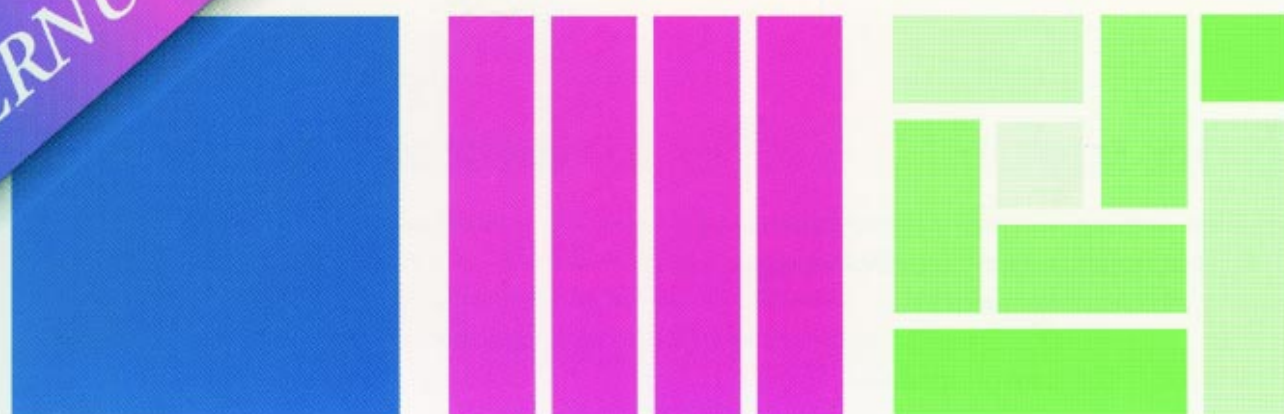




DEN NY LØNSTATISTIK

Præsentation

Overgang fra gammel til ny statistik

StrukturStatistik

KonjunkturStatistik

International Lønstatistik

DA 
 LØNSTATISTIK

Kort sagt ...

Den Ny LønStatistik giver information om

- virksomhedernes arbejdsomkostninger
- medarbejdernes fortjeneste

Den består af fire statistik-moduler

1. StrukturStatistikken (årlig)

- beskriver i detaljer lønstrukturen på arbejdsmarkedet
- er inddelt efter arbejdsfunktion, uddannelse, geografi og branche
- beskriver virksomhedernes arbejdsomkostninger og lønmodtagernes fortjeneste i forhold til udført arbejdsmængde
- opdeler fortjenesten i genebetalinger, pension, løn under sygdom, ferie- og SH-betaling og anden fortjeneste
- måler medarbejdernes fortjeneste over hele kalenderåret
- oplyser om virksomhedernes arbejdsomkostninger og medarbejdernes fortjeneste pr. time og pr. måned
- er baseret på totaltælling.

2. KonjunkturStatistikken (kvartalsvis)

- giver en hurtig pejling på ændringer i den aktuelle lønudvikling
- beregner summariske stigningstakter for hovedbrancher, hovedarbejdsfunktioner og amter
- omfatter både arbejdere og funktionærer under ét
- belyser udviklingen i timefortjenesten for personer i samme job i samme virksomhed
- er stikprøvebaseret.

3. International Lønstatistik (kvartalsvis/årlig)

- beskriver virksomhedernes arbejdsomkostninger og medarbejdernes fortjeneste for Danmarks vigtigste handelspartnere
- består af en strukturstatistik, der oplyser om niveauer, og en konjunkturstatistik, der oplyser om aktuelle tendenser
- bringer oplysninger på hovedbrancheniveau
- følger den årlige udvikling i landenes egen valuta.

4. SpecialStatistik

- er specialdesignede statistikker, der belyser specielle lønelementer, person- eller jobbeskrivelser. F. eks. for en branche eller anden gruppe af virksomheder med statistikbehov, der rækker udover det behov, de fælles Struktur- og KonjunkturStatistikker dækker.



© Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V.
Telefon 33 93 40 00

Ansvarsh. red.: Richard B. Larsen
I redaktionen: Peter Bisgaard
Sten Nicolaisen
Torben Poulsen
Produktion: Lene Theill
Tryk: Saloprint A/S

Årsabonnement (5 numre):
325 kr. for ikke-medlemmer

Hvorfor et "Særnummer"

I pjecen *Fremtidens Lønstatistik* slog vi de første takter an til en fornyelse af DA's lønstatistik. Med udsendelsen af dette "Særnummer" tager vi hul på fasen, hvor den ny lønstatistik er blevet til en konkret og nutidig realitet – et tal-værktøj – forhåbentlig til glæde for alle lønansvarlige i virksomhederne.

Efter den indledende projekterings- og udviklingsfase, har vi erkendt, at vi hele tiden lærer nyt efterhånden, som tallene kommer ind, og processen skrider frem. Og det vil vi blive ved med længe endnu. Alligevel vover vi nu at præsentere vore statistikbrugere for en samlet beskrivelse af de væsentligste problemstillinger, der knytter sig til at få den ny lønstatistik til at fungere i praksis.

Det er vor hensigt med denne præsentation og dokumentation af den ny lønstatistik at give statistikbrugerne en grundig information om, hvordan tallene fremkommer og skal fortolkes. Herudover har vi ønsket at forklare hovedforskellene mellem den gamle og den ny lønstatistik, og hvad tallene de dækker over.

Særnummeret indeholder fem artikler om den ny lønstatistik baggrund, formål, metoder og giver uddybende karakteristikkere af statistikmodulerne: StrukturStatistik, KonjunkturStatistik og International Lønstatistik. I en af artiklerne redegøres for de særlige overgangsproblemer, der er forbundet med afviklingen af den gamle statistik og opbygningen af den nye samtidig med, at begreberne skifter.

Flere af artiklerne vil sikkert forekomme mange læsere meget detaljerede og omfangsrige. Når vi alligevel har valgt denne form, er det, fordi vi forestiller os, at man vil læse i særnummeret om de spørgsmål, der dukker op, efterhånden som KonjunkturStatistik, International Lønstatistik og StrukturStatistikken udkommer.

Vi opfordrer til, at man gemmer særnummeret og betragter det som en vejledning, der kan tages frem og læses efter behov. Som angivet i nogle af artiklerne, kan man rekvirere bilag fra DA, såfremt der skulle være brug for yderligere dokumentation.

Med venlig hilsen

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING
Richard B. Larsen

Indhold

Præsentation - Den Ny LønStatistik	5	6. Overgangen 1992/93.....	36
1. Baggrund.....	5	6.1 Arbejdere	37
2. Fire statistik-moduler	6	6.2 Funktionærer	39
3. Datafangst	7	6.3 Præcision i årstigninger for arbejdere i 1993	41
4. Centrale begreber i Den Ny LønStatistik.....	8	6.4 Øvrige arbejdsomkostninger	41
4.1 Løn- og omkostningsbegreber	8	7. Ny opgørelse for perioden 1985-92	42
4.2 Beskrivelse af det udførte arbejde.....	10	International Lønstatistik	44
Overgang fra gammel til ny statistik	12	1. Formål	44
1. Sammenhængen mellem nye og gamle begreber	12	2. Indhold	44
1.1 Arbejderløn.....	12	3. Metode	44
1.2 Funktionærløn	15	3.1 Branchenomenklatur	45
1.3 Overgangen fra 1992 til 1993.....	16	3.2 Afgrænsning af lønmodtagerne i statistikken.....	45
2. Statistikken nye inddelinger	17	3.3 Opgørelse af løn- og arbejdsomkostninger ..	45
StrukturStatistik	19	3.4 Statistikken stigningstakter	46
1. Formål.....	19	4. De enkelte lande i statistikken	46
2. Indhold	19	5. Danske tal i statistikken.....	50
2.1 Omkostnings- og fortjenesteoplysninger.....	19	Litteraturliste.....	53
2.2 Inddelinger	20		
2.3 Lønfordelinger og statistikmål	20		
3. Øvrige arbejdsomkostninger.....	22		
4. Fortolkning	24		
5. Overgangen 92/93.....	25		
KonjunkturStatistik	26		
1. Formål.....	26		
2. Indhold	26		
2.1 Omkostnings- og fortjenestesoplysninger ...	26		
2.2 Inddelinger	27		
2.3 Stigningstakter	28		
3. Datafangst	29		
4. Metode	30		
4.1 Opgørelse af lønmodtagernes fortjeneste	30		
4.2 Øvrige arbejdsomkostninger	33		
5. Fortolkning af stigningstakter	33		
5.1 Den nye statistik.....	33		
5.2 Den gamle statistik	34		
5.3 Sammenligning.....	35		

Præsentation - Den Ny LønStatistik

Nye informationsbehov Den ny lønstatistik skal tilgodese fremtidens behov for informationer om virksomhedernes arbejdsomkostninger og medarbejdernes fortjeneste. Samtidig bliver produktionen af statistikken effektiviseret, idet dataene bliver fanget der, hvor de bliver til - nemlig ved anvisning af løn.

Omlægningen af lønstatistikken blev sat i værk af en række virksomheder, DA's medlemsorganisationer og DA, da man i fællesskab erkendte, at der var behov for en modernisering af lønstatistikken. Samtidig stilles der også nye krav til lønstatistikken i takt med, at EF (Eurostat) iværksætter de nye fælles-europæiske lønstatistikker.

Det har været et væsentligt mål i designet af den ny lønstatistik, at alle krav til lønstatistik kan opfyldes med virksomhedernes indberetninger til den nye statistik. For at sikre at virksomhederne ikke bliver yderligere belastet med krav om indberetning til andre lønstatistikker, er designet blevet til i et snævert samarbejde med Danmarks Statistik. Under hele dette udviklingsforløb er andre interessenter som lønmodtagerorganisationer, ministerier og andre arbejdsgiverforeninger taget med på råd.

Efterfølgende har Danmarks Statistik – med udgangspunkt i DA's ny lønstatistik – iværksat en omlægning af lønstatistikken for hele det danske arbejdsmarked. Dette er et godt grundlag for, at virksomhederne kan få minimeret deres indberetningsbyrde i fremtiden. Det vil blive til stor gavn for alle, når overskuelighed og sammenlignelighed sikres.

1. Baggrund

Et arbejdsmarked i forandring

Den vigtigste årsag til omlægning af lønstatistikken er udviklingen på arbejdsmarkedet. I løbet af de senere år er der indført en lang række nye aflønningsformer og lønsystemer, som passer dårligt ind i den gamle statistik samtidig med, at det skarpe skel mellem arbejdere og funktionærer udviskes. Derfor er der opstået et behov for en lønstatistik, der beskriver omkostninger og fortjeneste uafhængigt af lønsystemer, og som kan sammenlignes på tværs af forskellige ansættelsesformer.

Internationalisering

En anden vigtig årsag er den stigende internationalisering, hvor danske virksomheder møder hård konkurrence på såvel eksportmarkederne som på hjemmemarkedet. Virksomhederne har derfor behov for at kunne vurdere lønomkostningerne i nabolandene på et sammenligneligt grundlag og for løbende at kunne følge lønudviklingen hos konkurrenterne.

Decentral lønfastsættelse

Internationaliseringens stærke og forskelligartede indflydelse på de enkelte virksomheders vilkår er samtidig en vigtig drivkraft i udviklingen af branchevis

og decentral lønfastsættelse på den enkelte virksomhed. Som konsekvens af dette og for at tilgodese virksomhedernes informationsbehov i takt med denne udvikling er der i den ny lønstatistik lagt vægt på, at den fælles og tværgående statistik kun indeholder oplysninger om "den samlede løn". Samtidig er der også lagt vægt på at give den enkelte branche eller grupper af virksomheder størst mulig adgang til at få tilgodeset behov for SpecialStatistik vedrørende deres egne forhold. Dette vil typisk ske med udgangspunkt i fælles løn-, personale- og jobvurderingssystemer.

Se i øvrigt *litteraturliste* nr. 9 og 10 for en mere uddybende diskussion af udviklingstendenserne og deres betydning for virksomhedernes informationsbehov og *litteraturliste* nr. 21, kap. 7 for en oversigt over de behov, der ligger bag udviklingen af forskellige lønsystemer.

Teknologisk udvikling

En tredje vigtig årsag er den teknologiske udvikling. Langt de fleste virksomheder anvender i dag elektronisk anvisning af løn til deres medarbejdere. Ved at tage udgangspunkt i de oplysninger, som findes på medarbejderens lønseddel og dermed i lønsystemerne, får man de mest korrekte oplysninger til lønstatistikken. Ved at benytte elektronisk indberetning til statistikken samtidig med lønanvisningen undgår man de fejl, som kan opstå undervejs fra virksomhedernes administrative lønsystemer til statistikproducentens edb-system.

2. Fire statistik-moduler

StrukturStatistik

Rygraden i den ny lønstatistik er den årlige detaljerede StrukturStatistik, der afløser såvel den kvartalsvise arbejderløn-statistik som den årlige septemberlønstatistik for funktionærer. I StrukturStatistikken måles medarbejdernes lønninger over hele kalenderåret, og der vil være mulighed for at belyse både de arbejdsmæssige, uddannelsesmæssige, geografiske og branchemæssige forskelle (se artiklen *StrukturStatistik*).

StrukturStatistikken begreber er defineret så bredt, at de dels er holdbare over tid og dels kan sammenlignes på tværs af forskellige ansættelsesforhold. Den nye statistik vil være baseret på anonymiserede individoplysninger, hvorved der vil være mulighed for at belyse lønspredningen for alle kategorier af medarbejdere.

KonjunkturStatistik

Som supplement til den årlige StrukturStatistik udarbejdes en KonjunkturStatistik, der er en kvartalsvis summarisk indikator for lønudviklingen. KonjunkturStatistikken formål er dels at give et hurtigt varsel om ændringer i lønudviklingen og dels at give mulighed for fremskrivning af de seneste kendte lønniveauer i StrukturStatistikken til det aktuelle niveau. Grundlaget for KonjunkturStatistikken er de samme oplysninger som til StrukturStatistikken indsamlet for en enkelt lønningsperiode i hvert kvartal. Oplysningerne indhentes blandt DA's medlems-virksomheder udvalgt ved en stikprøve (se artiklen *KonjunkturStatistik*).

SpecialStatistik

Den ny lønstatistik giver mulighed for at specialdesigner statistikker, der afviger fra de fælles, tværgående Konjunktur- og StrukturStatistikker. F.eks. kan en branche eller en gruppe af virksomheder aftale en statistisk belysning af specielle

lønelementer eller lignende, som er særlig relevant for disse virksomheder. SpecialStatistik-modellen kan også benyttes til en lejlighedsvis tværgående belysning af særlige lønelementer eller til at tilgodese nye krav fra f.eks. EUROSTAT.

**International
Lønstatistik**

Den ny lønstatistik vil også omfatte oplysninger om den aktuelle lønudvikling i udlandet og materiale til belysning af lønstrukturerne i udvalgte lande (se artiklen *International Lønstatistik*).

3. Datafangst

**Elektronisk
indberetning**

Indberetning til den ny lønstatistik er blevet ændret, både hvad angår form og indhold. I samarbejde med Danmarks Statistik, Slagteriernes Arbejdsgiverforening og mere end 100 udbydere af administrative edb-lønssystemer/servicebureauer er der blevet udviklet en ny standard for elektronisk indberetning til lønstatistik mv.

Fordele - på lang sigt

Overgangen til den nye statistik og det nye indberetningssystem er i indkørringsfasen en stor arbejdsmæssig belastning for virksomhederne. Men på lidt længere sigt giver det nye indberetningssystem en række fordele, som f.eks.

- *automatisering* af fremtidens indberetninger, så virksomhederne opnår betydelige lettelser i indberetningsbyrden – samtidig med at *datakvaliteten øges* og dermed letter statistikbearbejdningen.
- mulighed for at tilgodese behovet for *specialstatistikker* med varierende og detaljerede oplysninger til enkelte brancher og grupper af virksomheder.
- mulighed for at supplere den danske statistik med oplysninger, der *tilgodeser kravene fra de EF-statistikker*, der udvikles i disse år.

**Traditionel
indberetning**

Traditionelt sker indberetning til statistik ved, at virksomhederne indberetter *lønbegreber, som de er defineret i statistikken*. Denne proces kræver en særlig arbejdsindsats fra virksomhedernes side, idet der er tale om en fortolkning af virksomhedens egne lønarter i forhold til en eksternt defineret statistik. Samtidig er det ofte vanskeligt at vejlede den enkelte virksomhed tilfredsstillende, fordi lønarter og lønbetegnelser varierer fra virksomhed til virksomhed bestemt af teknologi, størrelse, personalesammensætning, overenskomstkrav, tradition og administrative muligheder.

Ny indberetning

Den nye statistik udnytter, at alle virksomheder i forvejen skal fortolke og opgøre de enkelte lønarter i forhold til *fælles administrative begreber* som A-indkomst, ferieberettigende løn, pension mv. i forbindelse med lønanvisning eller årsoplysninger til skattevæsenet. Dette mindsker fortolkningsarbejdet ved indberetning mest muligt.

Løbende ajourføring

Det er indlysende, at indholdet i de administrative begreber undergår ændringer over tid som følge af ændringer i love, aftaler osv. De statistiske begreber skal derimod ligge fast i de næste mange år, således at man sikrer sammenlignelighed over tid. Der kan derfor lejlighedsvis være behov for at ajourføre

sammenhængen mellem administrative begreber og statistik-begreber. Dette er baggrunden for, at der skal indberettes nye administrative oplysninger i takt med skattereformer mv.

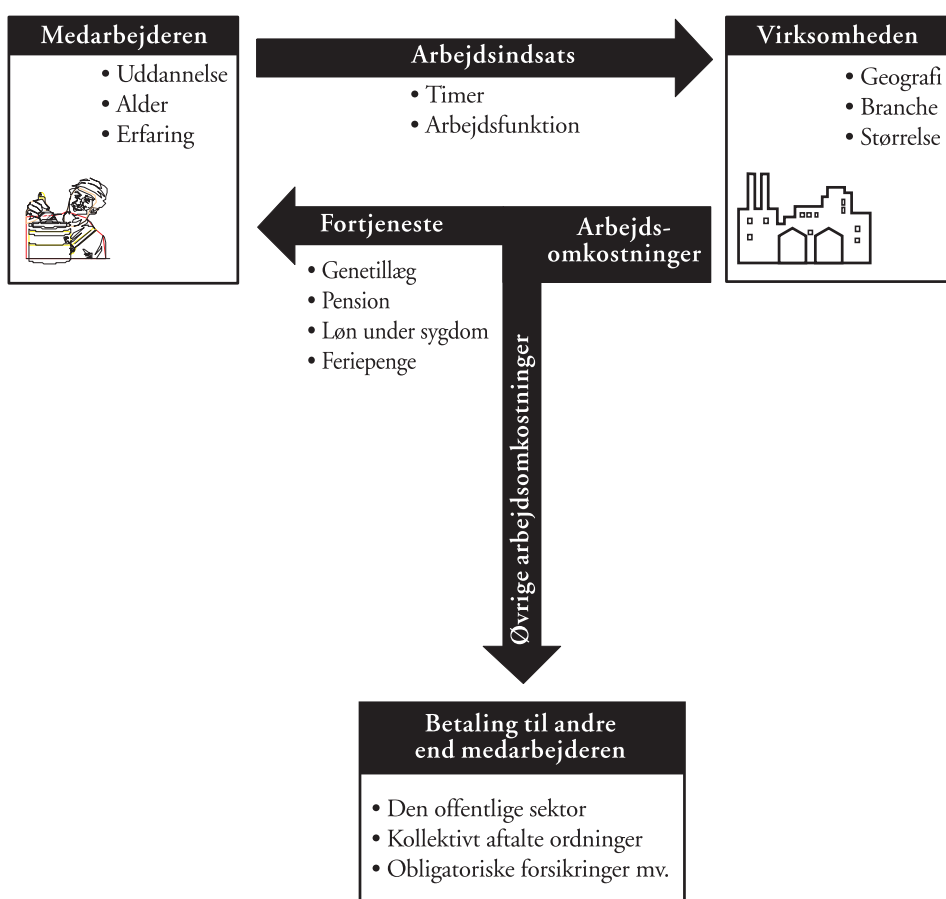
De administrative begreber kan også afvige mellem forskellige ansættelsesforhold, hvorimod de statistiske begreber skal være uafhængige af ansættelsesforholdene, således at der sikres en sammenlignelighed på tværs af medarbejdere. Indberetningerne skal derfor løbende justeres i takt med udviklingen i ansættelsesforholdene.

4. Centrale begreber i den ny lønstatistik

Lønstatistik er *ikke* blot en statistik over udbetalinger fra virksomhed til medarbejder. Lønnen skal ses i forhold til det udførte arbejde, og behandlingen af dette punkt er afgørende for, hvor god statistikken bliver. I figur 1 er der vist et overblik over de vigtigste begreber i den nye statistik.

Figur 1

Lønstatistikens begreber



4.1 Løn- og omkostningsbegreber

Tre hovedbegreber

Betalingen for det udførte arbejde kan ses fra både lønmodtagerens og virksomhedens side. Virksomhedens samlede udgifter for at få arbejdet udført kaldes *arbejdsomkostninger* i den nye statistik. Den del af udgiften, som går til

lønmodtageren i den ene eller anden form, kaldes *fortjeneste*, og forskellen mellem disse to beløb, som går til andre end den enkelte lønmodtager, kaldes *øvrige arbejdsomkostninger*.

Genetillæg

Endelig optræder *genetillæg* som et væsentligt begreb i statistikken. Ved at se på virksomhedens omkostninger og lønmodtagerens fortjeneste ekskl. genetillæg er det muligt at sammenligne løn- og omkostningsniveauer uden forskelle som følge af unormalt genebetonet arbejde (overtid, holddrift, smuds mv.).

Virksomhedens arbejdsomkostninger

Begrebet *arbejdsomkostninger* dækker i princippet over alle de omkostninger et ansættelsesforhold påfører en virksomhed. Nogle af disse omkostninger erlægges løbende, andre betales senere. En væsentlig del af omkostningerne bliver til fortjeneste for den enkelte medarbejder. En anden del af omkostningerne går til kollektive formål i henhold til lovgivning eller aftaler, f.eks. betalinger til Arbejdsgivernes Elevrefusion, kollektive uddannelsesfonde og obligatoriske forsikringer eller de arbejdsgiverafgifter, der nu planlægges indført fra 1997.

Lønmodtagerens fortjeneste

Begrebet *fortjeneste* dækker over alle de fordringer, som den enkelte medarbejder erhverver i forbindelse med sit ansættelsesforhold. En væsentlig del udbetales løbende, mens andre først udbetales med en vis forsinkelse f.eks. akkordoverskud, bonus, gratiale, feriepenge, løn under sygdom og pension.

Øvrige arbejdsomkostninger

De *øvrige arbejdsomkostninger* er defineret, som alle de udgifter – ud over lønmodtagerens fortjeneste – virksomheden har i forbindelse med at få udført arbejdet. I praksis er de øvrige arbejdsomkostninger i lønstatistikken begrænset til *betalinger* til kollektive ordninger, obligatoriske forsikringsudgifter og eventuelle arbejdsgiverafgifter. Frivillige udgifter som led i personalepolitikken mv. er således ikke medtaget. Se i øvrigt den detaljerede opgørelse af de øvrige arbejdsomkostninger for 1993 i artiklen *StrukturStatistik*.

Fortjeneste vs. øvrige arbejdsomkostninger

Det afgørende, for om en udgift for virksomheden kategoriseres som fortjeneste eller øvrig omkostning, er med andre ord, om den enkelte ansatte eller andre er modtager af beløbet. Udbetalt løn samt betalinger med større eller mindre tidsforskydninger mellem optjenings- og udbetalingstidspunkt som f.eks. kvartalsbonus, feriepenge og pension (inkl. ATP) er alle en del af lønmodtagerens fortjeneste i statistikken, da de går til den enkelte lønmodtager under den ene eller anden form. I modsætning hertil er virksomhedens bidrag til uddannelsesfonde o.l. en del af de øvrige omkostninger. Det samme gælder AUD-bidrag og virksomhedens betaling af dagpenge i forbindelse med ledighed, som *ikke* er en del af lønmodtagerens fortjeneste, uanset at disse beløb optræder på den enkeltes lønseddel.

Sammenligning af lønniveau

Sammenligning af løn- og omkostningsniveau mellem brancher, virksomheder og personer bør ske under hensyntagen til, at arbejdet kan være udført under generende vilkår. Der kan f.eks. være tale om, at noget arbejde er udført på overtid, på unormale arbejdstider eller som specielt smudsigt arbejde. Med henblik på at forbedre sammenligneligheden i statistikken er alle de *tillæg*, der ydes som kompensation for sådanne gener (kompenserende lønvariationer), optalt som ét fjerde begreb i statistikken: *genetillæg*. Tværgående sammenlig-

ninger bør normalt ske ud fra virksomhedernes arbejdsomkostninger ekskl. genetillæg eller lønmodtagernes fortjeneste ekskl. genetillæg.

4.2 Beskrivelse af det udførte arbejde

Værdi af det udførte arbejde

Arbejdsomkostninger og fortjeneste skal ses i forhold til det udførte arbejde. En simpel sammenligning af de udbetalte beløbs-summer er meningsløs. For den enkelte virksomhed bør arbejdsomkostningerne ses i forhold til *værdien* af det udførte arbejde. Dette er ideelt – også i statistisk sammenhæng – men i praksis umuligt såvel i statistikken som for den enkelte virksomhed. I stedet beskrives det udførte arbejde indirekte ved kvantitative (tidsforbrug) og kvalitative oplysninger i statistikken.

Kvantitativt

Den præsterede arbejdstid er et mål for den kvantitative del af arbejdsindsatsen. For tidlønnede medarbejdere (omfatter også funktionærer) opgøres den præsterede arbejdstid traditionelt meget præcist. Derimod må arbejdstiden for fastlønnede (funktionærer og arbejdere med funktionærlignende ansættelsesform) opgøres ud fra mere summariske opgørelser over normaltimer, overtid og fravær. Særlig vanskeligt er det at opgøre den præsterede arbejdstid for medarbejdere uden aftalt arbejdstid.

Kvalitativt

Kvaliteten af det udførte arbejde beskrives indirekte ved at inddele statistikken efter en række kriterier, så som arbejdsfunktion, medarbejderens kvalifikationer og virksomhedens branchevise placering, se figur 1. Inddelingen efter *arbejdsfunktion* i den nye statistik tager udgangspunkt i en international nomenklatur (ISCO-88) for arbejdsbeskrivelse (se *litteraturliste* nr. 7 og 20). Nomenklaturen er underkastet en dansk bearbejdning, således at den afspejler særlige danske forhold. Endvidere er nomenklaturen suppleret med en oplysning om medarbejderens *status* i relation til arbejdsfunktionen (elev, medarbejder, leder). De 9 hovedkategorier af arbejdsfunktioner er:

1. Ledelsesarbejde
2. Arbejde på højt kvalifikationsniveau
3. Arbejde på mellemhøjt kvalifikationsniveau
4. Kontorarbejde
5. Salgs- og servicearbejde
6. Landbrugs- og fiskeriarbejde
7. Håndværkspræget arbejde
8. Proces- og maskinoperatorarbejde
9. Andet arbejde.

Kvaliteten af medarbejderens arbejdsindsats vil også hænge sammen med *uddannelse* og *erfaring*. Til beskrivelse af uddannelsesniveau og -retning benyttes Dansk Uddannelsesnomenklatur (se *litteraturliste* nr. 8). Til belysning af erfaring benyttes oplysninger om tidspunkt for ansættelse i virksomheden i den aktuelle jobfunktion og for færdiggørelse af uddannelse.

Brancheinddeling

Til belysning af lønforholdene inden for forskellige *brancher* er virksomhederne inddelt i henhold til Dansk Branchekode 1993 (se *litteraturliste* nr. 6).

Benyttelse af internationalt anvendte nomenklaturer sikrer, at de nye lønstatistikker kan benyttes i sammenhæng med andre statistiske oplysninger.

Overgang fra gammel til ny statistik

I overgangsfasen, hvor den gamle lønstatistik er afviklet og den ny under opbygning, er der et særligt behov for en beskrivelse af muligheder for at følge lønudviklingen over tid på trods af skiftet i begreber og nomenklaturer.

Nye begreber

Ved skifte i *begreber* forstås f.eks., at den gamle arbejderløn-statistik's "tilsammenløn" eller "fortjeneste i alt" ikke optræder i den nye statistik, men erstattes af de nye omkostnings- og fortjenestebegreber, som beskrevet i artiklen *Præsentation - Den Ny LønStatistik*.

Nye nomenklaturer

Den gamle statistiks nomenklaturer udskiftes med nye og mere tidssvarende. Dette indebærer, at der kommer nye inddelinger efter branche, stilling, uddannelse mv.

1. Sammenhængen mellem nye og gamle begreber

Ens oplysninger for alle medarbejdere

For fremtiden vil statistikken indeholde oplysninger om *de samme begreber for virksomhedernes arbejdsomkostninger og lønmodtagernes fortjeneste* for alle medarbejderkategorier – altså uanset om der er tale om arbejdere eller funktionærer.

Forskelle - ny og gammel lønstatistik

Det er en gennemgående forskel mellem den nye og den gamle statistik, at øvrige arbejdsomkostninger (forskellen mellem virksomhedens arbejdsomkostninger og lønmodtagerens fortjeneste) hverken indgik i den gamle arbejderløn-statistik eller den gamle funktionærløn-statistik. Sammenligninger mellem den gamle og nye statistik kan derfor kun foretages mellem begreberne for lønmodtagerens fortjeneste.

AUD-bidrag

Fremover vil lønmodtagerens AUD-bidrag indgå som en del af *øvrige omkostninger* og ikke som en del af fortjenesten, som det var tilfældet i den gamle statistik.

1.1 Arbejderløn

Sammenligning

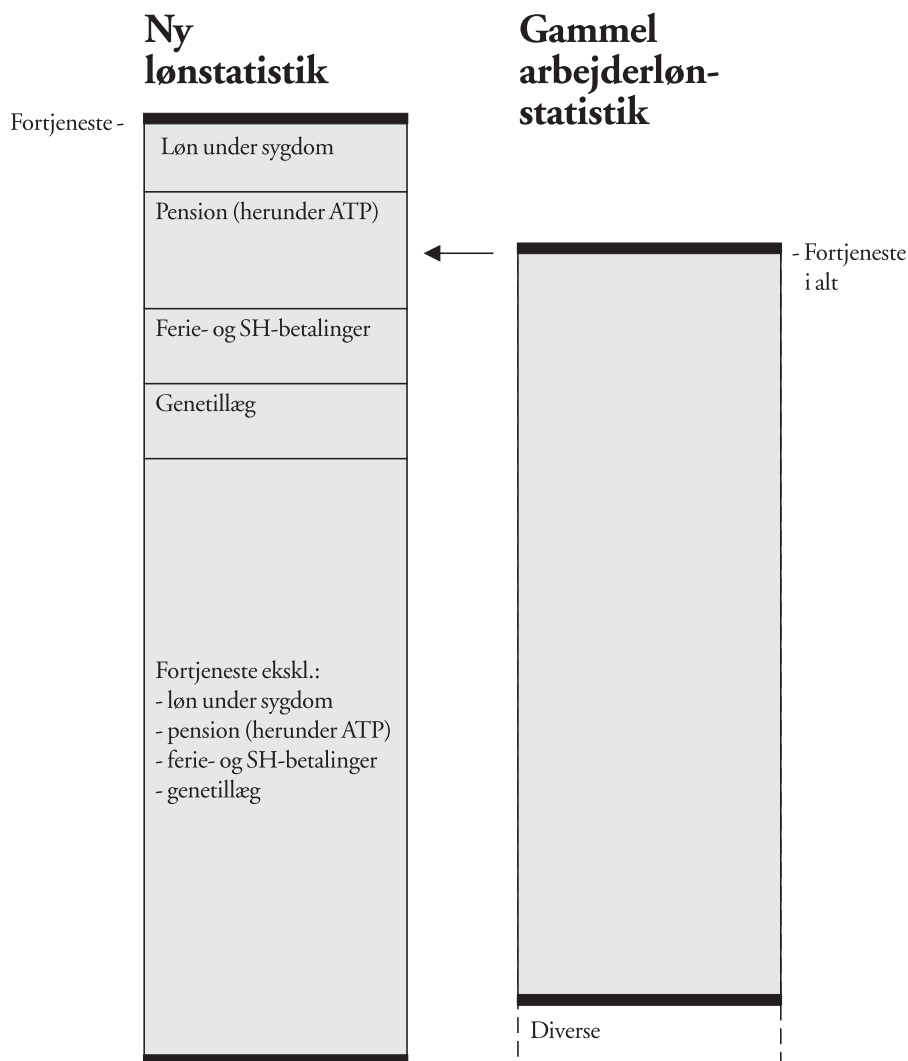
Figur 1 og 2 illustrerer sammenhængen mellem den ny lønstatistik og *fortjeneste i alt* henholdsvis *tilsammenløn* fra den gamle arbejderløn-statistik.

Ny lønstatistik

Som vist i den venstre del af figur 1 opgøres lønmodtagernes *fortjeneste* i den nye statistik med 5 "heraf" grupper: (1) løn under sygdom, (2) bidrag til lønmodtagerens pensionsopsparing, (3) ferie- og SH-betalinger, (4) genetillæg samt (5) resten. Se afsnit 2.1 i artiklen *StrukturStatistik* for en uddybende beskrivelse.

Figur 1

"Fortjeneste i alt" fra den gamle arbejderløn-statistik



Sammenligning

Det mest omfattende lønbegreb – fortjeneste i alt – fra den gamle arbejderløn-statistik er vist i figurens højre del. Som illustreret er den væsentligste forskel, at (1) løn under sygdom og (2) "virksomhedens bidrag" til lønmodtagerens pensionsopsparing ikke indgik i *fortjeneste i alt* i den gamle statistik.

Fortjeneste i alt

Det var karakteristisk for den gamle statistik, at "lønmodtagerens pensionsbidrag" var indeholdt både i *fortjeneste i alt* og i *tilsammenlønnen*. I den nye statistik indgår det fulde bidrag til lønmodtagerens pensionsopsparing (inkl. ATP) i fortjenesten, og der skelnes ikke mellem "lønmodtager-bidrag" og "virksomhedens bidrag". Normalt fordeler lønmodtagerens og virksomhedens bidrag sig med 1/3 henholdsvis 2/3, og derfor kommer man ganske tæt på *fortjeneste i alt* ved at anvende den nye statistiks *fortjeneste* minus *løn under sygdom* og minus 2/3 af *pension (herunder ATP)*.

Diverse

Der vil dog fortsat være en mindre forskel mellem den nye og den gamle statistik, illustreret ved "diverse" i figur 1 og 2. "Diverse" dækker over (1) ikke-ferieberettigende betalinger *plus* (2) "ferieberettigende løn uden timer" *minus* (3) "løn under sygdom" og *minus* (4) AUD-bidrag. Det samlede netto-beløb for "diverse" kendes ikke, men det må formodes at være ganske

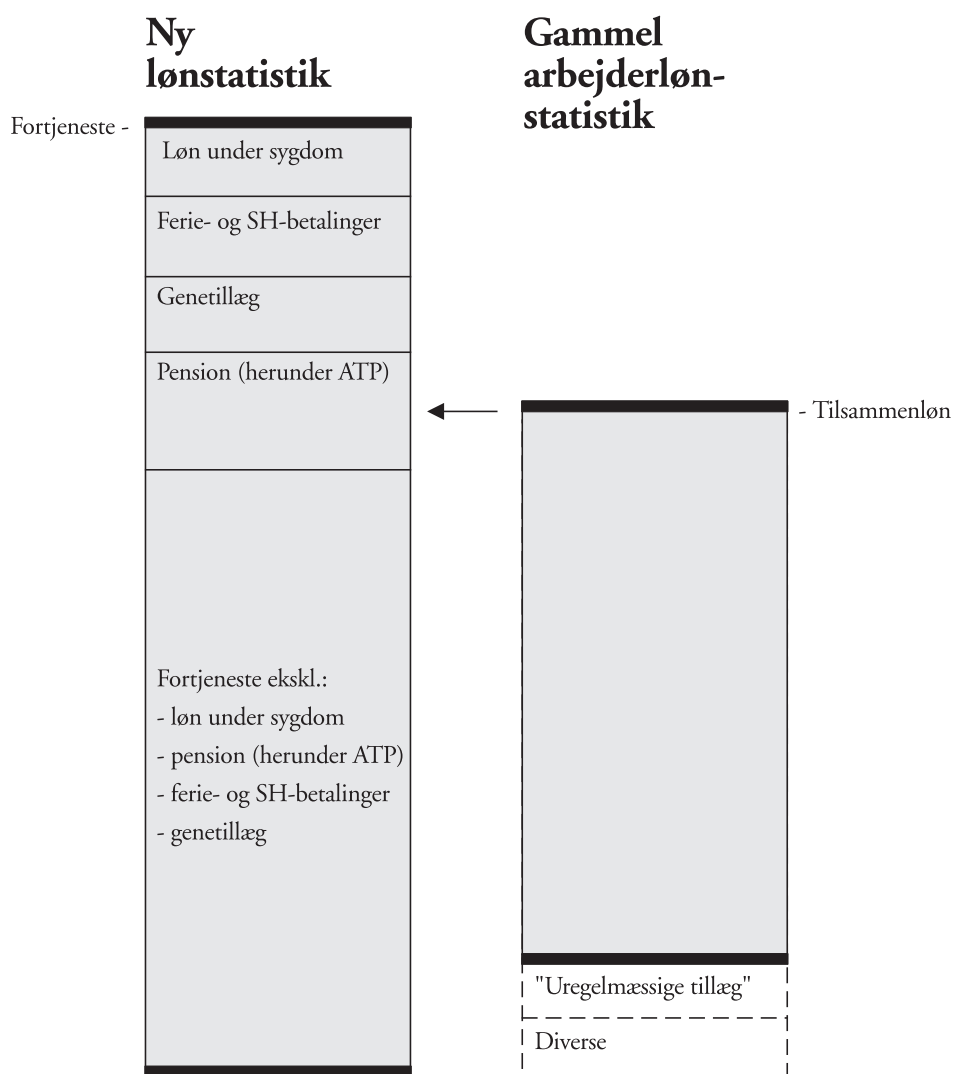
lille. Baggrunden for denne formodning er, at (2) "ferieberettigende løn uden timer" kan opgøres ud fra indberetningerne til den gamle statistik til under 115 øre pr. arbejdstime i gennemsnit, og dette beløb skal regnes netto for (3) "løn under sygdom".

Tilsammenløn

I den gamle arbejderløn-statistik blev *tilsammenlønnen* opgjort som *fortjeneste i alt* minus (1) "ferie- og SH-betalinger" og minus "tillæg", der består af (2) "genetillæg" og andre (3) "uregelmæssige tillæg". Både (1) "ferie- og SH-betalinger" og (2) "genetillæg" opgøres selvstændigt i den nye statistik, og det er derfor muligt at komme tæt på *tilsammenlønnen*, som illustreret i figur 2, ved at anvende lønmodtagerens *fortjeneste* minus (1) "løn under sygdom" minus (2) "ferie- og SH-betalinger" minus (3) "genetillæg" og minus (4) to trediedel – jf. ovenfor – af "pensionsbidrag (herunder ATP)". Forskellen mellem dette tal og den gamle statistiks tilsammenløn vil herefter være (5) "diverse" – jf. ovenfor – samt (6) "uregelmæssige tillæg".

Figur 2

"Tilsammenløn" fra den gamle arbejderløn-statistik



1.2 Funktionærløn

Sammenligning

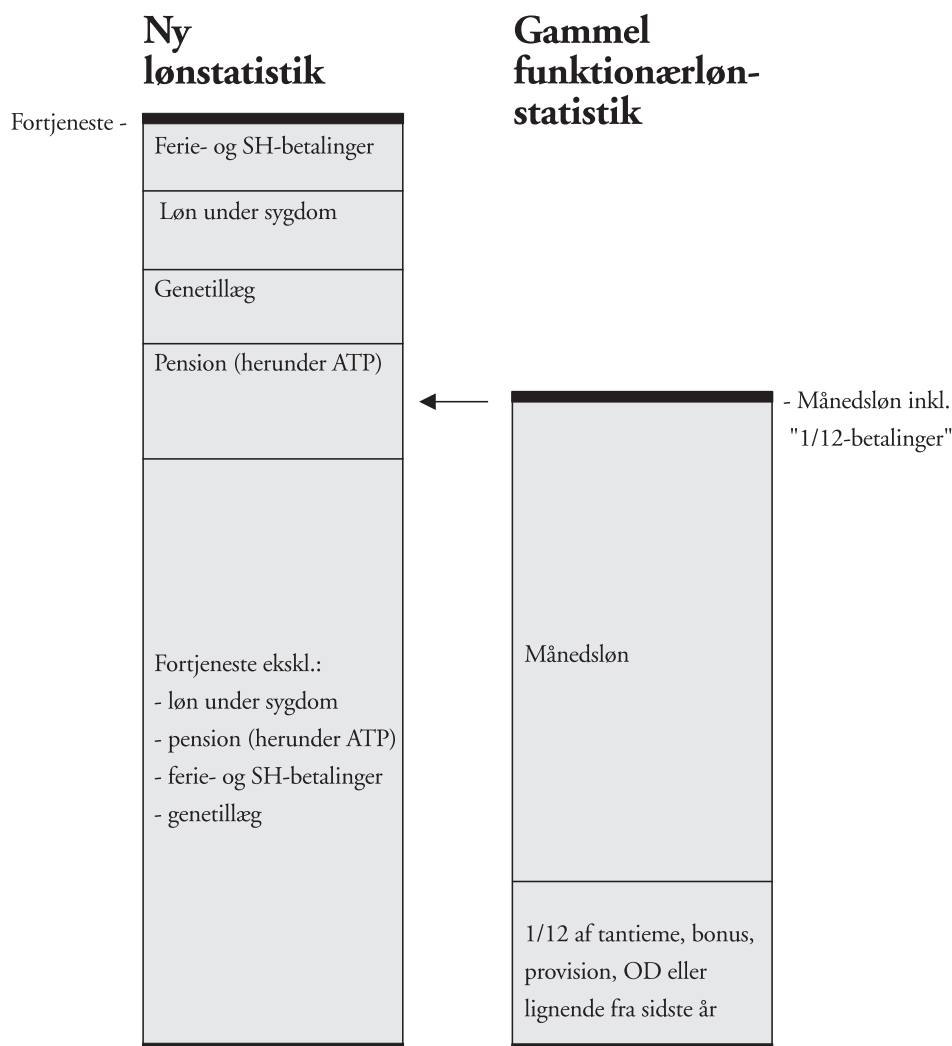
Den ny lønstatistik er sammenlignet med den gamle funktionærløn-statistik i figur 3. Det er de samme fortjeneste-elementer fra den nye statistik, der er vist i figurens venstre del, som i figur 1 og 2. I højre del af figur 3 er (1) månedsløn og (2) *månedsløn inkl. "1/12-betalinger"* fra funktionærløn-statistikken vist. Se *litteraturliste* nr. 12 for en nærmere beskrivelse af disse begreber.

Månedsløn inkl. "1/12-betalinger"

Som illustreret i figur 3 er det muligt at komme ganske tæt på den gamle funktionærløn-statistikks "brutto-lønbegreb", *månedsløn inkl. "1/12-betalinger"*, ved at anvende *fortjeneste* minus (1) *ferie- og SH-betalinger* minus (2) *løn under sygdom* minus (3) *genetillæg* og minus (4) $\frac{2}{3}$ – jf. ovenfor – af bidrag til lønmodtagerens *pension (herunder ATP)*. Herved opnås den bedst mulige sammenlignelighed, hvor en eventuel forskel i princippet kan henføres til, at (a) "lønmodtagerens pensionsbidrag" kan afvige fra $\frac{1}{3}$ af det samlede pensionsbidrag, og at (b) "1/12-betalingerne" i den nye statistik *ikke* stammer fra sidste år, sådan som det var tilfældet i den gamle funktionærløn-statistik.

Figur 3

"Månedsløn" fra den gamle funktionærløn-statistik



1.3 Overgangen fra 1992 til 1993

Ændring fra 1992 til 1993

Som det fremgår af afsnit 2 i artiklen *StrukturStatistik* vil DA's lønstatistik med virkning fra 1993 indeholde oplysninger om de nye omkostningsbegreber, som illustreret i figur 1-3. De gamle lønbegreber fra *arbejderløn-statistikken* fortjeneste i alt og tilsammenløn mv. samt *funktionærløn-statistik*ens månedsløn offentliggøres ikke mere.

Sammen med oplysninger til den nye statistik indberetter virksomhederne i 1993:

1. Den ferieberettigende løn for tidlønnede arbejdere
2. Månedslønnen for fastlønnede funktionærer.

På basis af disse oplysninger, som også er indberettet til statistikken for 1992, er det muligt at følge lønudviklingen fra 1992 til 1993, *selv om fortjenestebegreberne er skiftet ud i den nye statistik.*

Stigningstakter

Sammen med lønstatistikken for 1993 vil der blive offentliggjort stigningstakter i forhold til 1992 for *de nye begreber* beregnet på grundlag af oplysningerne om den ferieberettigende løn henholdsvis månedslønnen. Se afsnit 6 i artiklen *KonjunkturStatistik*. De offentliggjorte stigningstakter vil ikke være perfekte, idet forholdet mellem f.eks. den ferieberettigende løn og fortjenesten i den nye statistik kan ændre sig fra 1992 til 1993. Sammenhængen forventes dog at være overordentlig tæt, så de offentliggjorte stigningstakter bør tillægges en betydelig vægt.

Udviklingen i gamle lønbegreber

Til historisk belysning kan der i en længere periode være behov for at opgøre udviklingen i lønbegreberne fra de gamle statistikker. Den bedst mulige måde at gøre dette på vil være at anvende de offentliggjorte stigningstakter for det nye fortjenestebegreb til at ajourføre den gamle statistik, som illustreret i tabel 1.

Tilsammenløn 1993

I 1993 offentliggøres de bedst mulige skøn for årsstigningstakterne i arbejdernes tilsammenløn henholdsvis med og uden pension.

Tilbageføring af nye begreber

På samme måde kan den nye statistiks mål for lønmodtagernes *fortjeneste* også føres tilbage. Som det fremgår af figur 1-3, sker dette bedst på basis af de historiske stigningstakter for fortjenesten i alt for arbejdergrupper og for månedslønnen inkl. "1/12-betalinger" blandt funktionærgrupper. Den nye statistiks *fortjeneste i alt ekskl. fravær, pension, ferie og gene*, se figur 2, føres bedst tilbage ved hjælp af den historiske stigningsprocent for tilsammenlønnen i arbejderløn-statistikken.

Kontinuitet

Ved hjælp af en ajourføring som vist i tabel 1 eller ved tilbageføring, vil det være muligt at skabe kontinuitet og overblik samt foretage sammenligninger i en periode præget af ændringer i begreber og metode. Problemet kompliceres dog af, at statistikens inddelinger udskiftes.

Eksempel

Tabel 1

Ajourføring af den gamle statistiks begreber				
	1990	1991	1992	1993
Offentliggjorte værdier				
Nye statistik				
Fortjeneste, kr. pr. time (stigning i procent)	• (•)	• (•)	• (•)	130,00 (1,0)
Gamle statistik				
Tilsammenløn, kr. pr. time (stigning i procent)	92,23 (3,8)	95,97 (4,1)	98,60 (2,7)	• (•)
Fortj. i alt, kr. pr. time (stigning i procent)	112,98 (3,9)	117,50 (4,0)	120,88 (2,9)	• (•)
Månedsløn, kr. pr. måned (stigning i procent)	20.656 (4,3)	21.298 (3,1)	21.832 (2,5)	• (•)
Ajourførte værdier				
Gamle statistik				
Tilsammenløn, kr. pr. time (stigning i procent)	92,23 (3,8)	95,97 (4,1)	98,60 (2,7)	99,59 (1,0)
Fortj. i alt, kr. pr. time (stigning i procent)	112,98 (3,9)	117,50 (4,0)	120,88 (2,9)	122,09 (1,0)
Månedsløn, kr. pr. måned (stigning i procent)	20.656 (4,3)	21.298 (3,1)	21.832 (2,5)	22.050 (1,0)

2. Statistikkens nye inddelinger

Nye nomenklaturer

Samtidig med fornyelsen af statistikkens fortjeneste-begreb og indføringen af øvrige arbejdsomkostninger sker der en gennemgående modernisering af alle statistikkens nomenklaturer. De nye nomenklaturer er omtalt i artiklen *Præsentation - Den Ny LønStatistik*, men her skal det nævnes, at konsekvensen af moderniseringen er, at næsten alle tabel-inddelinger vil blive ændret. Det gælder f.eks. brancheinddeling, inddelingen af arbejderløn-statistikken i faggrupper og funktionærløn-statistikkens inddeling efter titler, der i begge tilfælde erstattes af den nye nomenklatur for arbejdsfunktioner suppleret med uddannelsesoplysninger. I den nye statistik vil der kun blive offentliggjort tal for de nye nomenklaturer, og fremover vil dette være det eneste værktøj til belysning af mere detaljerede forhold.

Undtagelser

Formelt set er *funktionær/arbejder-status* og *køn* den eneste undtagelse fra reglen om, at alle statistikkens inddelinger udskiftes. I den forbindelse skal det dog nævnes, at kønsinddelingen i den gamle arbejderløn-statistik skete på basis af faggruppeoplysningen. I det mindste for det faglærte område betød dette, at en del kvinder indgik sammen med mænd i statistikken.

Historiske tal

For at tilgodese behov for et ubrudt forløb af tal over tid på et rimeligt detaljeret niveau vil, i det omfang det er muligt, historiske tal for hovedinddelinger blive offentliggjort sammen med den nye statistik. Disse tal vil ikke være perfekte, men skabt på den bedst mulige måde ud fra de historiske indberetninger overført til den nye statistiks nomenklaturer.

StrukturStatistik

1. Formål

Instrument i lønfastsættelsen

Den årlige StrukturStatistik giver den detaljerede beskrivelse af lønstrukturen på arbejdsmarkedet og tilgodeser virksomhedernes behov for samlet information om lønninger og løndannelse. Se afsnit 1 i artiklen *Præsentation - Den Ny LønStatistik* og litteraturliste nr. 9 og 10.

Løndannelsen foregår på den enkelte virksomhed under indflydelse af markedskræfterne, inden for rammerne af kollektive overenskomster og under direkte og indirekte indflydelse fra lovgivningsbestemte forhold som f.eks. dagpengesystemet, ligelønslovgivning og beskatningsregler.

Den enkelte arbejdsgivers behov

Den enkelte arbejdsgiver kan have glæde af en detaljeret lønstatistik f.eks. ved ansættelse af medarbejdere, ved regulering af lønninger, ved justering af lønsystemer og i planlægningssituationer. Statistik kan også være et sikkert værn mod påstande og rygter – et redskab når argumenter og troværdighed skal underbygges.

Arbejdsgivernes fælles behov

Virksomhedernes *fælles* behov for statistik er tæt knyttet til de kollektive overenskomsters og til virksomhedernes optræden på det *fælles* arbejdsmarked. Statistik er et uundværligt redskab f.eks. under overenskomstforhandlinger, ved overvågning af danske virksomheders konkurrenceevne, ved løsning af lønkonflikter, ved gennemførelsen af branchespecifikke analyser og i forbindelse med arbejdsgiverorganisationernes generelle interessevaretagelse på såvel nationalt som internationalt plan.

2. Indhold

2.1 Omkostnings- og fortjenesteoplysninger

Som nærmere beskrevet i artiklen *Præsentation - Den Ny LønStatistik* beskriver StrukturStatistikken virksomhedernes arbejdsomkostninger og lønmodtageres fortjeneste set i forhold til den udførte arbejds*mængde*. I StrukturStatistikken er måleperioden et kalenderår, men de nævnte oplysninger offentliggøres såvel pr. time som pr. måned. Arbejdsomkostninger og fortjeneste vil blive publiceret som illustreret i tabel 1.

Særlig indkomst

I StrukturStatistikken er *særlig indkomst* den eneste undtagelse fra princippet om, at alle betalinger til lønmodtageren indgår i *fortjenesten*. Særlig indkomst omfatter betalinger som fratrædelsesgodtgørelse og jubilæumsgratiale, der ikke med nogen rimelighed kan ses i forhold til det i året udførte arbejde, og dette er baggrunden for undtagelsen.

Tabel 1

Oplysninger om arbejdsomkostninger og fortjeneste						
	Arbejds- omkost- ninger	For- tjeneste	Fortjeneste ekskl. genetillæg	heraf		
				Pension (inkl. ATP)	Løn under fravær	Ferie- og SH-beta- linger
						Fortj. ekskl. gene, pen- sion, fravær, ferie
F.eks. oplyst pr.						
arbejds- funktion						
uddan- nelse eller						
branche						

Note: StrukturStatistikens oplysninger angives med såvel niveau- som spredningsmål, og oplysningerne opgøres såvel pr. time som pr. måned.

2.2 Inddelinger

Personer og virksomhedstyper

Virksomhedernes omkostninger og lønmodtagernes fortjeneste skal ikke kun ses i forhold til den udførte arbejdsmængde. Lønnen afhænger også af en lang række andre faktorer. Derfor er der indhentet oplysninger om medarbejdernes arbejdsfunktion, status, uddannelse(r) og erfaring. Desuden kendes virksomhedens branche, størrelse og geografiske placering. Statistikken *kan* således inddeles i en række kategorier bestemt af de nævnte faktorer. Der kan i princippet offentliggøres tal for f.eks. hver eneste arbejdsfunktion (se *litteraturliste* nr. 7 og 20), uddannelse (se *litteraturliste* nr. 8) eller branche (se *litteraturliste* nr. 6). Der kan endvidere udarbejdes tabeller med tal for krydskombinationer af de forskellige faktorerers kategorier.

Der er mange muligheder for at beskrive lønstrukturen ved hjælp af de indhentede oplysninger, og den trykte statistik vil i sagens natur ikke som standard kunne indeholde tabeller af samme type som tabel 1 for alle kategorier. Kun via elektroniske medier – som det f.eks. er kendt fra PC-udgaven af funktionærløn-statistikken – er det muligt at give adgang til alle relevante informationer.

2.3 Lønfordelinger og statistikmål

I den nye StrukturStatistik kan lønfordelingen beskrives for hele DA-området under ét. Det bliver lettere at sammenligne lønfordelingerne i f.eks. forskellige aldersgrupper, uddannelsesgrupper og stillingsgrupper – også på tværs af den traditionelle opdeling i arbejdere og funktionærer.

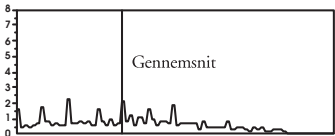
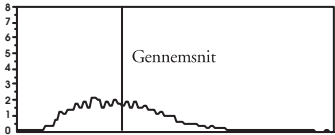
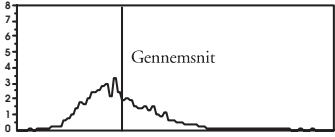
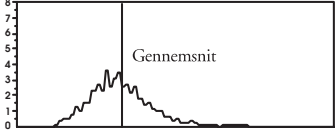
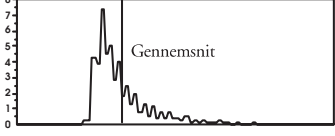
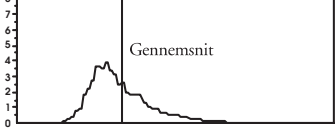
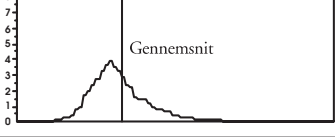
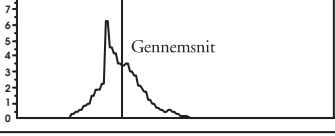
Lønfordelinger

"Lønfordeling" er en betegnelse for den måde lønningerne fordeles sig på, dvs. at en lønfordeling er en optælling af, hvor stor en andel af lønmodtagerne der får f.eks. 100 kr. i timen, hvor mange der får 101 kr. i timen osv. En lønfordeling beskrives ofte forenklet ved et *niveaumål* og et *spredningsmål*.

Niveaumål	Niveaumålet fortæller, hvilket niveau lønningerne er på. I den gamle arbejderløn-statistik er traditionelt anvendt <i>gennemsnittet</i> , og i den gamle funktionærløn-statistik er anvendt <i>medianen</i> , der er det lønniveau, hvor halvdelen af lønningerne er under og den anden halvdel over.
Spredningsmål	Som <i>spredningsmål</i> kan bl.a. anvendes afstanden mellem de to kvartiler – <i>kvartilafstanden</i> . Den <i>nedre kvartil</i> angiver det lønniveau, hvor en fjerdedel af lønningerne er under, og den <i>øvre kvartil</i> angiver det niveau, hvor en fjerdedel er over. I den gamle funktionærløn-statistik er de to kvartiler beregnet.
Periode	De valgte niveau- og spredningsmål kan opgøres for en vilkårlig periodelængde. I den offentliggjorte StrukturStatistik vil der både være en time- og en månedsløn.
Eksempel	Som en appetitvækker til den ny lønstatistik er der i tabel 2 eksempler på den type information, der kan hentes fremover for et givet lønbegreb. Lønfordelingen beskrives i 8 forskellige stillingsgrupper: direktører, ingeniører, teknikere, kontorassistenter, ekspedienter, faglærte arbejdere, ikke-faglærte mandlige arbejdere og ikke-faglærte kvindelige arbejdere. De fem førstnævnte er eksempler på stillingsgrupper, der hører hjemme i hver af de fem første hovedarbejdsfunktioner i den ny lønstatistik, jf. artiklen <i>Præsentation – Den Ny LønStatistik</i> . De tre sidstnævnte er den traditionelle inddeling af arbejdere i den gamle lønstatistik.
Individoplysninger i den gamle lønstatistik	Eksemplerne, der bygger på den gamle lønstatistik, kræver, at lønnen er registreret for hver enkelt arbejdstager, der indgår i statistikken. Eksemplerne i dette afsnit bygger på funktionærløn-statistikken fra september 1992 og på arbejderløn-statistikken fra andet kvartal 1992, hvor der er oprettet en særlig individ-statistik. I funktionærløn-statistikken anvendes lønnen uden tantieme, bonus, provision, OD eller lignende. I arbejderløn-statistikken anvendes til sammenlønnen.
Figurer	Lønnen i figurerne i tabel 2 er ikke udtrykt i kroner og øre, men i procent af gennemsnittet, dvs. at gennemsnittet er sat til 100. For eksempel har ca. 3 pct. af alle ikke-faglærte mænd en løn, der (med den valgte interval-inddeling) svarer til gennemsnittet. <i>Lønspredningen</i> i de forskellige figurer kan lettere sammenlignes, når figurerne er dannet på denne måde. Til venstre for figurerne er i rækkefølge angivet gennemsnitslønnen, den nedre kvartil, medianen og den øvre kvartil. Alle statistikmålene er (som i den kommende StrukturStatistik) angivet i såvel kroner pr. time som kroner pr. måned. De angivne størrelser kan afvige lidt fra tallene i den tidligere offentliggjorte statistik som følge af nogle tekniske korrektioner.

Tabel 2

Niveau- og spredningsmål – eksempler fra den gamle statistik

Stillingsgruppe (Antal)		Timeløn	Månedsløn	Fordeling
Direktører (4.038)	Gennemsnit	249,91	39986	
	25%	185,19	29630	
	Median	250,00	40000	
	75%	312,50	50000	
Ingeniører (11.632)	Gennemsnit	175,33	28053	
	25%	147,07	23531	
	Median	171,25	27400	
	75%	197,50	31600	
Teknikere (8.038)	Gennemsnit	130,42	20867	
	25%	114,23	18277	
	Median	126,36	20218	
	75%	143,13	22901	
Kontor- assistenter (15.586)	Gennemsnit	94,61	15138	
	25%	84,54	13526	
	Median	92,72	14835	
	75%	101,41	16226	
Ekspedienter (11.690)	Gennemsnit	76,80	12288	
	25%	69,17	11067	
	Median	73,00	11680	
	75%	80,00	12800	
Faglærte (87.831)	Gennemsnit	108,53	17365	
	25%	96,10	15376	
	Median	104,44	16710	
	75%	116,30	18608	
Ikke-faglærte mænd (110.512)	Gennemsnit	95,98	15356	
	25%	86,27	13803	
	Median	92,95	14872	
	75%	102,00	16320	
Ikke-faglærte kvinder (54.717)	Gennemsnit	86,33	13813	
	25%	79,98	12797	
	Median	84,80	13568	
	75%	91,29	14606	

3. Øvrige arbejdsomkostninger

Virksomhedernes arbejdsomkostninger

StrukturStatistikken skal ud over lønmodtagernes fortjeneste også belyse niveauet for virksomhedernes arbejdsomkostninger, der består af lønmodtagernes fortjeneste tillagt øvrige arbejdsomkostninger. De øvrige omkostninger består af

1. Beløb til eller fra offentlige kasser:
Dagpengegodtgørelse ved 1. og 2. ledighedsdag
Lønmodtagerens bidrag til AUD

Refusioner fra AUD
 Bidrag til AER (herunder PKU)
 Refusioner fra AER
 Kursusgodtgørelse efter VUS-loven
 Bidrag til sygedagpengeforsikring
 Refusioner for udgifter til løn under sygdom
 Kompensation for arbejdsgiverens ATP-bidrag
 Lønsumsafgift
 Løntilskud.

2. Lovpligtige omkostninger, udenom offentlige kasser:

Arbejdsskadeforsikring
 Bedrifts SundhedsTjeneste (BST).

3. Aftalebestemte omkostninger:

Bidrag til sociale fonde
 Refusioner fra sociale fonde
 Bidrag til uddannelsesfonde
 Refusioner fra uddannelsesfonde
 Gruppelivsforsikring.

4. Frivillige omkostninger:

Erhvervsansvarsforsikring
 Rejsesygesikring
 Fritidsulykkesforsikring
 Andre personaleomkostninger.

Fordeling på personer

Dagpengegodtgørelse ved 1. og 2. ledighedsdag samt lønmodtagers bidrag til AUD er de eneste omkostningselementer, der er fordelt på de enkelte medarbejdere. De øvrige er kun indsamlet for virksomheden som helhed. Der kan derfor ikke umiddelbart udarbejdes særskilte tabeller for f.eks. de forskellige stillingskategorier. Der skal først løses et problem med at fordele omkostningerne på personer. Nedenfor beskrives metoderne til at fordele enkeltelementerne i begrebet øvrige arbejdsomkostninger. De refusioner og omkostninger, der ikke er omtalt, fordeles i forhold til beskæftigelsens omfang.

AER og ATP

Bidrag til AER og kompensation for ATP kan beregnes ud fra kendskab til lønmodtagernes antal arbejdede timer om året. Der betales ikke AER-bidrag for elever. Hvis der er uoverensstemmelse mellem oplysninger og beregnede bidrag, foretages en ligelig fordeling efter beskæftigelsens omfang.

Sygefravær

Refusioner for udgifter til løn under sygdom fordeles i forhold til antal betalte fraværstimer med løn- eller dagpengekompensation. Præmie til forsikringsordningen for mindre arbejdsgivere fordeles efter lønsum.

Lønsumsafgift

Lønsumsafgift fordeles efter lønsum.

Arbejdsskadeforsikring Udgifter til arbejdsskadeforsikring fordeles efter skønnede relative risikoklasser, som opgjort hos forsikringsselskaberne. Der skal udarbejdes en tabel over relative risikoklasser for hver arbejdsfunktionskode i hver branche (Erhvervs-sygdomsregistret arbejder med 10 brancher). Tabellerne anvendes som vægtgrundlag ved fordelingen.

Sociale fonde På overenskomstområder, hvor sociale fonde er af stor betydning, beregnes forventede bidrag pr. medarbejder ud fra overenskomsten, og der foretages en beregnet fordeling af bidragene. På det grafiske område beregnes forventede bidrag til sociale fonde. De forventede bidrag anvendes som vægtgrundlag. Det grafiske område anvender 6. ciffer i arbejdsfunktionskoden til at afgøre, hvilken fond der indbetales til. Det skal i øvrigt bemærkes, at en væsentlig del af bidragene udbetales til medlemmerne af fondene og således egentlig er fortjeneste. Fordelingen er imidlertid ikke kendt, og alle bidrag indgår derfor under øvrige arbejdsomkostninger.

Uddannelsesfonde Bidrag til uddannelsesfonde og refusioner herfra fordeles på de medarbejdergrupper, der skønnes omfattet af aftaler om uddannelsesfonde i forhold til beskæftigelsens omfang. For arbejdere og HK-funktionærer må der forventes bidrag til DA/LO-uddannelsesfonden. Desuden er der aftalt yderligere bidrag på en lang række overenskomstområder. Hvis der er oplysninger om ét overenskomstområde for alle medarbejdere, kan de overenskomstaftalte bidrag beregnes ret præcist. Refusioner fra fondene fordeles i forhold til indbetalingens størrelse.

4. Fortolkning

Lønmodtagernes fortjeneste alt inklusive Når en tabel som tabel 1 i afsnit 2.1 skal fortolkes, er det vigtigt især at have to aspekter for øje. For det første skal det huskes, at definitionen af lønmodtagerens fortjeneste, jf. afsnit 4.1 i *Præsentation - Den Ny LønStatistik* og afsnit 1 i *Overgang fra gammel til ny statistik*, er væsentlig forskellig fra fortjeneste-begrebet i den gamle lønstatistik. Fortjenesten indeholder nu blandt andet sygedagpenge og arbejdsgivers andel af pensionsindbetalingerne, og derfor vil niveauerne nu være noget højere.

En medarbejdergruppes lønniveau Det andet vigtige aspekt vedrører anvendelsen af simple statistikmål som gennemsnits- eller medianløn. Figurerne i tabel 2 viser tydeligt, at gennemsnitslønnen for medarbejdere med en bestemt arbejdsfunktion *ikke* kan siges at være den løn, en medarbejder med den givne arbejdsfunktion skal have. Virksomhederne giver ikke samme løn for samme arbejdsfunktion, fordi arbejdets værdi for virksomheden afhænger af en lang række andre forhold. Men sammen med median og forskellige spredningsmål kan gennemsnitslønnen give inspiration til fastsættelse af en medarbejders individuelle løn.

Årstilligningstakter To StrukturStatistikker fra to på hinanden følgende år kan anvendes til at beregne årstilligningstakter i såvel lønmodtagernes fortjeneste som i virksomhedernes arbejdsomkostninger. Der kan beregnes stilligningstakter for alle tænkelige undergrupper af medarbejdere. Årstilligningstakterne kan f.eks. anvendes til at vurdere udviklingen i de danske virksomheders konkurrenceevne. Stilligningstakten, f.eks. i en bestemt branche, vil blandt andet afspejle lønstigninger

for personer, der har været i samme job i samme virksomhed i de to år. Denne stigningstakt svarer til stigningstakten i KonjunkturStatistikken (se artiklen *KonjunkturStatistik*). Årsstigningstakten beregnet på baggrund af to års StrukturStatistikker vil endvidere være påvirket af personaleomsætningen i branchen. Nogle medarbejdere forlader branchen eller endog arbejdsmarkedet, andre kommer til branchen, og mange vil skifte arbejdsplads inden for branchen eller jobfunktion i samme virksomhed. Årsstigningstakten vil vise stigningen i branchens gennemsnitlige betaling for en times udført arbejde.

5. Overgangen 92/93

Årsstigningstakt fra 1992 til 1993

Der kan beregnes årsstigningstakter fra 1992 til 1993, når StrukturStatistikken fra 1993 foreligger, men tallene kan ikke opgøres så detaljeret som i de efterfølgende år, da der jo ikke er nogen StrukturStatistik for 1992. Stigningstakterne må derfor beregnes med udgangspunkt i den gamle arbejderløn-statistik og den gamle funktionærløn-statistik.

Fortolkning med forsigtighed

Flere forhold medfører, at de beregnede stigningstakter derfor må fortolkes med forsigtighed:

1. Lønbegreberne er ikke de samme i de to år.
2. I 1992 er der skarp adskillelse mellem arbejdere og funktionærer, hvorfor der ikke er samme lønbegreb for de to grupper i 1992. For arbejdere anvendes årets (1992) gennemsnitlige ferieberettigende timeløn, og for funktionærer anvendes månedslønnen i september 1992.
3. Inddelingerne efter branche og arbejdsfunktion er ikke helt den samme i de to år, og der vil derfor kun blive offentliggjort stigningstakter for hovedbrancherne.
4. For funktionærer anvendes et vægtet gennemsnit af månedslønnen i september 1992 (vægt: 3/4) og i september 1991 (vægt: 1/4) som udtryk for den gennemsnitlige løn i 1992.

KonjunkturStatistik

1. Formål

Information om den aktuelle lønudvikling

KonjunkturStatistikken giver en *kvartalsvis information* af overordnet karakter om udviklingen i lønmodtagernes fortjeneste henholdsvis virksomhedernes arbejdsomkostninger i perioden mellem to detaljerede StrukturStatistikker. KonjunkturStatistikken belyser den *aktuelle lønudvikling* gennem en række *summeriske stigningsprocenter* til forskel fra den årlige StrukturStatistik, der giver oplysninger om lønniveauet og med flere detaljerede opdelinger.

Stikprøvebaseret

KonjunkturStatistikken baseres på en repræsentativ stikprøve *frem for* en traditionel totaltælling, der udgør grundlaget for StrukturStatistikken. Stikprøvemethoden er valgt for KonjunkturStatistikken, fordi den giver mulighed for en hurtigere offentliggørelse og dermed øget aktualitet. Herudover er der taget hensyn til, at virksomhedernes indberetningsbyrde skal være mindst mulig.

2. Indhold

2.1 Omkostnings- og fortjenesteoplysninger

I KonjunkturStatistikken belyses udviklingen både i *virksomhedernes arbejdsomkostninger* og i *lønmodtagernes fortjeneste*. Ved at hente oplysningerne til KonjunkturStatistikken fra den enkelte medarbejders lønseddel får man en effektiv og hurtig belysning af den helt aktuelle udvikling i de samme lønbe- greber som i den årlige StrukturStatistik.

Uregelmæssige betalinger

For at mindske usikkerheden som følge af kun at betragte én lønperiode, er der givet virksomhederne mulighed for at udskille den del af den udbetalte løn, som ikke har relation til en enkelt lønperiode (uregelmæssige betalinger). I KonjunkturStatistikken opgøres stigningstakten i lønmodtagernes fortjeneste *eksklusive* uregelmæssige betalinger. Det gøres for at undgå en situation, hvor stigningstakten bliver forvredet, fordi den samme lønmodtager i det ene kvartal får udbetalt en normal ugeløn, men i det næste kvartal udover ugelønnen f.eks. får udbetalt en halvårlig bonus.

Skibsværfterne

For skibsværfterne, hvor de uregelmæssige betalinger kan udgøre en særlig stor del af lønnen, indregnes uregelmæssige betalinger ved en særlig opgørelse.

Øvrige arbejdsomkostninger

Endelig skal det bemærkes, at oplysningerne vedrørende virksomhedernes *øvrige arbejdsomkostninger*, som sammen med lønmodtagernes fortjeneste udgør de totale arbejdsomkostninger, kun indsamles én gang om året i forbindelse med StrukturStatistikken. Udviklingen gennem året vil derfor være beregnet ud fra eventuelle ændringer i de love og aftaler (f.eks. ved arbejdsgiverafgifter henholdsvis bidrag til uddannelsesfonde), som måtte påføre virksomhederne

"øvrige" arbejdsomkostninger. Udviklingen igennem året vil således ikke kunne belyse ændrede *præmier* til arbejdsskadeforsikring o.l.

2.2 Inddelinger

Statistikens inddelinger

KonjunkturStatistikken, der som nævnt er summarisk, belyser den gennemsnitlige lønstigningstakt for arbejdere og funktionærer under ét inden for hovedinddelinger for branche, arbejdsfunktion og geografi.

Brancheinddelingen i KonjunkturStatistikken følger hovedgrupperingerne i Danmarks Statistiks nye branchenomenklatur *Dansk Branchekode 1993 (DB93)* (se *litteraturliste* nr. 6).

Hovedbrancherne

Følgende hovedbrancher offentliggøres (tallene i parentes angiver DB93 hovedgrupper):

- | | |
|--------------------------------|---------|
| I. Fremstillingsvirksomhed | [15-41] |
| II. Bygge- og anlægsvirksomhed | [45] |
| III. Øvrige brancher | [andre] |

Delbrancherne

Herudover offentliggøres den gennemsnitlige stigningstakt for følgende delbrancher:

- | | |
|---------------------------------------|---------|
| 1. Nærings- og nydelsesmiddelindustri | [15-16] |
| 2. Tekstil- og beklædningsindustri | [17-18] |
| 3. Træ- og papirindustri | [20-21] |
| 4. Grafisk industri | [22] |
| 5. Kemisk-, gummi- og plastindustri | [24-25] |
| 6. Jern- og metalindustri | [27-28] |
| 7. Maskin- og elektronikindustri | [29-33] |
| 8. Transportmiddelindustri | [34-35] |
| 9. Handel- og reparationsvirksomhed | [50-52] |
| 10. Hotel- og restaurationsvirksomhed | [55] |
| 11. Transportvirksomhed. | [60-64] |

Fremstillingsvirksomhed består af delbrancherne 1 til 8 samt læderindustri [19], mineralolieindustri [23], sten-, ler- og glasindustri [26], møbelindustri og anden fremstillingsvirksomhed [36-37], el-, gas-, varme- og vandforsyning [40-41]. Udover delbrancherne 9, 10 og 11 består øvrige brancher bl.a. af fast ejendom, udlejning, forretningsservice mv. [70-74], sundheds- og velfærdsinstitutioner mv. [85], forlystelser mv. [92] og anden servicevirksomhed [93].

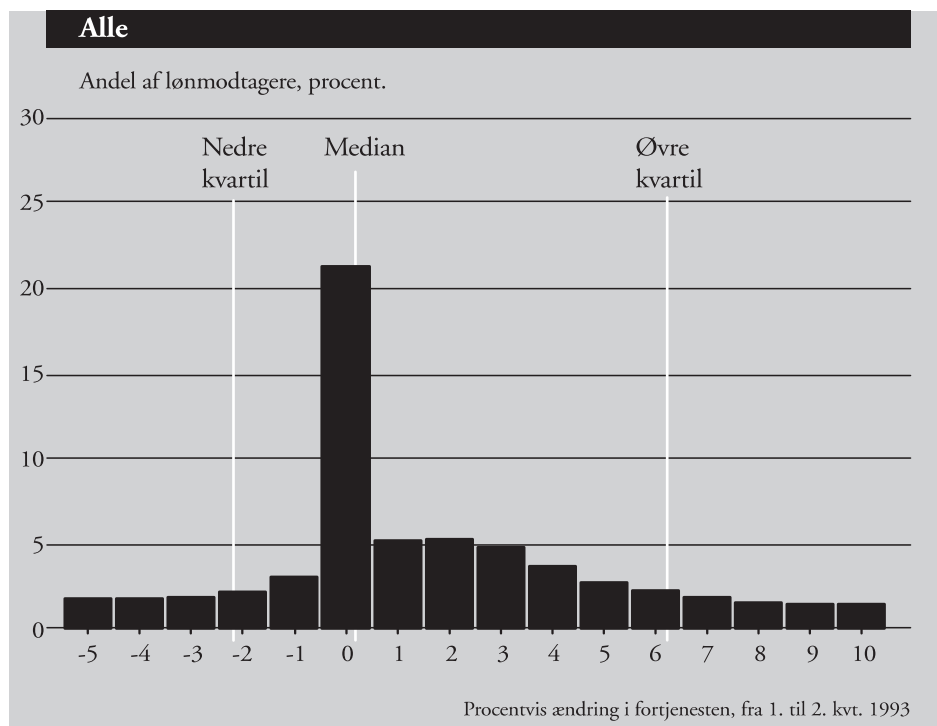
Det er en forudsætning for offentliggørelse, at kvaliteten af statistikken i de enkelte delbrancher lever op til de fastsatte præcisionskrav (jf. afsnit 4.1 om præcision).

Arbejdsfunktion

KonjunkturStatistikken anvender de samme 9 hovedarbejdsfunktioner som StrukturStatistikken, jf. artiklen *Præsentation - Den Ny LønStatistik*.

Geografi	I KonjunkturStatistikken offentliggøres, såfremt kvaliteten er tilstrækkelig god, tal for de 14 amter samt Københavns og Frederiksberg kommuner under ét.
	2.3 Stigningstakter
To stigningstakter	Den aktuelle lønudvikling belyses i KonjunkturStatistikken ved opgørelse af to summariske stigningstakter: 1. Kvartalsvis ændring, procent 2. Årlig ændring, procent. Begge disse stigningstakter offentliggøres for hele DA-området og for hver af de enkelte brancher, hovedarbejdsfunktioner og geografiske områder, samt i en overgangsperiode for funktionærer henholdsvis arbejdere.
Tre stigningstakter	Fra 1994 vil det være muligt at opgøre en tredje stigningstakt: 3. Ændring i forhold til seneste årsniveau, procent. Denne stigningstakt vil f.eks. for 3. kvartal 1994 kunne anvendes til at belyse det aktuelle lønniveau inden for de ovennævnte inddelinger i forhold til årsstatistikken 1993.
Store variationer	Eftersom lønmodtagernes fortjeneste opgøres "alt inklusive", vil der kunne være ganske store forskelle i timefortjenesten fra et kvartal til et andet. Stigningstakterne vil derfor variere ganske meget fra person til person. I princippet vil ændringen i fortjenesten pr. arbejdstime kunne variere fra minus 100 pct. til plus uendeligt som følge af løn under sygdom, genebetalinger, præstationsbaserede lønelementer (bonus) og f.eks. skift fra tidlønnet til præstationsbaseret aflønning. Det skal dog fremhæves, at statistikken stigningstakter er beregnet således, at de er upåvirkede af antal weekender samt ferie- og SH-dage fra den ene lønperiode til den anden. Det er umuligt at sammenfatte udviklingen i alle de enkelte personers fortjeneste i ét enkelt tal. Dette fremgår tydeligt af figur 1, der viser fordelingen af de enkelte lønmodtagers kvartalsvise ændringer i timefortjenesten, der er taget fra KonjunkturStatistikken for 2. kvartal 1993.
Alternative statistiske mål	Øvre og nedre kvartil samt median er kendt fra funktionærløn-statistikken. Disse mål anses normalt for at være relativt gode til at beskrive fordelingsniveau og udseende med hensyn til "skævhed" i op- eller nedadgående retning. Det simple gennemsnit anses derimod normalt for utilstrækkeligt og måske direkte uhensigtsmæssigt til at beskrive anormale fordelinger. Det simple gennemsnit er stærkt påvirket af ekstremt høje eller lave stigningstakter, hvilket i sig selv kan give et fluktuerende indtryk af den aktuelle lønudvikling, og når fordelingen af de enkelte lønmodtagers stigningstakter samtidig er trukket "skæve", så kan gennemsnittet afvige betydeligt fra det "normale", det "hyppigste" (modus) eller fra centeret af fordelingen.

Figur 1



Gennemsnitlig ændring mellem øvre og nedre kvartil

På baggrund af dette er det valgt at vise de vigtigste fordelinger af stigningsprocenter – som figur 1 – i KonjunkturStatistikken, hvor øvre og nedre kvartil samt median samtidig er angivet. For at undgå fluktuerende og misvisende stigningsprocenter i KonjunkturStatistikens tabeller, er gennemsnitstallet beregnet for stigninger mellem øvre og nedre kvartil, der i sig selv er en karakteristik af *hele* fordelings udseende og specielt afspejler fordelings "skævhed mod højre".

Det simple gennemsnit

I overgangsperioden, hvor statistikken er ny, vil det simple gennemsnitstal også blive publiceret, hvor det er muligt og på trods af den større usikkerhed, der er forbundet med dette tal. Opmærksomheden henledes på, at *den gennemsnitlige ændring* i fortjenesten indholdsmæssigt afviger fundamentalt fra arbejderløn-statistikens *ændring i den gennemsnitlige* fortjeneste (se afsnit 5 om fortolkning). Samtidig kan følsomheden overfor ekstremt store eller små ændringer gøre tallet direkte vildledende.

3. Datafangst

En enkelt lønperiode

Grundprincipperne i datafangsten til KonjunkturStatistikken svarer til beskrivelsen i artiklen *Præsentation - Den Ny LønStatistik*. I KonjunkturStatistikken hentes oplysninger for en enkelt lønperiode. I 1993 indsamles lønoplysninger for den lønperiode, hvori ugerne 7, 20, 33 og 46 indgår.

Virksomhedernes arbejdsomkostninger

Virksomhedens arbejdsomkostninger i forbindelse med et ansættelsesforhold udgøres af lønmodtagerens fortjeneste og en række *øvrige arbejdsomkostninger*. De øvrige arbejdsomkostninger indsamles ikke i forbindelse med KonjunkturStatistikken. Øvrige arbejdsomkostninger indsamles for et udsnit af virksomheder ved udgangen af året. På baggrund af disse oplysninger standardberegnes udviklingen i de samlede arbejdsomkostninger.

4. Metode

Det mest betydningsfulde metodevalg er, at der udtages en stikprøve i stedet for at foretage en totaltælling. I valget af metode har der været lagt vægt på at sikre præcise tal for *udviklingen* i lønmodtagernes fortjeneste. Målvariablen i stikprøven er derfor stigningstakten og *ikke* lønniveauet. Statistikens kvalitet er fastlagt efter et bestemt mindstekrav til præcision. Efter valg af målvariabel og præcisionskrav fastlægges en stikprøveplan og en metode til at beregne stigningstakterne på baggrund af stikprøven.

De mere tekniske overvejelser i forbindelse med valg af metode er beskrevet i et selvstændigt notat (se *litteraturliste* nr. 13). Desuden henvises til *litteraturliste* nr. 4.

4.1 Opgørelse af lønmodtagernes fortjeneste

Præcisionen er bedre end $\pm 0,5$ procentpoint

KonjunkturStatistikens stikprøve er planlagt med det formål at sikre, at den gennemsnitlige stigningstakt i lønmodtagernes fortjeneste (målvariablen), med en sikkerhed på mindst 95 pct., kan opgøres til at ligge inden for afvigelser på 0,5 procentpoint fra resultatet af en totalstatistik. Præcisionen øges/reduceres ved henholdsvis at øge/reducere antallet af virksomheder i stikprøven. Beregning af præcision er nærmere beskrevet i *litteraturlistens* nr. 13.

Der offentliggøres kun tal, som har en præcision svarende til 0,5 procentpoint eller bedre. I praksis betyder dette, at der i statistikens indkøringsfase, hvor indberetningernes kvantitet gradvist øges, og kvaliteten gradvist forbedres, vil være grupper, f.eks. en delbranche, der ikke offentliggøres stigningstakter for.

De offentliggjorte stigningstakter er beregnet med forskellig præcision, der dog er bedre end mindstekravet. Præcisionen afhænger som beskrevet af stikprøvens størrelse, men to branchers stigningstakt, beregnet med det samme antal personer i stikprøven, kan udmærket have forskellig præcision afhængig af, om der i den enkelte branche er store eller små forskelle i lønudviklingen blandt de ansatte. Hermed er det sagt, at præcisionen både afhænger af stikprøvens størrelse og af variationen inden for den enkelte branche mv. Dette er baggrunden for, at antallet af personer i stikprøven er forskelligt for de enkelte brancher. Antallet af personer i stikprøven offentliggøres ikke for de enkelte brancher, da dette tal alene ikke siger noget om statistikens kvalitet.

Stikprøveplan

Stikprøveplanlægning omhandler: population, enheder, stratifikation, opdeling, størrelse og udskiftning. I det følgende vil disse og andre egenskaber blive forklaret.

Population og enheder

Virksomheder med under 5 ansatte vil ikke blive udtaget til KonjunkturStatistikken. Statistikens population består af alle virksomheder (udvalgsenheder), som er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening og har mindst 5 ansatte. Analyseenheden er den enkelte lønmodtager.

KonjunkturStatistikken har som nævnt til formål at belyse lønudviklingen for *hele* DA-området, og stikprøven kan ikke direkte bruges til beregning af stigningstakter, da der skal foretages en vægtning af de enkelte hoved- og

delbrancher samt tages hensyn til den valgte stratifikation, jf. senere afsnit om beregning af stigningstakten.

Målvariable

Målvariablene i KonjunkturStatistikken er stigningstakter. Virksomhederne indberetter ikke stigningstakter, men derimod kroner, timer osv. for en enkelt lønperiode. Det vil sige, at målvariablen består af oplysninger fra 2 forskellige perioder. Først opdeles efter virksomhedsstørrelse og dernæst efter branche. Størrelsesstratifikation foretages af hensyn til virksomhedernes samlede indberetningsbyrde, idet antallet af ansatte i de mindste virksomheder (0-4 ansatte) udgør mindre end 4 procent af den samlede beskæftigelse på DA-området, hvorimod næsten 50 procent af den samlede beskæftigelse finder sted på virksomheder med mindst 200 ansatte.

To strata

Stratum A består af virksomheder med mellem 5 og 199 ansatte og stratum B af virksomheder med mindst 200 ansatte. Der ses bort fra virksomheder med under 5 ansatte. Blandt virksomheder med mellem 5 og 199 ansatte udvælges virksomheder med en sandsynlighed proportionalt med antallet af ansatte (pps-princippet). Dette svarer til, at virksomhederne deltager i en lodtrækning, hvori de har et lod for hver medarbejder. Der bliver dermed en overvægt af større virksomheder, hvilket letter indberetningsbyrden for de mindre virksomheder og samtidig giver et stort antal personer at producere statistik på. Stratum B (de største virksomheder) totaltælles.

Stratifikation efter branche

Overordnet set skal statistikken give præcise tal for lønudviklingen inden for brede brancher, arbejdsfunktion og amter, jf. ovenfor. En måde at sikre en god statistik på er at opdele populationen og at udtage stikprøven her fra.

Udvalgsenhederne (virksomhederne) er stratificeret efter branche til KonjunkturStatistikken. Konkret er der udtaget stikprøver for hver af de ovenfor nævnte hoved- og delbrancher. Det giver ikke mening at stratificere efter arbejdsfunktion, da denne ikke er en egenskab ved udvalgsenheden, og der er ikke *a priori* foretaget stratifikation efter geografiske kriterier.

Stikprøvens størrelse

Stikprøvens størrelse blev fastsat til 1638 virksomheder, hvoraf 491 i stratum B (de største virksomheder) og 1147 i stratum A. *Litteraturliste* nr. 13 indeholder en detaljeret beskrivelse af stikprøveplanen samt de udtagne virksomheders fordeling på branche.

Revurdering af stikprøven

Det er vigtigt, at stikprøven med mellemrum vurderes på ny. Der skal ske en fornyelse af stikprøven for at fange ændringer i f.eks. erhvervssammensætningen. Dernæst er det vigtigt at supplere stikprøven, sådan at f.eks. udmeldte virksomheder kan erstattes, og den statistiske sikkerhed bibeholdes. Det bemærkes, at supplerings i sig selv ikke er nok. Tvungen udskiftning er nødvendig for med sikkerhed at opnå fornyelse af stikprøven.

Udskiftning

Udskiftningen følger en fast plan. Hvert andet år udskiftes 15% af den oprindelige stikprøve. Udskiftningen foregår blandt virksomheder med 5-199 ansatte, da de største virksomheder altid totaltælles. De virksomheder som bevidst udskiftes, og de der træder ind i stikprøven, udtages på samme måde

som ved den oprindelige stikprøveudtagning, dvs. med en sandsynlighed, som er proportional med virksomhedens størrelse (pps-princippet).

Supplering

Efter udskiftningen foretages en supplering af stikprøven for at kompensere for de virksomheder, der af forskellige årsager ikke længere er aktive. Bemærk at supplering *ikke* er det samme som udskiftning.

Da stikprøven har virksomheden som udvalgsenhed og *ikke* den enkelte lønmodtager, sker der løbende en fornyelse af personerne i stikprøven, som må antages at svare til den fornyelse, der generelt finder sted i de enkelte brancher.

Beregning af stigningstakten

KonjunkturStatistikken skal give et indtryk af lønudviklingen i hele populationen *ikke* kun i stikprøven. Den sande stigningstakt i populationen beregnes/skønnes med en såkaldt estimator, som er baseret på stikprøven.

Eksempel: bygge- og anlægsvirksomheder

I det følgende tages udgangspunkt i hovedbranchen bygge- og anlægsvirksomhed.

Summen af de enkelte medarbejderes stigningstakter på den enkelte virksomhed kan beregnes. Disse virksomhedstotaler kan for hvert stratum summeres til brancheniveau. For stratum B kan denne virksomhedstotal, W_B^{byg} , beregnes eksakt, da dette stratum totaltælles. Den tilsvarende virksomhedstotal for stratum A, W_A^{byg} , kan kun beregnes tilnærmet vha. den udtagne stikprøve fra stratum A.

Et estimat baseret på stikprøven for den gennemsnitlige stigningstakt pr. medarbejder i bygge- og anlægssektoren beregnes som,

$$\hat{\bar{W}}^{byg} = \frac{\hat{W}_A^{byg} + W_B^{byg}}{M_A^{byg} + M_B^{byg}} = \frac{M_A^{byg} \cdot w_A^{byg} + W_B^{byg}}{M_A^{byg} + M_B^{byg}} \quad (1)$$

hvor store bogstaver angiver populationsvariabler og små bogstaver stikprøvevariabler. M_A^{byg} er det samlede antal medarbejdere i virksomheder med 5-199 ansatte (stratum A) inden for bygge- og anlægssektoren. $\hat{W}_A^{byg}$ er et skøn for summen af stigningstakter i alle bygge- og anlægsvirksomheder med 5-199 ansatte. Stikprøven kan give et tal for dette skøn, nemlig w_A^{byg} som er den gennemsnitlige stigningstakt i stikprøven pr. medarbejder multipliceret med M_A^{byg} . Da de største virksomheder i princippet (stratum B) totaltælles, er den eneste estimerede størrelse ved beregning af populationsgennemsnittet w_A^{byg} . M-variablene hentes fra den seneste StrukturStatistik, der som totaltælling giver populationens sande størrelser. På tilsvarende vis kan der beregnes et skøn for fremstillingsvirksomhed og øvrige erhverv.

Sammenvejning til DA-niveau

Den gennemsnitlige stigningstakt for DA beregnes ved at sammenveje stigningstakterne for hver af de tre hovedbrancher med antallet af personer i hovedbrancherne,

$$\hat{W}^{DA} = \sum_{i=1}^3 \frac{M^i}{M^{DA}} \cdot \hat{W}^i \quad (2)$$

hvor i er en af de tre hovedbrancher. M^i -variablerne er antallet af personer i de tre hovedbrancher: fremstillingsvirksomhed, bygge- og anlægsvirksomhed og øvrige erhverv. M^{DA} er det totale antal medarbejdere på DA-området.

4.2 Øvrige arbejdsomkostninger

Standardberegning

Lønmodtagernes fortjeneste kendes fra den kvartalsvise stikprøve beskrevet ovenfor. Virksomhedernes *øvrige arbejdsomkostninger* er ikke kendt fra den kvartalsvise stikprøve, så de øvrige omkostninger og dermed de samlede omkostninger er ikke statistikbelagt, når KonjunkturStatistikken udgives. Den kvartalsvise udvikling i virksomhedernes øvrige og totale omkostninger bygger derfor på standardberegninger.

Revision en gang årligt

I forbindelse med indberetningerne til StrukturStatistikken ved udgangen af et kalenderår indhentes oplysninger om de øvrige arbejdsomkostninger hos et udsnit af virksomhederne. Det er derfor efter et kalenderårs afslutning muligt at revidere synet på udviklingen i arbejdsomkostninger i den tidligere offentliggjorte KonjunkturStatistik. De reviderede tal vil erstatte de gamle i de efterfølgende udgivelser af KonjunkturStatistikken.

Løbende beregning

Nogle omkostningselementer vil være påvirket af ændringer i lovgivningen eller i overenskomsterne i løbet af et år, og da skal omkostningerne hvert kvartal beregnes ud fra de gældende regler. Andre elementer kan ikke belyses helt korrekt, før statistikken med de øvrige arbejdsomkostninger foreligger efter årets udgang. Beregningen tager udgangspunkt i de indhentede oplysninger om øvrige arbejdsomkostninger. Der kan dog ikke foretages særskilte beregninger for f.eks. de forskellige stillingskategorier, før en række omkostningselementer er fordelt på de enkelte medarbejdere efter metoder, som er beskrevet i artiklen *StrukturStatistik*, afsnit 3.

5. Fortolkning af stigningstakter

5.1 Den nye statistik

Ren prisstatistik

Lønstigningstakten i den nye KonjunkturStatistik er en ren *prisstigning*, som *ikke* påvirkes af ændringer i beskæftigelsen f.eks. ved fratrædelser eller tilgang af nye medarbejdere med et lønniveau, der afviger fra gennemsnittet. Statistikens stigningstakter vil således heller ikke være påvirket af svingninger i beskæftigelsen inden for byggeriet – hvor til- og afgang af relativt højt-lønnede arbejdere traditionelt har resulteret i fortolkningsproblemer – eller f.eks. af en forskellig beskæftigelsesudvikling for faglærte og ikke-faglærte.

**Samme person
i samme job
på samme virksomhed**

Stigningstakten i f.eks. en branche er et udtryk for den gennemsnitlige lønstigning for personer, der udfører det samme job i den samme virksomhed såvel i den aktuelle periode (seneste kvartal) som i sammenligningsperioden (samme kvartal året før eller forrige kvartal). De beskæftigede skal således have været ansat i samme job i mindst 2 kvartaler for at komme med i statistikken kvartalsstigninger henholdsvis et år for årsstigningen. KonjunkturStatistikken stigningstakt kan herudfra beskrives som en statistik for den *stabile del af de beskæftigede*.

**Produktivitetsudvikling
og løninflation**

Den beregnede stigningstakt afspejler: (1) den generelle lønudvikling (inflation) samt (2) generelle og (3) individuelle produktivitetsstigninger. Den generelle lønudvikling beskriver, hvor meget prisen for at få et bestemt arbejde udført er steget (samme person i samme job). Lønstigningstakten vil samtidig indeholde en effekt af produktivitetsstigninger fra forbedret teknologi og fra den større individuelle erfaring og viden, der kommer af, at den samme person følges over tid. Lønstigningstakten kan ikke dekomponeres i de tre nævnte dele. En sådan opdeling ville kræve, at værdien af det udførte arbejde kunne måles. Dette er hverken muligt i teori eller praksis. Fællesnævneren i lønstatistikken er den præsterede arbejdstid, som lønnen ses i forhold til, uanset om værdien af det, der udføres i løbet af denne tid, er steget eller faldet for den enkelte virksomhed.

5.2 Den gamle statistik

For rigtigt at forstå det nye i fortolkningen af KonjunkturStatistikken stigningstakter er det nyttigt at fremhæve fortolkningsproblemerne i den gamle statistik. I den gamle statistik var den procentvise årlige lønstigningstakt for såvel arbejdere som funktionærer beregnet på basis af en opgørelse af det gennemsnitlige lønniveau eller medianlønnen.

**Arbejdernes
gennemsnitsløn**

Den gennemsnitlige timeløn beregnes ved at summere henholdsvis alle kroner og alle timer for det valgte lønbegreb (f.eks. tilsammenløn) på et givet niveau f.eks. faggruppe, virksomhed eller branche. På grundlag af de summerede tal beregnes den gennemsnitlige timeløn. En stigningstakt baseret på gennemsnitslønnen kan påvirkes stærkt af ekstremt høje eller lave enkeltlønninger.

**Funktionærernes
medianløn**

Funktionærernes lønstigningstakt beregnes normalt på grundlag af medianlønnen og *ikke* på grundlag af en gennemsnitsløn som i arbejderløn-statistikken. Medianlønnen er defineret som den månedsløn, halvdelen af funktionærerne ligger på eller under. En stigningstakt baseret på medianlønninger kan være problematisk, fordi stigningstakten kan variere stærkt selv ved små ændringer i en gruppes størrelse og sammensætning.

**Sammenlignelighed
over tid**

Et af de største problemer i den gamle statistik bestod i den manglende sammenlignelighed over tid. Uanset at både funktionær- og arbejderløn-statistikken anvender henholdsvis de samme stillings- og faggrupper inden for et bestemt område over tiden, er statistikmaterialet ikke umiddelbart sammenligneligt fra periode til periode. Selvom antallet af personer i gruppen virker stabilt over tiden, er det ikke nødvendigvis de samme personer, der er med i sammenligningsgrundlaget.

Anciennitet

Ovennævnte betyder, at lønudviklingen kan være påvirket af lønmodtagere med en niveauløn, som afviger fra gennemsnittet. F.eks. sker der en naturlig til- og afgang som følge af alder. Timetallet vil være stort set uændret, men lønsummen vil være anderledes, idet afgang sker blandt personer med større anciennitet og normalt også højere løn. Tilgangen vil bestå af personer, som har lavere eller ingen anciennitet og med en løn, der normalt ligger under gennemsnittet. Ændringer i gennemsnitslønnen reduceres ved afgang af relativt højtloønnede og tilgang af relativt lavtloønnede. Dette afspejler dog på ingen måde en egentlig anciennitetskorrektur. Tilgangen består af personer uden virksomhedsanciennitet, men med forskellig arbejdsmarkedserfaring bag sig, og afgang varierer over tid og finder sted blandt personer med varierende virksomheds- og arbejdsmarkedserfaring. Endelig vil også stigningen i gennemsnitslønnen afspejle lønudviklingen inklusive stigninger i takt med, at alle de i perioden "fast ansatte" opnår yderligere viden, erfaring og produktivitet (anciennitet).

Omsætning i personale og virksomheder

Ændringer i personalesammensætningen på den enkelte virksomhed kan ligesom ændringer i aldersammensætningen påvirke gennemsnitslønnen. Til- og afgang af virksomheder med forskelle i produktivitet, personalesammensætning samt geografisk, størrelsesmæssig og branchevis placering mv. kan afspejles i et forskelligt lønniveau mellem virksomheder og dermed i gennemsnitslønnen i den gamle statistik. Det er målet med den nye statistik i størst muligt omfang at fjerne den slags strukturelle ændringer fra stigningstakten.

5.3 Sammenligning

Den nye statistik følger lønudviklingen

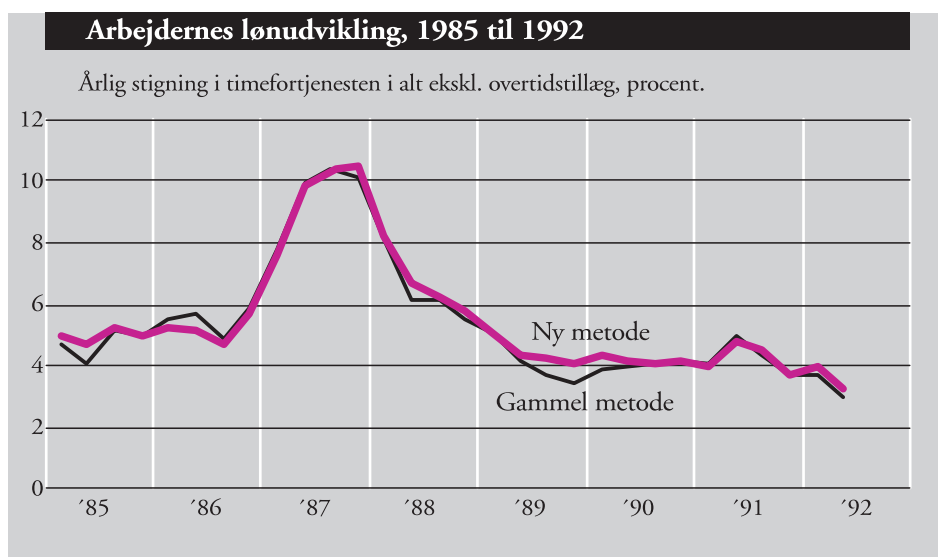
Såvel arbejder- som funktionærløn-statistikken var egnet som *niveaustatistik*. Derimod var den gamle statistik *ikke* hensigtsmæssig til belysning af lønudviklingen. Ved at basere den årlige stigningstakt på niveaulønnen for perioderne, der sammenlignes, bliver ændringer i beskæftigelsen afspejlet i statistikken stigningstakter. Den nye KonjunkturStatistik har ikke de samme underliggende problemer som den gamle statistik, idet en sammenligning mellem to perioder baseres på et sammenligneligt materiale.

Figurerne i dette afsnit viser en sammenligning mellem den nye og den gamle metode for henholdsvis arbejdere og funktionærer. Sammenligningen er foretaget på baggrund af arbejderløn- og funktionærløn-statistikken i perioden 1985 til 1992. Beregningen af disse tal er beskrevet i afsnit 7, dog anvendes for arbejdere *samlet fortjeneste ekskl. overtid*.

Arbejdere

Figur 2 viser, at den nye og gamle metode stort set giver samme lønudvikling for arbejdere. Denne konklusion kan dog kun drages med stor forsigtighed, idet den nye metode (jf. diskussionen i afsnit 7) ikke kan implementeres helt korrekt, da det ikke er muligt at følge enkeltindivider i arbejderløn-statistikken. Når lønudviklingen opgøres pr. hovedbranche, er der én betydelig forskel på resultatet af at anvende ny eller gammel opgørelsesmetode, *se afsnit 7 og litteraturliste nr. 13*.

Figur 2

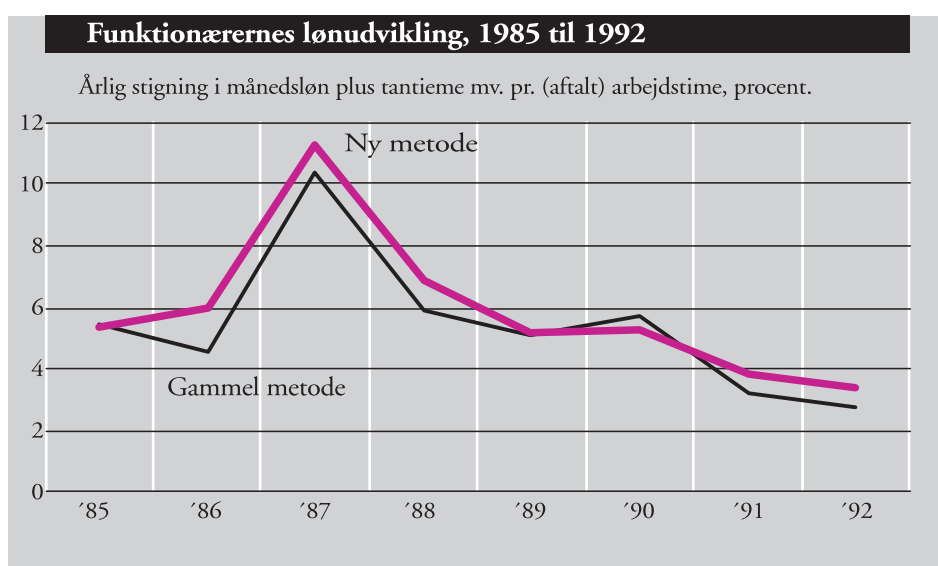


Funktionærer

Det er muligt at foretage en reel sammenligning af ny og gammel opgørelsesmetode for funktionærer, da den gamle funktionærløn-statistik var individbaseret. I figur 3 vises forskellen mellem ændringen i medianlønnen (gammel metode) og den gennemsnitlige stigningstakt mellem øvre og nedre kvartil af individuelle stigninger (ny metode, se afsnit 2.3).

Beregningen af de to mål for lønudviklingen er udført på månedslønnen plus "1/12 af tantieme", gratiale mv. pr. (aftalt) arbejdstime i måneden. En sammenligning viser, at den årlige stigning i medianlønnen (gammel metode) kan svinge fra at ligge 0,5 procentpoint over (1990) til 1,5 procentpoint under (1986) stigningstakten, opgjort efter ny metode.

Figur 3



6. Overgangen 1992/93

Stigningstakter i overgangsåret 1993

I dette afsnit er beregningen af årsstigningstakter for overgangsåret 1993 dokumenteret. Årsstigningstakter for 1993 beregnes i forhold til 1992, hvor der kun findes "gammel" statistik. Virksomhederne indberetter i 1993 supple-

rende lønoplysninger med det formål at muliggøre denne sammenligning. Alligevel er der en række yderligere sammenligningsproblemer, som er søgt løst for at etablere statistikken i overgangsperioden.

Sammenligning af virksomheder og personer

Som tidligere beskrevet, beregnes stigningstakter til KonjunkturStatistikken for personer, der udøver samme arbejdsfunktion i samme virksomhed. Grundlaget for beregning af stigningstakter fra 1992 til 1993 er begrænset af, at det ikke fuldt ud er muligt at genfinde personer og virksomheder i den gamle statistik. Samtidig omfatter den nye statistik en række virksomheder fra brancher, der ikke hidtil har deltaget i statistikken. Der kan naturligvis ikke beregnes stigningstakter i forhold til 1992 for disse virksomheders medarbejdere.

Disse overgangsproblemer gør, at grundlaget for statistikens årsstigninger er mindre end det, der i forvejen følger af, at en del virksomheder kun gradvist i løbet af 1993 bliver klar til at deltage fuldt ud i den nye statistik.

Arbejdsfunktioner

Kravet, om at stigningstakterne beregnes for personer i samme arbejdsfunktion, kan ikke opfyldes med fuld sikkerhed, da arbejdsfunktionskoderne (DISCO) ikke findes i det gamle materiale. I stedet er der foretaget en sammenligning med arbejderløn-statistikens faggruppekoder og funktionær-løn-statistikens stillingskoder.

Begrænset individstatistik for 1992

I forlængelse heraf rejser kravet om individoplysninger til KonjunkturStatistikken det overgangsproblem, at det for 1992 kun er muligt at tage udgangspunkt i individoplysninger i septemberløn-statistikken for funktionærer samt i en speciel individstatistik for arbejdere for 2. kvartal 1992.

Den gamle statistiks skarpe adskillelse mellem arbejdere og funktionærer indbærer, at overgangsproblemerne er forskellige, og derfor behandles overgangsproblematikken i det følgende særskilt for henholdsvis arbejdere og funktionærer.

Præcisionsvurdering

I afsnit 6.3 afsluttes med en diskussion af de specielle problemer med præcisionsvurderingen, som optræder i overgangsfasen.

6.1 Arbejdere

Ferieberettigende løn

Med henblik på at skabe det sikreste og administrativt letteste grundlag for vurdering af lønudviklingen i overgangen fra 1992 til 1993 indberetter virksomhederne i 1993 den ferieberettigende løn for tidlønnede arbejdere. Denne lønoplysning, som tillagt søgnehelligdagsbetaling ligger ganske tæt på den samlede fortjeneste, blev også indberettet til arbejderløn-statistikken for 1992 og er anvendt ved beregning af årsstigningstakten fra 1992 til 1993.

Tidlønnede arbejdere

Denne løsning på overgangsproblemet betyder samtidig, at årsstigningerne for 1993 kun er beregnet for *tidlønnede arbejdere* (i modsætning til fastlønnede *ikke* i modsætning til akkordlønnede). Lønudviklingen for arbejdere med funktionærlignende ansættelsesvilkår (fastlønnede) indgår med andre ord ikke i årsstigningerne for 1993, men kun i kvartalsstigningerne med virkning fra

2. kvartal 1993, (hvor der kan sammenlignes med nye oplysninger for 1. kvartal 1993).

Arbejdsfunktion og faggruppe

Kravet, om at en person skal udføre den samme arbejdsfunktion for at blive medtaget i beregningen af den gennemsnitlige stigningstakt til KonjunkturStatistikken, kan i princippet kun tilfredsstilles ved én til én sammenligninger af den nye statistiks arbejdsfunktionskoder (DISCO) med den gamle arbejderløn-statistikks faggruppekoder. I praksis er det ikke muligt at opfylde dette krav, da der ikke er en entydig sammenhæng mellem de gamle faggruppekoder og de nye arbejdsfunktionskoder. Som grundlag for udarbejdelse af statistikken er der opstillet en konverteringstabel, som gør det muligt at gennemføre en grov vurdering af, om en faggruppe- og en arbejdsfunktionskode dækker samme arbejdsfunktion. Det maskinelle check er vejledende, og der er ikke i overgangsfasen fjernet personer fra statistikken på dette grundlag, medmindre det er helt oplagt, f.eks. hvis en lærling er blevet udlært.

Opsamling af erfaringer

I løbet af 1993 og 1. halvår af 1994, hvor de første indberetninger til den nye statistik modtages, vil det være muligt at registrere, hvilke arbejdsfunktionskoder virksomhederne indberetter for personer, hvis faggruppekode er kendt fra arbejderløn-statistikken i 1992. Herudfra vil det være muligt at forbedre grundlaget for stigningstakter i overgangsåret 1993, idet det vil være muligt at vurdere *sandsynligheden* for, at der er tale om *samme arbejdsfunktion* på basis af de opsamlede erfaringer fra den nye statistik. Den omtalte konverteringstabel er anvendt som grundlag for statistikken vedrørende lønudviklingen fra 1985 til 1992 for de nye hovedarbejdsfunktioner, jf. afsnit 7.

Mulighed for overvurdering af årsstigningstakter

Den anvendte metode for 1993, hvor der som nævnt kun gennemføres et ganske overordnet check af arbejdsfunktioner, indebærer uden tvivl, at der vil indgå personer i statistikken, som har skiftet arbejdsfunktion fra 1992 til 1993. Årsstigningstakterne for 1993 er udarbejdet for at give den bedst mulige information om lønudviklingen – også i det svære overgangstår – men de er ikke fuldt ud korrekte, og der er mulighed for en overvurdering, idet lønstigningstakten kan indeholde stigninger som følge af større sværhedsgrad i arbejdsfunktion. Det modsatte er dog også muligt.

Udgangspunkt i statistik for 2. kvartal 1992

Som nævnt indledningsvis er der taget udgangspunkt i en speciel statistik for 2. kvartal 1992, hvorfor dette kvartal er et vigtigt redskab i løsningen af overgangsproblemerne. For de personer, der findes i såvel 1993 statistikmaterialet som i 2. kvartal 1992, beregnes en gennemsnitlig timefortjeneste, der umiddelbart kan anvendes til årsstigningstakten for 2. kvartal 1993.

1., 3. og 4. kvartal 1992

Der findes ikke oplysninger om enkeltpersoners fortjeneste i arbejderløn-statistikken for 1., 3. eller 4. kvartal 1992. Det er derfor ikke muligt umiddelbart at beregne årsstigningstakter til KonjunkturStatistikken for 1., 3. og 4. kvartal 1993. Årsstigningerne i disse statistikker er udarbejdet med udgangspunkt i de individuelle stigningstakter i forhold til 2. kvartal 1992, hvorefter stigningstakten er reduceret/forhøjet i forhold til, hvor lønnen for 1., 3. henholdsvis 4. kvartal 1992 lå i forhold til lønnen for 2. kvartal 1992.

3. kvartal 1993 Konkret beregnes årsstigningstakten fra 3. kvartal 1992 til 3. kvartal 1993 på følgende måde: For de arbejdere, hvor der findes individuelle lønoplysninger både for 2. kvartal 1992 og for 3. kvartal 1993, regnes lønnen for 2. kvartal 1992 frem til 3. kvartal 1992. Denne fremregning sker ved hjælp af den gennemsnitlige stigning i fortjenesten i alt pr. faggruppe pr. virksomhed i den af de ca. 50 statistikforeninger, som den virksomhed, den pågældende er ansat i, tilhører. I de få tilfælde, hvor det ikke er muligt at beregne den gennemsnitlige stigning for den relevante statistikforening, er den gennemsnitlige stigning pr. faggruppe pr. virksomhed for hele DA-området anvendt. Dette kan være aktuelt for enkelte statistikforeninger, hvor der ikke forelå elektroniske indberetninger for 3. og 4. kvartal 1992 (se *Arbejderløn, 3. og 4. kvartal 1992*). Herefter beregnes årsstigningen for 3. kvartal 1993 som den relative stigning i forhold til det på denne måde fremregnede tal for 3. kvartal 1992.

4. kvartal 1993 Årsstigningen for 4. kvartal 1993 beregnes på tilsvarende vis, men naturligvis på basis af fremregning af individoplysningerne for 2. kvartal 1992 til 4. kvartal 1992 ud fra halvårsstigningen for denne periode.

1. kvartal 1993 Endelig kan årsstigningen for 1. kvartal 1993 beregnes ved at dividere personlønningerne for 2. kvartal 1992 med 1 plus kvartalsstigningen (for den relevante statistikforening eller for hele DA-området) fra 1. til 2. kvartal 1992. Resultatet af denne tilbageføring anvendes som basis for sammenligning med lønnen for 1. kvartal 1993. Det skal afslutningsvis nævnes, at der ikke offentliggøres en selvstændig statistik for 1. kvartal 1993. Det skyldes, at datamaterialet for dette kvartal er begrænset, idet der kun kan udarbejdes "overgangstal" med sammenligning af nye og gamle tal, og fordi behovet for statistik for dette kvartal i øvrigt vurderes som relativt begrænset.

6.2 Funktionærer

Månedsløn Grundlaget for vurdering af lønudviklingen for funktionærer i overgangen fra 1992 til 1993 er virksomhedernes indberetning af *månedsløn inkl. lønmodtagerens bidrag til pension, ATP og AUD* for fastlønnede arbejdere, som også er kendt fra den traditionelle funktionærløn-statistik.

Fastlønnede funktionærer Dette betyder, at årsstigningerne for 1993 kun er beregnet for *fastlønnede funktionærer*. Lønudviklingen for tidlønnede funktionærer (eksempelvis grupper af butikspersonale) indgår med andre ord ikke i årsstigningerne for 1993, men kun i kvartalsstigningerne med virkning fra 2. kvartal 1993, (hvor der kan sammenlignes med nye oplysninger for 1. kvartal 1993).

Arbejdsfunktion og titler Som det var tilfældet for arbejdere, er der opstillet en vejledende konverteringstabel, hvori erfaringer om sandsynlige sammenhænge mellem funktionærløn-statistikens titler og den nye statistiks arbejdsfunktionskoder opsamles. Funktionærløn-statistikens stillingsbetegnelser er i princippet kun *titler* uden systematisk sammenhæng med arbejdsfunktioner. Konverteringstabellen må på denne baggrund betragtes som mere usikker, end det var tilfældet for arbejdere. Kun oplagte tilfælde af fejlkonverteringer fjernes fra materialet.

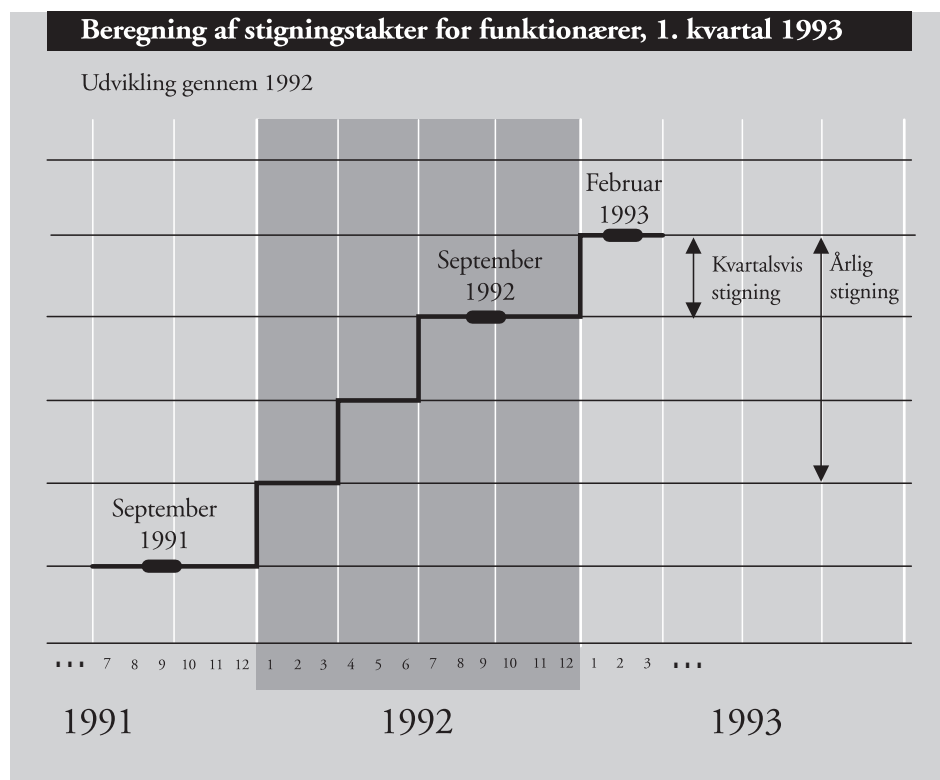
Septemberlønnen som udgangspunkt

Frem til og med 1992 foreligger funktionærløn-statistikker kun som årlig statistik vedr. lønnen i (for de seneste mange år) september måned. Der foreligger således ikke statistik for udviklingen gennem 1992.

3. og 4. kvartal 1993

Alligevel er det et sikkert indtryk, at den årlige lønregulering finder sted i løbet af første halvår. På denne baggrund er det valgt at beregne KonjunkturStatistikens årsstigningstakter for både 3. og 4. kvartal 1993 – såvel som kvartalsstigningen for 1. kvartal 1993 – i forhold til septemberlønnen for 1992. I figur 4 er det illustreret, hvordan septemberlønnen kan anvendes som udtryk for lønniveauet i hele det andet halvår af både 1991 og 1992.

Figur 4



Udviklingen i 1. halvår 1992

Forskellen mellem en funktionærs løn i septemberløn-statistikken for 1992 henholdsvis 1991 kan tages som udtryk for *størrelsen* af den lønregulering, der måtte have fundet sted i 1. halvår 1992. Tidspunktet for denne lønregulering er ukendt, men ud fra sammenligninger mellem indberetningerne til den nye statistik for 1. kvartal 1993 (februar) og septemberlønnen 1992 er det vurderet, at reguleringerne finder sted i tre lige store dele jævnt fordelt i løbet af 1. halvår.

1. og 2. kvartal 1992

På denne baggrund er det valgt at beregne årsstigninger for funktionærer til statistikken for 1. og 2. kvartal 1993 i de tilfælde, hvor der foreligger septemberlønnings både for 1991 og 1992, idet personens månedsløn for disse 2 kvartaler er beregnet som lønnen i september 1991 plus henholdsvis 1/3 og 2/3 af forskellen mellem septemberlønnen for 1992 og 1991. Som illustreret i figur 4 svarer dette fortolkningsmæssigt til antagelsen, at lønreguleringerne finder sted i 3 lige store dele pr. den 1. januar, den 1. april henholdsvis den 1. juli.

Årstsstigninger

Årstsstigningerne for 1. og 2. kvartal beregnes i forhold til denne opgørelse for 1. og 2. kvartal 1992. Først fra 3. kvartal 1993 kan funktionærerne indgå med årstsstigninger, der alene beregnes ud fra månedslønnen i september 1992.

6.3 Præcision i årstsstigninger for arbejdere i 1993

Uregelmæssige betalinger

Som det fremgår af beskrivelsen i afsnit 6.1, beregnes årstsstigninger for arbejdere ud fra forholdet mellem den ferieberettigende løn for én lønperiode (typisk 14 dage) i 1993 og den ferieberettigende løn for et helt kvartal (13 uger) i 1992. Denne forskel i måleperiode har ikke systematisk betydning for vurdering af størrelsen af den gennemsnitlige stigningstakt. I stedet vanskeliggøres præcisionsvurderingen af statistikkens årstsstigninger.

I kvartalsstatistikken for 1992 vil eventuelle uregelmæssige betalinger (akkordoverskud, bonus mv.) være fordelt ud over timerne for 13 ugers arbejde. I indberetningerne for 1993 vil de kun være fordelt ud over timerne for én enkelt lønningsperiode (typisk 2 uger). Denne forskel betyder, at størrelsen af de uregelmæssige betalinger pr. arbejdstime er forskellig i de to statistikker. Samtidig vil det dog også være sådan, at hyppigheden af uregelmæssige betalinger er tilsvarende forskellig. Dette afspejler, at det vil være relativt sjældent, at der udbetales uregelmæssige betalinger for en 2-ugers periode sammenlignet med en 13-ugers periode.

I praksis betyder dette, at fordelingen af årstsstigninger fra 1992 omfatter relativt få, men relativt store stigninger for arbejdere, der har fået udbetalt uregelmæssige betalinger i den korte lønningsperiode i 1993, og samtidig relativt mange, men relativt små og endda negative stigninger for arbejdere, der ikke fik udbetalt uregelmæssige betalinger i 1993, men i stedet fik det i den lange måleperiode i 1992.

Ingen skævhed i statistikken

Disse to modsat rettede effekter opvejer systematisk hinanden i beregningen af den gennemsnitlige stigningstakt, men til gengæld påvirker de varians og (højre) skævhed i fordelingen af årstsstigningstakten, så præcisionsvurderingen i praksis bliver umuliggjort.

Præcisionsvurdering af kvartalsstigninger

Der er tale om et rent overgangsfænomen for årstsstigningstakterne, og det er derfor valgt alene at tilfredsstille kvalitetskravet til præcision på 0,5 procent, jf. afsnit 4, ud fra kvartalsstigningerne for 2. til 4. kvartal 1993. I de tilfælde hvor kravet er opfyldt, offentliggøres både kvartals- og årstsstigning.

6.4 Øvrige arbejdsomkostninger

Beregning i 1993

Efter 1993 kan beregningen af de øvrige arbejdsomkostninger tage udgangspunkt i den indsamlede statistik, men i 1993 foreligger der ingen statistik, når beregningerne skal foretages. Det betyder for det første, at serier for de totale arbejdsomkostninger kun kan beregnes ud fra kendskab til regelsæt under en række antagelser. Det betyder for det andet, at opgørelsen bliver mindre detaljeret, f.eks. kendes de forskellige delbranchers præmier til arbejdsskade-forsikring ikke. I 1993 vil de øvrige arbejdsomkostninger derfor kun blive opgjort for hele DA under ét – evt. særskilt for de tre hovedbrancher.

Beregningerne i 1993 foretages for en "gennemsnitslønmodtager". For eksempel beregnes udgifterne til arbejdsskadeforsikring og bedriftssundhedstjeneste som et gennemsnit over alle brancher, selv om der er stor variation mellem brancherne. Alle omkostningselementer beregnes ud fra den antagelse, at alle ansatte har været heltidsansatte hele året.

7. Ny opgørelse for perioden 1985-92

Vigtigt at se de nye tal i historisk perspektiv

Som beskrevet i artiklen *Overgang fra gammel til ny statistik* er det ikke muligt umiddelbart at sammenligne den gamle med den nye statistik. Behovet for at se de nye tal i et historisk perspektiv er stort, og derfor redegøres i dette afsnit for, hvordan lønudviklingen for perioden 1985-92 kan revurderes på basis af de nye nomenklaturer, inddelinger og metoder.

KonjunkturStatistikken tilbageføres til 1985

KonjunkturStatistikken indeholder nye tal for lønudviklingen fra 1985 til 1992 for hele DA, arbejdere, funktionærer samt for hver af inddelingerne i den nye statistik, dvs. pr. hoved- og delbranche, hovedarbejdsfunktion og amt.

Den nye metode

Den nye statistiks beregningsmetode (samme person i samme job på samme virksomhed) overføres så vidt muligt på de historiske tal fra arbejderløn-statistikken og funktionærløn-statistikken.

Forskel mellem ny og gammel metode

I dette afsnit anvendes udelukkende den nye opgørelsesmetode på det gamle statistikmateriale. I afsnit 5, som omhandler fortolkningen af de nye stignings-takter, foretages en sammenligning mellem den nye og den gamle metode på det historiske materiale.

Arbejderløn-materialet

Det er ikke muligt at følge de samme personer over tid i arbejderløn-statistikken. Derfor baseres de nye beregninger af de historiske tal på en tilnærmelse til den nye metode, hvor stigningstakterne beregnes som et simpelt gennemsnit af ændringen i den *ferieberettigende løn* for den samme faggruppe i den samme virksomhed. Denne tilnærmede metode undervurderer den reelle forskel mellem den nye og gamle metode, idet tallet også vil omfatte effekten af en ukontrolleret afgang fra faggruppen af højere lønnede arbejdere og tilgang til faggruppen af lavere lønnede.

Funktionærløn-materialet

I modsætning til arbejderløn-statistikken er det i funktionærløn-statistikken muligt at identificere enkeltpersoner over tid. De nye beregninger for perioden 1985-92 kan principielt beregnes på samme måde, som stigningstakterne fremover vil blive beregnet, dvs. som den gennemsnitlige udvikling i den timenormerede *månedsløn + 1/12 af tantieme, gratiale mv.* for funktionærer med samme *titel* i samme virksomhed. Gennemsnittet beregnes for stigningstakter mellem øvre og nedre kvartil (jf. afsnit 2.3). I afsnit 5.3 figur 3 er dette tal sammenholdt med stigningen i medianlønnen fra den gamle statistik. At der anvendes *titel* i stedet for den nye arbejdsfunktionskode, giver ikke problemer af betydning. Stigningstakterne er i øvrigt korregeret for arbejdstidsforkortelserne fra 1986 til 1990.

Arbejdere og funktionærer under ét

Et *samlet* tal for hele DA-området beregnes ved at sammenveje stigningstakterne for henholdsvis arbejdere og funktionærer (jf. ovenfor). Som vægte

anvendes arbejderlønsommen og funktionærlønsommen i 1990. Det giver stigningstakten for arbejdere en vægt på 56 pct. og 44 pct. til funktionærstigningstakten.

Den nye brancheinddeling

For hoved- og delbrancher offentliggøres kun tal for arbejdere og funktionærer under ét sammenvejet ved hjælp af hoved/delbranchens arbejder- og funktionærlønsum i 1990. Brancheinddelingen i KonjunkturStatistikken anvender den nye branchenomenklatur DB-93 (se afsnit 2.2). Denne nomenklatur er endnu ikke indarbejdet i det gamle statistikmateriale, hvorfor de i 1993 offentliggjorte historiske tal er baseret på statistikforeninger. Inddeling ved hjælp af statistikforeninger giver især problemer ved afgrænsning mellem delbrancherne *jern- og metalindustri* (6) og *maskin- og elektronikindustri* (7). Hvis en senere opgørelse baseret på eksakte DB-93 koder i løbet af 1994 afslører væsentlige afvigelser fra tallene inddelt efter statistikforeninger, revideres tallene muligvis. Sammenhængen mellem statistikforening og hoved- og delbrancher er beskrevet i et særskilt notat, se *litteraturliste* nr. 13.

Fra faggrupper og funktionærtitler til arbejdsfunktionskoder

Der beregnes historiske tal for 8 af de 9 hovedkategorier af arbejdsfunktioner, som er vist i artiklen *Præsentation - Den Ny LønStatistik*. Såvel arbejdernes faggruppekode som funktionærernes titler konverteres til en arbejdsfunktionskode. Da der i KonjunkturStatistikken udelukkende offentliggøres på hovedgruppeniveau, kræves ikke en særlig præcis oversættelse af de gamle koder til arbejdsfunktionskoder, så selv om arbejdernes faggruppekode dækker bredere end den nye 6-cifrede nomenklatur, og funktionærernes titler ikke nødvendigvis giver præcis information om arbejdsfunktionen, er dette dog tilstrækkeligt til at give en rimelig inddeling på hovedgrupper.

Da inddelingen efter arbejdsfunktion går på tværs af såvel virksomheder som brancher, kan lønsomme ikke anvendes som vægte, i stedet bruges antallet af personer. F.eks. består hovedarbejdsfunktionen håndværkspræget arbejde (7) af en lang række stigningstakter for forskellige faggrupper pr. virksomhed, og disse sammenvejes som sagt ved hjælp af antallet af personer, som ligger til grund for stigningstakten.

Amtsvisse tal

Der beregnes stigningstakter pr. amt samt for Københavns og Frederiksberg kommuner under ét. For hvert amt beregnes et antal stigningstakter (for arbejderes vedkommende pr. faggruppe pr. virksomhed), der sammenvejes ved hjælp af antallet af personer.

International Lønstatistik

1. Formål

Den Internationale Lønstatistik belyser udviklingen i virksomhedernes arbejdsomkostninger og lønmodtagernes fortjeneste blandt Danmarks vigtigste handelspartnere.

2. Indhold

International strukturstatistik

Den Internationale Lønstatistik – består ligesom den danske – af en konjunkturstatistik og en strukturstatistik. Fra 1994 vil der, i forbindelse med den årlige StrukturStatistik, blive offentliggjort detaljerede oplysninger om *niveauer* i udlandet for virksomhedernes arbejdsomkostninger og lønmodtagernes fortjeneste.

International konjunkturstatistik

Den internationale konjunkturstatistik bringer oplysninger om de *aktuelle tendenser i landenes lønudvikling*. Første udgave af den internationale konjunkturstatistik blev publiceret selvstændigt for 1. kvartal 1993 som et indstik i *Arbejdsgiveren* nr. 11. For 2. kvartal 1993 og fremover vil den internationale konjunkturstatistik udkomme sammen med den danske KonjunkturStatistik i publikationen *LønStatistik*. I det følgende redegøres i hovedtræk for opbygningen af den internationale konjunkturstatistik.

Lande

Hovedbrancher

Årsoplysninger

Den internationale konjunkturstatistik omfatter Danmark, Finland, Norge, Sverige, Holland, Storbritannien, Tyskland og USA. Der bringes oplysninger for hvert lands hovedbrancher: fremstillings-, bygge- og anlægsvirksomhed samt handelsvirksomhed. Den *årlige udvikling i national valuta* følges for såvel virksomhedernes arbejdsomkostninger som for lønmodtagernes fortjeneste indenfor de respektive hovedbrancher tilbage til 1985. For de seneste kvartaler gælder, at det alene er udviklingen i lønmodtagernes fortjeneste, der offentliggøres. Datagrundlaget for de kvartalsvise oplysninger er typisk mere spinkelt end for årsoplysningerne, og seneste kvartal kan være skønnet ud fra månedstal eller foreløbige oplysninger.

3. Metode

Sammenlignelighed

En international statistik skal – for at kunne anvendes – indeholde sammenlignelige oplysninger fra de forskellige lande. Dette forudsætter, at landenes afgrænsning af brancher, løn- og arbejdsomkostninger og lønmodtagergruppen i de enkelte brancher er sammenlignelige.

Løbende ændringer

Oplysninger om løn for de enkelte lande er ikke nødvendigvis ensartede over en længere periode, idet der jævnligt sker ændringer i f.eks. branchestruktur,

statistikens udformning og indhold. Tallene vil dog altid blive opdateret tilbage i tiden af hensyn til fortsatte muligheder for sammenlignelighed.

3.1 Branchenomenklatur

FN og EF

Landenes branchenomenklaturer bygger som udgangspunkt på FN's nomenklatur *International Standard Industrial Classification of all Economic Activities 1968 (ISIC Rev. 2)*. Sideløbende har EF udviklet *Nomenclature generale des Activities economiques dans les Communautés Europeennes (NACE70)*. Derfor er landenes nomenklaturer forskellige, men på det hovedbrancheniveau, der anvendes i den internationale lønstatistik, er der god overensstemmelse mellem landenes nomenklaturer. Der henvises iøvrigt til Danmarks Statistiks publikation *Dansk branchekode 1993* for nærmere beskrivelse af branchenomenklaturer.

3.2 Afgrænsning af lønmodtagerne i statistikken

Statistikken omfatter primært arbejdere inden for fremstillings- samt bygge- og anlægsvirksomhed, mens handelsvirksomhed gennemgående omfatter både arbejdere og funktionærer.

Når statistikken er begrænset til at omfatte arbejdere er den primære årsag, at det er vanskeligt at finde sammenlignelige kilder for funktionærgruppen. For nogle lande omfatter kildematerialet både højt- og lavtlønnede, medens andre lande alene har statistik for de lavtlønnede.

3.3 Opgørelse af løn- og arbejdsomkostninger

Virksomhedens arbejdsomkostninger

Virksomhedens arbejdsomkostninger dækker over de omkostninger et ansættelsesforhold medfører. Omkostningerne omfatter en række elementer:

1. Lønmodtagerens fortjeneste i alt
2. Øvrige omkostninger, lovmæssige som kollektivt aftalte udgifter til sociale forsikringsordninger (sygdom, ulykke, arbejdsskade, arbejdsløshedsforsikringer mfl.), samt andre kollektive udgifter afholdt af arbejdsgiveren.

Lønmodtagerens fortjeneste

Lønmodtagerens fortjeneste i alt dækker:

1. Tid- og akkordløn
2. Genetillæg (holddrift- og overtidstillæg o.l.)
3. Bonus, provision eller andre tillæg, som udbetales regelmæssigt
4. Ferie- og søgnehelligdaysbetalinger
5. Pension
6. Andre betalinger, herunder sæsonvise eller uregelmæssige betalinger.

International sammenlignelighed

I den internationale statistik er det nødvendigt at operationalisere de ovenstående begreber til internationalt anvendte begreber.

De enkelte lande benytter et anderledes snævert begreb for fortjeneste. Det betyder, at lønmodtagerens fortjeneste i den internationale konjunkturstatistik kun omfatter:

1. Tid- og akkordløn
2. Genetillæg
3. Bonus, provision og andre regelmæssigt udbetalte tillæg.

Dette begreb benævnes som *fortjeneste for arbejdet tid*. De *øvrige arbejdsomkostninger* indeholder derfor også ferie- og søgnehelligdagsbetalinger, pension samt uregelmæssige betalinger.

Den internationale definition af lønmodtagerens fortjeneste afviger derfor noget fra den officielle danske definition. På baggrund af dette, samt omlægningen af den danske lønstatistik, er beskrivelsen af de danske oplysninger i statistikken uddybet i det sidste afsnit i artiklen.

Bruttoløn

For visse brancher i enkelte lande anvendes begrebet *bruttoløn*. Bruttoløn er defineret som fortjeneste for arbejdet tid plus feriebetalinger og anden løn for ikke-arbejdet tid.

3.4 Statistikkens stigningstakter

Stigningstakten belyser de årlige ændringer i de gennemsnitlige løn- og arbejdsomkostninger og beregnes på basis af oplysninger om niveauet af de gennemsnitlige løn- og arbejdsomkostninger.

Misvisende billede

Som tidligere beskrevet består virksomhedens arbejdsomkostninger af lønmodtagerens fortjeneste og øvrige omkostninger. De øvrige arbejdsomkostninger varierer meget i omfang og i niveau landene imellem. Sammenlignes landene alene på basis af fortjenesten for arbejdet tid giver dette ofte et misvisende billede af virksomhedernes faktiske omkostninger ved et ansættelsesforhold. De samlede arbejdsomkostninger er derfor det relevante begreb at anvende i en vurdering af udviklingen i de udenlandske virksomheders lønomkostninger.

Indikator

Det er dog almindeligt, at det er fortjeneste for arbejdet tid, der er i fokus. Begrebet offentliggøres oftere, typisk kvartalsvis, da indsamling af de øvrige arbejdsomkostninger er noget vanskeligere og normalt kun opgøres på årsbasis.

Som det også fremgår af statistikken, anvendes for de seneste kvartaler kun fortjenesten for arbejdet tid som en slags indikator på udviklingen af virksomhedernes samlede arbejdsomkostninger.

4. De enkelte lande i statistikken

Finland

- Kilder:
1. "Arbetarnes löner inom AFC's medlemskår" udgivet af Arbetsgivarernas i Finland Centralförbund (AFC).
 2. "Lönerna för anställda inom servisebranschen" udgivet af Statistikcentralen.

3. "Förtjänstnivåindex, Ansiotasoindeksi" udgivet af Statistikcentralen.

Branchenomenklaturen følger den finske nationale standard, Näringsgrensin-
delningen (NI). NI er udformet, så den passer til den finske erhvervsstruktur,
men den er i opbygning sammenlignelig med ISIC.

Oplysninger om fremstillings-, bygge- og anlægsvirksomhed indsamles fra
kilde 1 både for års- og kvartalstal. Oplysningerne er baseret på ca. 160.000
arbejdere inden for AFC's område. Kilde 2 og 3 indeholder oplysninger for
handelsvirksomhed baseret på funktionærer.

Lønbegreb: *Fortjeneste for arbejdet tid* inkluderer tidløn, akkord- og præmie-
fortjeneste samt regelmæssigt udbetalte tillæg.

For fremstillings-, bygge- og anlægsvirksomhed er både den årlige og kvartals-
vise statistik baseret på timefortjenesten for arbejdere. For handelsvirksomhed
er den årlige statistik baseret på månedsløn for funktionærer offentliggjort i
kilde 2. De kvartalsvise statistikker er opgjort på samme grundlag, dog er
månedslønnen offentliggjort på indeksform i kilde 3 med basis i år 1985.

De øvrige arbejdsomkostninger er standardberegnet af AFC og medregnes som
en procentdel af lønmodtagerens fortjeneste.

Norge

- Kilder: 1. "Lønns og fravaersstatistik" udgivet af Næringslivets hovedorgani-
sasjon (NHO).
2. "Lønnstatistik" udgivet af Statistisk Sentralbyrå (SSB).

Branchenomenklaturen er udformet i overensstemmelse med de norske over-
enskomstforhold, men er i opbygning sammenlignelig med ISIC.

Oplysninger om fremstillings-, bygge- og anlægsvirksomhed indsamles fra
kilde 1 både for år og kvartaler. Kilde 1 omfatter ca. 161.000 arbejdere. Kilde
2 indeholder oplysninger for handelsvirksomhed baseret på ca. 75.000 heltids-
ansatte funktionærer.

Lønbegreb: *Fortjeneste for arbejdet tid* inkluderer tidløn, akkordfortjeneste,
præmie og bonus samt holddrift-, smuds- og overtidstillæg. For fremstillings-
virksomhed er den årlige og kvartalsvise statistik baseret på den gennemsnitlige
timefortjeneste for mænd og kvinder i industrien.

Tal for den årlige og kvartalsvise statistik for bygge- og anlægsvirksomhed er
baseret på den gennemsnitlige timefortjeneste for *mænd*.

For handelsvirksomhed er den årlige statistik baseret på månedsløn for heltids-
ansatte funktionærer, mens der ikke offentliggøres kvartalsvise statistikker for
branchen.

De øvrige arbejdsomkostninger er standardberegnet af NHO og medregnes
som en procentdel af lønmodtagerens fortjeneste.

Sverige

Kilder: 1. "Am 57, Lönerna för arbetare inom privat sektor".
 2. "Am 20, Lönerna och sysselsättning för arbetare inom industri".
 3. "Am 67, Kortperiodisk lönestatistik privat sektor".

Publikationerne udgives af Statistiska Centralbyrån (SCB).

De svenske brancher er inddelt efter Svensk Standard för näringsgrensindelning (SNI). SNI er opbygget på grundlag af ISIC Rev.2. Lønmodtagerne er afgrænset til kun at omfatte *arbejdere*.

Kilde 1 indeholder de årlige oplysninger for de 3 hovedbrancher. Lønoplysningerne i kilde 1 er baseret på ca. 8.800 virksomheder med 1 eller flere ansatte.

De kvartalsvise oplysninger for fremstillingsvirksomhed bringes i kilde 2. Antallet af lønmodtagere i kilde 2 andrager ca. 385.000. Kvartalsoplysninger for handels-, bygge- og anlægsvirksomhed findes i kilde 3 og omfatter ca. 4.200 virksomheder med 5 eller flere ansatte.

Lønbegreb: *Fortjeneste for arbejdet tid* inkluderer tidløn, præstationsløn, overtids- og holddrifttillæg samt diverse tillæg. Lønbegrebet, den gennemsnitlige timefortjeneste, er det samme for alle tre brancher både for den årlige og kvartalsvise statistik.

De øvrige arbejdsomkostninger er standardberegnet af den svenske arbejdsgiverforening (SAF) og medregnes som en procentdel af lønmodtagerens fortjeneste. Øvrige arbejdsomkostninger beregnes kun for fremstillingsvirksomhed.

Storbritannien

Kilde: 1. "Employment Gazette" udgivet af Department of Employment.

Brancherne er inddelt efter Storbritanniens egen nationale nomenklatur, Standard Industrial Classification (SIC 80) som er opbygget på basis af ISIC.

De årlige og kvartalsvise oplysninger for de 3 hovedbrancher indsamles fra kilde 1. Oplysninger indsamles ved hjælp af en stikprøve fra ca. 8.800 virksomheder. Virksomheder med færre end 25 ansatte medtages ikke, og undersøgelsen dækker ca. 50 pct. af alle ansatte i Storbritannien.

Lønbegreb: *Fortjeneste for arbejdet tid* inkluderer tidløn, akkordfortjeneste, holddrift- og overtidstillæg, andre løntillæg udbetalt regelmæssigt samt uregelmæssige betalinger.

For de årlige statistikker anvendes timeløn for arbejdet tid for arbejdere, og for de kvartalsvise statistikker offentliggøres et indeks baseret på en bruttoløn for arbejdere og funktionærer.

De øvrige arbejdsomkostninger beregnes hvert fjerde år i en større undersøgelse og publiceres i "Labour Cost Survey" af Eurostat. For de mellemliggende år foretages en mindre undersøgelse, der publiceres i "Employment Gazette".

Holland

- Kilder: 1. "Sociaal-economische maandstatistiek" (Monthly Bulletin of socio-economic statistics).
2. "The Statistical Yearbook of the Netherlands".

Begge publikationer er udgivet af Centraal bureau voor de statistiek.

Brancherne er inddelt efter Standard Industrial Classification of the Netherlands, 1974 (SIC). Både de årlige og kvartalsvise oplysninger offentliggøres for de 3 hovedbrancher i kilde 1. De årlige oplysninger i kilde 1 omfatter arbejdere, mens de kvartalsvise oplysninger er baseret på både arbejdere og funktionærer.

Lønbegreb: *Fortjeneste for arbejdet tid* inkluderer tidløn, præstationsløn, tillæg for kvalifikationer, overtid, holddrift, rejser samt betaling for ferie mv., dvs. en mellemting mellem fortjeneste for arbejdet tid og bruttoløn.

De årlige statistikker anvender en gennemsnitlig timeløn for arbejdet tid for arbejdere, mens de kvartalsvise statistikker er baseret på en gennemsnitlig timeløn uden overtid for arbejdere og funktionærer offentliggjort som indeks.

De øvrige arbejdsomkostninger beregnes hvert fjerde år og publiceres i "Labour Cost Survey" af Eurostat. For de mellemliggende år er niveauet beregnet på grundlag af oplysninger fra kilde 1.

Tyskland

- Kilder: 1. "Löhne und Gehälter, reihe 2.1, Arbeiterverdienste in der Industrie".
2. "Löhne und Gehälter, reihe 2.2, Angestelltenverdienste in Industrie und Handel".

Begge publikationer udgives af Statistisches Bundesamt.

Erhvervsinddelingen følger Systematik der Wirtschaftszweige, Ausgabe 1979. På hovedbrancheniveau er strukturen i overensstemmelse med ISIC.

Kilde 1 indeholder såvel de årlige som de kvartalsvise oplysninger for fremstillings-, bygge- og anlægsvirksomhed. Lønmodtagerne i kilde 1 omfatter arbejdere. Fra kilde 2 fås oplysninger om handelsvirksomhed både årlige og kvartalsvise omfattende funktionærer. I begge kilder er indsamlingen af oplysninger baseret på en stikprøve, som omfatter ca. 12 pct. af virksomhederne i det tidligere Vesttyskland og ca. 25 pct. af virksomhederne i det tidligere Østtyskland. Oplysningerne anvendt i den internationale konjunkturstatistik omfatter kun det tidligere Vesttyskland.

Lønbegreb: *Fortjeneste for arbejdet tid* inkluderer tidløn, akkord, overtidstillæg, holddriftstillæg, bonus og præmier, som betales regelmæssigt samt løn for ikke-arbejdet tid, dvs. en bruttoløn. For brancherne fremstilling, bygge- og anlæg anvendes fortjeneste for arbejdet tid for de årlige og kvartalsvise statistikker for arbejdere, mens for branchen handel anvendes månedsløn for funktionærer.

De øvrige arbejdsomkostninger er baseret på en undersøgelse hvert fjerde år og publiceres i "Labour Cost Survey" af Eurostat. For de mellemliggende år indhentes oplysninger fra "Earnings" af Eurostat.

USA

Kilder: 1. "Employment and Earnings".
2. "Employer Costs for Employee Compensation".

Publikationerne udgives af US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (USDL).

Brancherne er klassificeret efter Standard Industrial Classification Manual (SIC). Erhvervsklassificeringen er ikke opbygget efter ISIC eller NACE, men efter egen amerikansk nomenklatur. På hovedbrancheniveau er oplysningerne sammenlignelige med de øvrige lande i statistikken.

Kilde 1 indeholder såvel de årlige som de kvartalsvise oplysninger for de 3 hovedbrancher. I kilde 2 offentliggøres de øvrige arbejdsomkostninger.

For alle 3 brancher er lønmodtagerne afgrænset til at omfatte arbejdere. Oplysningerne er baseret på ca. 350.000 virksomheder og omfatter ca. 49 mio. ansatte.

Lønbegreb: *Fortjeneste for arbejdet tid* inkluderer tid- og akkordløn, holddrift- og overtidstillæg, bonus og præmier som betales regelmæssigt.

5. Danske tal i statistikken

De fleste andre landes statistikker udarbejdes fortsat på grundlag af ældre definitioner, der gør det umuligt at basere den internationale lønstatistik på de samme definitioner som i den nye danske statistik. Det er således et gennemgående problem, at de andre landes statistik ikke – som den danske – medtager pension, feriepenge, løn under sygdom osv. i lønmodtagernes fortjeneste.

International definition

For at gøre de danske oplysninger sammenlignelige med de øvrige lande i statistikken er de danske oplysninger opgjort efter en *international definition* af begreber og beregningsmetode. De danske oplysninger i den internationale konjunkturstatistik kan derfor afvige fra tallene i den danske konjunkturstatistik.

Ud over beskrivelsen af tallene fra den nye statistik er der som følge af overgangen en selvstændig beskrivelse af tallene for 1993 samt for perioden 1985 til 1992.

Fra den nye statistik

Brancherne er inddelt efter Dansk Branchekode 1993 (DB93), som er opbygget på grundlag af NACE Rev.1.

Inden for fremstillings-, bygge- og anlægsvirksomhed omfatter lønmodtagerne hovedarbejdsfunktions-grupperne 7, 8 og 9, jf. artiklen *Præsentation - Den Ny LønStatistik*. For handelsvirksomhed (øvrige brancher) er oplysninger baseret på lønmodtagere indenfor arbejdsfunktions-grupperne 4 og 5. De kvartalsvise

oplysninger er baseret på en stikprøve med ca. 1.500 virksomheder omfattende ca. 300.000 lønmodtagere .

Lønbegreb: *Fortjeneste for arbejdet tid* er baseret på fortjeneste ekskl. pension, ferie- og SH-betalinger, løn under sygdom samt uregelmæssige betalinger.

De øvrige arbejdsomkostninger indeholder:

1. Pension
2. Ferie- og søgnehelligdagsbetalinger
3. Løn under sygdom
4. Uregelmæssige betalinger
5. Lovmæssige betalinger
6. Aftalebestemte omkostninger samt
7. Frivillige omkostninger.

Stigningstakten

Stigningstakten for de øvrige lande i statistikken belyser ændringen i de gennemsnitlige løn- og arbejdsomkostninger. For at gøre de danske tal sammenlignelige med de udenlandske, er stigningstakten beregnet på basis af den gennemsnitlige timefortjeneste for den enkelte virksomhed.

Stigningstakten belyser den årlige ændring i gennemsnitlig timefortjeneste for den *samme virksomhed*. Herved indeholder stigningstakten også effekter fra ændringen i arbejdsstyrkens sammensætning inden for den enkelte virksomhed.

Denne specielle beregningsmetode til den internationale statistik er anvendt for at undgå, at de danske lønstigningstakter systematisk ligger over de udenlandske. Stigningstakten offentliggjort i den danske KonjunkturStatistik belyser alene lønudviklingen for den "stabile" arbejdskraft. Denne stigningstakt er ikke påvirket af personaleomsætningen inden for den enkelte virksomhed og vil derfor ligge over stigningen i gennemsnitsfortjenesten. Se artiklen *KonjunkturStatistik afsnit 5*.

Overgangsåret 1993

I overgangsåret 1993 er det nødvendigt at koble oplysningerne i den gamle statistik sammen med den nye statistik. For en nærmere beskrivelse af koblingen mellem gammel og ny statistik henvises til artiklen *KonjunkturStatistik*.

Lønmodtagerne omfatter arbejdere indenfor fremstillings-, bygge- og anlægsvirksomhed. Inden for handelsvirksomhed omfatter lønmodtagerne ansatte indenfor butik- og kontorområdet.

Lønbegrebet anvendt fra den gamle statistik er ferieberettigende løn for arbejdere, mens det for funktionærer er månedslønnen.

Stigningstakten er beregnet på samme måde som tallene fra den nye statistik, som beskrevet ovenfor.

Perioden 1985 til 1992

De historiske oplysninger for perioden 1985 til 1992 er baseret på arbejder- og funktionærløn-statistikken.

Brancherne er inddelt efter Danmarks Statistiks Erhvervsgrupperingskode 1977 (DSE77), som er opbygget på grundlag af ISIC Rev.2.

Lønmodtagerene er afgrænset til at omfatte arbejdere for fremstillings-, bygge- og anlægsvirksomhed. For handelsvirksomhed omfatter lønmodtagerne både arbejdere og funktionærer. Funktionærerne er udvalgt på basis af typiske stillingsgrupper inden for HK-området.

Lønbegreb: For arbejdere inkluderer *fortjeneste for arbejdet tid* akkord- og tidløn, overtids- og holddriftstillæg samt øvrige tillæg. For funktionærerne er oplysningerne baseret på månedslønnen ekskl. tantieme og andre former for bonus, omregnet til en timeløn.

Stigningstakten er beregnet på grundlag af den gennemsnitlige fortjeneste på brancheniveau.

Litteraturliste

1. Arbetsgivarnas i Finland Centraförbund: *Arbetarnas löner inom AFC's medlemskår*, Finland, diverse numre.
2. Centraal bureau voor de statistiek: *Sociaal-economische maandstatistiek* (Monthly Bulletin of socio-economic statistics), Holland, diverse numre.
3. Centraal bureau voor de statistiek: *Statistical Yearbook of the Netherlands*, Holland, diverse numre.
4. Cochran, W.G. (1977): *Sampling Techniques 3. ed.* New York: Wiley.
5. Danmarks Statistik (1977): *Danmarks Statistiks Erhvervsgrupperingskode 1977*, København.
6. Danmarks Statistik (1992): *Dansk Branchekode 1993 - 1. udgave*, København.
7. Danmarks Statistik: *Medarbejdernes arbejdsfunktion. Disco-løn*, seneste udgave.
8. Danmarks Statistik og Udenrigsministeriet (1987): *Dansk Uddannelsesnomenklatur*, København.
9. Dansk Arbejdsgiverforening (1992): *Fremtidens Lønstatistik*, København.
10. Dansk Arbejdsgiverforening (1991): *Sammenfatningsrapport - Udvikling af Dansk Arbejdsgiverforenings lønstatistikker*, København.
11. Dansk Arbejdsgiverforening (1993): *Statistikken - Arbejderløn 3. og 4. kvartal 1992*, København.
12. Dansk Arbejdsgiverforening (1993): *Statistikken - Funktionærløn september 1992*, København.
13. Dansk Arbejdsgiverforening, Økonomisk-Statistisk Afd. (1993): *Metoder i konjunkturstatistikken*.
14. Employment Department: *Employment Gazette*, Storbritannien, diverse numre.
15. Eurostat: *Labour Costs Survey*, Luxembourg, diverse numre.

16. Eurostat (1970): *Nomenclature generale des Activités économiques dans les Communautés Européennes (NACE)*, Luxembourg.
17. Europæiske Fællesskabers Tidende (L 293 bind 33) 24. okt. 1990.
Eurostat (1990): *Nomenclature generale des Activités économiques dans les Communautés Européennes (NACE Rev.1)*, Luxembourg.
18. FN (1968): *International Standard Industrial Classification of all Economic Activities (ISIC Rev.2)*, Geneve.
19. FN (1989): *International Standard Industrial Classification of all Economic Activities (ISIC Rev.3)*, Geneve.
20. ILO (1990): *ISCO-88 - International Standard Classification of Occupations*, Geneve.
21. Milgrom, P. og Roberts, J. (1992), *Economics, Organization and Management*, New Jersey: Prentice Hall.
22. Næringslivets hovedorganisasjon: *Lønns og fravaersstatistikk*, Norge, diverse numre.
23. Statistikcentralen: *Förtjänstnivåindex, Ansietasoindeksi*, Finland, diverse numre.
24. Statistikcentralen: *Lönerna för anställda inom servisebranschen*, Finland, diverse numre.
25. Statistisches Bundesamt: *Löhne und Gehälter, reihe 2.1, Arbeiterverdienste in der Industrie*, Tyskland, diverse numre.
26. Statistisches Bundesamt: *Löhne und Gehälter, reihe 2.2, Angestelltenverdienste in Industrie und Handel*, Tyskland, diverse numre.
27. Statistiska Centralbyrån: *Am 20, Löner och sysselsättning för arbetare inom industri*, Sverige, diverse numre.
28. Statistiska Centralbyrån: *Am 57, Löner för arbetare inom privat sektor*, Sverige, diverse numre.
29. Statistiska Centralbyrån: *Am 67, Kortperiodisk lönestatistik privat sektor*, Sverige, diverse numre.
30. Statistisk Sentralbyrå: *Lønnstatistikk*, Norge, diverse numre.
31. U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics: *Employer Costs for Employee Compensation*, USA, diverse numre.
32. U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics: *Employment and Earnings*, USA, diverse numre.