

# Udfordringer ved opgørelse af timeløn i forbindelse med uregistreret over-/merarbejde

## Baggrundsrapport

---

Lønstrukturkomitéens opgørelser og analyser baserer sig, med henblik på at kunne sammenligne individer og personalegrupper, på timelønninger. Det indebærer, at medarbejdernes løn opgøres som forholdet mellem lønmodtagerens fortjeneste og de timer, hvori fortjenesten er optjent. Det afspejler både teoretiske og praktiske hensyn, herunder bl.a. muligheden for at sammenligne ansatte på fuld og nedsat tid ud fra samme begreb.

En præcis sammenligning af timeløn er derfor også afhængig af, at både løn og timebegreb (tæller og nævner) er opgjort præcist. En sådan opgørelse vanskeliggøres dog af, at timebegrebet for nogle ansættelsesformer ikke er veldefineret.

Problemstillingen kan navnlig gøre sig gældende for

- ansatte på 'jobløn', hvor man er ansat til at løse en given opgave med et udgangspunkt i en forventet/aftalt arbejdsuge på 37 timer, men uden øvre arbejdstid eller for
- ansatte, der er omfattet af merarbejdsregler, hvor honorering af arbejdstid udover 37 timer forudsætter, at merarbejdet har været af større omfang, og arbejdsgiver forinden har foretaget en kvalitativ og kvantitativ vurdering af merarbejdet.

Begge ansættelsesformer indebærer, at arbejde ud over 37 timer ikke honoreres direkte, men i stedet honoreres igennem den faste basisløn. Omvendt gælder for medarbejdere, der er omfattet af mere almindelige overarbejdsregler, at disse honoreres for hver time, der arbejdes ud over fx 37 timer. Det er alene honoreret arbejdstid – herunder over/merarbejde – som registreres i lønsystemerne, og som dermed indgår i lønstatistikkerne.

Forskelle i ansættelsesformer kan bl.a. afspejle, at forskellige jobfunktioner og opgaver fordrer forskellige arbejdstidsregler og –praksis. Nogle typer af opgaver fordrer en større grad af fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen end andre, fx fordi opgavevaretagelsen indebærer en vis uforudsigelighed. De forskellige ansættelsesformer kan desuden afspejle overenskomstparternes prioriteringer og forhandlede kompromisser. I praksis er ansættelse, der ikke medfører direkte honorering for timer, der arbejdes ud over fx 37 timer, primært udbredt i akademiske stillinger på det offentlige arbejdsmarked.

Det er således ikke alle lønmodtagere, der modtager særskilt betaling for over-/merarbejde, ligesom der også kan være eksempler på lønmodtagere, der kun modtager særskilt betaling for dele af deres over-/merarbejde. Hvis disse medarbejdere arbejder mere end det timeantal, som i deres ansættelse er det forventede timeantal (typisk 37 timer for fuldtidsansatte), så vil der være forskel mellem det timetal, der registreres i lønstatistikken, og det antal timer, den ansatte faktisk arbejder.

Da timelønninger beregnes som forholdet mellem fortjenesten og de timer, hvori denne er optjent, medfører de uregistrerede timer, at den opgjorte timeløn overstiger den faktiske. Da det i den offentlige sektor primært er akademiske stillinger, som har sådanne arbejdstidsregler, er problemstillingen formentligt særligt udbredt blandt de akademiske gruppers timelønninger, som i en vis grad vil blive overestimeret i forhold til andre grupper.

Det konkrete omfang af sådanne uregistrerede arbejdstimer – og dermed af problemstillingen – er, som det beskrives nedenfor, af en række årsager vanskeligt at opgøre. Der kan imidlertid forventes en vis variation i omfanget på tværs af medarbejdere og personalegrupper afhængig af konkrete opgaver og arbejdsfunktioner.

Problemstillingen vil have forskellig betydning alt efter det anvendte lønbegreb. Det har direkte betydning for opgørelser baseret på fortjeneste pr. præsteret time – i det omfang de præsterede timer undervurderes i lønstatistikken, og fortjenesten pr. præsteret time dermed overvurderes. Den standardberegnete timefortjeneste kan påvirkes mere indirekte. Dette timelønsbegreb bygger således i udgangspunktet på de aftalte timer – og er dermed uafhængigt af eventuelt over-/merarbejde. Medarbejdere uden øvre arbejdstid eller med merarbejdsregler kan dog modtage en særskilt honorering for dette i deres basisløn (jf. teori om *compensating wages* i baggrundsrapport vedr. genekompensation). Det vil oftest være mod en forventning om eller mulighed for højere arbejdstid, og den standardberegnete timefortjeneste kan således også være overvurderet for medarbejdere med uregistreret over-/merarbejde.

### Estimater af uregistreret over-/merarbejde og problemstillingens betydning

Omfanget af uregistreret over- og merarbejde kan ikke belyses i lønstatikken. Der findes imidlertid andre kilder, som i nogen grad kan belyse problemstillingen, herunder navnlig Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU)<sup>1</sup>.

Omfanget af uregistreret over- og merarbejde kan belyses ved AKU'en, hvor respondenterne spørges ind til ubetalt overarbejde, og det faktiske antal timer de arbejder, jf. boks 1.

Det er på baggrund af AKU'en (eller andre kendte kilder) ikke muligt at opgøre, i hvor stort omfang lønmodtagerens basisløn afspejler evt. kompensation for en ansættelse uden øvre arbejdstid. I stedet for tages der i nedenstående analyser udgangspunkt i de overarbejdstimer, som respondenterne har angivet, at vedkommende ikke forventer direkte kompensation for.

Det er afgørende at være opmærksom på, at opgørelserne er behæftet med betydelig usikkerhed, bl.a. da der er tale om det *selvrapporterede* arbejdsomfang, hvilket dels kan være vanskeligt at angive præcist, fx som følge af udsving over tid, og dels kan medføre risiko for overrapportering<sup>2</sup>. Der er endvidere usikkerhed forbundet med koblingen mellem det ansættelsesforhold, som AKU-besvarelsen er baseret på, og det ansættelsesforhold som de aftalte timer i lønstatistikken er baseret på.

Respondenterne i AKU'en bliver blandt andet spurgt til, hvor mange timers overarbejde, de har haft i den pågældende uge, og hvordan timerne fordeler sig på typen af kompensation. Disse timer svarer til timerne mellem "normale timer" og "faktiske timer", jf. boks 1. Fordelingen af kompensation for de offentlige personalegrupper fremgår af figur 1, jf. nedenfor.

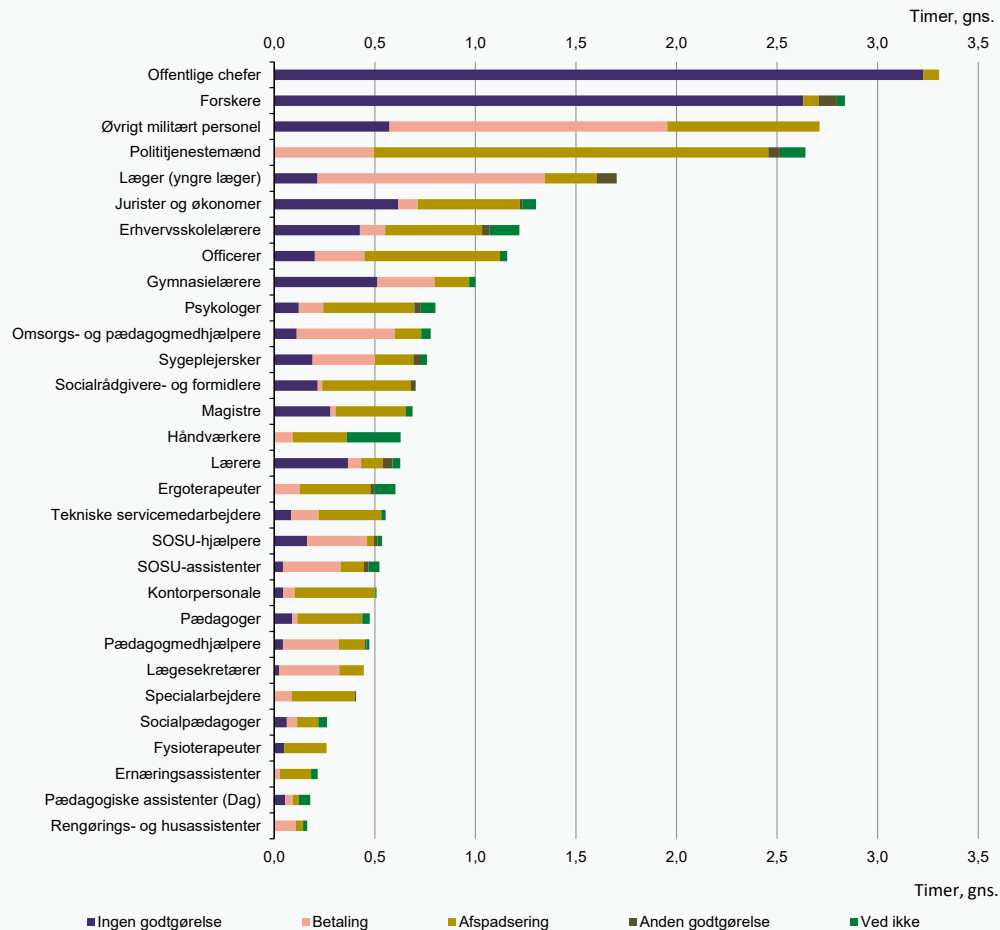
<sup>1</sup> Der findes også flere andre kilder til opgørelser af arbejdstid, herunder evt. uregistreret over-/merarbejde. For ansatte i regioner findes fx den såkaldte dansk arbejdstids database (DAD), som indeholder tidsregistreringsdata for alle ansatte i regionerne i en periode. Tilsvarende har Rockwoolfondens Forskningsenhed med jævne mellemrum siden 1960'erne foretaget opgørelser af danskernes tidsanvendelse, herunder deres arbejdstid. Endelig findes brugbar tidsregistreringsdata i større eller mindre omfang på de enkelte offentlige institutioner. Det indsamles dog ikke på tværs af den offentlige sektor, og bl.a. forskelle i registreringspraksis begrænser dets statistiske anvendelsesmuligheder.

<sup>2</sup> Se Bonke, J. & Meilbank, N. T.: *Danskerne på fuldtid – deres faktiske og ønskede arbejdstid (1999)*. Desuden kan der tages det forbehold i forhold til overrapportering, at lønmodtagerens selvrapporterede arbejdsomfang ud over de aftalte timer ikke nødvendigvis er efterspurgt af arbejdsgiveren.

Offentlige chefer og forskere er de personalegrupper, der har det største omfang af overarbejde, som de ikke forventer særskilt godtgørelse for (ukompenseret overarbejde), svarende til hhv. 93 og 97 pct. af deres samlede overarbejde på knap 3,3 og 2,6 timer i gennemsnit for begge grupper. Det er også eksempler på jobfunktioner, hvor der ikke nødvendigvis er en forventning om en fast arbejdstid eller en øvre arbejdstid, fx fordi de involverer hhv. ledelsesansvar for offentlige chefer og karriereovervejelser/forfremmelsesmuligheder for forskere i form af aften/natarbejde, der kan føre til flere publikationer og videnskabelige artikler.

Figur 1

Antal overarbejdstimer efter godtgørelse for overarbejde, fordelt på personalegrupper i den offentlige sektor, både AKU respondenter med og uden overarbejde, 2019



Anm.: Populationen består af personer, som i løbet af 2019 har deltaget i AKU-undersøgelsen, og som i referencen har et ansættelsesforhold i Lønstatistikken på det offentlige område. Der ses på gennemsnittet af overarbejdstimer inden for hver personalegruppe, **inkl.** de personer, der ikke har overarbejde. Der ses bort fra grupper med færre antal observationer end Danmarks Statistik anbefaler om publicering af AKU-resultater. N=8.800 AKU-respondenter.

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

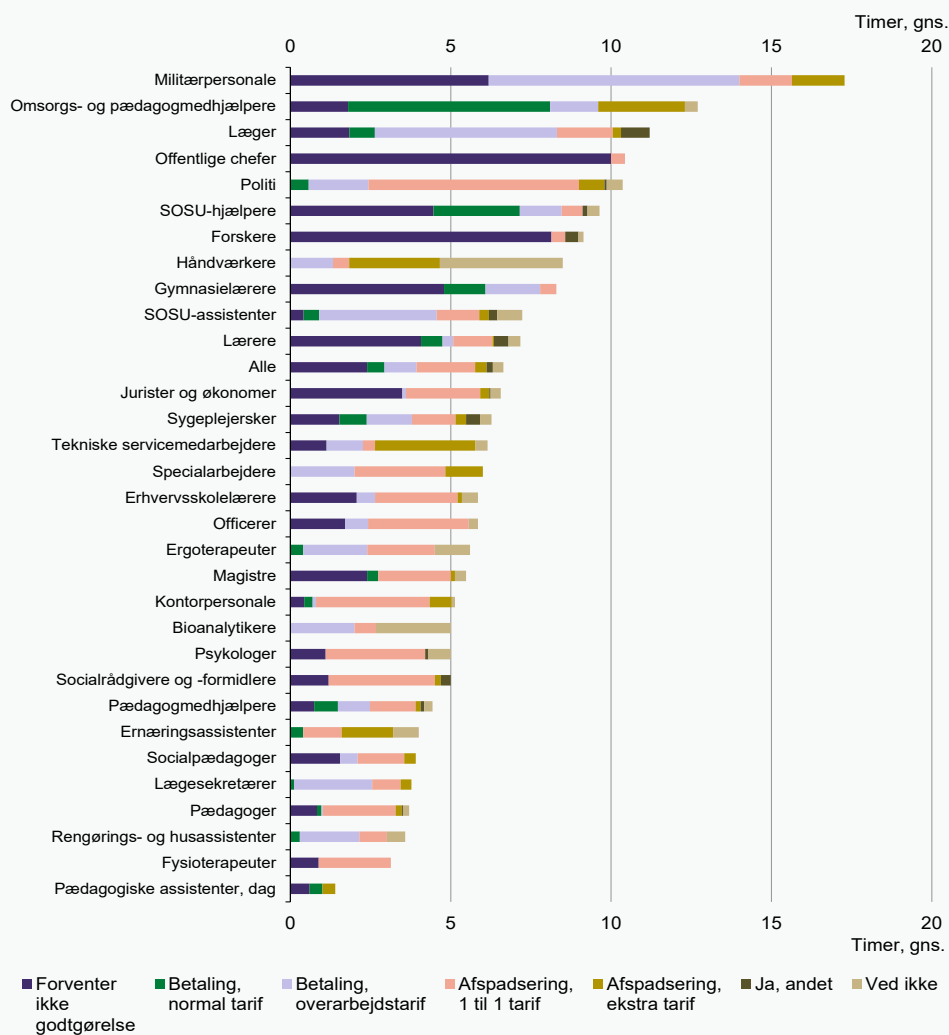
Da AKU'en er en survey (spørgeskema), er der risiko for at se på meget små grupper, når der opdeles på personalegrupper. På det offentlige område kan der for 2019 vises tal for 30 af de 50 grupper, som opfylder DST's anbefalinger om, hvor store grupperne skal være for at tallene kan blive publiceret.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Se DST's retningslinjer vedr. publicering af AKU-statistik.

Der kan være stor variation i omfanget af overarbejde inden for grupperne, hvilket også dækker over, at nogle personer svarer, at de i den pågældende uge slet ikke har overarbejde, *jf. figur B1 i bilaget*. Fordelingen af kompensation for overarbejde vises kun for de personer, der har svaret, at de har haft overarbejde i figur 2. Figuren viser, at blandt offentlige chefer, der har overarbejde, er det gennemsnitlige antal overarbejdstimer knap 11 timer, mens det gennemsnitlige antal overarbejdstimer blandt hele personalegruppen er 3,3 timer om ugen.

Figur 2

Antal overarbejdstimer fordelt på personalegrupper, blandt AKU-respondenter med overarbejde i referenceugen i den offentlige sektor



Anm.: Populationen består af personer, som i løbet af 2019 har deltaget i AKU-undersøgelsen, og som i referenceugen har et ansættelsesforhold i Lønstatistikken på det offentlige område. Der ses på gennemsnittet af overarbejdstimer inden for hver personalegruppe, **ekskl.** de personer, der ikke har overarbejde. Der ses bort fra grupper med færre antal observationer end Danmarks Statistik anbefaler om publicering af AKU-resultater. N=1.000 AKU-respondenter.

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

## Supplerende estimater af uregistreret over-/merarbejde

AKU-respondenterne fremgår med overarbejde i opgørelserne, hvis de i referenceugen har arbejdet flere timer, ”faktiske timer”, end deres ”normale arbejdstid”, jf. boks 1.

### Boks 1

#### Opgørelse af over- og merarbejde i Arbejdskraftundersøgelsen

Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) er Danmarks største kontinuerlige interviewundersøgelse. Den opgøres kvartalsvis og baserer sig på en stikprøve. Hvert år deltager ca. 75.000 danskere i alderen 15-74 år i undersøgelsen. Interviewpersonernes svar relaterer sig til en given referenceuge i et kvartal.

Interviewpersoner, som angiver, at de er beskæftigede, oplyser deres faktiske arbejdstid og deres normale arbejdstid for referenceugen. Såfremt interviewpersonen svarer, at en højere faktisk arbejdstid end den normale arbejdstid skyldes overarbejde, skal interviewpersonen fordele overarbejdet på, om overarbejdet bliver kompenseret eller ej, fx ved betaling eller afspadsering, samt om interviewpersonen forventer kompensation svarende til normal eller ekstratarif.

I lønstatistikken fremgår kun overarbejde, som er forbundet med overtidsbetaling. Derfor er der via AKU'en mulighed for at belyse omfanget af eventuelt overarbejde, der ikke forventes særskilt betaling for.

Nedenfor fremgår et fiktivt eksempel på en interviewperson, der har svaret, at vedkommende normalt arbejder 42 timer om ugen og har haft 3 timers overarbejde i den pågældende uge. Personen svarer desuden, at vedkommende ikke forventer kompensation for sit overarbejde. I lønstatistikken kan vi se, at den aftalte/betalte tid for personen er 37 timer om ugen, dvs. lavere end hvad personen selv karakteriserer som ”normale timer”. Ud fra disse oplysninger i lønstatistikken er det muligt at konstruere yderligere to supplerende opgørelser af overarbejde: forskellen mellem de ”faktiske timer” og ”aftalte timer” og forskellen mellem ”normale timer” og ”aftalte timer”, som vist i figuren nedenfor.

Vi kan her antage, at personen heller ikke bliver kompenseret for disse timer, svarende til graden af kompensation for de oplyste overarbejdstimer jf. figur 1.



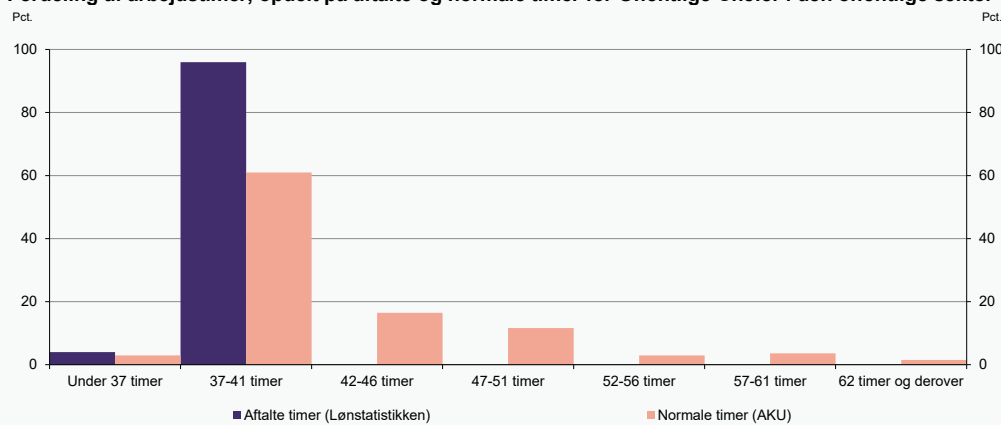
Der er indikationer på, at nogle respondenter angiver en højere ”normal arbejdstid” end deres aftalte tid. Det vil sige, at de fx kan være ansat til en ugentlig arbejdstid på 37 timer, men fordi de er ”vant til” at arbejde 42 timer, angiver respondenterne 42 timer som normal arbejdstid. Når de så i referenceugen også svarer at have arbejdet 42 timer,

medfører det, at de i ovenstående opgørelser ikke vil fremgå med overarbejde i AKU'en, selvom at de reelt har haft overarbejde svarende til 5 timer. Og hvis de har en "normal" arbejdstid på 42 timer som i eksemplet i boks 1, bliver omfanget af deres merarbejde skønnet for lavt i AKU'en.

Dette kan illustreres ved at sammenligne fordelingen af aftalte timer og de selvrappede "normale timer". Eksempelvis ses det for personalegruppen offentlige chefer, at 95 pct. af AKU-respondenterne har en aftalt arbejdstid på mellem 37-41 timer (hovedsagligt 37 timer), og ingen har en aftalt arbejdstid højere end 41 timer. De samme respondenter angiver, at 60 pct. har en "normal" arbejdstid på 37-41 timer, mens omkring 35 pct. rapporterer en højere "normal" arbejdstid, jf. figur 3.

Figur 3

Fordeling af arbejdstimer, opdelt på aftalte og normale timer for Offentlige Chefer i den offentlige sektor



Anm.: Populationen består af personer, som i løbet af 2015-2019 har deltaget i AKU-undersøgelsen, og som i referencen har et ansættelsesforhold i Lønstatistikken på det offentlige område. Samme person kan indgå flere gange. N=494 AKU-respondenter.

Kilde: Danmarks Statistiks Lønstatistik, Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) og egne beregninger (2015-2019).

Der kan derfor laves supplerende opgørelser af overarbejde ved også at se på forskellen mellem:

- 1) de "faktiske" selvrappede timer i AKU'en og den aftalte tid, som fremgår ved registerdata i lønstatistikken
- 2) de "normale" selvrappede timer i AKU'en og den aftalte tid, som fremgår ved registerdata i lønstatistikken

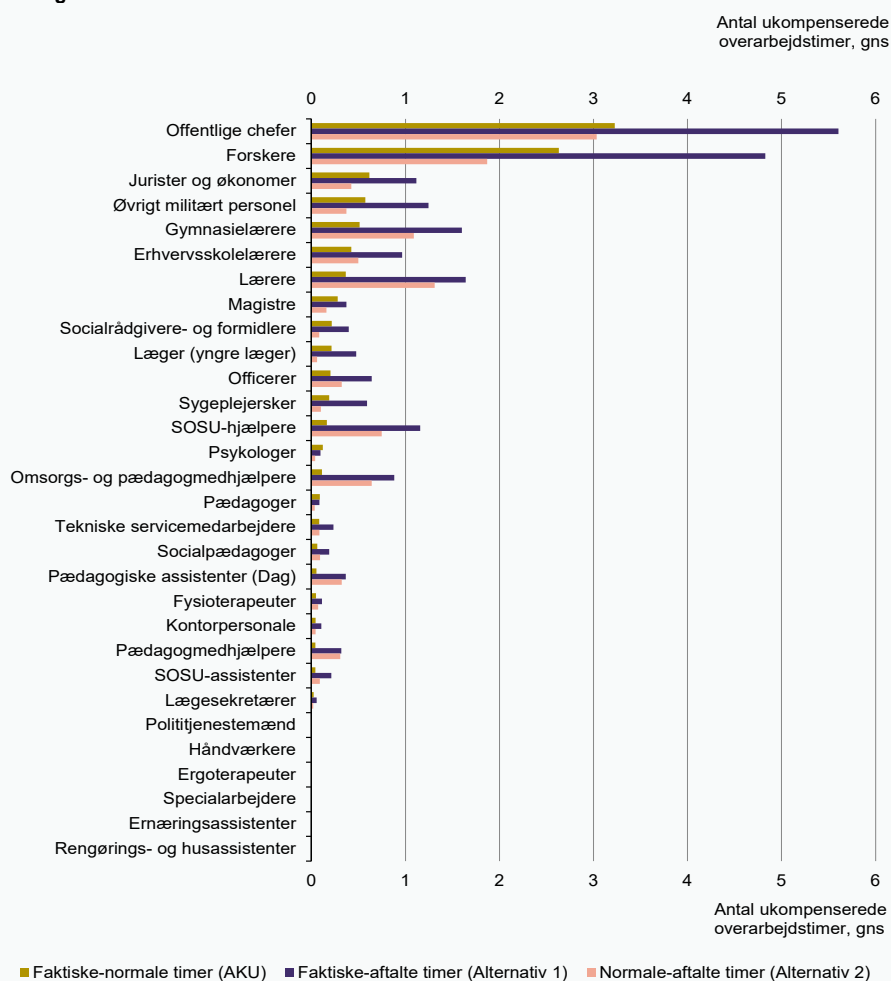
Eftersom de to supplerende opgørelser er baseret på en kombination af AKU og Lønstatistikken jf. punkt 1 og 2 ovenfor, bedes respondenterne ikke om at fordele det antal over-/merarbejdstimer efter, hvordan timerne forventes at blive kompenseret. Som den bedst mulige approksimation skaleres de supplerende opgørelser af over-/merarbejde med andelen af ukompenseret overarbejde, i forhold til al overarbejde inden for personalegruppen, som respondenterne med overarbejde i AKU'en har angivet. Denne skalering medfører yderligere usikkerhed, eftersom andelen af overarbejdet, der i AKU'en forventes at være ukompenseret, bruges som et skøn for hele personalegruppen.



Det er fortsat offentlige chefer og forskere, der har mest ubetalt overarbejde, uanset hvilken opgørelsesmetode for overarbejde der ses på, *jf. figur 4*. For alle personalegrupper er omfanget af ukompenseret overarbejde højest, når overarbejde defineres som forskellen mellem ”faktiske” timer i AKU’en og aftalte timer.

Figur 4

**Supplerende opgørelser og AKU-opgørelse af ukompenseret overarbejde, fordelt på personalegrupper, den offentlige sektor**



Anm.: Populationen består af personer, som i løbet af 2019 har deltaget i AKU-undersøgelsen, og som i referenceugen har et ansættelsesforhold i Lønstatistikken på det offentlige område, og fremgår som fastlønnet i lønstatistikken. Overarbejdstimer opgøres som forskellen mellem de faktiske selvrapporterede arbejdstimer i referenceugen fra AKU'en, og det normale ugentlige timetal ”timuge” i lønstatistikken. Herefter laves der et skøn over ubetalt overarbejde, baseret på andelen af ubetalt overarbejde for personalegruppen. Der ses bort fra grupper med færre antal observationer end Danmarks Statistik anbefaler om publicering af AKU-resultater. N=8.800 AKU-respondenter.

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

Ifølge den metode har offentlige chefer omkring 5,6 timers ukompenseret overarbejde i

gennemsnit, og tilsvarende 4,8 timer for forskere. Hvis overarbejde defineres som forskellen mellem ”normale” og aftalte timer er omfanget af ukompenseret overarbejde i nogle tilfælde højere end den selvrapporterede AKU-definition og i andre tilfælde lavere.

Ved disse opgørelser er omfanget af ikke-kompenseret over-/merarbejde fordelt bredt ud over de forskellige personalegrupper, dog med en vis tendens til, at de akademiske grupper i højere grad har ikke-kompenseret over-/merarbejde. Der er også tegn på, at flere af undervisergrupperne har et vist omfang af ikke-kompenseret over-/merarbejde – dette skal dog formentligt ses i lyset af, at arbejdstidsplanlægningen for undervisningen typisk betyder, at lærere arbejder mere end den aftalte tid i løbet af skoleåret, mod at de arbejder mindre i og omkring skoleferierne.

Det er svært entydigt at konkludere, hvilken opgørelse af over-/merarbejde, der er mest retvisende. Den definition der anvendes i AKU-undersøgelsen kan dog betragtes som et underkantsskøn, da de rapporterede normale timer ligger en del højere end de aftalte timer, og respondenterne derfor kan undervurdere omfanget af overarbejde. I den anden ende kan den supplerende opgørelse baseret på forskellen mellem de faktiske og aftalte timer antages at være et overkantsskøn. Dette skøn kan bl.a. overvurdere omfanget, da forskellen mellem aftalte timer og faktiske timer eksempelvis i stedet for overarbejde kan skyldes flekstid, hvilket vil sige, at lønmodtageren forventer at arbejde mindre på et senere tidspunkt eller som følge af evt. overrapportering.

### AKU-opgørelser over flere år

AKU'en er et kvartalsvis spørgeskema, og derfor er grupperne i 2019 relativt små. Derfor undersøges det, om fordelingerne af overtidsarbejde i en vis grad afspejler niveauerne, hvis man samler data over flere år. I det følgende præsenteres data fra AKU 2015-2019, og viser dermed et gennemsnit for hver personalegruppe over de fem år. Det bemærkes, at hvis der er sket ændringer over tid for en personalegruppe, vil det også afspejles i gennemsnittet over årene. Dermed er en afvigelse mellem tal for 2019 og gennemsnittet mellem 2015-2019 ikke nødvendigvis udtryk for usikkerhed i data, men kan altså også afspejle en trend.

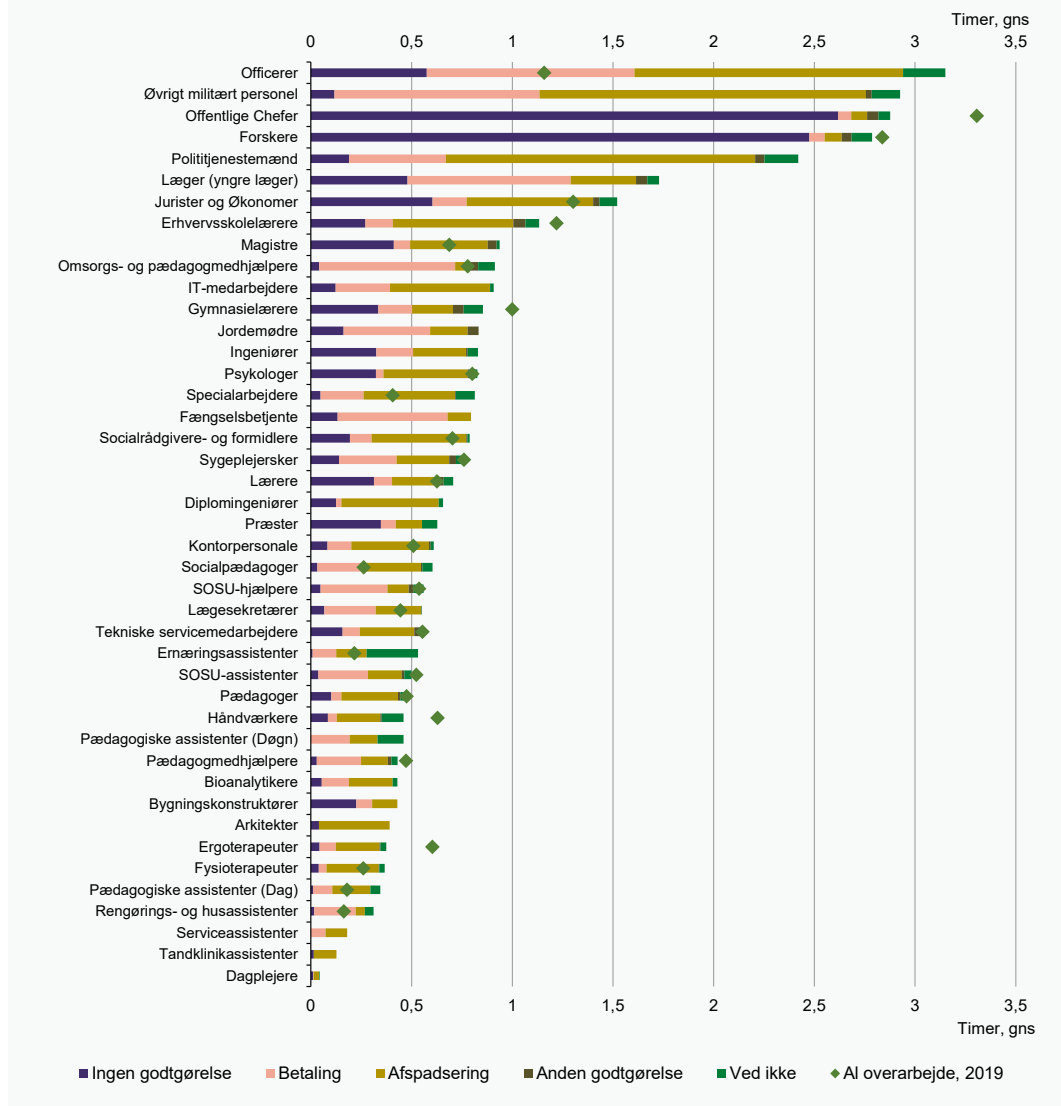
I grove træk ser det ud til, at omfanget af overarbejde i 2019 afspejler niveauet for perioden 2015-2019. Således er det også mange af de samme grupper, som i 2019 havde den største mængde overarbejde, herunder offentlige chefer, forskere og militærpersonale, som også rangerede højest i hele perioden 2015-2019, *jf. figur 5*. Officerer ligger dog markant højere for perioden 2015-2019 end for det enkelte år 2019, og er den personalegruppe med den højeste mængde overarbejde i perioden 2015-2019<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> En opgørelse af tidsserien for officerer viser, at 2019 ser ud til at skille sig ud og være markant lavere end de andre år.

Figur 5

Antal overarbejdstimer efter godtgørelse for overarbejde, fordelt på kompensation og personalegrupper i den offentlige sektor, både AKU-respondenter med og uden overarbejde, gennemsnit af 2015-2019 sammenlignet med sum af al overarbejde i 2019



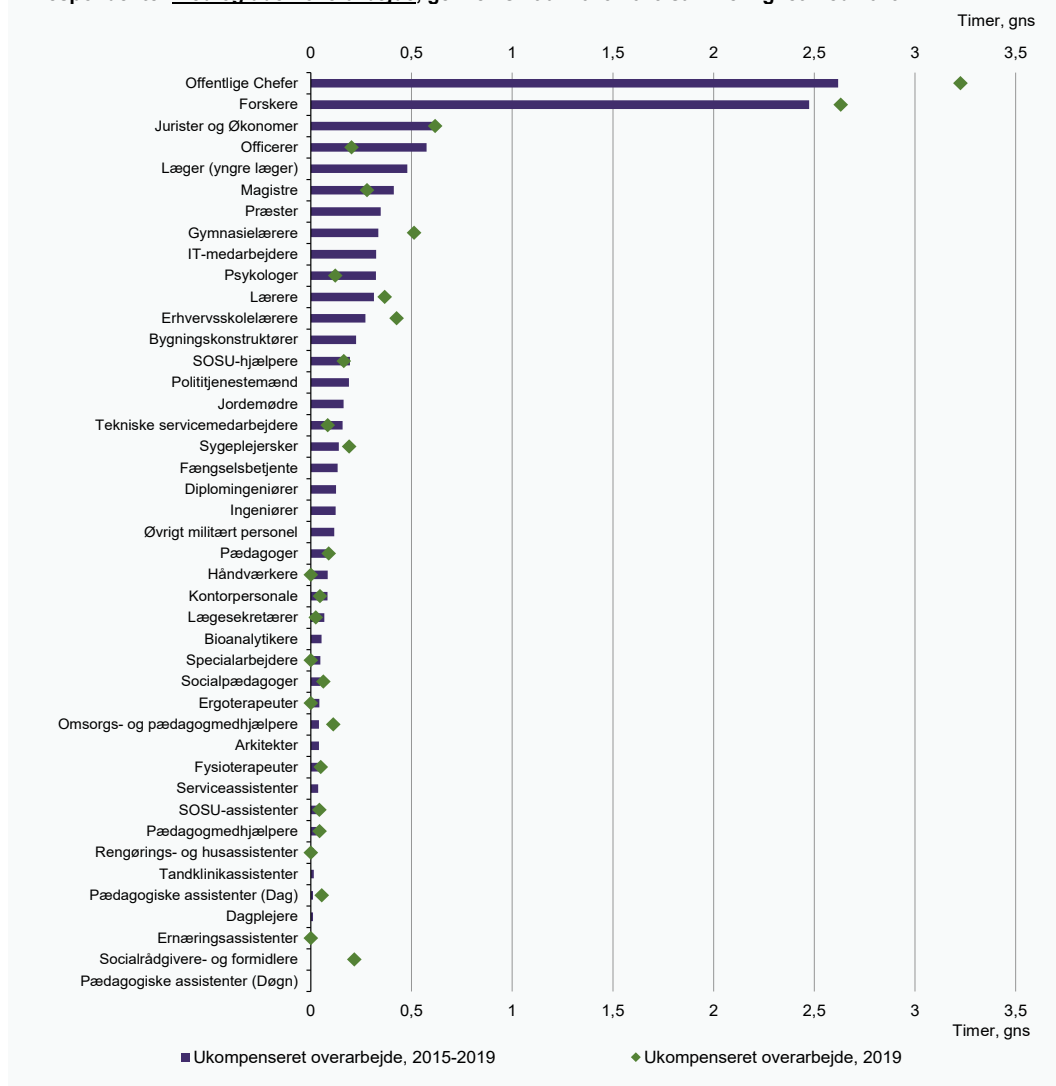
Anm.: Populationen består af personer, som i løbet af 2019 har deltaget i AKU-undersøgelsen, og som i referenceugen har et ansættelsesforhold i Lønstatistikken på det offentlige område, og fremgår som fastlønnet i lønstatistikken. Overarbejdstimer opgøres som forskellen mellem de faktiske selvrapporterede arbejdstimer i referenceugen fra AKU'en, og det normale ugentlige timetal "timeuge" i lønstatistikken. Herefter laves der et skøn over ubetalt overarbejde, baseret på andelen af ubetalt overarbejde for personalegruppen. Der ses bort fra grupper med færre antal observationer end Danmarks Statistik anbefaler om publicering af AKU-resultater. N=47.500 AKU-respondenter. Når 2019-værdien for en personalegruppe mangler skyldes det, at der i AKU'en for 2019 var for få observationer.

Kilde: Danmarks Statistiks Lønstatistik, Arbejdskraftsundersøgelsen (AKU) og egne beregninger

Når der fokuseres på den ukompenserede del af overarbejdet, er det igen især offentlige chefer og forskere, der i perioden 2015-2019 rapporterer det største omfang, *jf. figur 6*.

Figur 6

**Antal ukompenserede overarbejdstimer, fordelt på personalegrupper i den offentlige sektor, både AKU-responderer med og uden overarbejde, gennemsnit af 2015-2019 sammenlignet med 2019**



Anm.: Populationen består af personer, som i løbet af 2019 har deltaget i AKU-undersøgelsen, og som i referenceugen har et ansættelsesforhold i Lønstatistikken på det offentlige område, og fremgår som fastlønnet i lønstatistikken. Overarbejdstimer opgøres som forskellen mellem de faktiske selvrapporterede arbejdstimer i referenceugen fra AKU'en, og det normale ugentlige timetal "timuge" i lønstatistikken. Herefter laves der et skøn over ubetalt overarbejde, baseret på andelen af ubetalt overarbejde for personalegruppen. Der ses bort fra grupper med færre antal observationer end Danmarks Statistik anbefaler om publicering af AKU-resultater. N=47.500 AKU-responderter.

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

### Betydning af det ukompenserede overarbejde for beregning af timelønnen

De forskellige opgørelser belyser, hvordan omfanget af ukompenseret overarbejde fordeles sig mellem faggrupper, og der er tegn på, at problemstillingen er mest udbredt blandt akademiske personalegrupper.

Lønstatistikken er den officielle lønstatistik i Danmark, og resultaterne fra denne analyse kan nuancere og supplere disse opgørelser, men vil ikke være anvendelige til en egentlig korrektion eller justering af lønstatistikken. Det skyldes dels, at der knytter sig en vis stikprøveusikkerhed til AKU-undersøgelsen, som vokser, når der opdeles på de forskellige personalegrupper af forskellig størrelse. Dels er timebegreberne i hhv. AKU'en og Lønstatistikken ikke fuldt sammenlignelige. Derudover er Lønstatistikken et individbaseret register, hvilket vil sige, at der bruges oplysninger om løn og arbejdstid på individniveau. En korrektion af alle personalegruppers præsterede arbejdstid, baseret på et gennemsnit for hver gruppe, vil dermed være upræcis og misvisende. Eksempelvis er der store andele selv blandt personalegrupper med et højt omfang af over-/merarbejde, som angiver, at de ikke har haft over-/merarbejde, *f. figur B1 i bilaget*.

Ud fra opgørelserne for offentlige chefer og forskere kan det imidlertid belyses, hvilken betydning omfanget af ukompenserede over- og merarbejde kan have for timelønnen. Eftersom den standardberegnete timefortjeneste ikke påvirkes af præsteret arbejdstid, er der udelukkende fokus på fortjenesten pr. præsteret time.

Nedenfor ses regneeksempler på fortjenesten pr. præsteret time ved de tre opgørelser af overarbejde.

Der tages udgangspunkt i en årlig præsteret arbejdstid på 1.680 timer, fortjeneste pr. præsteret time på 632 kr., svarende til en samlet årlig fortjeneste på 1.060.000 kr. For offentlige chefer vil et omfang af 3 overarbejdstimer pr. uge betyde, at fortjenesten pr. præsteret time falder til 584 kr. og yderligere til 549 kr. hvis der tages udgangspunkt til overarbejde på 5,5 timer om ugen, jf. de supplerende definitioner af overarbejde, *jf. tabel 1*.

**Tabel 1**

#### Stilistiske beregninger af betydning af uregistreret over-/merarbejde, Offentlige chefer, 2019

	Ekskl. ikke-registreret overarbejde		Inkl. estimeret ikke-registreret overarbejde	
	AKU-metode	AKU-metode	Supplerende opgørelse 1)	Supplerende opgørelse 2)
Samlet fortjeneste pr. år	1.061.760		1.061.760	
Ikke-registrerede overarbejdstimer pr. uge	-	3,0	5,5	3,0
Årlig præsteret arbejdstid	1.680	1.818	1.933	1.818
Fortjeneste pr. præsteret time	632	584	549	584

Anm.: Der tages udgangspunkt i 1.680 timer svarende til en 37 timers arbejdsuge, fratrukket 5 ugers ferie samt sønehelligdage.

Kilde: Danmarks Statistiks Lønstatistik, Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) og egne beregninger

Tilsvarende for forskere vil fortjenesten pr. præsteret time falde fra 403 kr. til hhv. 377 kr. og 354 kr., afhængigt definition af overarbejde, *jf. tabel 2*.

**Tabel 2**

**Stilistiske beregninger af betydning af uregistreret over-/merarbejde, Forskere, 2019**

	Ekskl. ikke-registreret overarbejde		Inkl. estimeret ikke-registreret overarbejde	
	AKU-metode	AKU-metode	Supplerende opgørelse	Supplerende opgørelse 2)
Samlet fortjeneste pr. år	677.040		677.040	
Ikke-registrerede overarbejdstimer pr. uge	-	2,5	5,0	2,0
Årlig præsteret arbejdstid	1.680	1.795	1.910	1.772
Fortjeneste pr. præsteret time	403	377	354	382

Anm.: Se tabel 1.

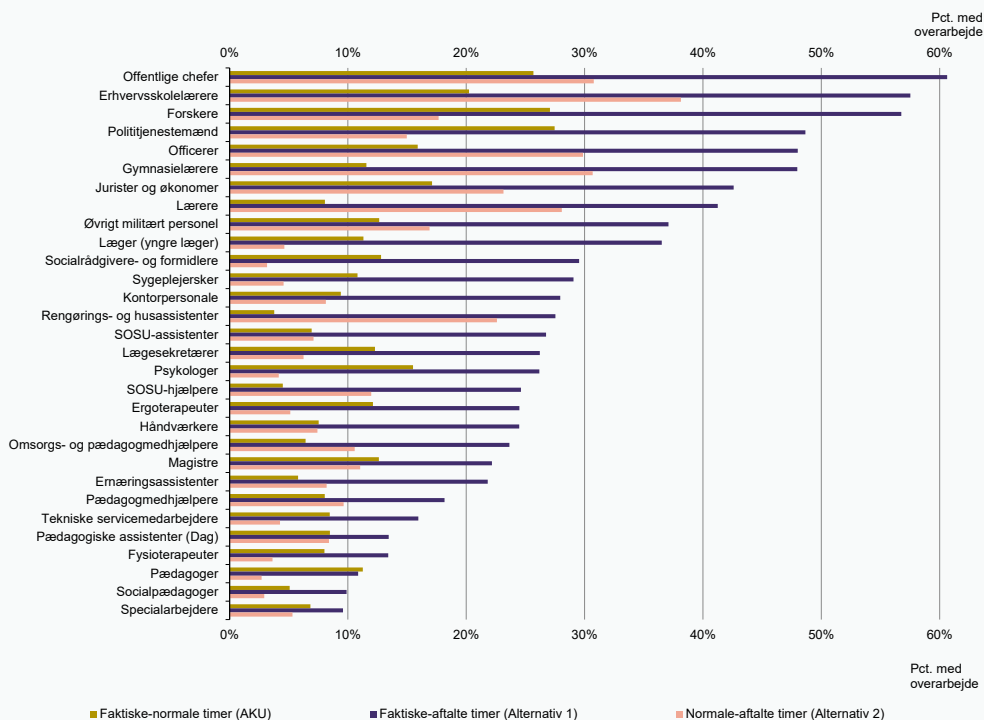
Kilde: Danmarks Statistiks Lønstatistik, Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) og egne beregninger

De to regneeksempler viser, at timelønsopgørelser er forholdsvis følsomme over for omfanget af over-/merarbejde. Det illustrerer, at effekten af at indregne sådanne timer i lønstatistikken har en ikke ubetydelig størrelsesorden for grupper med meget ubetalt overarbejde. På den anden side viser beregningerne også, at der er stor usikkerhed om, hvor stor den faktiske korrektion i så fald skulle være. Som nævnt kan AKU-metoden betragtes som et nedre skøn for omfanget, mens den supplerende opgørelse nummer 2 formentlig er et øvre skøn. I lyset af usikkerheden ved de estimerede opgørelser af omfanget af uregistreret over-/merarbejde indgår de ikke i komitéens øvrige opgørelser og analyser, mens problemstillingen dog bør holdes in mente i fortolkningen af disse.

## Bilag

Figur B1

Supplerende opgørelser og AKU opgørelse af al overarbejde, fordelt på personalegrupper, den offentlige sektor, 2019



Anm.: Populationen består af personer, som i løbet af 2019 har deltaget i AKU-undersøgelsen, og som i referenceugen har et ansættelsesforhold i Lønstatistikken på det offentlige område, og fremgår som fastlønnet i lønstatistikken. Overarbejdstimer opgøres som forskellen mellem de faktiske selvrappede arbejdstimer i referenceugen fra AKU'en, og det normale ugentlige timetal "timuge" i lønstatistikken. Herefter laves der et skøn over ubetalt overarbejde, baseret på andelen af ubetalt overarbejde for personalegruppen. Der ses bort fra grupper med færre antal observationer end Danmarks Statistik anbefaler om publicering af AKU-resultater. N=8.800 AKU-respondenter.

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