

**BRUG**

# STATISTIKKEN!

EN VEJLEDNING TIL KOMMUNAL LØNSTATISTIK

## **BRUG STATISTIKKEN!**

En vejledning til Kommunal lønstatistik

Udgivet i marts 2014

### **Udarbejdet af**

KL, KTO og Sundhedskartellet.

**Layout:** prik.dk

**Tryk:** Hellbrandt

Find vejledningen og den kommunale lønstatistik på  
[www.krl.dk/statistik/kommuneloenstat](http://www.krl.dk/statistik/kommuneloenstat)

# INDHOLD

<b>1. INDLEDNING</b>	4
<b>2. HVORDAN DANNER JEG MIN LØNSTATISTIK?</b>	6
2.1 GRUPPE (POPULATION)	7
2.2 PERIODE	8
2.3 KOMMUNE	8
2.4 PERSONALEGRUPPE	8
2.5 KØRSEL AF LØNSTATISTIK	11
<b>3. HVAD VISER MIN LØNSTATISTIK?</b>	12
3.1 PERSONER OG FULDIDSBEKÆFTIGEDE	13
3.2 LØNBEGREBER OG LØNDELE	13
3.3 LØNNIVEAU	15
3.4 LØNUDVIKLING	15
3.5 KØNSOPDELT LIGELØNSSTATISTIK	15
3.6 TIDSSERIE	15
<b>4. HVORFOR SER TALLENE SÅDAN UD?</b>	16
4.1 GENERELT	16
4.2 GRUPPEN	18
4.3 LØNNEN	20
4.4 SAMMENLIGNINGER MED ANDRE	21
<b>5. HVORDAN KAN JEG ARBEJDE VIDERE MED STATISTIKKEN?</b>	23
5.1 LOKALLØNSANDEL	23
5.2 BEREGNING AF ANDRE LØNBEGREBER	24
<b>ORDLISTE</b>	26

# 1.

## INDLEDNING

Når du skal have lønforhandlinger, er det en god idé at sørge for, at du og din modpart har den samme opfattelse af grundlaget for forhandlingen. Den kommunale lønstatistik er en del af dette grundlag. Den kan vise dig noget fra et helikopterperspektiv om løn og lønudvikling for den konkrete faggruppe på kommune- og landsplan. Fx viser den gruppens gennemsnitlige løn. Lønstatistikken supplerer dermed de konkrete lønoplysninger for de enkelte medarbejdere/medlemmer, som forhandlingen omfatter.

### HUSK

Hvis du vil anvende statistik ved en forhandling, så skal du udlevere en kopi til din modpart forud for lønforhandlingen, så I har de samme informationer. Det er en gensidig forpligtelse.

På KRL's hjemmeside kan du danne dit eget udtræk fra den kommunale lønstatistik til brug for netop din forhandling. Lønstatistikken indeholder de oplysninger, som parterne har krav på ifølge Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger. På hjemmesiden kan du bl.a. også finde:

- denne vejledning
- en beskrivelse af lønbegreberne
- en kvikguide
- en beskrivelse af processen "Fra lønseddel til lønstatistik".

I denne vejledning til den kommunale lønstatistik finder du blandt andet svarene på spørgsmålene:

- Hvordan danner du den lønstatistik, du ønsker?
- Hvilke oplysninger finder du i den kommunale lønstatistik?
- Hvilke forhold skal du blandt andet være opmærksom på, når du læser statistikken?
- Hvordan kan du eksempelvis arbejde videre med lønstatistikkerne?
- Hvad betyder de anvendte centrale begreber?

Er du ikke vant til at udarbejde statistikker eller kender du ikke den kommunale lønstatistik i forvejen, så kan det være en god idé at læse denne vejledning til ende, inden du selv går i gang. Det kan også være en god idé at have KRL's hjemmeside med den kommunale lønstatistik åben, når du læser vejledningen. Så kan du løbende undersøge mulighederne med udarbejdelsen af den kommunale lønstatistik, mens du læser.



# 2.

## HVORDAN DANNER JEG MIN LØNSTATISTIK?

Den kommunale lønstatistik udarbejdes via hjemmesiden Kommunal lønstatistik hos KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor).

Hjemmesiden kan findes ad forskellige offentligt tilgængelige veje, fx via denne adresse: [www.krl.dk/statistik/kommuneloenstat/](http://www.krl.dk/statistik/kommuneloenstat/) eller bare ved at gå ind på KRL's forsider [www.krl.dk](http://www.krl.dk), hvor der er en henvisning til den kommunale lønstatistik.

Når du kommer ind på hjemmesiden, finder du dette skærbillede:

The screenshot shows the 'KOMMUNAL LØNSTATISTIK' web application. It features a navigation bar at the top with 'PROFIL | STATISTIK OG TAL | PUBLIKATIONER | VÆRKTØJ'. The main content area is divided into sections: 'Obligatorisk statistik' and 'Andre statistikker'. A search bar is present with 'Måned' set to 'november' and 'Sammenlign med' set to '2012'. A dropdown menu for 'Kommune' is open, showing a list of municipalities with 'Ålborg' selected. Below this, there are lists for 'Overenskomst' and 'Stillinger'. A table titled 'Alle ansatte ekskl. ekstraordinært ansatte og fleksjob' is displayed, showing data for 'Ålborg kommune' for November 2013 and November 2012. The table has columns for 'Antal personer', 'Antal fuldtid', 'Grundløn', 'Lokale tillæg', 'Centrale tillæg', 'Tillegg løn', 'Nettoløn', 'Genereltillæg', 'Feriegodtg.', 'Pensionsbidrag', 'Bruttoløn', 'Overtidsarbejde', and 'Samlet løn'. The data shows a significant increase in total wages from 27,203 in Nov 2013 to 25,696 in Nov 2012. Numbered callouts 1-7 and S, N, P, E point to various UI elements like filters, dropdowns, and table headers.

	Antal personer	Antal fuldtid	Grundløn	Lokale tillæg	Centrale tillæg	Tillegg løn	Nettoløn	Genereltillæg	Feriegodtg.	Pensionsbidrag	Bruttoløn	Overtidsarbejde	Samlet løn
Ålborg kommune													
November 2013													
Samlet	90	61,2	19.731	2.357	699	3.253	22.684	230	463	3.631	27.203	0	27.203
Mænd	10	11,6	19.722	1.567	490	2.067	21.777	66	426	3.433	25.696	0	25.696
Kvinder	79	49,6	19.734	2.541	690	3.511	23.206	264	437	3.561	27.554	0	27.554
Kvinder i % af mænd			100,1%	162,1%	202,2%	171,7%	106,8%	446,1%	107,6%	103,7%	107,2%		1107,2%
November 2012													

På skærbilledet er der indsat de markører [tal og bogstaver i parentes], som der henvises til nedenfor.



## 2.1 GRUPPE (POPULATION)

Øverst på hjemmesiden finder du to faner: Obligatorisk statistik og Andre statistikker [1]. Valget af fane bestemmer, hvilken gruppeafgrænsning (population) den ønskede statistik skal omfatte.

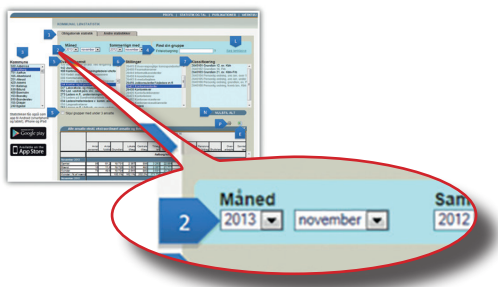
Obligatorisk statistik er valgt på forhånd. Det er for at gøre det lettere for dig at udarbejde den lønstatistik, som kommunen er forpligtet til at fremlægge i henhold til statistikaftalen.

I den obligatoriske statistik er gruppeafgrænsningen "Alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte og fleksjob" automatisk valgt. Afgrænsningen medfører, at oplysningerne om de ekstraordinært ansatte og de fleksjobansatte er taget ud af data for gruppen. Hvis du vælger fanen Andre statistikker, kan du vælge to andre gruppeafgrænsninger: "Alle ansatte" og "Ansatte begge år i samme stilling".

Vælger du gruppeafgrænsningen "Alle ansatte", så indgår oplysninger for alle de ansatte i gruppen, det vil sige også for de ekstraordinært ansatte og for de fleksjobansatte.

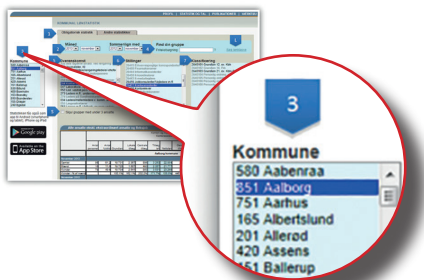
Vælger du gruppeafgrænsningen "Ansatte begge år i samme stilling", så indgår der oplysninger for de samme ansatte, som i den obligatoriske statistik, men kun for de ansatte, som har været i deres stillinger i både starten og slutningen af den periode, som er omfattet af statistikken. Med andre ord indgår data for de ansatte, som enten er til- eller fratrædt i løbet af året, ikke.

Uanset hvilken gruppeafgrænsning du vælger, så indgår der både månedslønnede og timelønnede i statistikken.



## 2.2 PERIODE

Efter du har valgt den gruppe, statistikken skal omhandle, skal du vælge den måned, statistikken skal baseres på [2], og den måned, du vil sammenligne med. Der er på forhånd valgt de nyeste tal. Det vil sige tal fra den senest tilgængelige måned og fra samme måned året før til sammenligning.



## 2.3 KOMMUNE

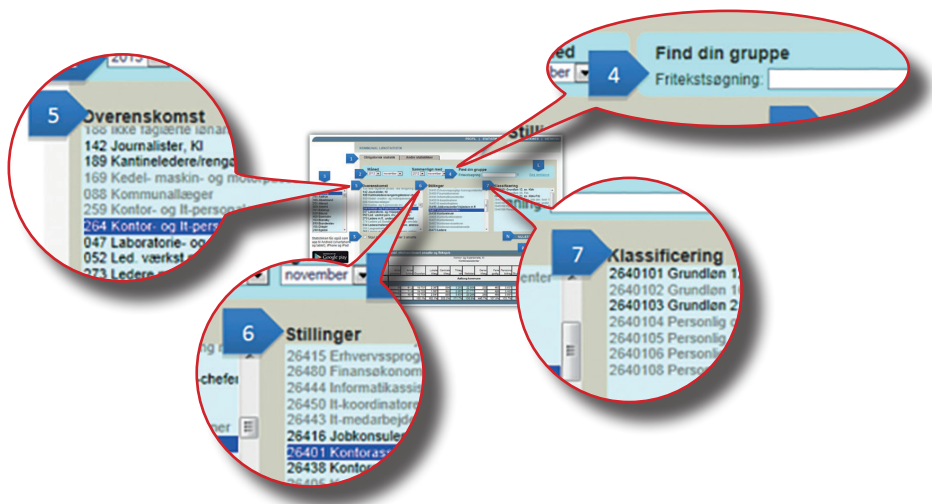
Dernæst skal du vælge den kommune [3], som statistikken primært skal omfatte. Når du har valgt kommune, får du vist en lønstatistik for den pågældende kommunes samlede personale.

## 2.4 PERSONALEGRUPPE

Nu skal du finde den personalegruppe i statistikken, som den konkrete forhandling omhandler. Det gøres i flere trin, som afhænger af, hvilken personalegruppe forhandlingen omfatter, og hvordan personalegruppen er afgrænset.

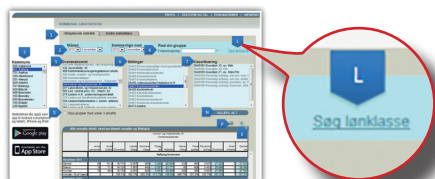
Statistikens opdeling i personalegrupper svarer til den opdeling, du kender fra overenskomsten. Stillinger og klassificeringer i statistikken svarer stort set til de stillinger og klassificeringer, der er i overenskomsterne.





Først skal du udvælge overenskomstområde [5]. Når det er gjort, kan du – afhængig af hvem din forhandling omfatter – vælge at detaljere statistikken yderligere ved at vælge stillingsgruppe [6]. Man kan vælge flere stillingsgrupper samtidig ved at holde "Ctrl"-tasten nede og samtidig udvælge de ønskede stillingsgrupper ved at klikke med musen på dem. Dermed får du et gennemsnit af de ønskede grupper. Du skal være opmærksom på, at når du lægger grupper sammen, så kan det bagefter blive vanskeligere at gennemskue, hvad der forklarer de tal som fremgår. På det største detaljeringsniveau kan du vælge klassificering [7]. Herved afgrænser du personalegruppen så detaljeret som muligt i statistikken.

Som en hjælp til at finde den personalegruppe, du skal udarbejde en statistik for, kan du først vælge "Find din gruppe" [4]. Hvis du vælger "Fritekstsøgning",

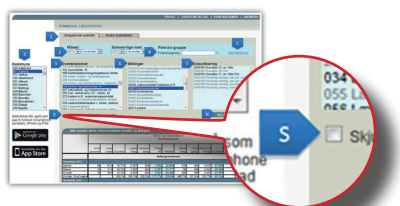


så skal du indtaste navnet på din gruppe, og der vil dukke forskellige muligheder frem. Herefter kan du vælge den personalegruppe, som den konkrete forhandling omhandler. Hvis du vælger "Søg lønklasse" [L], kan du tage udgangspunkt i lønklasseangivelsen på lønsedlen for den/de personer, hvis løn skal forhandles. Søgefunktionen vil herefter lede dig til den korrekte personalegruppe.

## EKSEMPEL

Afgrænsning af lønstatistik for folkeskolelærerne i en kommune

1. Vælger du at afgrænse personalegruppen på det mest overordnede niveau, så afgrænses på overenskomstområde: Lærerne er ansat under overenskomstområdet "Lærere m.fl., folkeskolen og specialundervisning mv."
2. Vælger du at afgrænse personalegruppen på det midterste niveau, så afgrænses på stillingsgruppeniveau: Der kan fx vælges gruppen "lærere, grundløn" og gruppen "lærere, komb.løn". Andre stillingsgrupper kan fx være "Børnehaveklasseledere" eller "Skolekonsulenter".
3. Vælger du at afgrænse personalegruppen så detaljeret som muligt, kan du fx under klassificering af "lærere, grundløn" vælge "Folkeskoler". Andre klassificeringer kan fx være "Obs- og heldagsskoler" eller "Specialundervisning for voksne".



Af diskretionshensyn kan der ikke udarbejdes statistik for grupper med færre end tre ansatte. Disse grupper er markeret med lysegrå. Du kan skjule grupper med færre end tre ansatte ved at sætte flueben i boksen under felterne med valgmulighederne **[S]**. Hvis du afgrænser gruppen mindre detaljeret, det vil sige "går op på" stillings- eller overenskomstniveau, så vil de små grupper med stor sandsynlighed indgå i statistikken.



## 2.5 KØRSEL AF LØNSTATISTIK

Statistikken udarbejdes løbende nederst i skærbilledet i takt med, at du detaljerer afgrænsningen. Du kan enten printe statistikken **[P]** eller overføre statistikken til regneark **[E]** og selv arbejde videre med tallene.

Får du brug for at starte forfra, skal du klikke på Nulstil Alt **[N]**.

# 3.

## HVAD VISER MIN LØNSTATISTIK?

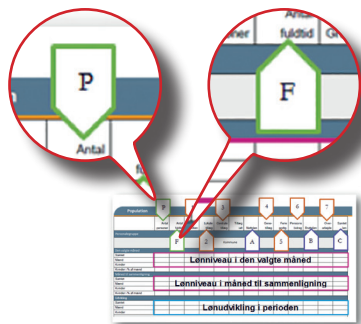
Når du har afgrænset og dermed udarbejdet din kommunale lønstatistik, kan den fx se sådan ud:

Population													
	Antal personer	Antal fuldtid	Grundløn	Lokale tillæg	Centrale tillæg	Tillæg ialt	Nettløn	Gene-tillæg	Ferie godtg.	Pensions bidrag	Bruttoløn	Over-arbejde	Samlet løn
Personalegruppe													
Den valgte måned													
Samlet													
Mænd													
Kvinder													
Kvinder i % af mænd													
Måned til sammenligning													
Samlet													
Mænd													
Kvinder													
Kvinder i % af mænd													
Udvikling													
Samlet													
Mænd													
Kvinder													

Callouts in the image: P (Antal personer), 1 (Antal fuldtid), 3 (Grundløn), 4 (Gene-tillæg), 6 (Pensions bidrag), 7 (Over-arbejde), F (Antal personer), 2 (Grundløn), A (Nettløn), 5 (Gene-tillæg), B (Bruttoløn), C (Samlet løn).

Lønstatistikken indeholder fire tabeller med tal for den valgte gruppe opgjort på kommuneplan, på landsplan og for alle kommuner med samme område-tillæg som den valgte kommune. Nederst fremgår en tidsserie opgjort måned for måned for den valgte personalegruppe i den valgte kommune.

Tabellerne er stort set bygget op på samme måde. På skærmbilledet ovenover er der indsat markører **[tal og bogstaver i parentes]** ud for de informationer, som der henvises til efterfølgende.



### 3.1 PERSONER OG FULDTIDSBEKÆFTIGEDE

Første kolonne viser, hvor mange personer [P] der indgår i tabellen. Anden kolonne viser, hvor mange fuldtidsbeskæftigede [F] det svarer til. Det vil sige, hvis der indgår 20 personer i statistikken, hvor de 10 er fuldtidsansat og de andre 10 er ansat på halv tid, så vil det af tabellen fremgå, at der er ansat 20 personer, svarende til 15 fuldtidsbeskæftigede, da de 10 på halv tid samlet svarer til 5 på fuld tid.

### 3.2 LØNBEGREBER OG LØNDELE

De resterende kolonner viser lønnen. Lønnen i statistikken opdeles i 3 lønbegreber og 7 løndelev, hvis sammenhæng er beskrevet nærmere nedenfor.

## SAMMENHÆNG MELLEM LØNBEGREBER OG LØNDELE

1. Grundløn/basisløn

2. Lokale tillæg

3. Centrale tillæg

**A. NETTOLØN**

4. Genetillæg

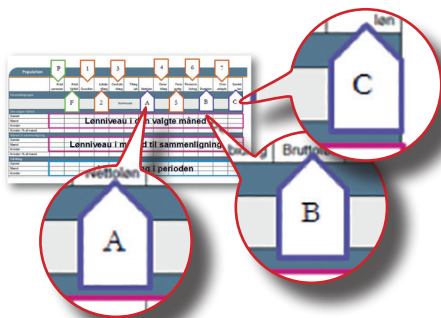
5. Feriegodtgørelse

6. Pension

**B. BRUTTOLØN**

7. Overarbejde

**C. SAMLET LØN**



Nettoløn **[A]** består af 1. Grundløn/basisløn, 2. Lokale tillæg og 3. Centrale tillæg.

Grundlønnen/basislønnen er fastsat i den enkelte overenskomst. De lokale tillæg er de tillæg, hvor det er de lokale parter, der aftaler begrundelsen og/ eller størrelsen. Lokale tillæg omfatter både trin- og kronetillæg, herunder engangstillæg. De centrale tillæg er tillæg, hvor begrundelsen og størrelsen er aftalt mellem de centrale overenskomstparter. Centrale tillæg omfatter både trin- og kronetillæg.

Bruttoløn **[B]** består af 1. Grundløn/basisløn, 2. Lokale tillæg, 3. Centrale tillæg, 4. Genetillæg, 5. Feriegodtgørelse og 6. Pension.

Ud over nettolønnen består bruttolønnen således også af genetillæg, feriegodtgørelse og pension. Genetillæg er de udbetalte arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg, fx tillæg for aften- og natarbejde, i weekender, på helligdage mv. Feriegodtgørelsen indeholder alene den særlige feriegodtgørelse og bliver beregnet pr. måned på baggrund af de ferieberettigede lønde. Pension omfatter betalte pensionsbidrag, det arbejdsgiverbetalte ATP-bidrag og supplerende pension for tjenestemænd. For tjenestemænd omfatter pension et beregnet pensionsbidrag, som beregnes på grundlag af det centralt aftalte pensionsbidrag for tilsvarende overenskomstansatte.

Den samlede løn **[C]** består af 1. Grundløn/basisløn, 2. Lokale tillæg, 3. Centrale tillæg, 4. Genetillæg, 5. Feriegodtgørelse, 6. Pension og 7. Overarbejde.

Ud over bruttolønnen består den samlede løn således også af overarbejde. Overarbejde omfatter udbetalt overarbejde.

### 3.3 LØNNIVEAU

Øverst i hver tabel ses det gennemsnitlige lønniveau dvs. det gennemsnitlige kronebeløb pr. fuldtidsansat for de enkelte løndele for de to månedsopgørelser fx september 2013 og september 2012. Ved at sammenholde de gennemsnitlige niveauer i de tre tabeller (Kommunen, Hele landet, Kommuner med samme områdetillæg som den valgte kommune) kan der ses, om der er forskelle og hvor store de er.

### 3.4 LØNUDVIKLING

Nederst i hver af de tre første tabeller i lønstatistikken er udviklingen i procent for de enkelte elementer beregnet for den valgte periode. Er der fx valgt september 2012 til september 2013, vises udviklingen i procent for hvert element beregnet som forskellen mellem niveauet for september 2013 og september 2012 divideret med niveauet for september 2012. Udviklingen er altså målt i procent fra det valgte starttidspunkt (fx september 2012) og til sluttidspunktet (fx september 2013).

Det ses således hurtigt, om der er tale om en stigning eller et fald (positivt henholdsvis negativt fortegn for procenten), og om udviklingen er forskellig i den valgte periode i kommunen, hele landet og kommuner med samme områdetillæg.

### 3.5 KØNSOPDELT LIGELØNSSTATISTIK

I hver af de tre første tabeller i lønstatistikken er de samlede oplysninger underopdelt på mænd og kvinder. Du kan dermed holde øje med, om der er en eventuel kønsskævhed i lønningerne for den gruppe, du forhandler for.

### 3.6 TIDSSERIE

Nederst i statistikken er der dannet en tabel med en tidsserie for lønbegreber og løndele i den valgte periode. Du kan her se ændringen for den valgte gruppe i kommunen måned for måned.

Tabellen kan anvendes til at finde ud af præcist, hvornår en større ændring er sket. Det kan fx være, at de gennemsnitlige genetillæg er steget eller faldet, eller at de lokale tillæg er faldet og de centrale tillæg er steget tilsvarende.

Fordelen ved at finde ændringstidspunktet er, at det i højere grad kan lede en på sporet af en forklaring på tallene.

# 4.

## HVORFOR SER TALLENE SÅDAN UD?

Når forhandlingsstatistikken er udarbejdet, er næste skridt at forstå den. Det er nødvendigt for en saglig drøftelse med din modpart om løn og lønudvikling, at I har forberedt jer på dette. Nogle svar vil du selv kunne finde ved at kigge nærmere på tallene, andre spørgsmål skal du og din modpart eventuelt finde svarene på sammen.

Der kan være flere forklaringer på, at talstørrelserne i statistikken ser ud, som det gør. Det kan fx hænge sammen med, hvordan du har afgrænset den gruppe, som statistikken er kørt for, eller med at der er aftalt ændringer i lønstrukturen i den periode, som afspejles.

Nedenfor anføres en række spørgsmål og nogle mulige forklaringer, som du kan anvende som inspiration i din forberedelse.

### 4.1 GENERELT

- Kan du genkende det overordnede billede, som statistikken viser?
- Kan du genkende udviklingstendenserne, hvis du fx sammenholder med den lønstigning, som er aftalt for den valgte gruppe?
- Er der stor forskel på dit generelle indtryk af den øverste tabel med statistik på kommuneplan og de to næste tabeller med statistik for henholdsvis landsplan og for kommuner med samme områdetillæg?
- Hvilken periode omfatter statistikken?

Du skal være opmærksom på, at tabellen med statistik på kommuneplan kan være mere påvirket af ændringer, fx som følge af nyansættelser og fratrædelser, end tabellerne på landsplan og for kommuner med samme områdetillæg. Det skyldes, at datamaterialet for gruppen på kommuneplan er noget mindre og dermed mere påvirkelig over for faktorer som fx personaleomsætning. Datamaterialet for gruppen på landsplan og for kommuner med samme områdetillæg vil derimod være forholdsvis stort og stabilt.



Sammenligner du med landsgennemsnittet eller med gennemsnittet for de andre kommuner i samme områdetillægsgruppe, så skal du bl.a. være opmærksom på, at kommunernes lønpolitikker, lokale aftaler, forhandlingsstrukturer og administrationspraksis er forskellige. Det kan bl.a. afspejle sig i, hvordan de enkelte løndelev er aftalt og registreret og dermed have indflydelse på, hvordan de optræder i statistikken.

Henover året vil der være forskellige udsving i tabellerne i de enkelte måneder. Det kan fx skyldes perioder med ferie og helligdage, som vil påvirke statistikken, fx ved at der bliver ansat timelønnede som vikarer. Når man måler en lønudvikling, er det derfor hensigtsmæssigt, at du sammenligner den valgte måned med den samme måned i et andet år for at få det mest sammenlignelige grundlag. Det skyldes, at perioden dermed typisk vil være påvirket af de samme faktorer.

I få situationer, som fx i drøftelser af lønudviklingen, siden en bestemt aftale er trådt i kraft, kan det være relevant at vælge en skæv periode, som fx fra ikrafttrædelsesdatoen til seneste offentliggjorte lønstatistik. I denne situation skal du bare være opmærksom på, at det kan være vanskeligt at tolke statistikken, som kan være påvirket fx af ændringer i udbetalingerne af genetillæg som følge af forskellige ferie- og helligdagsperioder i henholdsvis den første måned og den sidste måned i måleperioden.



## HUSK

### PROCENTER KAN SNYDE. SÅLEDES ...

- svarer en gennemsnitlig stigning på 20 kr. til
  - 2 pct. målt i forhold til et gennemsnitligt lokalt tillæg på 1.000 kr., idet
$$(20 / 1.000) * 100 = 2 \text{ pct.}$$
  - 0,1 pct. målt i forhold til en gennemsnitlig grundløn/basisløn på 20.000 kr., idet
$$(20 / 20.000) * 100 = 0,1 \text{ pct.}$$

I begge tilfælde har gruppen fået 20 kr. mere i den gennemsnitlige månedsløn.

- vil tallet for "kvinder i % af mænd" for de enkelte løndele være påvirket af, hvor mange kvinder henholdsvis mænd der indgår i gruppen. Hvis der fx i en personalegruppe med 20 kvinder og 5 mænd gives et tillæg til en mand, vil mændenes gennemsnitstillæg stige med 20 pct. af tillægget. Hvis tillægget i stedet gives til en kvinde, vil kvindernes gennemsnitstillæg kun stige med 5 pct. af tillægget.

## 4.2 GRUPPEN

- Viser statistikken en udvikling i antallet af personer i den gruppe, som du kører statistik for?
- Er den opgjorte udvikling i antallet af fuldtidsbeskæftigede anderledes end udviklingen i antallet af personer?
- Hvis man har valgt gruppeafgrænsningen "Alle ansatte": Er der fx ansat flere eller færre ekstraordinært ansatte, fleksjobbere eller elever i gruppen?

Udviklingen kan bl.a. skyldes, at det politisk er besluttet at gennemføre organisatoriske ændringer i kommunen, som medfører, at der kommer flere eller færre ansatte i din faggruppe.

Statistikken kan afspejle, at der i en periode har været vakante stillinger.

Det kan bl.a. skyldes, at der er ansat færre eller flere deltidsbeskæftigede. Eller at en af de personer, som indgår i gruppen, er gået op eller ned i tid.



## EKSEMPEL

### AFGRÆNSNING AF GRUPPER

Hvorvidt du kan genkende oplysningerne i statistikken afhænger bl.a. af afgrænsningen af den gruppe, som statistikken er udarbejdet for. Er der fx mange ekstraordinært ansatte og fleksjobansatte i gruppen? – Og er du vant til at se statistik for alle ansatte i gruppen inklusiv ekstraordinært ansatte og fleksjobansatte? Så skal du være opmærksom på, at i den obligatoriske statistik afgrænses gruppen – som nævnt i afsnit 2.1. – til alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte og fleksjobansatte. Om statistikken udarbejdes med eller uden ekstraordinært ansatte og fleksjobansatte, påvirker antalsoplysninger og sædvanligvis lønniveau.

### 4.3 LØNNEN

- Kan du genkende den gennemsnitlige sammensætning af den samlede løn? Er forholdet mellem grundløn/basisløn, lokallønstillæg, genetillæg og pension nogenlunde, som du forventer det?
- Afspejler statistikken de aftaleresultater, som er indgået for gruppen?
- Er udviklingen i de enkelte løndelev som forventet?

Du skal bl.a. være opmærksom på, om der er nogle i personalegruppen, som fx har nået en alder, er blevet autoriserede eller har opnået en anciennitet, som udløser automatiske løntillæg.

Du skal også være opmærksom på, om der i overenskomsten eller lokalt er aftalt en ny lønsammensætning for gruppen, som vil påvirke løndelernes relative andel af den samlede løn eller løndelernes udvikling. Hvis kommunen udbetaler tillæg som engangstillæg i en bestemt måned, vil det selvfølgelig også påvirke statistikken for den måned.

Aftales der fx en omlægning af et centralt tillæg til et lokalt tillæg, eller aftales der for den enkelte ansatte en højere grundløn/basislønindplacering fx finansieret af tidligere lokalt aftalte tillæg, så vil det afspejle sig i lønudviklingen i de enkelte løndelev. Og på døgnområderne vil perioder med ferie og helligdage afspejle sig i udviklingen. For genetillæggene gælder, at forskelle kan skyldes ændringer i kommunens udbetaling af genetillæg og ikke mindst ændringer i udbetalingstidspunkter. Det samme gælder overarbejde. Feriegodtgørelse, pensionsbidrag og overarbejde beregnes typisk som en procentdel af de andre løndelev og vil derfor følge variationen i disse.



## EKSEMPEL

### KONSEKVENSER AF EN HØJERE GRUNDLØNSINDPLACERING

Hvis man lokalt har aftalt en højere grundlønssindplacering for en medarbejder, registreres dette som en højere grundløn og ikke som et lokalt tillæg på trods af, at det er lokalt aftalt. Det gælder både ved nye lokale aftaler og ved omformning af tidligere lokalt aftalte tillæg.

I modsætning til trinforhøjelser givet som højere grundlønssindplacering vil trinforhøjelser i form af 'plustrin' fremgå som lokalt aftalte tillæg.

## 4.4 SAMMENLIGNINGER MED ANDRE

- Sammenligner du forskellige personalegrupper?

Faggruppernes løn er sat forskelligt sammen og afspejler de forskellige aftaler, som er indgået – både centralt og lokalt. Fx udgør genebetalingerne en stor andel af lønnen for nogle faggrupper og meget mindre for andre. Der kan være mange andre forskelle, fx at grupperne har forskellige lønmodeller eller har forskellige grundlønss-/basislønssindplacering.

## EKSEMPEL

### LØNMODELLER

Der findes flere forskellige lønmodeller. Grundlønsmodeller eller grundlønsmodeller med erfaringsbaserede tillæg er eksempler på modeller, som anvendes til mange faggrupper. Mere sjældne modeller er garantilønsmodellen og modellen med fri grundlønssindplacering. Udformningen af de enkelte lønmodeller har betydning for, hvad statistikkerne viser.

### GARANTILØN

Nogle grupper er omfattet af en garantilønsmodel (f.eks. pædagoger). En sådan model betyder, at disse grupper opnår lønstigninger efter X antal års beskæftigelse på grundlag af den konkrete grunduddannelse. Garantilønsmodellen sikrer den enkelte en lønfremgang ud over grundlønnen, hvis der ikke indgås lokale aftaler om funktions- og/eller kvalifikationsløn.

Garantiløn registres som en central løndel og ikke en lokal løndel.


### FRI GRUNDLØNSINDPLACERING

Nogle grupper (typisk ledergrupper) er omfattet af en lønmodel, hvorefter grundlønnen aftales lokalt på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde. Det er muligt i denne lønmodel at aftale lønforbedringer i form af indplacering på et højere grundlønstrin.

Udviklingen i hhv. den gennemsnitlige netto- og bruttoløn vil blive påvirket af lokale aftaler om overgang fra en lavere til en højere grundløn. I det omfang, lokale tillæg indgår i finansieringen af aftaler om grundlønnsforhøjelser, vil det påvirke lokallønsandelen.

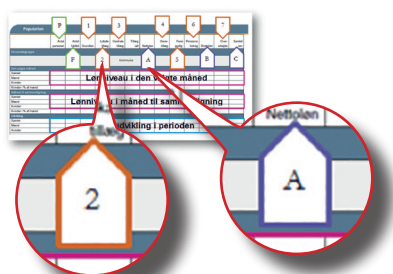
# 5.

## HVORDAN KAN JEG ARBEJDE VIDERE MED STATISTIKKEN?

Hvis du vil arbejde videre med tallene fra dit udtræk, gøres dette mest enkelt ved at overføre data til et regneark. Det gøres ved at klikke på ikonet  i øverste højre hjørne lige over tabellen med udtrækket. Herved åbnes tabellen i regnearket, og du kan arbejde videre med tallene.

Selv om du med dine beregninger gør tallene "til dine egne", skal du i din forberedelse af forhandlingen forsat give dig tid til at forstå dem. Afsnit 4 kan hjælpe dig med dette. Det kan være, at du her kan finde en forklaring på, at tallene ser ud, som de gør.

I dette afsnit er der givet to eksempler på, hvordan du fx kan arbejde videre med statistikken.



### 5.1 LOKALLØNSANDEL

Et af de fokuspunkter, der kan være i en lokal lønforhandling, er, hvordan det går med den lokale løndannelse. Det kan illustreres ved at følge det lokale tillæg i forhold til nettolønnen. Når du har overført din lønstatistik til et regneark, kan du fx beregne udviklingen i gruppens gennemsnitlige lokale tillæg [2] som andel af den gennemsnitlige nettoløn [A].

Når de lokale tillæg skal sættes i forhold til nettolønnen, skyldes det, at de afledte effekter af de lokale tillæg på genetillæg, feriegodtgørelse og pension statistisk ikke indgår i det lokale tillæg, men i opgørelsen af genetillæg, feriegodtgørelse og pension.

## EKSEMPEL

### LOKALE TILLÆG I STATISTIKKEN

Der aftales 100 kr. i lokalt tillæg. Pensionsprocenten er 15, og som følge af det lokale tillæg forhøjes pensionsbidraget med 15 kr. Statistisk vil de 100 kr. indgå i opgørelsen af det lokale tillæg, mens pensionsbidraget vil indgå i opgørelsen af pension.

## 5.2 BEREGNING AF ANDRE LØNBEGREBER

I nogle personalegrupper er der tradition for at anvende et andet lønbegreb end de tre lønbegreber, som fremgår af statistikken. Når du har overført din lønstatistik til et regneark, vil du kunne beregne andre lønbegreber, som fx gruppens gennemsnitlige bruttoløn ekskl. genetillæg.



## EKSEMPEL

The diagram illustrates a salary table with several columns. A red speech bubble points to a specific row in the table. Below the table, two callouts are shown: a blue house-shaped callout labeled 'B' pointing to the 'Bruttoløn' column, and an orange callout labeled '4' pointing to the 'Genetillæg' column. A red line connects the two callouts, indicating the relationship between the two columns.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	
Lønnsniveau i den valgte periode																											
Lønnsniveau i månedssammenligning																											
Udsving i perioden																											
Bruttoløn		B																									
Genetillæg																											

### BRUTTOLØN EKSklusiv GENETILLÆG

For nogle personalegrupper er der aftalt et "fritvalgstillæg", hvor den enkelte ansatte kan vælge mellem et løntillæg eller forhøjet pensionsbidrag. Udviklingen i den gennemsnitlige nettoløn kan påvirkes, hvis der er forholdsvis flere eller færre, som vælger løntillæg frem for pensionsbidrag, fordi pensionsbidrag ikke indgår i nettolønnen. Udviklingen i den gennemsnitlige bruttoløn er ikke påvirket af forskydninger mellem valg af løntillæg og pensionsbidrag, fordi begge løndelev indgår i bruttolønnen.

Udviklingen i den gennemsnitlige bruttoløn kan derimod påvirkes af udsving i de udbetalte genetillæg. Lønbegrebet bruttoløn ekskl. genetillæg bliver hverken påvirket af ændringer i anvendelsen af fritvalgstillæg eller udsving i de udbetalte genetillæg og beregnes ved at trække genetillæggene fra bruttolønnen. Det vil sige, at værdien i kolonne [4] (genetillæg) trækkes fra værdien i kolonne [B] (bruttoløn).



**ORDLISTE**

Centrale tillæg	Tillæg, hvor begrundelsen og størrelsen er aftalt mellem de centrale overenskomstparter. Centrale tillæg omfatter både trin- og krone-tillæg, eksempelvis på baggrund af erfaring.
Diskretionshensyn	Med diskretionshensyn menes, at der er taget hensyn til den enkeltes ret til ikke at få offentliggjort sin løn på en offentlig hjemmeside. Der kan derfor ikke udarbejdes statistik for færre end tre ansatte.
Ekstraordinært ansatte	<p>Ekstraordinært ansatte er ansatte, hvor der typisk sker lønrefusion fra staten. Pr. januar 2014 indgår følgende ordninger i gruppen af ekstraordinært ansatte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansatte i henhold til serviceloven</li> <li>• Beskæftigelsesprojekter</li> <li>• Honorar-/Vederlagslønnede uden for ansættelsesforhold</li> <li>• Jobtræning, max timeløn</li> <li>• Revalidering</li> <li>• Servicejob</li> <li>• Skånejob</li> <li>• Puljejob</li> <li>• Studiejob</li> </ul> <p>De ekstraordinært ansatte indgår kun i gruppeafgrænsningen "Alle ansatte".</p>

Feriegodtgørelse	Feriegodtgørelsen indeholder alene den særlige feriegodtgørelse og bliver beregnet pr. måned på baggrund af de ferieberettigede løndele. Nogle personalegrupper optjener feriepenge i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse. For disse grupper indgår optjeningen af feriepenge ikke, men i stedet en beregnet særlig feriegodtgørelse.
Fleksjob	Ansatte i fleksjob (både den gamle og den nye ordning) indgår kun i gruppeafgrænsningen "Alle ansatte".
Genetillæg	Genetillæg er udbetalte arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg, fx tillæg for aften- og natarbejde, i weekender, på helligdage mv. Udbetalt overarbejde er en særskilt løndel i statistikken.
Grundløn/basisløn	Grundlønnen/basislønnen er fastsat i den enkelte overenskomst.
Klassificeringer	Der er tre niveauer for inddeling af de ansatte: Den mest overordnede er "overenskomst", som indeholder alle ansatte, der er omfattet af overenskomsten. Overenskomstgruppen kan underopdeles på de "stillinger", som er nævnt i overenskomsten. Lokalt aftalte stillingsbetegnelser registreres ikke i statistikken. Stillingsgruppen kan underopdeles på baggrund af klassificeringer. Klassificeringer er udtryk for centralt aftalte trinindplaceringer eller trinforløb.

<p>Lokale tillæg</p>	<p>Lokale tillæg er de tillæg, hvor det er de lokale parter der aftaler begrundelsen og/eller størrelsen. Lokale tillæg omfatter både trin- og kronetillæg.</p> <p>Hvis et centralt aftalt tillæg bliver forhøjet ved en lokal forhandling, bliver ikke kun forhøjelsen, men hele tillægget registreret som et lokalt tillæg.</p> <p>Hvis det er muligt at aftale en højere grundløn/basislønsindplacering, bliver forbedringen registreret som en højere grundløn/basisløn i stedet for et lokalt tillæg.</p>
<p>Områdetillæg</p>	<p>Til en række løntrin gives et områdetillæg, som afhænger af, hvilken kommune arbejdsstedet er placeret i. Områdetillæggene gives kun, hvis kommunen tilhører områdegruppe 1-4. For kommuner, der tilhører områdegruppe 0, gives der ikke områdetillæg.</p> <p>På KTO-området gives der områdetillæg til trin 1-42, på SHK-området gives der områdetillæg til alle basistrin samt L1 - L6. Der gives ikke områdetillæg til AC-skalaen.</p> <p>Gruppe 0: Kommuner, der ikke er henført til Gruppe 1-4.</p> <p>Gruppe 1: Aalborg, Esbjerg, Faaborg- Midtfyn, Frederikshavn, Kalundborg, Kerteminde, Nyborg, Næstved, Odense, Skanderborg, Slagelse og Sønderborg.</p>

	<p>Gruppe 2: Køge, Lejre, Roskilde, Solrød og Aarhus.</p> <p>Gruppe 3: Allerød, Fredensborg, Frederikssund, Gribskov, Halsnæs, Helsingør, Hillerød og Hørsholm.</p> <p>Gruppe 4: Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Egedal, Frederiksberg, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Greve, Herlev, Hvidovre, Høje-Taastrup, Ishøj, København, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby og Vallensbæk.</p>
Overarbejde	Overarbejde omfatter udbetalt overarbejde.
Pension	Pension omfatter det samlede pensionsbidrag, det arbejdsgiverbetalte ATP-bidrag samt supplerende pension og gruppelivspræmie for tjenestemænd. For tjenestemænd omfatter pension et beregnet pensionsbidrag, som beregnes på grundlag af det centralt aftalte pensionsbidrag for tilsvarende overenskomstansatte. Frem til december 2012 indgik både eget- og det arbejdsgiverbetalte ATP-bidrag i statistikken.
Population	En population er det samlede antal ansatte af en bestemt art, som indgår i den gruppe, statistikken omfatter.



! M E K K I T Z I T A T Z



Sundhedskartellet