

# Øvrige overenskomstfastsatte ansættelsesvilkår

## Baggrundsrapport

---

Der er forskelle på løndannelsen og ansættelsesvilkår i den offentlige og den private sektor, som er relevante at tage i betragtning ved sammenligning af lønninger på tværs af sektorerne. Løndannelsen adskiller sig blandt andet ved graden af centralisering, hvor hovedparten af løn og øvrige aftalevilkår i den offentlige sektor er aftalt centralt i de kollektive overenskomster, mens sådanne vilkår i den private sektor i højere grad aftales lokalt på den enkelte virksomhed. Samtidig er der forskelle knyttet til prioriteringerne i overenskomstforhandlingerne i den offentlige og private sektor.

I forbindelse med lønsammenligninger generelt, og navnlig statistiske sammenligninger, skal man derfor være opmærksom på hvilke løn- og ansættelsesvilkår, som indgår i sammenligningsgrundlaget, og hvordan disse indgår. Løn og øvrige ansættelsesvilkår må således ses i sammenhæng for at kunne belyse henholdsvis medarbejdernes vilkår og arbejdsgivers omkostninger<sup>1</sup> samlet set.

Sådanne øvrige overenskomstfastsatte vilkår, som fx vilkår under fravær, varierer overordnet ikke væsentligt mellem de offentlige personalegrupper, mens der er nogle forskelle mellem personalegrupperne i den offentlige og private sektor.

Indledningsvist er det væsentligt at bemærke, at organiseringen af henholdsvis det private og offentlige arbejdsmarked i nogen grad vanskeliggør en opgørelse af sådanne øvrige vilkår. På det offentlige arbejdsmarked er sådanne vilkår således typisk fastsat i tværgående overenskomster/regelsæt, som dækker alle eller store dele af medarbejderne. På det private arbejdsmarked er vilkårene typisk fastsat i kollektive overenskomster inden for den pågældende branche, og der er stort set ingen kollektive aftaler på tværs af personalegrupper og brancher. For akademikere i den private sektor findes dog ingen tværgående kollektive aftaler på tværs af virksomheder.

I det følgende præsenteres derfor en række vilkår gældende i henholdsvis de offentlige delsektorer og på den del af det private arbejdsmarked, som er dækket af overenskomster under DA og FH. Det gælder for godt 40 pct. af lønmodtagerne på det private arbejdsmarked. De resterende knap 60 pct. er enten organiseret under andre overenskomster, herunder fx finanssektorens, eller andre typer af overenskomster fx på virksomhedsniveau (31 pct.), eller er ikke dækket af overenskomst (27 pct.). For de lønmodtagere, der er organiseret under overenskomster uden for DA/FH-området, kan vilkårene adskille sig fra vilkårene på DA/FH-området. Af de akademiske medarbejdere på det private arbejdsmarked er ca. 13 pct. ifølge oplysninger fra Akademikerne fx ansat på virksomhedsoverenskomst. De øvrige akademiske medarbejdere er ansat på individuel kontrakt reguleret af lovgivning, herunder funktionærloven, ferieloven mv. suppleret med aftalte individuelle rettigheder ud over lovgivningen.

For de dele af den private sektor, der ikke er dækket af overenskomst, herunder bl.a. medarbejdere med akademisk baggrund, findes ikke centralt aftalte regelsæt. Der kan og vil i flere tilfælde dog være indført lignende rettigheder på den enkelte virksomhed eller for den enkelte medarbejder. Hensvisningerne til den private sektor nedenfor er

---

<sup>1</sup> Arbejdsgiver vil ud over de vilkår, som kommer eller kan komme, medarbejderen direkte til gode, også have andre omkostninger forbundet med en ansættelse fx til husleje, inventar mv. Sådanne omkostninger vil ikke umiddelbart være relevante for en lønsammenligning, og indgår derfor ikke i komitéens arbejde. Dertil kommer øvrige medarbejderomkostninger, så som fx bidrag til og refusioner fra OK-fonde, AUB, barselsfonde og erhvervsansvarsforsikring mv. Disse omkostninger indgår ikke i fortjenesten, men belyses i lønstatistikken via opgørelser af øvrige og samlede medarbejderomkostninger.

således alene dækkende for DA/FH-området. Der kan endvidere være enkelte mindre overenskomstgrupper inden for DA/FH-området, der, fx fordi de er overgået fra offentlig beskæftigelse, har andre vilkår end det øvrige DA/FH-område.

Det bemærkes, at beskrivelsen af vilkårene har taget udgangspunkt i de gældende overenskomster. Det indebærer blandt andet, at beskrivelsen ikke omfatter eventuelle ændrede vilkår under barsel, som måtte blive aftalt i forlængelse af ændringen af de ændrede orlovsregler pr. 2. august 2022.

I tillæg til organiseringen af det private og det offentlige arbejdsmarked er der også forskel i sammensætningen af de to arbejdsmarkeder i forhold til bl.a. jobfunktioner og ansættelsesformer. Størstedelen af de offentligt ansatte er således månedslønnede på funktionærlignende vilkår (fx udgør timelønnede ca. 4 pct. af de fuldtidsansatte og ca. 12 pct. af ansættelsesforholdene i kommuner), mens der er relativt flere timelønnede i den private sektor. Ansatte på funktionærvilkår har generelt mere fordelagtige vilkår end timelønnede i forbindelse med egen sygdom og evt. opsigelse.

Overordnet set findes der samme typer af sammenlignelige overenskomstdefinerede vilkår i den offentlige og private sektor, men ansættelsesvilkårene varierer mellem de to sektorer, *jf. tabel 1*. Der er primært tale om forskellige vilkår, der giver ret til fravær med løn, herunder i forbindelse med graviditet/barsel, samt særlige fraværsmuligheder for grupper af medarbejdere (forældre og seniorer). Fravær med løn indgår så vidt muligt i Danmarks Statistiks lønbegreb fortjeneste pr. præsteret time, men omvendt ikke i andre lønbegreber fx den standardberegnete timefortjeneste.

I den offentlige sektor er der mulighed for længere fravær med løn i forbindelse med graviditet og forældreorlov samt for forældre (omsorgsdage). I forhold til seniorvilkår er der i den offentlige sektor mulighed for afholdelse af 2-4 fridage med løn eller en tilsvarende bonus og/eller ekstraordinært pensionsbidrag.

Seniorer i den private sektor har en særlig mulighed for at anvende en fritvalgsordning til afholdelse af selvbetalte seniorfridage. Tilsvarende har medarbejderne i den private sektor mulighed for at afholde selvbetalte børneomsorgsdage, som finansieres af fritvalgsordningen. Ordningen beskrives nærmere nedenfor.

Endelig er der forskelle på medarbejderne i den offentlige og private sektors muligheder for betalt fravær i forbindelse med børns sygdom eller ved børns dødsfald eller bortadoption.

Tabel 1

## Oversigt over øvrige ansættelsesvilkår i den offentlige og private sektor

	Det offentlige arbejdsmarked	Det private arbejdsmarked (DA/FH-området)	Indgår i lønstatistik	Bemærkninger
<i>Fraværsrettigheder med løn i forbindelse med graviditet og barsel</i>				
<b>Graviditetsorlov</b>	6-8 uger	4 uger	Ja	6 uger i staten
<b>Barselsorlov</b>	14 uger (mor)	14 uger (mor)	Ja	
<b>Fædreorlov</b>	2 (far/medmor)	2 uger (far/med mor)	Ja	
<b>Forældreorlov</b>	Mor 6 uger, far/medmor 7, fælles 6 uger	Mor 5 uger, far/medmor 8 uger, fælles 3 uger.	Ja	
<b>Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser</b>	Ja	Nej	[Ja]	
<b>Sorgorlov</b>	26 ugers fravær med løn ved dødfødt/ ved barns dødsfald før 18 år. Ved bortadoption inden 32 uger ret til 14 ugers fravær med løn (begge forældre).	Nej	[Ja]	
<i>Andre fraværsrettigheder med løn og andre vilkårelementer</i>				
<b>Optjening af pension i den ulønnede del af barslen</b>	Ja (i regioner og kommuner dog kun i dagpengeperioden)	Nej, men øget pensionsbidrag under barselsorlov	Ja	
<b>Optjening af ferie i den ulønnede del af barslen</b>	Ja (i dagpengeperioden).	Nej	Nej	Månedslønnede i det offentlige optjener ferie i 6 måneder af ulønnet orlov, hvis i arbejde i samme ferieperiode
<b>Omsorgsdage</b>	2 dage pr. barn pr. år i barnets første 8 leveår (totalt 16 dage pr. barn)	2 børneomsorgsdage pr år for børn under 14 år (finansieres af fritvalgskonto)	Ja	
<b>Barns sygdom, Tjenestefrihed</b>	Hel/delvis fravær med løn til pasning af sygt barn på dettes 1. og 2. sygedag	Delvis fravær med løn ved sygdom midt på dagen og fravær med løn barns 1. (fulde) sygedag for børn under 14 år. Mulighed for fravær med løn på barns 2. sygedag eller lægebesøg, finansieret af fritvalgskonto.	Ja	
<b>Tjenestefrihed med løn ved barns alvorlige sygdom</b>	1) Løn ved pasning af alvorlig syge børn under 18 år. Kan begrænses til 1 måned pr. kalenderår.2) 5-10 dage med løn ved hospitalsindlæggelse sammen med børn under 14 år pr. 12 måneder pr. barn.3) Løn ved nærtstående dødende i eget hjem (kræver ret til plejevederlag)	1) Løn ved hospitalsindlæggelse for børn under 14 år i 5 dage pr. år. 2) Ret til frihed uden løn ved alvorlig sygdom eller død i den nærmeste familie.	[Ja]	For pkt. 2 er der tale om 5 dage i staten og 10 dage i kommuner og regioner
<b>Ferie- og feriefridage</b>	6 uger pr. år	6 uger pr. år.	Ja	
<b>Løn under sygdom – arbejdere</b>	Månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom. Timelønnede ikke-funktionærer er omfattet af reglerne i sygedagpengeloven.	14 uger	Ja	For den private sektor kan der være forskelle mellem overenskomster
<b>Løn under sygdom – funktionærer</b>	Ingen tidsbegrænsning	Ingen tidsbegrænsning	Ja	
<b>Løn ved vejledning i a-kasse ved afskedigelse</b>	Ja	Ja	Nej	
<b>Seniorbonus/dage</b>	<b>Stat:</b> Seniorbonus på 0,8 pct. af den ansattes sædvanlige årsløn, fra og med det kalenderår den ansatte fylder 62 år. Kan udnyttes som 2 dage pr. år eller et ekstraordinært pensionsbidrag. Hertil mulighed for at <i>aftale</i> op til 12 ekstra seniordage. <b>Kommuner:</b> Alle har ret til seniordage (optrappes fra 60-62 år hhv. 2, 3 og 4 dage pr. år, som kan konverteres til bonus eller pension.) Derudover har flere grupper aftalt supplerende seniordage, der kan udnyttes fra en tidligere alder (ned til 55 år) og typisk giver ret 1-3 yderligere seniorer dage pr. år. <b>Regioner:</b> Alle har ret til seniorbonus (optrapning fra 59-61 år/ 60-62 år hhv. 0,8 pct., 1,2 pct. og 1,6 pct., kan konverteres til ekstraordinær pensionsindbetaling, kompetenceudvikling eller seniordage (2-3-4 dage pr. år). Der udover har nogle grupper aftalt en højere seniorbonus, der kan konvertes til ekstraordinær pensionsindbetaling eller kompetenceudvikling.	Mulighed for 30-40 seniordage pr. år finansieret af fritvalgskonto og hovedparten af pensionsindbetalinger For medarbejdere med højst 5 år til pensionsalder.	[Ja]	I kommuner og regioner har nogle grupper retten fra 58-60 år (fx pædagog og social og sundhedspersonale.), og kommuner 1-3 supplerende seniordage pr år, mens pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i kommunerne har aftalt 5 supplerende seniordage fra 55 år.
<b>Fritvalgsordninger</b>	I mindre grad, fx mulighed for konvertering pension til løn for akademikere og kontorpersonele i kommuner, dog ikke mulighed for at veksle mellem løn og frihed.	Ja, (7 pct. pr. 1. marts 2022)	Ja	

Kilde: Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, KL, Danske Regioner og Dansk Arbejdsgiverforening.

Fritvalgsordninger er hovedsageligt aftalt i overenskomsterne på det private område. Det indbetalte bidrag til fritvalgsordningerne kan medarbejderne vælge at få udbetalt som løn i forbindelse med frihed (f.eks. ferie, feriefridage og overenskomstafaltede fridage) eller som pension. Fritvalgsmidler kan også bruges ved fravær, fx på barnets anden sygedag og ved fravær på to børneomsorgsdage om året for forældre med børn under 14 år. Tilsvarende kan medarbejdere i de sidste fem år før folkepensionsalderen bruge fritvalgsmidler til at afholde et antal seniorfridage om året. Det kan suppleres af konvertering af pensionsbidrag til yderligere seniordage. Antallet af seniordage varierer mellem de enkelte overenskomster. Typisk vil der være mulighed for at afholde op til 36-38 dage om året, hvis hele fritvalgskontoen og hovedparten af pensionsmidlerne konverteres<sup>2</sup>. Hvis medarbejderen ikke gør brug af sit frie valg, så kan virksomheden udbetale det resterende bidrag under særlige betingelser.

I både den offentlige og private sektor findes som nævnt ovenfor forskellige ordninger for seniorer. Ordningerne varierer på tværs af den offentlige og private sektor, og til dels også mellem de offentlige delsektorer. Medarbejdere kan i den offentlige sektor vælge mellem udmøntning af seniorordningen i form af frihed (dage) eller kr. (bonus/pension). Det er forskelligt mellem delsektorerne, hvilken udbetalingsform der er udgangspunktet for ordningen.

Seniorrettighederne træder i kraft ved en tidligere alder i det offentlige end i det private, mens ansatte med fx industriens seniorordning gennem fritvalgskontoen har adgang til frihed af et større omfang end på de offentlige områder. Medarbejdere på både det private og det offentlige område kan vælge mellem beløb (bonus) og frihed (seniordage).

På det private område følger seniorrettighederne af fritvalgskontoen, som *alle* medarbejdere har adgang til, mens de i den offentlige sektor *kun* gælder for seniorer.

Seniorer i den offentlige sektor er således stillet relativt bedre end øvrige offentligt ansatte, idet den særlige rettighed for seniorer er finansieret kollektivt. Seniorer i den private sektor er omvendt stillet på samme vis som øvrige ansatte, men har ret til andre anvendelsesmuligheder af fritvalgsordningen end andre privat ansatte.

I både den regionale og dele af den private sektor findes desuden en række rettigheder til kompetenceudvikling ved afskedigelse. I regionerne og kommunerne findes for ikke-akademikere således en "tryghedspulje", som giver mulighed for at søge om midler (op til 10.000/20.000 kr.) til fx kompetenceudvikling ved afskedigelse. På det private område er der fx på industriens overenskomst mulighed for op til 5 ugers uddannelse i opsigelsesperioden ved afskedigelse.

Afdækningen af de væsentligste øvrige vilkår viser, at der eksisterer en række forskellige vilkår af denne type, som er relevante at tage i betragtning i forbindelse med sammenligning af løn på tværs af sektorer. Der findes overordnet samme *type* af vilkår i den offentlige og den private sektor (DA/FH-området), mens der dog er gradforskelle på medarbejdernes konkrete rettigheder. En række af vilkårene indgår i Danmarks Statistiks lønbegreb fortjeneste pr. præsteret time, men vil ikke påvirke den standardberegnete timefortjeneste.

I tillæg til de overenskomstfastsatte vilkår har medarbejdere i den offentlige og private sektor også visse lovbundne rettigheder, *jf. boks 1*.

---

<sup>2</sup> I en række normallønoverenskomster på DA/FH-området er der aftalt et loft på 32 dage pr. år.

**Boks 1****Centrale lovbundne arbejdsvilkår**

I Danmark aftales løn- og arbejdsvilkår som udgangspunkt mellem arbejdsmarkedets parter, og det er et karakteristika for dansk arbejdsret, at der ikke systematisk lovgives om arbejdsforholdet. Der findes dog enkelte funktioner og områder, hvor lønmodtagere opnår rettigheder direkte i loven. Det vil fx være områder som barsel og ferie, samt prøvetid og løn under sygdom på enkelte områder.

Nedenfor foretages en gennemgang af udvalgte arbejdsvilkår på enkelte områder, som er lovbundne. Der er således ikke tale om en udtømmende gennemgang af lovbundne arbejdsvilkår, idet der er særregulering for fx søfarende og lærlinge.

**Funktionærer**

En stor gruppe lønmodtagere arbejder som funktionærer, som reguleres af funktionærloven. Funktionærer opnår bl.a. i medfør af funktionærloven følgende rettigheder:

- Opsigelsesvarsel på mellem 1-6 måneder afhængig af anciennitet i det pågældende ansættelsesforhold.
- Fratrædelsesgodtgørelse efter 12 års ansættelse.
- Godtgørelse ved urimelig opsigelse/bortvisning efter et års ansættelse.
- Fuld løn under sygdom.
- Halv løn under barsel i op til 14 uger efter fødslen.

**Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption**

Alle gravide kvinder har ret til fire ugers orlov før fødslen. For børn født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere har mødre ret til 10 ugers orlov efter fødslen eller modtagelsen af barnet. Fædre og medmødre har ret til to ugers orlov, som de skal holde i løbet af de første 10 uger efter fødslen.

Efter de første 10 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til at holde forældreorlov i op til 32 uger. Fædre og medmødre kan påbegynde deres forældreorlov inden for de første 10 uger efter fødslen, fx i forlængelse af de 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen.

**Ret til barselsdagpenge**

For børn født eller modtaget den 2. august 2022 eller senere er forældres ret til barselsdagpenge under orlov blevet lige delt med 24 ugers barselsdagpengeret til hver forælder efter fødslen. Det er en betingelse, at forældrene opfylder beskæftigelseskravet i barselsloven.

Hvis forældrene er lønmodtagere, er 11 af de 24 ugers dagpengeret øremærket hver forælder og kan ikke overføres til den anden. De resterende 13 uger kan overføres mellem forældrene.

Hver forælder har desuden ret til såkaldt sorgorlov med dagpenge, hvis et barn er dødfødt, eller dør inden det fyldt 18 år. Begge forældre kan således holde sorgorlov med dagpenge i 26 uger, dvs. 6 måneder, hvis betingelserne, herunder det beskæftigelseskrav, som giver ret til barselsdagpenge under barsel, herfor er opfyldt.

**Ferie**

Alle lønmodtagere optjener efter ferieloven 2,08 dages betalt ferie pr. måneds ansættelse, svarende til fem ugers betalt ferie om året. Optjeningen sker løbende i perioden fra den 1. september til den 31. august året efter (ferieåret), og ferien kan holdes, når den er optjent i perioden fra den 1. september til den 31. december året efter (ferieafholdelsesperioden).

Alle lønmodtagere har efter ferieloven ret til, at:

- mindst 3 uger af den optjente ferie holdes i en sammenhængende periode i ferieperioden fra den 1. maj til den 30. september,
- mindst 4 uger af den optjente ferie holdes i ferieåret fra den 1. september til den 31. august året efter.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet