

Introduktion til lønstatistikker

En kort indføring i lønsystemer, lønstatistikker, begreber og løndannelse

af Carsten Dyring Nielsen, Dansk Metal Tele Øst – e-mail: cadn@danskmetal.dk

1. To hovedformer for løn

Arbejdsretlig kan arbejdslønnen inddeles i to hovedformer:

- › **Præstationsbestemt løn**, hvor lønnen sættes i relation til den præsterede produktion, f.eks. i form af akkord, bonus, resultatløn og provision.
- › **Tidløn**, hvor lønnen udmåles pr. tidsenhed, f.eks. timer, uger eller måneder. Der findes to systemer for tidløn, hhv. normallønssystemet og minimallønssystemet. Begge lønsystemer kan suppleres med forskellige former for tillæg, som f.eks. tidsbestemte tillæg, funktionsbestemte tillæg, smudstillæg etc.

De to hovedformer for løn – dvs. hhv. præstationsbestemt løn og tidløn - kan være sammenblandet. Det ses f.eks. de steder, hvor medarbejderen honoreres med en fast timeløn suppleret med bonus eller provision.

2. Tidløn

Inden for den hovedform for løn, som benævnes tidløn, skelner man mellem 2 forskellige lønsystemer.

- › normallønssystemet og
- › minimallønssystemet eller mindstelønssystemet

2.1. Normallønssystemet

Det anslås at cirka 15% af lønmodtagerne inden for den private sektor er omfattet af et normallønssystem, typisk indenfor transport-, rengørings- og slagteriområdet.

Normalløn er et lønsystem, hvor overenskomsten indeholder faste lønsatser, og som afgørende forudsætning anvendes i hele overenskomstperioden.

En normallønsoverenskomst kan indeholde forskellige satser som kan være gradueret efter f.eks. lønmodtagerens anciennitet, stillingsindhold og det geografiske arbejdssted.

En variant af normallønssystemet findes i de overenskomster, hvor der ved overenskomstfornyelsen afsættes puljer, som i overenskomstperioden tildeles som individuel løn efter forskellige kriterier.

Medmindre andet er anført i overenskomsten, er det tilladt for arbejdsgiveren at give en højere løn end den aftalte normalløn, eftersom det er tilladt at afvige overenskomsterne til gunst for

lønmodtagerne. Derimod er der tale om overenskomstbrud, hvis arbejdsgiveren aflønner lavere end den aftalte normalløn.

2.2. Minimalløn eller mindsteløn

Det anslås, at cirka 85% af lønmodtagerne inden for den private sektor er omfattet af et minimallønssystem eller et system, der i praksis fungerer sådan. Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst fungerer som minimallønsoverenskomster.

Minimallønssystemer er et lønsystem, hvor overenskomstens fastlagte minimallønninger (også benævnt mindstelønninger) fungerer som *den absolutte bundgrænse* for de personlige lønninger.

Individuelle lønforhøjelser kan i princippet finde sted på et hvilket som helst tidspunkt i overenskomstperioden. Af denne grund benævnes minimallønssystemet ofte for det bevægelige lønsystem.

Det er en afgørende forudsætning, at der *kan og skal* ske afvigelse fra minimallønssatserne. Systemet forudsætter en lønspredning i den enkelte virksomhed. Ved lønspredning forstås, at lønnen er forskellig fra medarbejder til medarbejder afhængig af f.eks. en række mere eller mindre objektive kriterier. Det kan også være fastsat i overenskomsten, at lønnen skal være gradueret efter job, dygtighed eller alder mv.

Den typiske minimallønsoverenskomst indeholder en "*løfteparagraf*", som indebærer, at organisationerne har påtaleret. I Industriens Overenskomst (arbejderoverenskomsten) gælder det "*..i tilfælde, hvor misforhold på dette område som helhed taget skønnes at være til stede...*".

I minimallønsoverenskomsterne vil det kun være det fåtal af lønmodtagerne, som er ansat på minimallønssatserne, som vil få en stigning i lønnen, når minimallønssatserne forhøjes ved overenskomstforhandlingerne. Lønglidningen for alle andre sker i overenskomstperioden enten ved lønsamtaler mellem den enkelte lønmodtager og leder eller ved forhandling mellem tillidsrepræsentanten og virksomhedens ledelse.

I en række minimallønsoverenskomster er det direkte bestemt, at organisationerne ikke må blande sig i lønforhandlingerne. De må kun give objektiv vejledning til medlemmerne i form af f.eks. lønstatistikker.

Medens man inden for Jernindustrien siden 1900 har haft minimallønssystemet, er det først fra 1980'erne og for alvor i 1990'erne, at dette system er blevet det altdominerende inden for FH/DA-området (*FH = Fagbevægelsens Hovedorganisation, som er en fusion mellem LO og FTF*).

Visse overenskomster inden for byggeriet er ikke egentlige minimalløn- eller mindstelønsoverenskomster, men de fungerer i praksis sådan. Tilsvarende gør sig gældende for Industriens Funktionæroverenskomst.

Butiksoverenskomsten mellem HK/Handel og Dansk Erhverv er i teorien en mindstelønsoverenskomst, men i praksis – navnlig indenfor dagligvareområdet – fungerer overenskomsten som en normallønsoverenskomst, da butikkerne ofte nøjes med at aflønne

kassemedarbejderne med mindstelønnen.

2.3. Forskelle mellem normalløn og minimalløn

Udover de forskelle, som er nævnt ovenfor kan forskellen mellem minimallønsoverenskomsten og normallønsoverenskomsten måske forklares meres enkel: Ansatte på en normallønsoverenskomst kan i praksis slå op i overenskomsten og se hvilken løn man skal have her og nu og i resten af overenskomstperioden. Allerede ved overenskomstfornyelsen kan man beregne lønudviklingen for resten af overenskomstperioden. Det kan ansatte på en minimallønsoverenskomst derimod ikke, da det kun er mindstelønningerne som aftales ved overenskomstfornyelsen, medens timelønnen, den enkelte medarbejder er ansat på, aftales ude på den enkelte virksomhed, typisk en gang om året. Lønudviklingen for ansatte på minimallønsoverenskomster kan for overenskomstperioden derfor ikke udregnes, før overenskomstperioden er udløbet. Men den kan naturligvis opgøres kvartalsvis, årligt eller for en helt tredje periode.

Hvis inflationen uforudset begynder at galoppere i overenskomstperioden, må man på normallønsområdet vente til næste overenskomstforhandling, før end man lønmæssigt kan rette op på det. På minimallønsområdet kan man allerede forsøge at rette op på det, næste gang der forhandles løn, hvilket typisk sker en gang om året, normalt pr. 1. marts.

Dette bevirker, at man på minimallønsområdet alt andet lige har lettere ved at acceptere længere overenskomstperioder, medens medarbejderne på normallønsområdet er mere tilbøjelig til at ønske sig korte overenskomstperioder.

2.4. Funktionæroverenskomstens lønsystem

Industriens Funktionæroverenskomst indeholder ikke lønsatser, men Funktionæroverenskomstens lønsystem minder alligevel på mange måder om et minimallønssystem.

Man kan diskutere om Funktionæroverenskomsten vitterlig er et minimallønssystem, men fordi tidlønnen ikke aftales ved overenskomstfornyelsen, men aftales på den enkelte virksomhed i overenskomstperioden, og fordi lønglidningen forudsættes at ske i overenskomstperioden, vil de mekanismer for løndannelsen, som er gældende for minimallønssystemet, også gælde for Funktionæroverenskomsten.

3. Lønstatistikker

Hvis man vil sammenligne en given løn med en anden, kan man benytte sig af lønstatistikker. Lønstatistikker er *historiske* data og som oftest vil de være mindst et kvartal gamle eller måske ældre.

Lønstatistikkerne *kan* være inddelt i stillingsbetegnelse, branche, køn, anciennitet, geografisk arbejdssted etc.

Dansk Arbejdsgiverforening laver egne statistikker. Disse statistikker bygger på medlemsvirksomhedernes indberetning om lønforholdene i virksomhederne. På baggrund af udtræk fra DA's lønstatistik udarbejder Dansk Industri hvert år forskellige lønstatistikker. En af dem benævnes "Lønstatistik 20xx, teknisk og administrativt arbejde", hvor x udskiftes med det årstal man ønsker statistikken for, idet denne statistik kun udkommer én gang om året. Efter at TDC har skiftet arbejdsgiverorganisation fra DI til Dansk Erhverv, har vi i januar 2019 aftalt med TDC at vi fremover benytter en lønstatistik fra Dansk Erhverv, som også er udarbejdet på baggrund af udtræk fra DA's lønstatistik, og med tilsvarende inddeling, som DI-lønstatistikken.

Også Danmarks Statistik udarbejder lønstatistikker. Indberetningerne om løn til Danmarks Statistik sker fra såvel organiserede virksomheder som fra virksomheder der er uorganiserede.

Tidligere lå lønstatistikkerne fra Danmarks Statistik ofte en anelse højere end DA's og DI's lønstatistikker. Det skyldtes, at uorganiserede virksomheder var tilbøjelig til at give en højere løn end i virksomheder, der var medlem af en arbejdsgiverforening. Derved "købte" arbejdsgiveren sig til fred ved at slippe for eventuelle overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i forbindelse med lønforhandlinger. Denne forskel synes ikke længere at være gældende.

Dansk Metal udarbejder også lønstatistikker. De udarbejdes på baggrund af tillidsrepræsentanternes indberetning om lønstigning til afdelingerne, hvorefter afdelingerne sørger for at foretage indberetning til forbundet. Teleafdelingerne har aftalt med Dansk Metal, at TDC-lønninger ikke indgår i Dansk Metals lønstatistik, da de relativt mange TDC-ansatte med bestemte arbejdsfunktioner i visse situationer kan "skævvride" Dansk Metals lønstatistik.

3.1. Gennemsnit, kvartiler og medianer

Som statistiske mål for lønnen bruges gennemsnitsløn, kvartiler og medianer.

Et gennemsnit er meget let at beregne. Det er blot at tage antallet af medarbejdere omregnet til fuldtid, lægge lønningerne sammen, og dividere med antallet.

Et løngennemsnit kan sige noget om lønudviklingen, men langt fra alt. Den gennemsnitlige lønudvikling skal tages med et gran salt. Der er tale om en gennemsnitsbetragtning og enkelte høje lønninger kan opveje mange lave lønninger og give en høj gennemsnitlig løn, selv om de fleste har en lav løn. Men er løngennemsnittet lavt, indikerer det, at virksomheden har et lavt lønniveau.

Kvartil- og medianlønninger viser derimod hvordan lønspredningen er på et løntrin. Og det kan være mere velegnet, når man skal sammenligne løn end blot at kikke på det almindelige gennemsnit.

Hvis der for eksempel er 200 ansatte i en virksomhed, kan man opliste de ansattes løn i en talrækkefølge, hvor den laveste løn placeres først og den højeste løn placeres sidst.

- › Nedre kvartil findes ved at kigge på den løn, som nummer 51 i rækken har ud af de 200 lønninger (den løn som ligger på den nederste 4. del af talrækken). Har man beregnet nedre kvartil, ved man at 25% af medarbejderne har en løn, der ligger under nedre kvartil.
- › Medianen findes ved at kigge på den løn, som nummer 101 i rækken har af de 200 lønninger (den løn som ligger på midten af talrækken). Har man beregnet med medianen, ved man at 50% af medarbejderne har en løn under medianen og 50% af medarbejderne har en løn, der er højere.
- › Øvre kvartil findes ved at kigge på den løn, som nummer 151 i rækken har ud af de 200 lønninger (den løn som ligger på den øverste 4. del af talrækken). Har man beregnet øvre kvartil, ved man at 25 % af medarbejdere har en løn, der ligger over øvre kvartil
- › Gennemsnittet fås ved at lægge alle 200 lønninger sammen og dividere med 200.

Hvis der i virksomheden i stedet havde været 400 ansatte, ville løn nummer 101 i rækken listen efter lønnens størrelse være nedre kvartil, nummer 201 ville være median og nr. 301 ville være øvre kvartil. Gennemsnittet ville være summen af alle 400 lønninger divideret med 400.

3.2. DISCOLØN

Hvis man vil sammenligne en medarbejders løn med en anden medarbejder, kunne man fristes til at sammenligne to medarbejdere med samme stillingsbetegnelse med hinanden.

Men det giver et problem. For de fleste stillingsbetegnelser er ikke beskyttede titler. F.eks. kan enhver kalde sig direktør, terapeut, konsulent osv. osv. Hvorimod sygeplejerske, læge, tandlæge er beskyttede titler. Nu om dage ses endog meget eksotiske stillingsbetegnelser som er amerikansk klingende.

To forskellige virksomheder kan have medarbejdere med samme stillingsbetegnelser, men medarbejderne kan uføre vidt forskellige arbejdsfunktioner. Dermed er anvendelse af stillingsbetegnelser ikke i almindelighed velegnet til sammenligninger af løn.

For at kunne sammenligne løn har Danmarks Statistik blandt andet udarbejdet en statistikkode over forskellige arbejdsfunktioner. Statistikkoderne gør det muligt at sammenligne løn på tværs af virksomheder og på trods af, at virksomhederne anvender stillingsbetegnelserne forskelligt.

Statistikkoden som Danmarks Statistik anvender i februar 2018 hedder ”DISCO 08”, og bygger blandt andet på et EU-direktiv og anbefalinger fra FN-organet ILO.

(OBS: DISCO 08 er fra 2009 og blev i Danmark taget i brug i 2010. Den tidligere version var fra 2004. Der er forskel i flere af koderne afhængig af om man har anvendt DISCOLØN-koderne fra 2004 eller fra DISCO 08. Danmarks Statistik har udarbejdet en omsætningstabel, således at man kan finde den nye kode, hvis den gamle er anvendt - og omvendt kan man også finde den gamle kode, hvis den nye kode er anvendt).

Anvendelsen af DISCOLØN gør det muligt at sammenligne personer med samme arbejdsfunktion – uanset medarbejderens formelle titel og uddannelse. En medarbejder i Telenor, som sælger mobiltelefoner til boligkunder, har for eksempel samme DISCOLØN-kode som en tilsvarende medarbejder i TDC. Ligeledes har en tekniker i Telia, som lægger fiber fra et gadeskab til slutbrugeren samme DISCOLØN-kode som en tilsvarende tekniker i TDC, uanset hvilken stillingsbetegnelse de end måtte have.

Udover DISCOLØN-koden – som også benævnes statistikkoden - opererer Danmarks Statistik også med en Jobstatuskode for medarbejdere med samme DISCOLØN-kode. Jobstatuskoden fortæller hvilket niveau den pågældende arbejdsfunktion udføres på. Eksempelvis betyder Jobstatuskode 1, at man er elev eller lærling, Jobstatuskode 3 anføres for ledere og mellemledere, Jobstatuskode 5 betyder, at man arbejder med særligt ansvar, og Jobstatuskode 9 betyder øvrige medarbejdere ("den brede masse" inden for den pågældende DISCOLØN-kode).

3.3. Sammenligninger af løn

Det smarte med DISCOLØN-koderne er, at hvis man kender sin DISCOLØN-kode, kan man relativt nemt finde ud af, hvad lønningerne er på det øvrige arbejdsmarked for den samme arbejdsfunktion, som man bestrider.

Det kan man gøre ved blot at slå op i en lønstatistik fra enten Danmarks Statistik, fra Dansk

Arbejdsgiverforening, Dansk Industri eller Dansk Erhverv.

Lønstatistikker og DISCOLØN-koder/statistikkoder kan være et velegnet værktøj at benytte, hvis man vil kontrollere om ens løn ligger på niveau med det øvrige arbejdsmarked. Lønstatistikkerne kan også anvendes til at kontrollere om man har fulgt med lønudviklingen.

Har man tidligere lønmæssigt ligget over gennemsnittet i forhold til det øvrige arbejdsmarked, har man som medarbejder ved lønsamtalen gode objektive argumenter over for sin leder, hvis man ikke længere ligger over gennemsnittet, forudsat naturligvis, at man i øvrigt har sørget for løbende at vedligeholde og udbygge sine kompetencer, og at man fortsat er fleksibel osv. osv.

Ligeledes kan man have gode argumenter for at ligge over løngennemsnittet i DISCOLØN-koden, hvis man har en Jobstatuskode 5, idet denne kategori er medarbejdere inden for den pågældende jobfunktion, som har særligt ansvar uden ledelsesfunktioner, men som adskiller sig fra øvrige medarbejdere ved at have et særligt betroet ansvar eller højere faglig kompetence, end der sædvanligvis forventes til pågældende arbejdsfunktion. Der kan også være tale om medarbejdere, der tegner lederen i dennes fravær.

3.4. Pas på med stillingsbetegnelsen

Som nævnt ovenfor er stillingsbetegnelser som hovedregel ikke beskyttede titler. Man kan ikke hoppe over, hvor gærdet er lavest og ud fra den oplyste stillingsbetegnelse gætte sig til DISCOLØN-koden.

Derfor anbefales det altid, at man undersøger sin DISCOLØN-kode ved at anvende DISCO 08 fra Danmarks Statistik.

Godt nok har Danmarks Statistik vejledende stillingsbetegnelser, men disse er netop kun vejledende og langt fra alle virksomheder benytter disse. Disse vejledende stillingsbetegnelser kan anvendes, hvis en virksomhed vil redesigne medarbejderstabens stillingsbetegnelser. De vejledende stillingsbetegnelser kan ikke anvendes, hvis man vil sammenligne løn, da man ikke kan gå ud fra, at virksomheden benytter vejledningen.

TDC benytter f.eks. ikke Danmarks Statistiks vejledende stillingsbetegnelser.

Enhver medarbejder i TDC er i personalesystemet PULS registreret med en DISCOLØN-kode. Medarbejderen kan dog ikke se sin egen DISCOLØN-kode, da det er ét af de felter, som kun lederen og HR-teamet kan se.

Imidlertid findes der en omsætningstabel på medarbejderportalen ”Check in”, som tillige er lagt ind her på forbundets hjemmeside, således at man ud fra en TDC-stillingsbetegnelse kan finde den respektive DISCOLØN-kode.

Men bemærk, at TDC for samme medarbejder kan benytte to forskellige stillingsbetegnelser:

- en **kalde**-stillingsbetegnelse, dvs. en stillingsbetegnelse som man efter aftale med sin leder kan kalde sig på visitkort etc. uden at dette nødvendigvis afspejler stillingsindholdet (og lønnen!)
- en **PULS**-stillingsbetegnelse, dvs. den stillingsbetegnelse som man er registreret med i PULS (og på lønsedlen), og som gerne skulle stemme overens med DISCOLØN-koden

Hvis man kigger på sin lønseddel, vil stillingsbetegnelsen være PULS-stillingsbetegnelsen, og ud fra lønsedlen, kan man benytte omsætningstabellen til at finde dens entydige DISCOLØN-kode.

Selv om man via sit HR-Team har fået oplyst sin DISCOLØN-kode kan den jo godt være registreret forkert.

Derfor bør man lave krydsrevision ved at slå op i tabellen fra Danmarks Statistik over DISCOLØN-koder, finde den pågældende DISCOLØN-kode, som HR-teamet har oplyst og kontrollere om teksten i oversigten fra Danmarks Statistik er dækkende for den arbejdsfunktion, man udfører. Hvis der er uoverensstemmelse, skal man rette henvendelse til sin leder eller HR-teamet for at få ændret den DISCOLØN-kode/statistikkode, man er registreret med. Om nødvendigt skal der begæres forhandling om sagen.

I TDC kan flere PULS-stillingsbetegnelser godt have samme DISCOLØN-kode. Men i TDC kan en PULS-stillingsbetegnelse *aldrig* have forskellige DISCOLØN-koder.

3.5. Statistikker over tid

Lad os forestille os en situation hvor tillidsrepræsentantens medlemmer har haft en højere gennemsnitlig lønudvikling i forhold til andre grupper. Selv om statistikken viser dette, kan der sagtens være enkelte medlemmer som lønmæssigt er stået stille.

Hvis man som tillidsrepræsentant vil kontrollere sine medlemmers lønudvikling, er det ikke tilstrækkeligt at kigge på den gennemsnitlige lønudvikling, kvartiler og median for et enkelt år.

Derfor er det altid en god idé, at du som TR indsamler alle medlemmernes lønsedler.

Det er ikke i alle tilfælde tilstrækkeligt at nøjes med at benytte et års lønstatistik inden for det pågældende arbejdssted. En forskydning fra øvre kvartil i retning mod medianen kan betyde flere ting: Måske kan forklaringen være, at den gennemsnitlige lønudvikling ikke er steget så meget som i andre virksomheder. Men der kan også være tale om en lønudjævning ud fra et bevidst valg om at løfte de lavtlønnede. Og det kan jo også fint nok - men der bør være en balance - således at også de højtlønnede følger lønudviklingen i forhold til andre virksomheder. Kunsten er at finde balancen og i øvrigt opnå opbakning fra medlemmerne og enighed med ledelsen.

4. Reallønsudvikling

Lønnen for et medlem kan være steget, men hvis forbrugerpriserne er steget endnu mere, er købekraften blevet udhulet. Man kan i så fald købe mindre for lønnen end tidligere og reelt er man blevet fattigere, selv om lønnen er steget.

Hvis man tager udgangspunkt i en persons bruttoindtægt (dvs. incl. pension, personalegoder osv.) og justerer lønnen i forhold til prisstigningen, kommer man frem til reallønnen.

Eksempel: Hvis udviklingen i bruttolønnen er steget med 1,8% og udviklingen i forbrugerpriserne er steget med 2% er reallønnen faldet – og man er blevet fattigere.

Forbrugerprisindekset benyttes i Danmark som mål for inflationen. Den udregnes af Danmarks Statistik.

4.1. Faktisk inflation

Forbrugerprisindekset omfatter en lang række forbrugsvarer og tjenester. S sammensætningen af varerne og tjenesterne i indekset bliver foretaget på grundlag af store forbrugsundersøgelser i familier fra alle sociale klasser. Ud fra disse undersøgelser beregnes så forbrugets sammensætning i en "gennemsnitsfamilie" - hvor stor procentdel af det samlede forbrug der går til mad, hvor meget der går til tøj, transport, uddannelse, bolig opvarmning osv.

På dette grundlag udregnes prisstigningen for de forskellige varer og tjenester hver måned, og man får dermed et mål for, hvordan prisniveauet udvikler sig.

For tiden (januar 2019) har vi haft en periode, hvor energipriserne er faldet, hvilket har været med til at trække inflationen ned.

Sammen med begrebet forbrugerprisindekset, som er et mål for inflationen, benyttes også begrebet kerneinflationen. Og her har man f.eks. trukket energiforbruget og fødevarepriser ud af forbrugerprisindekset. Om man vil benytte inflation eller kerneinflation i sin sammenligning beror på en konkret vurdering.

4.2. Prognoser for inflation

Danmarks Statistik laver hver måned, hvert kvartal og hvert år opgørelser over inflation, hvor udviklingen i forbrugerpriserne beregnes. Der er tale om faktiske, men historiske data.

Regeringen udgiver et par gange om året prognoser over den forventede inflation for året. Der foretages en skønnet beregning for fremtiden. Det sker i den såkaldte Økonomiske Redegørelse. For tiden ligger denne opgave i Økonomiministeriets resort, og Økonomisk Redegørelse kan downloades fra ministeriets hjemmeside.

Der findes andre organisationer og institutioner som laver tilsvarende prognoser. F.eks. kan næves prognoser fra: EU, Vismændene (Det Økonomiske Råd), Nationalbanken, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, diverse banker og Fagbevægelsens Hovedorganisation (det tidl. LO).

5. TDC-lønstatistikker

Hvert år udgiver TDC interne lønstatistikker som du kan downloade på Medarbejderportalen "Check in" og forbundets hjemmeside.

Selv om lønstatistikker og DISCOLØN-kode er ganske velegnede værktøjer, er der en række andre forhold, som man skal forholde sig til.

De lønninger som er angivet i DI/DE-lønstatistikkerne er incl. alle tillæg, præstationsfremmende lønde, pension og personalegoder.

I TDC-lønstatistikken er kun den faste løn medtaget, samt personlige lønde.

Hvis man skal sammenligne en TDC-løn med DI/DE-statistikken, skal man justere for blandt andet fritvalgslønkonto, værdi af betalt frokostpause, den 6. feriefri dag, 1½ ferietillæg, højere overarbejdstillæg, præstationsfremmende lønde osv. osv. Ellers får man ikke et retvisende billede.

Mvh.

Carsten Dyring Nielsen – den 13. februar 2019 - cadn@danskmetal.dk