra 2004 til 2005, men set over hele perioden 2003-2006 er der dog tale om en stigning på i gennemsnit 217 mio. kr. årligt.

#### 5.4 Sammenfattende vurdering

Arbejdsgruppen har som nævnt vurderet, at beløbet for de enkelte medarbejdgoder kan være for lavt, korrekt eller for højt anslået i Skatteministeriets redegørelse. Det samme gælder derfor det samlede beløb på 8,4 mia. kr. i 2006 og væksten fra 2005 til 2006.

Et eksempel på en for høj vurdering er stigningen på 450 mio. kr. fra 2005 til 2006 i opgørelsen af værdi af datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk, der dog over de seneste år har haft en høj vækst (jf. ovenfor). Endvidere kan Skatteministeriets beregningsforudsætning om en privat anvendelsesgrad på 25 % på den type datakommunikation diskuteres.

Et eksempel på en for lav vurdering er når flere vurderer, at registreringen af personalegoder generelt er ufuldstændig, bl.a. har professor i skatteret Ole Bjørn i forbindelse med offentliggørelsen fra Skatteministeriet udtalt, at han er helt sikker på at tallet er højere. Endvidere er der en bred vifte af goder, der er velkendte på arbejdsmarkedet og som falder under reglerne om bagatelgrænsen på 5.100 kr. Disse er således skattefrie goder og registreres ikke nogen steder, hverken i Skatteministeriets redegørelse eller i lønstatistik. Hertil kommer endelig at goder, der i høj grad beror på selvangivelse hos lønmodtageren nok registreres korrekt mht. formålet om skatteligning, men ikke til belysning af lønudvikling. Det kan fx gælde goder som foreningsmedlemskab, rejser og ferieboliger.

Det kan konstateres, at når der ses bort fra de væsentlige statistiske usikkerheder knyttet til en række af oplysningerne i Skatteministeriets redegørelse, viser regneillustrationen, at den private lønudvikling alt andet lige ville øges med 0,14-0,16 pct. point, mens den kommunale lønudvikling ville øges med 0,01-0,03 pct. point.

Ovenstående analyse af status for medarbejdgoder viser dels, at medarbejdgoder kun indgår i begrænset omfang i statistikgrundlaget for lønudviklingen, når der ses bort fra fri bil, og dels, at en række goder er vanskelige at indregne.

### 5.5 Parternes overvejelser på baggrund af afsnit 5.1-5.4

KTO-siden i arbejdsgruppen mener på baggrund af ovenstående, at der er behov for bedre at indarbejde medarbejdergoderne i statistikgrundlaget, og at dette giver anledning til følgende overvejelser,

- at de eksisterende lønstatistikker forbedres kvalitativt, så de bedst muligt indfanger lønudviklingen i form af alle medarbejdergoder – både skattepligtige og skattebegunstigede. På den baggrund bør parterne rette henvendelse til DS med henblik på at igangsætte en fyldestgørende statistisk afdækning af udviklingen i medarbejdergoder som en del af lønudviklingen og
- at det i den mellemliggende periode indtil lønstatistikkerne afspejler udviklingen i alle medarbejdergoder overvejes, at der som supplement til den private sektors lønudvikling, der indgår i reguleringsordningen, fremadrettet indarbejdes en beregnet værdi baseret på vækstraten i Skatteministeriets årlige redegørelser – eller eventuelle andre kvalitative statistikker, der belyser udviklingen – på de typer af goder som ikke indgår i lønstatistikken for privat sektor sat i forhold til privat sektors samlede lønsum.
- at analysen samlet set viser, at medarbejdergoder har en betydning, der er højere end 0,1 procentpoint. I den forbindelse peges på
  - at der ikke bør ses bort fra eksemplet med væksten i medarbejderaktier,
  - at der er en klar vækst i ADSL-forbindelser set over en 4-årig periode,
  - samt endelig at der generelt er mangler i registreringen af medarbejdergoder i statistikgrundlaget.

Arbejdsgiversiden i arbejdsgruppen konstaterer følgende:

- Udviklingen i lønvilkår er historisk sket i forskellig takt, i den kommunale og den private sektor. Der har været, og vil formentlig altid være, forskelle i lønvilkår mellem sektorerne på et givet tidspunkt. Men det har vist sig, at disse forskelle bliver udlignet hen over tid og at forskellene således har været af forbigående natur.
- Der er ikke grundlag for at bryde med traditionen for ikke at korrigere i den af DS opgjorte lønudvikling.
- Der findes ikke en opgørelse af omfang og vækst i medarbejdergoder, som på nogen måde er egnet til et lønstatistisk formål. I den forbindelse fremhæves, at rapporten fra Skatteministeriet m.fl. er behæftet med væsentlig usikkerhed og ikke indeholder særskilte opgørelser for forskellige sektorer.
- Visse medarbejdergoder, som fx tegningsret til aktier, kan udelukkende ydes i den private sektor, og dette er en grundlæggende og kendt forskel mellem at være ansat i den kommunale og den private sektor. Hertil kommer, at sådanne goder kun tilfalder et meget beskedent antal ansatte og ikke har relevans for den almindelige lønmodtager i den private sektor. Sådanne personalegoder skal derfor pr. definition ikke indgå i sammenligninger af lønudviklingen mellem den private og den kommunale sektor.
- Hvis Skatteministeriets opgørelser mv. lægges til grund, er betydningen for lønudviklingen trods alt beskedent. Når der tages hensyn til, at tegningsret af aktier ikke ville indgå i en lønstatistik, såfremt værdien blev udbetalt som løn, samt at



væksten i posten datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk er kraftigt overvurderet, er den samlede betydning af medarbejdergoder lavere end 0,1 pct. point i forhold til potentiel betydning for forskelle i lønudvikling mellem sektorerne.

- Det må i øvrigt formodes, at en række medarbejdergoder vil blive mere udbredt i den kommunale sektor fremover, således at forskellene mellem sektorerne også på dette område er af forbigående natur.

**Bilag 5.1: Oversigt over forskellige medarbejdergoder, skatteværdi og indberetning**

	<b>A-indkomst, B-indkomst eller fradrag</b>	<b>Indberetning vedr. skat:</b> Arbejdsgiver = A, Selvangives = S Ingen indberetning = 0	<b>Indgår i DS</b>
<b>Type 1: Goder der beskattes svarende til løn</b>			
Udgangspunktet er at alle personalegoder beskattes som almindelig løn til fuld markedsværdi. Skatteministeriet nævner følgende eksempler uden egentlig tilknytning til arbejdet:			
• Rengøring	A ell. B	A *)	+
• Tøjvask	A ell. B	A *)	+
• Medlemskort til motionscenter	A ell. B	A *)	+
• Tyverialarm	A ell. B	A *)	+
• Maling af hus	A ell. B	A *)	+
Mht. omfang og udbredelse (herunder anvendelse af den såkaldte bruttoløntræksordning) er der ingen oplysninger.			
<b>Type 2: Goder med skatterabat under en eller anden form</b>			
Fri bil	A	A	+
Fri kost og logi	A (ell. B)	A (ell. 0)	+( ell. -)
Fri befordring (ml. hjem og arbejde)	fradrag (neg.) / B	S / A (togkort mv.)	-
Fri telefon	B / fradrag	A / S	-
Bolig og sommerbolig	B	A	-
Båd	B	A	-
Rejser (turisme)	B	S	-
Aktier og obligationer	B	A	-
Ny pc-ordning	A ell. B /fradrag	A / S	(evt. +)
Datatransmission uden opkobling til arbejde (ADSL mv.)	B / fradrag	A / S	-
Personalelån	skattefri / B	S	-
TV-licens	B	A	-
<b>Type 3: Goder som ikke beskattes **)</b>			
Arbejdstøj	skattefri	0	-
Avis	skattefri	0	-
Betalt kørekort	skattefri	0	-
Firmafest	skattefri	0	-
Gaver op til 500 kr.	skattefri	0	-
Kost ifm. arbejde, kantinetilskud, kaffe, te mv.	skattefri	0	-
Parkeringsplads	skattefri	0	-
Hjemmearbejdsplads og datatransmission	skattefri	0	-
Personalekunstforeninger	skattefri	0	-
Sundheds- og sundhedsforsikringsordningerne	skattefri	0	-
Uddannelse, arbejdsrelateret	skattefri	0	-
Værktøj	skattefri	0	-
Samt alt øvrigt arb.relateret op til bagatelgrænse på 5.100 kr.	skattefri	0	-

Kilde: Skatteministeriets statusrapport (december 2006), SKAT's vejledning "Selvangivelsen 2005 – Indkomst og fradrag" (marts 2006), samt oplysninger om personalegoder på [www.skat.dk](http://www.skat.dk) og oplysningssedlen. DS' vejledning om lønstatistik.

\*) Det fremgår ikke, af Skatteministeriets statusrapport eller andetsteds, om der er tale om A- ell. B-indkomst. Det antages, at der er tale om indkomster, som arbejdsgiveren skal indberette til SKAT.

\*\*\*) Flere af typerne er omfattet af reglen om bagatelgrænsen (Ligningslovens § 16, stk. 3). Hvis beløbsgrænsen overskrides erstattes '0' i søjlen om indberetning med 'S'. Arbejdsgiveren indberetter ikke om disse goder.

**Bilag 5.2: Tabel 2, s. 14 i Skatteministeriets redegørelse 2006**

**Tabel 2. Fordeling af personalegoder på oplysningssedlen efter køn og personlig indkomst før arbejdsmarkedsbidrag, 2004.**

Personlig indkomst før arbejdsmarkedsbidrag	Mænd					Kvinder					I alt					
	Alle erhvervsaktive		Heraf med Personalegoder*			Alle erhvervsaktive		Heraf med personalegoder*			Alle erhvervsaktive		Heraf med personalegoder*			
	antal personer		Antal personer	Gns. værdi af personalegoder	Kr.	antal personer		antal personer	Gns. værdi af personalegoder	Kr.	antal personer		antal personer	Gns. værdi af personalegoder	Kr.	
Kr.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.	Kr.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.	Kr.	(1.000)	Pct.	(1.000)	Pct.	Kr.	I pct. af indkomst
Under 100.000	77	5	3	2	23.445	62	5	1	2	13.450	139	5	4	2	20.360	- <sup>1)</sup>
100.001-200.000	238	17	7	4	9.760	373	29	4	9	5.305	611	23	11	5	7.960	5
200.001-300.000	477	33	19	12	11.575	561	43	12	25	7.515	1.038	39	31	15	9.985	4
300.001-400.000	365	26	41	25	15.920	214	17	14	30	10.975	579	21	55	26	14.670	4
400.001-500.000	138	10	34	20	22.070	47	4	8	17	16.185	185	7	42	20	20.970	5
500.001-750.000	96	7	41	25	32.465	21	2	6	13	26.905	117	4	47	22	31.720	5
over 750.000	32	2	19	12	57.785	4	0	2	4	43.710	36	1	21	10	56.700	5
i alt	1.423	100	164	100	25.710	1.282	100	47	100	13.760	2.705	100	211	100	23.030	5

Anm.: Lovmodelberegninger på basis af en stikprøve på ca. 3,3 pct. af befolkningen i 2004.

På grund af afrunding er det ikke givet, at alle tal summer korrekt på tværs af tabellen.

\* Fri bil, fri kost og logi, fri helårsbolig, fri sommerbolig, fri lystbåd, fri tv-licens og fri telefon.

1) Gennemsnitlig personlig indkomst negativ.

**Bilag 5.3: Tabel 1, s. 11 i Skatteministeriets redegørelse 2006**

**Tabel 1. Den aktuelle udbredelse af personalegoder. 2006.**

Gode:	Aktuel udbredelse			Rapporten fra 2005	
	Antal personer	Gns. Beløb Kr.	Samlet beløb Mio.kr.	Antal Personer	Samlet beløb Mio.kr.
	<b>Oplysningssedlen vedr. indkomståret 2005:</b>			<b>Oplysningssedlen vedr. indkomståret 2004:</b>	
Fri bil	84.394	51.650	4.359	84.568	4.207
Fri kost og logi (landbrugsmedhjælpere mv.)	16.338	4.520	73	16.511	73
Fri helårsbolig	5.084	23.465	119	5.236	125
Fri sommerbolig	11.545	2.135	25	12.486	25
Fri lystbåd	14	3.445	0	12	0
Fri tv-licens	1.763	2.185	4	1.641	4
Fri telefon	173.047	2.435	422	162.675	395
Ansattes årlige andel vedr. ny hjemmepc-ordning (fradrag, max. 3.500 kr.)	45.036	2.125	96	16.888	31
Købe- og tegningsretter til aktier LL § 28	4.074	95.100	388	3.035	182
Medarbejderaktier LL § 7 H	1.023	-	-	1.870	-
<b>Felter hvor beløb ikke indberettes:</b>					
Personalelån	1.720	-	-	1.173	-
Fri sommerbolig i udlandet	1.149	-	-	1.335	-
Frikort til offentlig befordring	26.250	-	-	33.292	-
<b>Personalegoder skønnet ud fra andre kilder:</b>					
Sundhedsforsikring (skattefri)	460.000	1.600	735	370.000	592
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk (beskattes som fri telefon)	75.000	6.000	450	50.000	300
PC-hjemmearbejdsplads (hjemme-pc) (skattefri)	230.000	3.500	805	220.000	770
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk (skattefri)	125.000	6.000	750	50.000	300
<b>Fra andre kilder:</b>					
Købe- og aktietegningsretter LL § 7 A, nr. 1	1.000	10.000	10	1.000	10
Medarbejderaktier LL § 7 A, nr. 2	10.000	16.250	163	10.000	163
Medarbejderobligationer LL § 7 A, nr. 3	6.300	8.000	50	3.400	25

I bilag 3 er nærmere redegjort for grundlaget for skønnene vedrørende de personalegoder, der ikke kan aflæses af oplysningssedlen. Antallet af personer med ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk antages også at være markeret med fri telefon på oplysningssedlen.



**Bilag 5.4: Tabel 1, bilag 3 i Skatteministeriets redegørelse 2006**

**Tabel 1. Virkning på indkomstskat og arbejdsmarkedsbidrag.**

Gode	Antal (I)	Kilde	Årlig gennemsnitlig markedsværdi (II)	Kilde	Andel privat anvendelse (III)	Skatte- Pro- cent (IV)	Skat som lønind- komst		Beskatning af naturaliegode			Virkning på skat og arbejdsmar- kedsbidrag (X = VI - IX)
							Samlet penge- løn (V = I * II + III)	Skat og ar- bejdsmar- kedsbidrag heraf (VI = V * IV)	Skattemæssig værdiansættelse (VII)	Samlet be- skatnings- grundlag (VIII = I * VII)	Skat og arbejds- markedsbidrag heraf (IX = VIII * IV)	
	(1.000)		Kr.		Pct.	Pct.	Mio. kr.	Mio. kr.		Mio. kr.	Mio. kr.	Mio. kr.
Sundhedsforsikring	460	Eget skøn	1.600	Eget skøn	100	55	735	405	Skattefri			405
ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk*	75	Eget skøn/ Telestatistik 1. halvår 2006/ Telestyrelsen	6.000	Eget skøn/ bidrag fra branche	75	55	340	185	1.000 kr. (3.000 kr., mod- regnet 2.000 kr.)	75	40	145
Fri telefon i øvrigt*	113	Oplysnings- seddel	4.850	Danmarks Statistik	75	55	410	225	2.000 kr. (3.000 kr., mod- regnet 1.000 kr.)	225	125	100
Hjemme-PC	220	Eget skøn	3.500	Eget skøn	25	55	195	105	Skattefri			105
Ny hjemme-pc-ordning	45	Oplysnings- seddel	710	Oplysnings- seddel/skøn	100	55	32	17	-32**			49
Datakommunikation med adgang til arbejdsstedets netværk	125	Eget skøn/ Telestatistik 1. halvår 2005/ Telestyrelsen	6.000	Eget skøn	25	55	190	105	Skattefri			105
Gratistegningsretter (LL § 7A, stk. 1, nr. 1)	1.000	Eget skøn	10.000	Eget skøn	100	55	10	6	0			6
Gratisaktier (LL § 7A, stk. 1, nr. 2)	10.000	Eget skøn	16.250	Eget skøn	100	55	163	90	0			90
Gratisobligationer (LL § 7A, stk. 1, nr. 3)	6.300	Eget skøn	8.000	Eget skøn	100	55	50	28	7			21
Individuelle aktieordninger (LL § 7H)	Skønnet over virkningen på de offentlige finanser stammer fra "Redegørelse til Folketinget om medarbejderaktieordninger for perioden den 20. januar 2005 - 21. januar 2006"											11

Anm.: Fri telefon, herunder ADSL-forbindelser uden adgang til arbejdsstedets netværk, er arbejdsmarkedsbidragspligtige.

\* Personer med ADSL-forbindelse uden adgang til arbejdsstedets netværk forudsættes ikke at have fri telefon i forvejen. Antallet af personer med fri telefon i øvrigt er derfor nedjusteret med 75.000 personer.

\*\* Lønmodtageren kan fradrage betaling til arbejdsgiveren, maksimalt 3.500 kr. årligt, i den skattepligtige indkomst.

## Bilag 5.5: Mulig effekt på lønudvikling ved indregning af personalegoder

Tabel 1: Privat vækst 90, kommunal 8, statslig 2

Privat vækst 90 pct.	2006*	2005*	Diff.	Andel privat anvendelse, bilag 3 s. 34		Faktor vækst i privat sektor	Vækst i privat sektor
				i rapp.	"Mgl.løndel" iflg. rapport		
1. Fri bil, indgår i løn	4359	4207	152				
2. Fri kost og logi	73	73	0	1	0,0	1	0,0
3. Fri helårsbolig	119	125	-6	1	-6,0	1	-6,0
4. Fri sommerbolig	25	25	0	1	0,0	1	0,0
5. Fri tv-licens	4	4	0	1	0,0	1	0,0
6. Fri tlf	422	395	27	0,75	20,3	<b>0,99</b>	20,0
7. Ny hjemmepc-ordning	96	31	65	1	65,0	<b>0,99</b>	64,4
8. Tegningsret aktier	388	182	206	1	206,0	1	206,0
9. Sundhedsforsikringer	735	592	143	1	143,0	<b>0,99</b>	141,6
10. ADSL uden adg. til arb.netværk	450	300	150	0,75	112,5	<b>0,99</b>	111,4
11. Hjemmepc - skattefri	805	770	35	0,25	8,8	<b>0,90</b>	7,9
12. Datakomm. med adg. til arb. netværk	750	300	450	0,25	112,5	<b>0,90</b>	101,3
13. Købe- og aktietegningsretter	10	10	0	1	0,0	1	0,0
14. Medarb.aktier	163	163	0	1	0,0	1	0,0
15. Medarb.obl.	50	25	25	1	25,0	1	25,0
<b>I alt</b>	<b>8449</b>	<b>7202</b>	<b>1247</b>		<b>687,0</b>		<b>671,5</b>

\* Jf. Skatteministeriets redegørelse side 11

Pct. af en privat lønsum på 431,7 mia. kr. i 2004

0,16%

Kommunal vækst 8 pct.	2006*	2005*	Diff.	Andel privat anvendelse, bilag 3 s. 34		Kommunal vækst	Kommunal andel
				i rapp.	"Mgl.løndel" iflg. rapport		
1. Fri bil, indgår i løn	4359	4207	152				
2. Fri kost og logi	73	73	0	1	0,0	0	0,0
3. Fri helårsbolig	119	125	-6	1	-6,0	0	0,0
4. Fri sommerbolig	25	25	0	1	0,0	0	0,0
5. Fri tv-licens	4	4	0	1	0,0	0	0,0
6. Fri tlf	422	395	27	0,75	20,3	<b>0,01</b>	0,2
7. Ny hjemmepc-ordning	96	31	65	1	65,0	<b>0,01</b>	0,7
8. Tegningsret aktier	388	182	206	1	206,0	0	0,0
9. Sundhedsforsikringer	735	592	143	1	143,0	<b>0,01</b>	1,4
10. ADSL uden adg. til arb.netværk	450	300	150	0,75	112,5	<b>0,08</b>	9,0
11. Hjemmepc - skattefri	805	770	35	0,25	8,8	<b>0,08</b>	0,7
12. Datakomm. med adg. til arb. netværk	750	300	450	0,25	112,5	<b>0,08</b>	9,0
13. Købe- og aktietegningsretter	10	10	0	1	0,0	0	0,0
14. Medarb.aktier	163	163	0	1	0,0	0	0,0
15. Medarb.obl.	50	25	25	1	25,0	0	0,0
<b>I alt</b>	<b>8449</b>	<b>7202</b>	<b>1247</b>		<b>687,0</b>		<b>21,0</b>

\* Jf. Skatteministeriets redegørelse side 11

Pct. af en kommunal lønsum i 2004 på 169,3 mia. kr.

0,01%



Tabel 2: Privat vækst 80, kommunal 16, statslig 4

Privat vækst 80 pct.	2006*	2005*	Diff.	Andel privat anvendelse, bilag 3 s. 34		Faktor vækst i privat sektor	Vækst i privat sektor
				i rapp.	"Mgl.løndel" iflg. rapport		
1. Fri bil, indgår i løn	4359	4207	152				
2. Fri kost og logi	73	73	0	1	0,0	1	0,0
3. Fri helårsbolig	119	125	-6	1	-6,0	1	-6,0
4. Fri sommerbolig	25	25	0	1	0,0	1	0,0
5. Fri tv-licens	4	4	0	1	0,0	1	0,0
6. Fri tlf	422	395	27	0,75	20,3	<b>0,95</b>	19,2
7. Ny hjemmepc-ordning	96	31	65	1	65,0	<b>0,95</b>	61,8
8. Tegningsret aktier	388	182	206	1	206,0	1	206,0
9. Sundhedsforsikringer	735	592	143	1	143,0	<b>0,95</b>	135,9
10. ADSL uden adg. til arb.netværk	450	300	150	0,75	112,5	<b>0,95</b>	106,9
11. Hjemmepc - skattefri	805	770	35	0,25	8,8	<b>0,80</b>	7,0
12. Datakomm. med adg. til arb. netværk	750	300	450	0,25	112,5	<b>0,80</b>	90,0
13. Købe- og aktietegningsretter	10	10	0	1	0,0	1	0,0
14. Medarb.aktier	163	163	0	1	0,0	1	0,0
15. Medarb.obl.	50	25	25	1	25,0	1	25,0
<b>I alt</b>	<b>8449</b>	<b>7202</b>	<b>1247</b>		<b>687,0</b>		<b>645,7</b>

\* Jf. Skatteministeriets redegørelse side 11

Pct. af en privat lønsum på 431,7 mia. kr. i 2004

0,15%

Kommunal vækst 16 pct.	2006*	2005*	Diff.	Andel privat anvendelse, bilag 3 s. 34		Kommunal vækst	Kommunal andel
				i rapp.	"Mgl.løndel" iflg. rapport		
1. Fri bil, indgår i løn	4359	4207	152				
2. Fri kost og logi	73	73	0	1	0,0	0	0,0
3. Fri helårsbolig	119	125	-6	1	-6,0	0	0,0
4. Fri sommerbolig	25	25	0	1	0,0	0	0,0
5. Fri tv-licens	4	4	0	1	0,0	0	0,0
6. Fri tlf	422	395	27	0,75	20,3	<b>0,04</b>	0,8
7. Ny hjemmepc-ordning	96	31	65	1	65,0	<b>0,04</b>	2,6
8. Tegningsret aktier	388	182	206	1	206,0	0	0,0
9. Sundhedsforsikringer	735	592	143	1	143,0	<b>0,04</b>	5,7
10. ADSL uden adg. til arb.netværk	450	300	150	0,75	112,5	<b>0,04</b>	4,5
11. Hjemmepc - skattefri	805	770	35	0,25	8,8	<b>0,16</b>	1,4
12. Datakomm. med adg. til arb. netværk	750	300	450	0,25	112,5	<b>0,16</b>	18,0
13. Købe- og aktietegningsretter	10	10	0	1	0,0	0	0,0
14. Medarb.aktier	163	163	0	1	0,0	0	0,0
15. Medarb.obl.	50	25	25	1	25,0	0	0,0
<b>I alt</b>	<b>8449</b>	<b>7202</b>	<b>1247</b>		<b>687,0</b>		<b>33,0</b>

\* Jf. Skatteministeriets redegørelse side 11

Pct. af en kommunal lønsum i 2004 på 169,3 mia. kr.

0,02%

Tabel 3: Privat vækst 67, kommunal 25, statslig 8

Privat vækst 80 pct.	2006*	2005*	Diff.	Andel privat anvendelse, bilag 3 s. 34			
				"Mgl.løndel" iflg. rapport	Faktor vækst i privat sektor	Vækst i privat sektor	
1. Fri bil, indgår i løn	4359	4207	152				
2. Fri kost og logi	73	73	0	1	0,0	1	0,0
3. Fri helårsbolig	119	125	-6	1	-6,0	1	-6,0
4. Fri sommerbolig	25	25	0	1	0,0	1	0,0
5. Fri tv-licens	4	4	0	1	0,0	1	0,0
6. Fri tlf	422	395	27	0,75	20,3	<b>0,90</b>	18,2
7. Ny hjemmepc-ordning	96	31	65	1	65,0	<b>0,90</b>	58,5
8. Tegningsret aktier	388	182	206	1	206,0	1	206,0
9. Sundhedsforsikringer	735	592	143	1	143,0	<b>0,90</b>	128,7
10. ADSL uden adg. til arb.netværk	450	300	150	0,75	112,5	<b>0,90</b>	101,3
11. Hjemmepc - skattefri	805	770	35	0,25	8,8	<b>0,67</b>	5,9
12. Datakomm. med adg. til arb. netværk	750	300	450	0,25	112,5	<b>0,67</b>	75,4
13. Købe- og aktietegningsretter	10	10	0	1	0,0	1	0,0
14. Medarb.aktier	163	163	0	1	0,0	1	0,0
15. Medarb.obl.	50	25	25	1	25,0	1	25,0
<b>I alt</b>	<b>8449</b>	<b>7202</b>	<b>1247</b>		<b>687,0</b>		<b>612,9</b>

\* Jf. Skatteministeriets redegørelse side 11

Pct. af en privat lønsum på 431,7 mia. kr. i 2004

0,14%

Kommunal vækst 16 pct.	2006*	2005*	Diff.	Andel privat anvendelse, bilag 3 s. 34			
				"Mgl.løndel" iflg. rapport	Kommunal vækst	Kommunal andel	
1. Fri bil, indgår i løn	4359	4207	152				
2. Fri kost og logi	73	73	0	1	0,0	0	0,0
3. Fri helårsbolig	119	125	-6	1	-6,0	0	0,0
4. Fri sommerbolig	25	25	0	1	0,0	0	0,0
5. Fri tv-licens	4	4	0	1	0,0	0	0,0
6. Fri tlf	422	395	27	0,75	20,3	<b>0,08</b>	1,6
7. Ny hjemmepc-ordning	96	31	65	1	65,0	<b>0,08</b>	5,2
8. Tegningsret aktier	388	182	206	1	206,0	0	0,0
9. Sundhedsforsikringer	735	592	143	1	143,0	<b>0,08</b>	11,4
10. ADSL uden adg. til arb.netværk	450	300	150	0,75	112,5	<b>0,08</b>	9,0
11. Hjemmepc - skattefri	805	770	35	0,25	8,8	<b>0,25</b>	2,2
12. Datakomm. med adg. til arb. netværk	750	300	450	0,25	112,5	<b>0,25</b>	28,1
13. Købe- og aktietegningsretter	10	10	0	1	0,0	0	0,0
14. Medarb.aktier	163	163	0	1	0,0	0	0,0
15. Medarb.obl.	50	25	25	1	25,0	0	0,0
<b>I alt</b>	<b>8449</b>	<b>7202</b>	<b>1247</b>		<b>687,0</b>		<b>57,6</b>

\* Jf. Skatteministeriets redegørelse side 11

Pct. af en kommunal lønsum i 2004 på 169,3 mia. kr.

0,03%