

Sammenligning af timeløn mellem offentlig og privat sektor

Baggrundsrapport

Indledning

Lønstrukturerne i den offentlige sektor er en del af det samlede arbejdsmarked, og påvirkes således af samt påvirker lønstrukturerne på det private arbejdsmarked. For at kunne danne et fuldt billede af lønstrukturerne i den offentlige sektor må de således ses i sammenhæng med det private arbejdsmarked. På det private arbejdsmarked er det, modsat det offentlige, i høj grad markedskræfterne, der bestemmer lønnen, *jf. baggrundsrapport om effekter og konsekvenser af ændrede lønstrukturer*. Personalegruppers gennemsnitlige lønninger på tværs af sektorer kan dermed bl.a. belyse, hvordan lønstrukturerne i den offentlige sektor ser ud sammenlignet med lønstrukturerne i den private sektor. I dette notat sammenlignes lønstrukturerne i den offentlige og private sektor, dels på overordnet sektorniveau, og dels for udvalgte personalegrupper.

Sådanne sammenligninger er dog med forbehold for, at der er mange arbejdsopgaver, som alene varetages af det offentlige (eller det private), og at det dermed for disse er svært direkte at sammenligne på tværs af sektorerne. Sammenligningerne kan imidlertid stadig give en indikation af, hvor i det samlede 'lønhierarki' på arbejdsmarkedet forskellige personalegrupper er placeret.

Ved lønsammenligninger mellem personalegrupper ansat i den offentlige og i den private sektor, er der en række forhold, man skal være opmærksom på, for at sammenligningen bliver så retvisende som muligt. Det gælder bl.a. følgende forhold, som behandles nedenfor:

- Forskellige regler og praksis for betalt spisepause
- Forskelle i omfang og regler omkring uregistreret arbejdstid
- Forskellige øvrige ansættelsesvilkår ud over løn
- Forskellige grundvilkår omkring ansættelsen knyttet til sektoren
- Forskellige opgavefunktioner på tværs af sektorer

Betalt spisepause

Stort set alle ansatte i den offentlige sektor har betalt spisepause, mens det i mindre grad er udbredt i den private sektor. Den arbejdsgiverbetalte spisepause i den offentlige sektor er forbundet med rådighedsforpligtelse, mens omfanget af rådighedsforpligtelse under betalt spisepause for den private sektor ikke kendes. Forholdene omkring den betalte spisepause udfoldes nedenfor.

Uregistreret over/merarbejde

I det omfang, at ansættelsestyper som fx 'jobløn' (når arbejde ud over aftalt arbejdstid er indregnet i lønnen) eller ansatte på aftaler om merarbejde (hvor der først kompenseres for merarbejde over et vist omfang) er mere (eller mindre) udbredt i den private sektor, vil problemstillingen omkring uregistreret over-/merarbejde også påvirke sammenligningsgrundlaget mellem de to sektorer. Problemstillingen er for den offentlige sektor belyst i særskilt *baggrundsrapport om over-/merarbejde*.

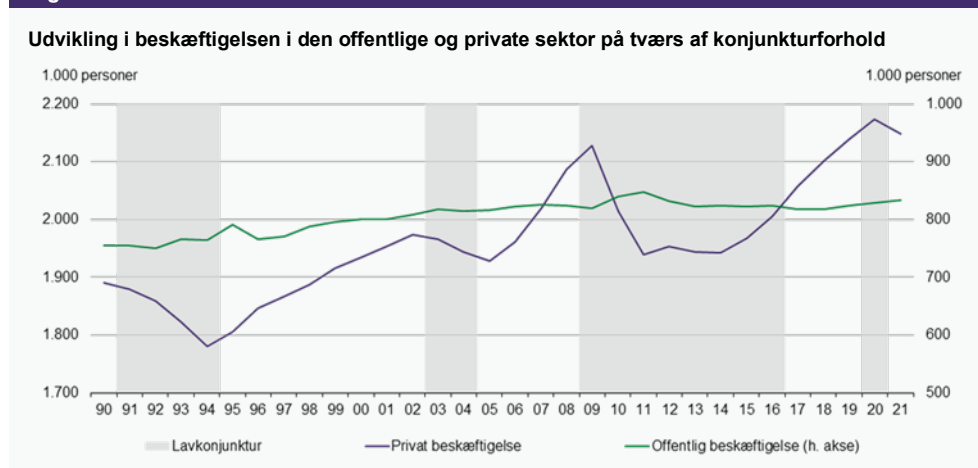
Øvrige og mere grundlæggende vilkårsforskelle

Ved lønsammenligninger mellem sektorerne er det også vigtigt at holde sig for øje, at løndannelsen i de to sektorer er forskellig. Dels foregår løndannelsen og aftaler om vilkår i den private sektor i højere grad lokalt på den enkelte virksomhed, hvilket gør løndannelsen mere dynamisk. Dels kan der være forskellige prioriteringer mellem sektorerne ved overenskomstforhandlinger, herunder større forskelle i prioriteringer end fx mellem de offentlige delsektorer. Det udmønter sig blandt andet i forskellige ansættelsesvilkår, hvor der på det offentlige område generelt er mere udbyggede ordninger for barsel, sygdom mv. Der henvises i den forbindelse til *baggrundsrapport om afdækning af øvrige overenskomstfastsatte vilkår*.

Hertil kommer, at grundvilkårene for private virksomheder og offentlige institutioner og myndigheder ofte vil være forskellige. Virksomheder i den private sektor påvirkes i højere grad af ændringer i konjunkturer og konkurrencesituation, mens offentlige institutioner i højere grad

er underlagt ændringer som følge af fx budgetstyring, politisk prioritering og demografisk betingede efterspørgselsændringer. Under økonomiske tilbageslag er der fx også betydeligt flere afskedigelser i den private sektor, mens antallet af offentligt ansatte påvirkes i mindre grad eller slet ikke, *jf. figur 1*.

Figur 1



Anm.: Lavkonjunktur er her defineret som år, hvor outputgab - dvs. forskellen på faktisk og potentiel BNP - er negativt.
Kilde: Danmarks Statistik (Nationalregnskabsbeskæftigelse).

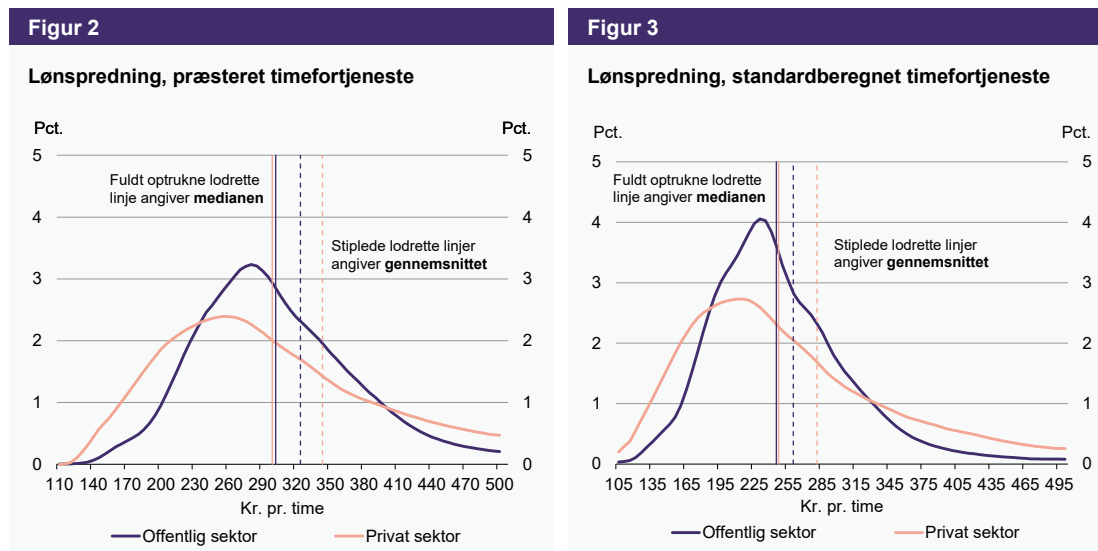
Ansatte i den private sektor kan derfor alt andet lige opleve større jobusikkerhed/afskedigelsesrisiko end ansatte i den offentlige sektor. Dette kan både være i tilfælde, hvor ændrede forhold påvirker en enkelt virksomhed eller dele af den private sektor, eller i forbindelse med generelle konjunkturtilbageslag. Der er eksempelvis også flere med kortere afskedigelsesfrister i den private sektor i forhold til den offentlige sektor som følge af, at timelønsansættelse er mere udbredt i den private sektor, *jf. papir om øvrige vilkår*. Dermed ikke sagt, at der er fuld jobsikkerhed i den offentlige sektor, hvor der selvfølgelig også sker afskedigelser, udflytninger mv., fx i forbindelse med omprioriteringer eller effektiviseringer. Forskelle i jobsikkerhed afspejler sig ikke kun i ledighedsrisiko, men kan også forventes at være afspejlet i lønniveauerne (fx i form af ”risikopræmier” ved særligt stor jobusikkerhed). Det er ikke muligt direkte at udsondre sådanne eventuelle præmier i statistikken.

Endelig skal det bemærkes, at timelønningerne i Danmarks Statistiks lønstatistik for den private sektor umiddelbart er overvurderet i forhold til hele den private beskæftigelse. Dette følger af, at lønstatistikken kun dækker virksomheder med mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, og at medarbejderne i disse virksomheder i gennemsnit har marginalt højere lønninger end privat ansatte som helhed. Danmarks Statistik har for komitéen estimeret forskellen til ca. 2,2 pct. Der er ikke grundlag for at korrigere komitéens opgørelser, som præsenteres nedenfor, blandt andet da effekten er behæftet med usikkerhed og varierer betydeligt mellem brancher.

Disse forhold skal alle tages med i vurderingen af den samlede løn, når lønningerne sammenlignes på tværs af sektorer.

Overordnet sammenligning

Der er overordnet set et stort overlap mellem lønniveauerne i den offentlige og private sektor. Medianen - dvs. den mest typiske timeløn - i de to sektorer er stort set sammenfaldende, mens den gennemsnitlige timeløn er højest i den private sektor, *jf. figur 2 og 3*.

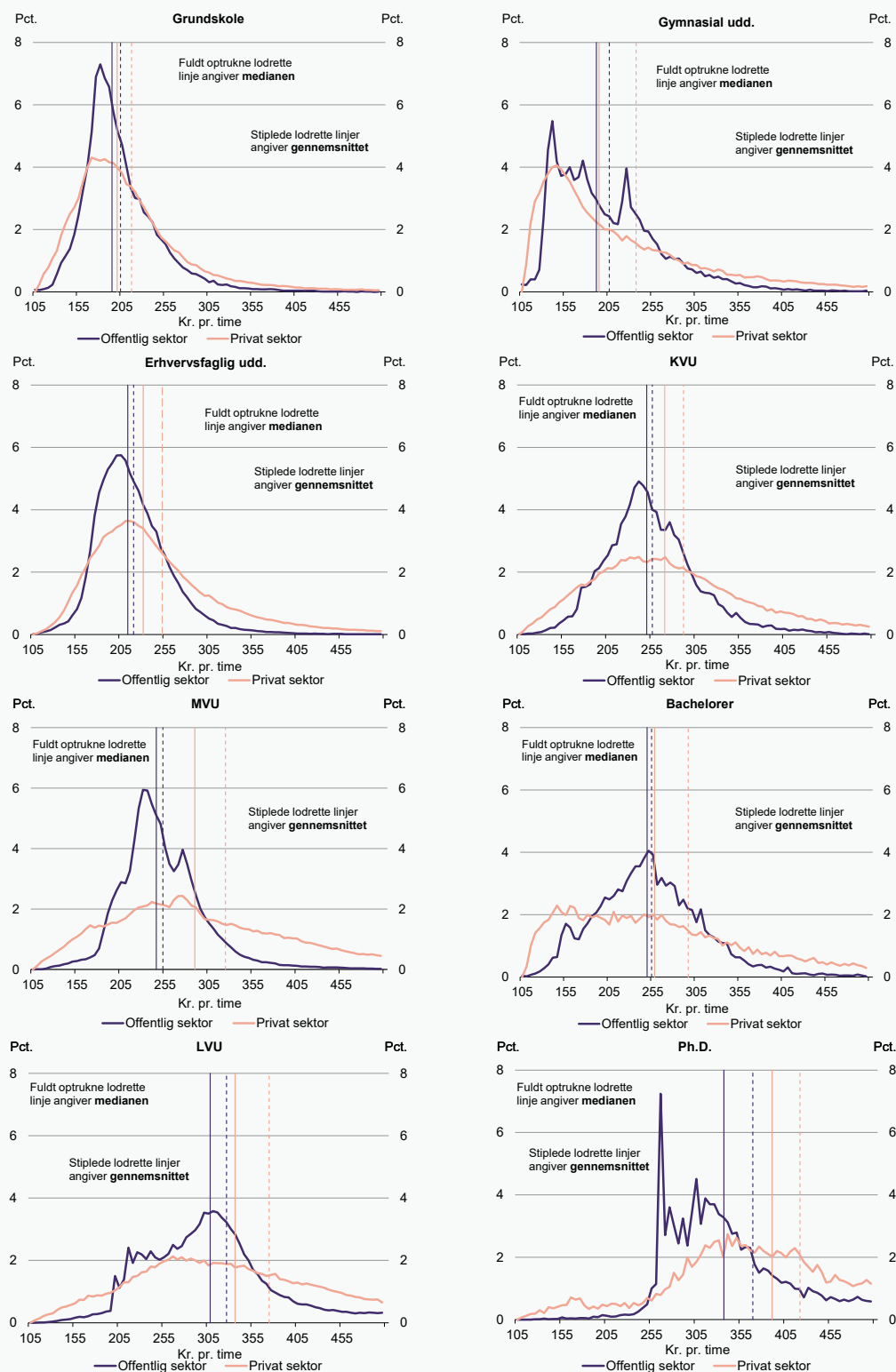


Anm.: Ekskl. elever og unge identificeret ved Danmarks Statistiks variabel "offentliggørelsesgruppe". Dækker over ansættelsesforhold i Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik, herunder alle offentligt ansatte i såvel staten, kommuner og regioner, samt alle ansatte i private virksomheder og organisationer med mere end 10 fuldtidsbeskæftigede ekskl. Landbrug, skovbrug og fiskeri.
Kilde: Egne beregninger på Danmarks Statistiks registre (2019).

Det afspejler dels, at lønfordelingerne i de to sektorer er *højreskæve*, men også at lønspredningen i den offentlige sektor er mindre end i den private sektor, hvor der både er flere, der har en relativ *lav timeløn*, men også flere, der har en relativ *høj timeløn* sammenlignet med den offentlige sektor. Det samme overordnede billede gør sig desuden gældende, når man opdeler sektorerne på uddannelseskategorier - dog med den forskel, at medianlønnen og gennemsnitslønnen er større i den private sektor for alle uddannelsesniveauer og for begge timebegreber, *jf. figurer 1.a-2.a*. Forskellene er mindst for de grupper, der har enten grundskole eller en gymnasial uddannelse som den højest fuldførte uddannelse og størst for de grupper, der har en MVU eller en Ph.D.

Figur 4.a

Lønspredning, opdelt på uddannelseskategorier, standardberegnede timefortjeneste

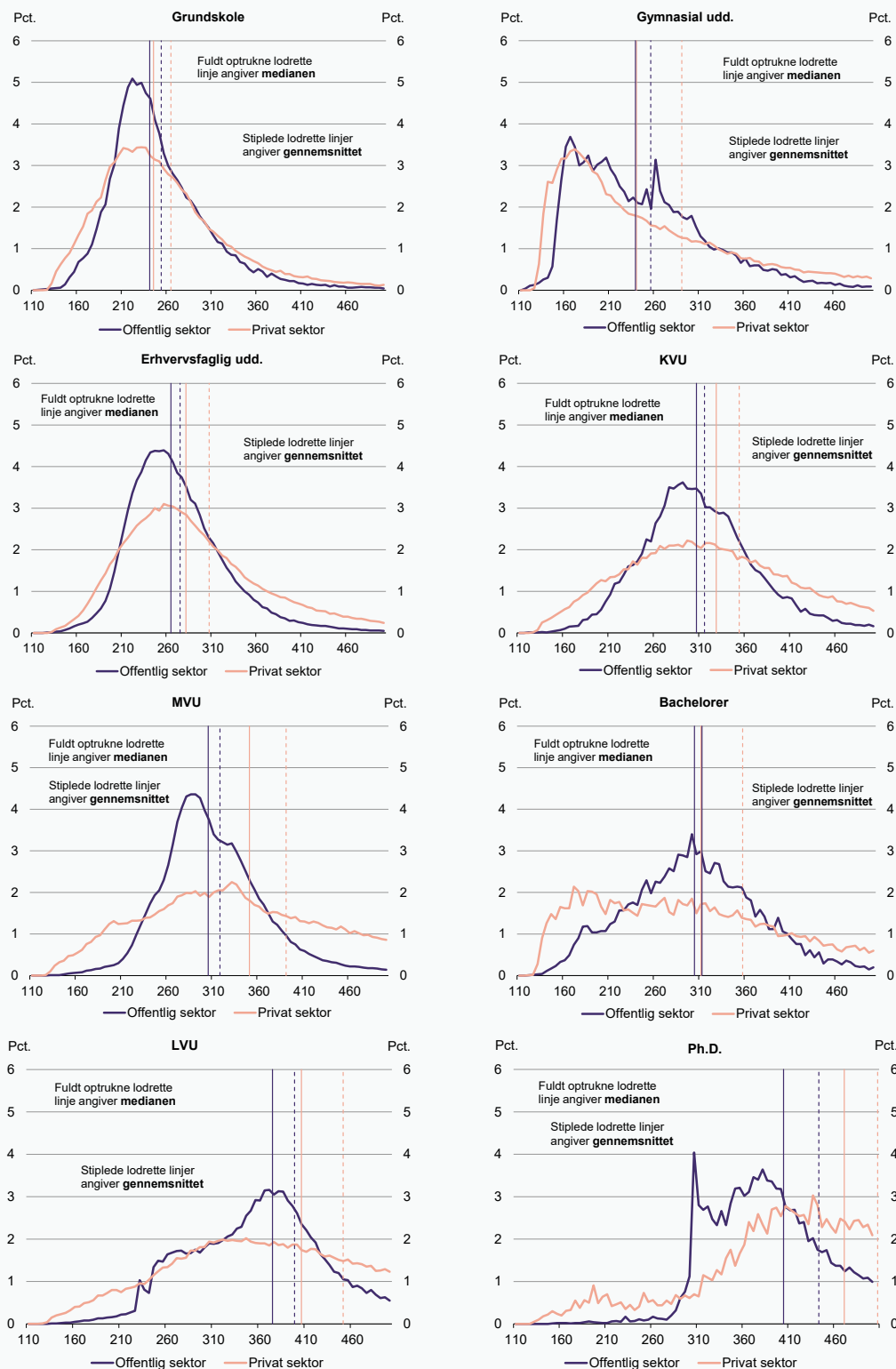


Anm.: Dækker over ansættelsesforhold i Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik, herunder alle offentligt ansatte i såvel staten, kommuner og regioner, samt alle ansatte i private virksomheder og organisationer med mere end 10 fuldtidsbeskæftigede ekskl. Landbrug, skovbrug og fiskeri. Uddannelsesniveau afgrænset ud fra højest fuldførte uddannelse. For at øge sammenligneligheden på tværs af figurerne er akserne ensrettede. Derfor fremstår den sidste figur (Ph.D.-niveau) afkortet.

Kilde: Egne beregninger på lovmodellens datagrundlag.

Figur 4.b

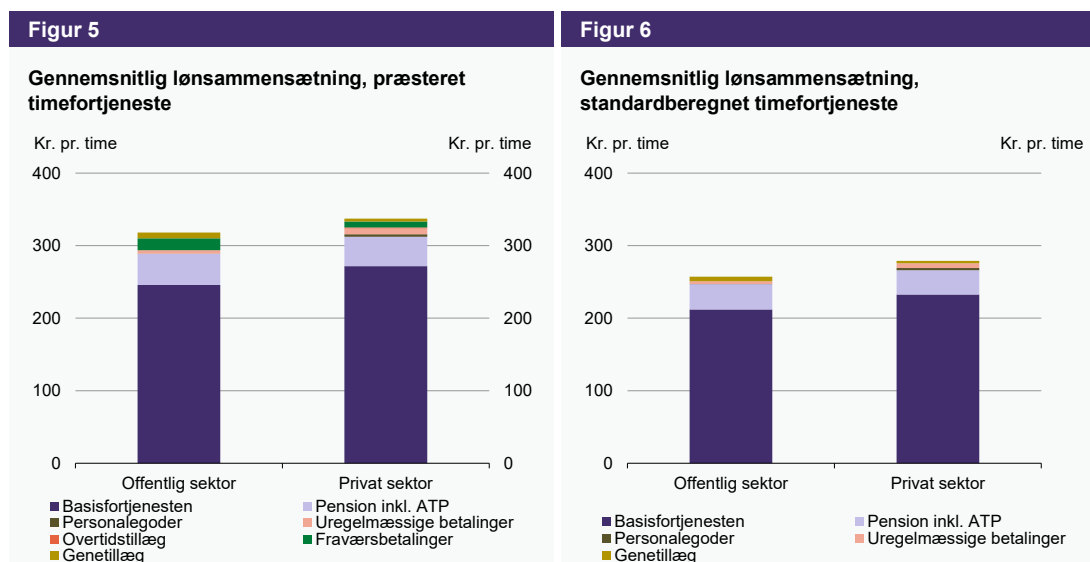
Lønspredning, opdelt på uddannelseskategorier, præsteret timefortjeneste



Anm.: Dækker over ansættelsesforhold i Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik, herunder alle offentligt ansatte i såvel staten, kommuner og regioner, samt alle ansatte i private virksomheder og organisationer med mere end 10 fuldtidsbeskæftigede ekskl. Landbrug, skovbrug og fiskeri. Uddannelsesniveau afgrænset ud fra højest fuldførte uddannelse. For at øge sammenligneligheden på tværs af figurerne er akserne ensrettede. Derfor fremstår den sidste figur (Ph.D.-niveau) afkortet.

Kilde: Egne beregninger på lovmodellens datagrundlag (2019).

Løn består af en række delelementer, fx basisfortjeneste, pensionsindbetalinger, personalegoder og genetillæg. Den højere gennemsnitstimeløn i den private sektor kan dermed både afspejle, at basisfortjenesten i gennemsnit er højere i den private sektor, men også at den samlede løn er anderledes sammensat i de to sektorer. Der er dog ikke tegn på store sammensætningseffekter, når man ser på tværs af sektorerne og de to lønbegreber. For den præsterede timefortjeneste gælder det, at fraværsbetalingerne og genetillæg udgør en smule større andel af 'lønpakken' i den offentlige sektor, mens de uregelmæssige betalinger og personalegoder udgør en større andel i den private sektor, *jf. figur 4*. For begge lønbegreber gælder det, at pension udgør en lidt større del af gennemsnitslønnen i det offentlige, mens basisfortjenesten er højest i den private sektor, *jf. figur 4 og 5*.



Anm.: Dækker over ansættelsesforhold i Danmarks Statistiks lønstrukturstatistik, herunder alle offentligt ansatte i såvel staten, kommuner og regioner, samt alle ansatte i private virksomheder og organisationer med mere end 10 fuldtidsbeskæftigede ekskl. landbrug, skovbrug og fiskeri.

Kilde: Egne beregninger på lovmodellens datagrundlag (2019).

Løn opdelt på private og offentlige personalegrupper

I dette afsnit sammenholdes timelønninger i den private og offentlige sektor på personalegruppeniveau. Afgrænsningen af personalegrupperne i den private sektor bygger videre på Lønkommissionens valg af personalegrupper med enkelte tilføjelser¹.

En stor del af personalegrupperne overlapper i de to sektorer, dvs. at de findes i både den offentlige og private afgrænsning af personalegrupper, fx ingeniører, sygeplejersker og rengøringsassistenter, mens enkelte grupper kun findes i den private afgrænsning af personalegrupper, fx buschauffører, elektromekanikere og kasseekspedienter. Tilsvarende er der grupper, som kun findes og er afgrænset i den offentlige sektor, fx polititjenestemænd, præster og militærpersonale.

Der er en række forbehold, som bør fremhæves, når lønninger mellem den private sektor og offentlige sektor sammenholdes, *jf. rapportens indledning*. Hertil kommer, at det på personalegruppeniveau kan være vanskeligt at foretage en præcis afgrænsning af personalegrupperne, som sikrer et meningsfuldt sammenligningsgrundlag, fx grupper med samme uddannelses- og erfaringssammensætning. Og selv i tilfælde, hvor afgrænsningerne er tæt sammenlignelige, kan personalegrupperne varetage forskellige opgavefunktioner på tværs af

¹ De private grupper, der indgik i Lønkommissionens arbejde, afspejlede parternes interesse i særlige faggrupper og sammenligninger. Lønkommissionens afgrænsning er forsøgt videreført med enkelte justeringer, og der er tilføjet fem nye grupper (Fysioterapeuter, Magistre, IT-medarbejdere, Pædagogmedhjælpere samt Ambulancepersonale) efter ønske fra parterne. Der er dermed i alt 37 personalegrupper på det private område. Det skal bemærkes, at de private grupper ikke er udvalgt med det primære formål at sikre repræsentativitet i forhold til den private sektor som helhed.

de to sektorer, hvilket fx kan gøre sig gældende for dele af sundhedsområdet. Desuden indgår private virksomheder med færre end 10 ansatte ikke i lønstatistikken, hvilket begrænser fortolkningsmulighederne i sammenligningerne, da enkelte private grupper kan være baseret på et mangelfuldt datagrundlag. Forbehold mv. omkring gruppernes afgrænsning er uddybet i *boks 2*.

Boks 1

Afgrænsning af personalegrupper i den private sektor

I forbindelse med Lønstrukturkomitéens arbejde er der foretaget en teknisk afgrænsning af personalegrupper i hhv. den offentlige og private sektor. Afgrænsningerne er foretaget i samarbejde med partsrepræsentanter og danner grundlag for en stor del af komitéens statistiske analyser.

En afgørende forskel i afgrænsningen af de private grupper i forhold til de offentlige personalegrupper er, at det fsva. de offentlige personalegrupper er muligt at afgrænse bl.a. ud fra, hvilken overenskomst ansættelsen er dækket af. De offentlige lønsystemer er bygget op af forskellige stillingskoder og –betegnelser, som gør det muligt ret præcist at afgrænse de enkelte lønmodtageres tilhørsforhold. Derfor kan der stadig være valg, der skal træffes, fx fsva. hvilke specifikke stillingskoder mv., der skal indgå i afgrænsningen. Denne mulighed foreligger imidlertid ikke i den private sektor, hvor afgrænsningen derfor er udført pba. af DISCO-koder og i visse tilfælde uddannelsesoplysninger, hvor dette har været nødvendigt for at sikre en meningsfuld afgrænsning.

Derfor er det væsentligt at bemærke, at selvom der er personalegrupper, som findes i både den offentlige og private sektor, kan der være store forskelle på det arbejde, de udfører. Dette er delvist en konsekvens af, at der anvendes mere detaljerede data til at afgrænse de offentlige grupper end de private, men også at der udføres forskellige opgaver i de to sektorer, hvilket kan gøre en 1:1 sammenligning vanskelig, også på personalegruppeniveau.

To eksempler herpå kan være gruppen af "håndværkere" og "bioanalytikere". For gruppen af håndværkere gælder det, at langt størstedelen er beskæftiget i den private sektor, og at fx "murere" indgår i håndværkergruppen i den offentlige sektor, mens de har deres egen personalegruppe i den private sektor. Derudover er DISCO-koderne, der er anvendt i afgrænsningerne, også forskellige. I den offentlige sektor er der, som tidligere nævnt, adgang til mere detaljerede oplysninger, hvormed håndværkere, som er registreret med relativt højt rangerede DISCO-koder indgår i den offentlige afgrænsning, mens de ikke gør det i den private sektor, grundet usikkerheden om ansættelsesforholdets egentlige arbejdsfunktion. Idet DISCO-koderne er hierarkisk opbygget i forhold til ledelsesansvar og uddannelsesniveau kan den forskel gøre, at nogle relativt højtlohnede håndværkere ikke indgår i den private afgrænsning, men kun i den offentlige. I forhold til håndværksfagene skal det også bemærkes, at analyserne generelt set kun omfatter lønmodtagere og derfor ikke selvstændige, herunder selvstændige håndværkere.

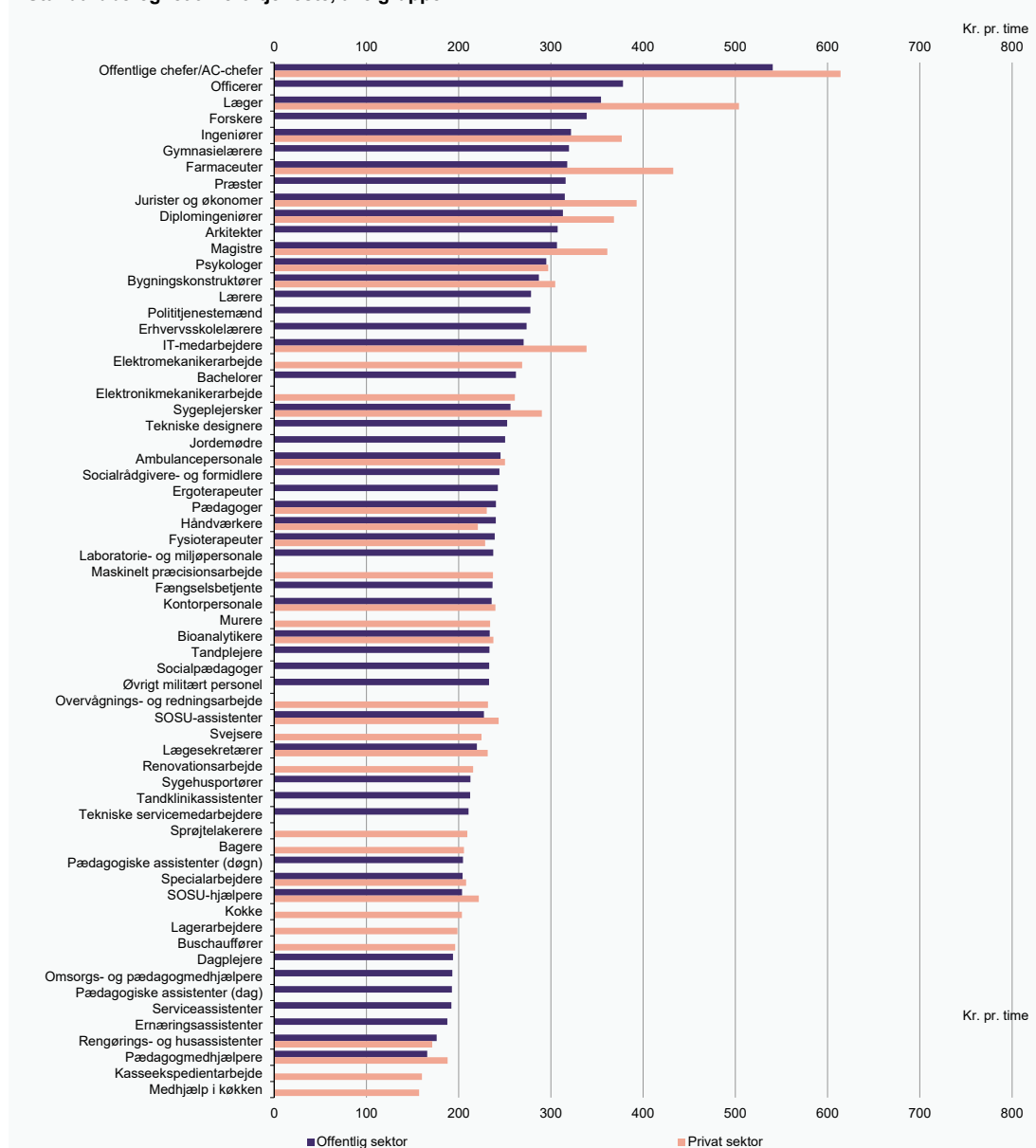
For gruppen af bioanalytikere gælder det, at størstedelen er beskæftigede i den offentlige sektor (sundhedssektoren). I den private sektor foretages der bl.a. bioanalytikerarbejde i den private sundhedssektor, herunder fertilitetsklinikker mv. Desuden er der i komitéens private afgrænsning også en del bioanalytikerarbejde, der foregår i fødevarebranchen. Kigger man på gruppens uddannelsesniveau er det kun ca. ¼ af de privatansatte bioanalytikere, som har en bioanalytikeruddannelse. Det kan være et udtryk for mange ting, herunder at en bioanalytikeruddannelse ikke nødvendigvis er et krav for at lave bioanalytikerarbejde i den private sektor, eller at virksomheder generelt indrapporterer forkerte jobfunktioner (DISCO-koder) på dette område. I tilfælde af at en stor del af de privatansatte bioanalytikere fx er ansat på små klinikker (færre end 10 ansatte), vil de desuden ikke indgå i analyserne, da private virksomheder af denne størrelse ikke er forpligtet til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik. Sammenligningen af "bioanalytikere" på tværs af de to sektorer giver dermed ikke nødvendigvis et retvisende billede af, hvad en uddannet bioanalytiker fra den offentlige sektor ville kunne opnå i den private sektor, men en sammenligning af bioanalytikerarbejde i bredere forstand.

Ovenstående eksempler understreger, at 1:1-lønsammenligninger mellem de to sektorer skal tolkes med stor forsigtighed.

Den standardberegnete timefortjeneste for de private personalegrupper følger i nogen udstrækning profilen for de offentlige grupper – det vil sige, at de højestlønnede grupper i den offentlige sektor også har en relativ høj standardberegnet timefortjeneste i den private sektor, ligesom de lavere lønnede grupper også har en tilsvarende lavere løn i den private sektor, *jf. figur 7*. Forskellen er dog større for de højere lønnede grupper, hvilket også er i tråd med de overordnede lønfordelinger.

Figur 7

Standardberegnet timefortjeneste, alle grupper



Anm.: Figuren er sorteret efter den standardberegnete timefortjeneste for de offentlige grupper og grupperet samlet i de tilfælde, hvor personalegruppen er afgrænset i både den offentlige og private sektor.

Kilde: Egne beregninger på lovmodellens datagrundlag (2019).

For så vidt angår opgørelser af den præsterede timefortjeneste bemærkes det, at niveauerne er påvirket af, hvorvidt den betalte spisepause betragtes som præsteret tid eller ej, *jf. figur 8*. Betalt spisepause blev også behandlet i Lønkommissionens rapport bind 1 afsnit 3.4. Dengang blev spisepausen beskrevet som almindeligt forekommende i den offentlige sektor, ligesom det blev pointeret, at den forekom både med og uden rådighedsforpligtigelse, dog med rådighedsforpligtigelse som det mest normale. Det blev desuden bemærket, at den præcise andel af ansatte med betalt spisepause med rådighedsforpligtigelse ikke var kendt.

Betalt spisepause

Udbredelsen af betalt spisepause varierer også mellem den offentlige og private sektor, hvor næsten alle offentligt ansatte har betalt spisepause, mens det er mindre udbredt i den private sektor.

Ved OK18 indgik som en del af forligene i de 3 offentlige sektorer i større eller mindre grad en præcisering af den betalte spisepause for de grupper, der havde en sådan som overenskomstmæssig ret. Der var i den forbindelse enighed mellem parterne om, at der herved ikke var tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægning og eksisterende arbejdstidsregler. I forhold til beskrivelsen i Lønkommissionens rapport er der derfor i dag mindre usikkerhed omkring udbredelsen af betalt spisepause og rammerne omkring denne, herunder rådighedsforpligtigelse.

Det er imidlertid stadig uklart, i hvilket omfang betalt spisepause i lyset af rådighedsforpligtigelsen kan oversættes til *præsteret tid* eller ej, med andre ord, i hvilket omfang der faktisk udføres arbejde i spisepausen. I hvilket omfang, der udføres arbejde i spisepausen vil i praksis afhænge af opgaver og jobfunktioner, ligesom der kan være forskellig praksis fra arbejdsplads til arbejdsplads. Det konkrete omfang kendes ikke. For nogle jobfunktioner, hvor arbejdsopgavernes karakter giver begrænset mulighed for planlægning, og hvor uforudsete ændringer forekommer hyppigt, kan rådighedsforpligtigelsen fx i højere grad forventes at indebære, at der udføres arbejde – dvs. præsteret tid – sammenlignet med arbejdsfunktioner, hvor disse forhold ikke gør sig gældende. For nogle jobfunktioner kan det desuden også være en fælles interesse for arbejdstagere og arbejdsgivere, at arbejdet tilrettelægges med betalt spisepause inklusive en rådighedsforpligtigelse.

Spørgsmålet om betalt spisepause er relevant, når løn opgøres ved lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time, mens det ikke vil påvirke den standardberegnete timefortjeneste, da der her ikke sondres mellem henholdsvis betalte og præsterede timer. I Danmarks Statistiks lønstatistik antages det, at spisepausen er præsteret arbejdstid, da spisepausen ikke indberettes særskilt fra løncentralerne. Derfor indgår spisepausen i dag – ligesom under Lønkommissionens arbejde – som en del af den præsterede tid i lønstatistikken. Såfremt medarbejderne ikke udfører arbejde i spisepausen indebærer det, at fortjenesten pr. præsteret time undervurderes.

For at anskueliggøre betydningen af spisepausen indeholdt Lønkommissionens lønsammenligninger både en opgørelse af fortjenesten pr. præsteret time, hvor det er lagt til grund, at spisepausen er præsteret tid, og en opgørelse hvor det er lagt til grund, at spisepausen ikke er præsteret tid. Spørgsmålet er i udgangspunkt relevant ved sammenligninger af enhver personalegruppe og arbejdsfunktion, men navnlig relevant ved lønsammenligninger på tværs sektorer.

I praksis vil 'værdien' af betalt spisepause, for den enkelte medarbejder og for personalegrupperne som helhed, formentligt ligge et sted i mellem disse to yderpunkter, da der fra periode til periode eller fra medarbejder til medarbejder vil være tilfælde, hvor der udføres arbejde i spisepausen og tilfælde, hvor der ikke gør. Formentligt afspejler hverken det ene eller det andet yderpunkt således den 'korrekte' værdi, og i praksis vil det måske ikke være genkendeligt, at *alle* offentligt ansatte enten arbejder i *hele* eller *slet ikke* arbejder i sin spisepause. De to yderpunkter illustrerer dog betalt spisepausens potentielle betydning.

I *boks 3* er der vist et regneeksempel af, hvad betydningen er for en ansat, hvis denne arbejder på fuld tid fem dage om ugen og har betalt spisepause, der ikke er præsteret tid. Beregningen viser, at fortjenesten pr. præsteret time skal justeres med 7,25 pct. for at medtage værdien af den betalte spisepause. Hvis spisepausen omvendt er præsteret tid, er der ikke behov for at justere Danmarks Statistiks lønstatistik, da dette netop er antaget i udgangspunktet.

Boks 2**Beregning af værdien af betalt spisepause**

Medarbejdergrupper uden betalt spisepause vil alt andet lige have 37 præsterede timer om ugen, mens grupper med betalt spisepause vil have en arbejdsuge på 34,5 præsterede timer i henhold til beregningsforudsætningerne ovenfor. De præsterede timer for medarbejdergrupper med betalt spisepause vil således være 6,76 pct. mindre end for grupper uden betalt spisepause ($(34,5/37-1) * 100 = -6,76$).

Har en medarbejdergruppe en årlig fortjeneste på 456.570 kr. og 1.680 præsterede timer pr. år uden betalt spisepause, vil fortjenesten pr. præsteret time således udgøre 271,80 kr.

Antages det derimod, at gruppen har betalt spisepause, skal de præsterede timer nedjusteres med 6,76 pct., mens fortjenesten er uændret. Således vil de præsterede timer udgøre 1.566 timer pr. år. Fortjenesten pr. præsteret time vil da være 291,50 kr.

Sammenholdes medarbejdergruppen med og uden betalt spisepause, vil fortjenesten pr. præsteret time for gruppen med betalt spisepause være 7,25 pct. højere end for gruppen uden betalt spisepause ($(291,50/271,80-1)*100=7,25$).

Kilde: Lønkommissionen (Boks 3.1)

Såfremt den ansatte arbejder mere end 37 timer om ugen, eksempelvis ved overarbejde, og fortsat holder en halv times spisepause, skulle justeringen være mindre. For ansatte på nedsat tid er problemstillingen vanskeligere. Justeringen afhænger således af, hvordan arbejdet er organiseret. For en ansat med 32 timers arbejdsuge og fire arbejdsdage skal justeringen være mindre. For en ansat med 30 timers arbejdsuge fordelt på fem dage skal justeringen være større. Den præcise justering for deltidsansatte kan således både være større eller mindre end de 7,25 pct., der er vist her.

Det er ikke muligt via lønstatistikken at kortlægge, hvordan arbejdstiden for den enkelte lønmodtager er tilrettelagt. Der kan således ikke differentieres på baggrund af arbejdstidens placering på ugedage, hvorfor der i beregningen i boks 1 er taget udgangspunkt i den generelt hyppigst forekommende arbejdstid (37 timer ugentligt) og fordeling af arbejdstiden (fem dage om ugen) på arbejdsmarkedet.

I forbindelse med sammenligning af løn for offentlige og private personalegrupper er der foretaget indregning af værdien af betalt spisepause for den præsterede timefortjeneste for personalegrupper både i den private og offentlige sektor. For den private sektor anvendes omfanget af betalt spisepause i Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), som Lønkommissionen også gjorde, *jf. boks 4*.

Boks 3

Omfang af betalt spisepause i den private sektor

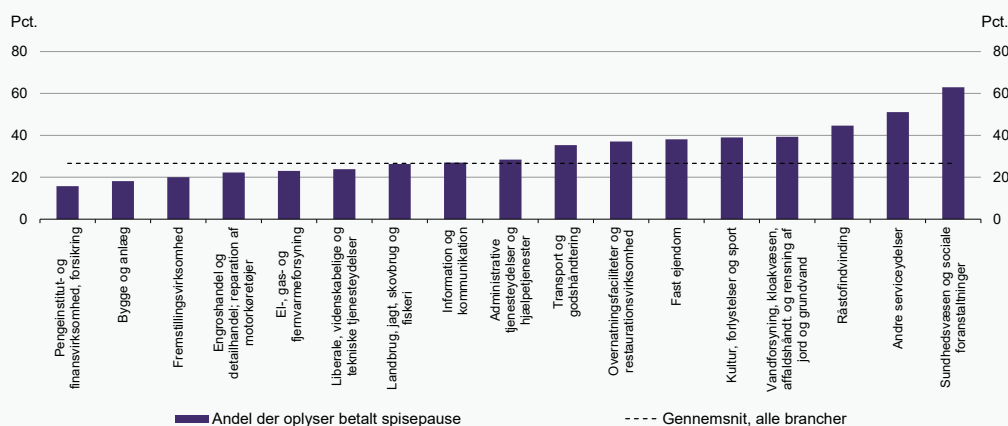
I forbindelse med sammenligning af løn for offentlige og private personalegrupper er der foretaget indregning af værdien af betalt spisepause for personalegrupper både i den private og offentlige sektor. For den private sektor anvendes omfanget af betalt spisepause i Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), som Lønkommissionen også gjorde. Respondenterne bliver konkret spurgt til, hvorvidt antallet af timer, de har svaret, de arbejder om ugen, er inkl. eller ekskl. betalt spisepause.

Fordelen ved at bruge AKU'en til at vurdere omfanget af betalt spisepause er, at det er Danmarks største kontinuerlige spørgeskemaundersøgelse, og at det er Danmarks Statistik, der driver den. Det bemærkes dog også, at svarene selvsagt er selvrapporterede og derfor behæftet med usikkerhed.

En opgørelse baseret på AKU'en viser, at knap 27 pct. af alle privatansatte har betalt spisepause. Det dækker dog over stor branchevariation, hvor brancher som pengeinstitut-, finansvirksomhed, forsikring og bygge og anlæg har de laveste andele på hhv. knap 16 og godt 18 pct., mens personer ansat inden for sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger i 63 pct. af tilfældene svarer, at de har betalt spisepause, *jf. figur a*.

Figur a

Betalt spisepause (AKU) i privat sektor, opdelt på brancher



Anm.: N=19.800 respondenter.

Kilde: Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU) og egne beregninger (2019).

Andre spørgeskemaundersøgelser kommer dog frem til andre konklusioner. Fx har Dansk Arbejdsgiverforening lavet en undersøgelse, som viser, at det i gennemsnit er knap 10 pct. i den private sektor, der har betalt spisepause². Resultatet baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt nogle af DA's medlemsvirksomheder, hvor HR-chefer og lønmedarbejdere har indtastet, hvor stor en del af virksomhedens medarbejdere, der har betalt spisepause.

Personalegrupper

AKU'en er en spørgeskemaundersøgelse, der bygger på en repræsentativ stikprøve af befolkningen. Det betyder, at det i nogle tilfælde ikke er muligt at opdele besvarelser på fx Lønstrukturkomitéens personalegrupper, fordi grupperne dermed bliver for små (under 5 observationer). I opgørelserne opdelt på personalegrupper er der derfor taget udgangspunkt i gennemsnittet for, hvor mange der på 2-cifret DISCO-niveau oplyser at have en betalt spisepause. Der er grupper, som ved denne inddeling også bliver for små i forhold til Danmarks Statistiks anbefalinger om, hvor store de vægtede grupper skal være for at kunne blive offentliggjort. For disse grupper tages i stedet et gennemsnit af andelen med betalt spisepause inden for 1-cifret DISCO-niveau. For til slut at kunne vise gennemsnitlige andele for personalegrupper tages et gennemsnit af de gennemsnitlige andele opgjort på hhv. 1- og 2-cifret DISCO-niveau. Det betyder, at flere personalegrupper har præcis samme gennemsnitlige andel respondenter med betalt spisepause, hvis de er placeret i samme 2-cifret DISCO-kode. Det er eksempelvis tilfældet for sygeplejersker, læger, fysioterapeuter og farmaceuter. Dette svarer til Lønkommissionens metode (se boks 3).

² Kilde: <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2015/1/offentligt-ansatte-har-langt-mere-betalt-fravaer-og-frihed-end-privatansatte/>. Bemærk, at analysen er fra 2014 og at sammensætningen kan have ændret sig siden.

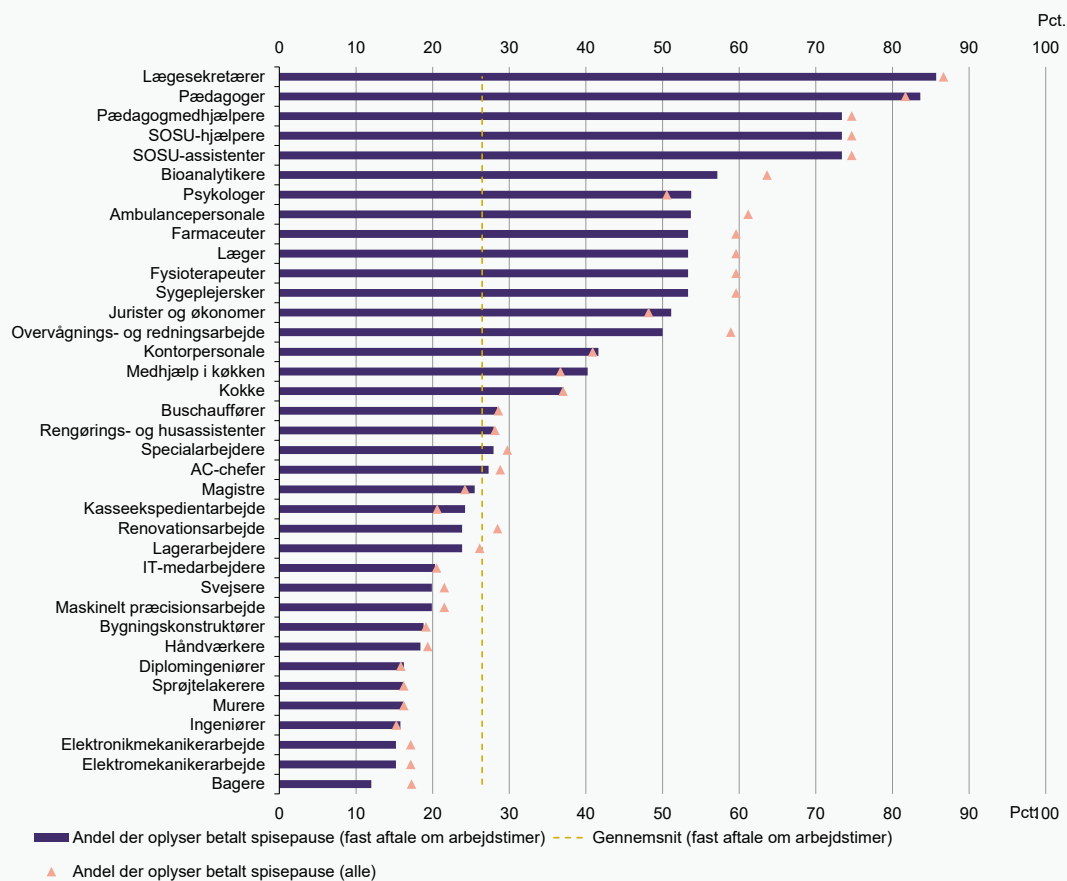
Boks 4 (fortsat)

AKU'en opgør to mål for personer med spisepause: Det første mål svarer medarbejdere med en *fast aftale* om vedkommende arbejdstid opgjort i antal timer er inkl. betalt spisepause. Det andet mål svarer ansatte med ingen eller mindre faste aftaler om arbejdstid på samme spørgsmål. På den baggrund laves to mål for omfang af betalt spisepause:

- 1) Andel med fast aftale om arbejdstid, der rapporterer betalt spisepause
- 2) Alle, der rapporterer betalt spisepause (både personer med fast og mere flydende aftale om arbejdstid)

Det første mål vurderes mest retvisende, og viser for de fleste personalegrupper et lidt lavere omfang af betalt spisepause, jf. figur b (næste side). Gennemsnittet over alle personalegrupper er dog stort set ens for de to mål.

Figur b
Betalt spisepause (AKU) i privat sektor, opdelt på personalegrupper



Anm.: N=8.100 respondenter.

Kilde: Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), Danmarks Statistiks Lønstatistik og egne beregninger (2019).

For de personalegrupper, der indgår i Lønstrukturkomitéens arbejde, er omfanget af betalt spisepause ifølge AKU'en også knap 27 pct., svarende til andelen opdelt på brancheniveau. Ligeledes er der stor spredning, hvor hhv. 12 og 15 pct. af de ansatte, der arbejder som bager og som elektromekanikerarbejde rapporterer, at de har betalt spisepause, mens det er tilfældet for 96 pct. af lægeseekretærerne og 84 pct. af pædagogerne. Mere overordnet tegner der sig et billede af, at mere håndværksprægede personalegrupper har et lavt omfang af betalt spisepause, mens det er mere udbredt for personalegrupper i sundheds- og omsorgssektoren.

For private personalegrupper, hvor andelen med betalt spisepause er lavere end 100 pct., skaleres de 7,25 pct. (jf. boks 3) med den pågældende gruppes andel. Eksempelvis har 12 pct. af bagere ifølge AKU'en betalt spisepause. Herved bliver værdien af betalt spisepause $7,25 \cdot 0,125 = 0,9$ pct.

I forbindelse med sammenligningen af udvalgte offentlige og private grupper, er der foretaget opgørelser med den beregningstekniske værdi af betalt spisepause for private grupper efter

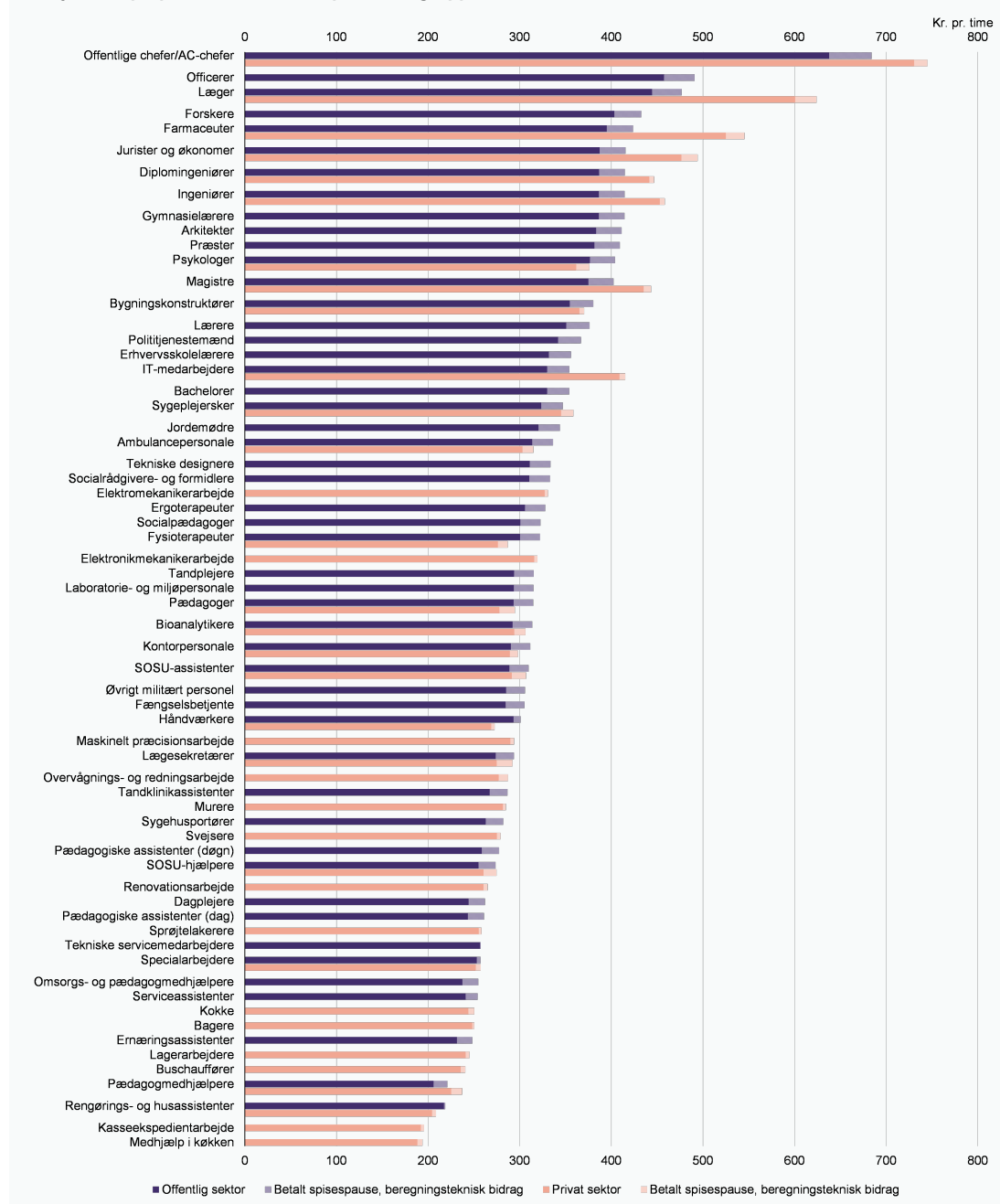
samme overordnede princip som for de offentlige grupper³. Det vil sige, at den præsterede timefortjeneste er opgjort i to situationer; hvor den betalte spisepause enten indgår som præsteret tid og ikke-præsteret tid. Det bemærkes, *jf. tidligere*, at de offentlige personalegrupper, der har betalt spisepause, samtidig er underlagt rådighedsforpligtigelse i deres spisepause.

Betalt spisepause er mindre udbredt i den private sektor, og der er derfor variation i, hvor meget den beregningstekniske værdi af den betalte spisepause betyder for timelønnen for de forskellige grupper, og generelt er værdien derfor mindre for de private grupper, *jf. figur 8*.

³ Der tages udgangspunkt i, at alle medarbejdere i de offentlige personalegrupper har betalt spisepause med undtagelse af følgende grupper, som er bekræftet af parterne: hus- og rengøringsassistenter, håndværkere og specialarbejdere ansat i både kommuner og regioner, samt serviceassistenter og tekniske servicemedarbejdere ansat i kommunerne.

Figur 8

Fortjeneste pr. præsteret time, alle personalegrupper



Anm.: Det bemærkes, at de offentlige personalegrupper, der har betalt spisespause, samtidig er underlagt rådighedsforpligtigelse i deres spisespause. På det private område er den beregningstekniske værdi af den betalte spisespause beregnet ved at skalere de 7,25 pct. (jf. boks 3), med den andel inden for personalegruppen i den private sektor, som ifølge AKU'en har betalt spisespause. Figuren er sorteret efter de offentlige grupper og derefter grupperet med den private sektor for de grupper, hvor der er overlap.

Kilde: Egne beregninger på Danmarks Statistiks registre (2019).

Den beregningstekniske værdi af spisespausen har ikke i sig selv stor betydning for rangeringen af sektorerne inden for personalegrupperne.

Bilag: Afgrænsning af personalegrupper – privat sektor

Lønkommissionens arbejde omfattede en analyse og sammenligning af udvalgte personalegrupper i den private sektor med den offentlige sektor. Det skal bemærkes, at de private grupper ikke er udvalgt med det primære formål at sikre repræsentativitet i forhold til den private sektor som helhed. De private grupper, der indgår i sammenligningen i Lønkommissionen, afspejler parternes interesse i særlige faggrupper og sammenligninger.

Det er ikke muligt på baggrund af Lønkommissionens arbejde at afgrænse de præcis samme personalegrupper. Det skyldes blandt andet, at der i mellemtiden er sket en større omlægning af de såkaldte arbejdsfunktionskoder (DISCO).

I det følgende er det forsøgt at afgrænse 32 ud af 36 personalegrupper fra Lønkommissionen. Landbrugsmedhjælpere er fjernet, da lønoplysninger for landbruget er behæftet med særlig stor usikkerhed. Forskere er fjernet som selvstændig gruppe, da den vurderes for svær at afgrænse på det private område. Lærerne er fjernet, da størstedelen af de privatansatte i Lønkommissionens afgrænsning formodentligt primært afspejler friskolelærere. Ufaglært og faglært kontorpersonale er her samlet i én stor gruppe, for at give sammenlignelighed til den offentlige sektor.

Herudover er fem nye grupper tilføjet; Fysioterapeuter, Magistre, IT-medarbejdere, Pædagogmedhjælpere samt Ambulancepersonale. Der er dermed i alt 37 personalegrupper på det private område.

Tabel 1

Teknisk afgrænsning af private personalegrupper, 2019

	Fuldtids-personer	DISCO-koder	Evt. afgrænsning på uddannelse	Bemærkninger
AC-chefer	17.547	1xxxxx	LVU, PhD	
Bagere	2.389	751200		
Bioanalytikere	253	321210, 321220,		
Buschauffører	9.779	833110, 833120, 833130, 833140		
Bygningskonstruktører	8.947	311200		
Diplomingeniører	23.309	214100, 214200, 214300, 214400, 214500, 214600, 214900, 215100, 215200, 215300, 311xxx minus bygningskonstruktører 311200	MVU	
Elektromekanikere	2.052	741200		
Elektronikmekanikere	1.355	742100		
Farmaceuter	3.412	226200	LVU, PhD	
Fysioterapeuter	600	226410	MVU, LVU, PhD	(ny siden Lønkommissionen)
Håndværkere	107.928	700000, 710000, 711510, 711990, 712600, 712700, 713110, 713120, 721300, 722100, 722200, , 723110, 723120, 723190, 723200, 723300, 723400, 741100, 741300, 753600, 754900, 821100, 821200, 821900, 911260		
Ingeniører	21.905	214100, 214200, 214300, 214400, 214500, 214600, 214900, 215100, 215200, 215300, 311xxx minus bygningskonstruktører 311200	LVU, PhD	
IT-medarbejdere	78.111	251110, 251120, 251210, 251220, 251300, 251400, 251900, 252100, 252200, 252300, 252900, 311400, 351000, 351100, 351200, 351300, 352100, 352200, 422200, 742200		(ny siden Lønkommissionen)
Jurister og økonomer	6.789	240000, 261900, 263100, 242300, 335200, 341100	LVU, PhD	

Kasse-ekspedienter	9.997		523000		
Kokke	3.139		512000	HFAUDD: 4424	
Kontorpersonale, ufraglært+faglært	22.924	410000, 411000, 412000, 413100, 413200, 334310, 330000		HFAUDD: 4194, 4201, 4977, 4978, 4979, 4981, 4982, 4983, 4984, 4985, 4989, 4991, 4992, 4996, 4997, 5121, 5123, 5124, 52125, 5119, 3800, eller ufraglærte har max gymnasial	Ufraglært og faglært kontorpersonale er slået sammen for at øge sammenlignelighed til det offentlige område.
Lagerarbejdere	27.399		933410		
Læger, ansatte	477		221100, 221200	LVU, PhD	
Lægeseekretærer	547		334400		
Magistre	6.714	211100, 211200, 211300, 211400, 212000, 213110, 213120, 213200, 213300, 262100, 262200, 263200, 263300, 264310, 264320, 264390		LVU, PhD	(ny siden Lønkommissionen)
Maskinelt præcisionsarbejde i metal	10.249		722300		
Medhjælp i køkken	6.767		941210		
Murere	4.708		711210		
Overvågnings- og redningsarbejde	5.616	541100, 541200, 541300, 541400			
Psykologer, ansatte	779		263400	LVU, PhD	
Pædagoger	2.798	234310, 234320, 234330, 234340, 234390		AUDD: 0815, 3186, 3187, 3282, 5112, 5113, 5115, 5120, 5444, 5445, 5447, 5747	
Pædagogmedhjælperne	2.055		531120	Minus pædagogisk assistent eller pædagoguddannede	(ny siden Lønkommissionen)
Ambulancepersonale	1.759	224000, 325800, 541900		AUDD 4574, 4683, 4663	(ny siden Lønkommissionen)
Rengøringsassistenter	23.966	911100, 911210, 911220, 911230, 911240, 911250			
Renovationsarbejde	2.477	961100, 961200, 961300			
SOSU-assistenter	2.295		532120, 532220	HFAUDD: 5152, 4781	
SOSU-hjælperne	2.830		532110, 532210	HFAUDD: 5147, 4780	
Specialarbejdere	59.077	515300, 516900, 611320, 611390, 621000, 612900, 711220, 833240, 834200, 834300, 912990, 921400, 921500, 931100, 931210, 931220, 931230, 931240, 931290, 931310, 931320, 931330, 931340, 931390, 932900, 933100, 933300, 962200, 962900			
Sprøjtelakere	1.166		713200		
Svejsere	4.625		721200		
Sygeplejersker	2.258	222110, 222120, 222130		MVU, LVU, PhD	

Anm: For alle personalegrupper er elever og unge under 18 år fjernet vha. variabelen "OFFNTGRP" i lønstatistikken. Ved oplyst uddannelsesniveau (KVU, MVU, LVU, PhD) er der afgrænset på det overordnede uddannelsesniveau. Ved oplyst specifik uddannelseskode (HFAUDD) er der afgrænset på en eller flere specifikke uddannelsesretninger.

Kilde: Danmarks Statistiks lønregister, UDDA og egne beregninger. "HFAUDD" er uddannelseskoder for højest fuldførte uddannelse (Danmarks Statistik).