

Beskrivelse af lønstrukturer i den offentlige sektor

Baggrundsrapport

Lønstrukturkomitéen har bl.a. til opgave at beskrive de offentlige lønstrukturer. Beskrivelsen af lønstrukturerne fokuserer primært på lønrelationerne mellem offentlige personalegrupper¹, herunder deres gennemsnitsløn og lønspredning, mens lønningerne for uddannelses- og erfaringsniveauer samt sektoren som helhed også beskrives. Denne tilgang afspejler en række centrale række forhold omkring løndannelsen på det offentlige arbejdsmarked.

I denne baggrundsrapport kortlægges de faktiske lønninger på tværs af personalegrupper, mens disse efterfølgende analyseres, fx i baggrundsrapporter vedr. statistiske analyser af lønstrukturer (trin 1 og trin 2) – denne baggrundsrapport har således en beskrivende karakter.

Det er i øvrigt muligt at tilgå nogle af de centrale opgørelser af lønstrukturerne på Lønstrukturkomitéens interaktive hjemmeside: loenstrukturkomiteen.dk. Det bemærkes i den forbindelse, at opgørelserne skal ses i sammenhæng med en række fortolkningsmæssige og tekniske forhold, som er beskrevet nedenfor.

1.1 Løn består af flere elementer

Den samlede løn-”pakke” udgøres af både den udbetalte løn og ‘øvrige’ ansættelsesvilkår, fx fravær med løn og uregistrerede personalegoder. Sidstnævnte kan bestå af en række forhold, som ikke fuldt ud er beskrevet i Danmarks Statistiks officielle lønstatistik. Lønstatistikken bygger på centralt indsamlede oplysninger fra lønudbetalingscentralerne for alle offentligt ansatte, som således ikke indeholder informationer om alle relevante vilkår, *jf. figur 1*.

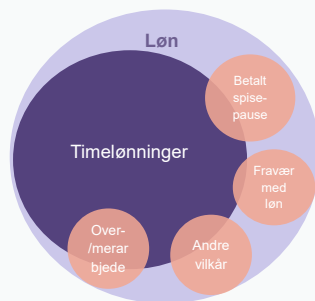
Øvrige vilkår omfatter en række forhold, særligt vedrørende konkrete fraværsrettigheder

De forskellige dele af lønpakkerne og derefter lønstrukturerne bør således ses i sammenhæng - en beskrivelse af lønstrukturerne må have flere strenge og bør afspejle både elementerne i lønstatistikken og vilkår/forhold, der helt eller delvist ikke afspejles i lønstatistikken. Derudover kan opgørelsen af de forskellige lønelementer være forskellige blandt personalegrupperne, hvilket kan have betydning når løn sammenlignes mellem personalegrupper. Eksempelvis får nogle personalegrupper tillæg for at arbejde på bestemte tidspunkter, mens det for andre vil være inkluderet i basislønnen. Nogle personalegrupper har en tydeligt defineret arbejdstid, og får særskilt betaling for over/merarbejde, mens andre grupper har en mere flydende arbejdstid, hvor over/merarbejde fx vil være afspejlet i den faste basisløn, men ikke blive særskilt kompenseret.

¹ Lønstrukturkomitéen har udvalgt og afgrænset 50 forskellige offentlige personalegrupper, se ”Dokumentation af de 50 offentlige personalegrupper”.

Figur 1

Den samlede lønpakke



Når løn skal sammenlignes på tværs af grupper, er det nødvendigt at opgøre løn i samme "enhed", da man ellers fx ville risikere at sammenligne en månedsløn for en fuldtidsansat med en månedsløn for en person på nedsat tid. Løn opgøres derfor ofte pr. time, så niveauerne dermed direkte kan sammenlignes på tværs af grupper, som har forskelligt arbejdsomfang. Dette følger af Lønkommissionens anbefalinger. Der findes forskellige måder at opgøre antallet af timer (nævneren) og den samlede løn på (tælleren), som giver forskellige lønbegreber.

Analyserne i Lønstrukturkomitéens arbejde tager udgangspunkt i de to lønbegreber standardberegnet timefortjeneste og fortjeneste pr. præsteret time, som det også blev gjort i og anbefalet af Lønkommissionen.

Det er særligt timeantallet, som varierer mellem de to lønbegreber. Den standardberegnete timefortjeneste tager udgangspunkt i de betalte timer fratrukket overarbejdstimer, fortjeneste pr. præsteret time tager udgangspunkt i de præsterede timer, dvs. de timer medarbejderen faktisk arbejder (de aftalte timer plus overarbejdstimer og fratrukket fraværstimer så som ferie sygdom eller barsel). De to timebegreber supplerer hinanden og bidrager med forskellige perspektiver til opgørelserne og analyserne, se boks1 for nærmere beskrivelse af lønbegreberne.

Boks 1

Beskrivelse af lønstatistikken, lønbegreber og lønelementer

Det statistiske datagrundlag for Lønstrukturkomitéens arbejde er Danmarks Statistiks årlige lønstatistik. Lønnen består af en række elementer, herunder basisfortjeneste, pension, over- og merarbejde, genetillæg mv. Lønnen er således den samlede fortjeneste, som lønmodtageren modtager fra sin arbejdsgiver, for et givent stykke arbejde. Fortjenestens sammensætning og antallet af timer, der divideres med til opgørelse af timeløn, afhænger af det valgte lønbegreb. Lønstrukturkomitéens arbejde baserer sig på to lønbegreber, som viser forskellige ting og supplerer dermed hinanden:

Fortjeneste pr. præsteret time: Er et tilnærmet mål for lønmodtagerens gennemsnitlige fortjeneste pr. arbejdet time. Fravær i forbindelse med fx ferie, sygdom, barsel mv. afspejles her ved en højere fortjeneste pr. præsteret time (fordi antallet af præsterede timer er lavere for en given løn). Opgørelsen omfatter timefortjenesten for alle timer og alle underliggende løn- og ansættelsesvilkår, der indberettes til lønstatistikken.

Standardberegnet timefortjeneste: Er et tilnærmet mål for lønmodtagerens fortjeneste pr. betalt time. Lønbegrebet er stort set upåvirket af fravær og overarbejde og afspejler derfor bedre den løn, som lønmodtageren kender. Omfatter timefortjenesten for de timer, der er afregnet til normal sats (1:1). Det har derfor ingen betydning om lønmodtageren har fuld løn under fravær eller får overarbejde honoreret til en højere sats. Der kan dog være en mindre påvirkning fra pension af overarbejds- og fraværsbetalinger.

Den primære forskel på de to lønbegreber er hvilke timer der indgår i beregningen. Fortjeneste pr. præsteret indeholder de timer, hvor lønmodtageren faktisk har været på arbejde, mens den standardberegnete timefortjeneste omfatter alle timer ekskl. overarbejdstimer, hvortil der er knyttet en betaling i lønstatistikken, uanset om lønmodtageren har været på arbejde eller ej. Derfor kommer forskellen mellem de to lønbegreber særligt til udtryk når timelønnen opgøres med betalt fravær.

Fortjenestens lønelementer

	Eksempler og forklaring
Basisfortjeneste	Grundløn, funktions- og kvalifikationsbestemt løn, bruttotrækordning mv.
Pension	Pensionsbidrag (både medarbejders og arbejdsgivers bidrag), kapital- og ratepension, gruppelevsforikring, ATP mv.
Ferie- og SH-betalinger	Ferie og søgnehelligdagsbetalinger samt særlig feriegodtgørelse
Genetillæg	Ulempetillæg, aften-/nattillæg, nattevagt, weekentillæg mv.
Personalegoder	A-skattepligtige personalegoder, fx fri bil, fri kost og logi
Uregelmæssige betalinger	Bonus, resultatløn og engangsvederlag, udbetaling af 6. ferieuge, efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelser mv.
Fraværsbetaling	Løn under sygdom, barsel, særlige fridage mv.
Overtidsbetaling	Overarbejdstillæg, merarbejdstillæg mv.

Lønbegrebernes indhold

	Standardberegnet timefortjeneste	Fortjeneste pr. præsteret time	
Lønkomponenter	Basisfortjeneste	✓	
	Pension	✓	
	Ferie- og SH-betalinger	✓	
	Genetillæg	✓	
	Personalegoder	✓	
	Uregelmæssige betalinger	✓	
	Fraværsbetaling	Indgår ikke	✓
	Overtidsbetaling	Indgår ikke	✓
	Timer	'Standard timer'	Præsterede timer
		(Betalte timer ekskl. overarbejdstimer)	(Betalte timer ekskl. fraværs-, ferie- og helligdagstimer)

Boks 1

(boks 1 fortsat)

Ikke alle vilkår indberettes til lønstatistikken. Det gælder blandt andet øvrige ansættelsesvilkår, uregistreret over- og merarbejde og visse personalegoder. Ved sammenligninger mellem grupper skal man endvidere være opmærksom på, at ikke alle grupper modtager særskilt betaling for merarbejde. For nogle grupper kan eventuelt overarbejde være afkøbt på forhånd i den aftalte løn (fx jobløn). Det vil medføre, at timelønnen for disse grupper overvurderes. For yderligere beskrivelse af vilkår uden for lønstatistikken se desuden baggrundsnotat om over- og merarbejde, baggrundsnotat om øvrige overenskomstfaste vilkår samt baggrundsnotat om personalegoder.

Betalt spisepause indgår i lønstatistikken som præsterede timer, se mere i baggrundsnotat om sammenligning af timeløn i den offentlige og private sektor.

Kilde: Danmarks Statistik.

1.2 Lønstatistikken og forbehold forbundet hertil samt øvrige vilkår

Lønstatistikken er baseret på indberetninger fra løncentraler i både den offentlige og private sektor. Generelt vurderes kvaliteten af oplysningerne bedre i den offentlige sektor end i den private sektor, da data indberettes fra færre og oftest større løncentraler.

Der er dog visse forhold omkring aflønningen, som ikke fuldt opfanges i lønstatistikken, og som derfor medfører en vis usikkerhed omkring opgørelserne, som bør tages i betragtning ved fortolkningen. Lønstrukturkomitéen har i forlængelse af Lønkommissionens arbejde, så vidt muligt søgt at afdække og beskrive disse. De enkelte forhold og problemstillinger beskrives kort nedenfor, og er uddybet i de respektive baggrundsrapporter.

Uregistreret over-/merarbejde: Visse grupper på arbejdsmarkedet får ikke særskilt betaling for over-/merarbejde, men modtager i stedet for betaling som en del af basislønnen (såkaldt jobløn) eller er omfattet af aftaler om merarbejde, hvor omfanget af overarbejde skal vurderes af en personaleleder for at give anledning til udbetaling. Det betyder, at timetallet undervurderes for personalegrupper ansat på disse vilkår og hvor omfanget af ubetalt over-/merarbejde er stort. Det indebærer, at timelønnen er overvurderet for disse grupper, som typisk er akademiske personalegrupper, *jf. baggrundsrapport vedr. uregistreret over-/merarbejde*. Notatets skøn over, hvordan uregistreret over-/merarbejde påvirker fortjenesten, er baseret på lønmodtagerens egen vurdering af arbejdsomfanget.

Rådighedsvagter og lignende: Denne problematik gør sig bl.a. gældende for nogle personalegrupper i militæret, på sundhedsområdet, håndværkere og dagplejere, som har rådighedsvagter enten hjemme eller på tjenestestedet. Disse honoreres typisk med et fast tillæg (pr. time eller pr. vagt), som indgår i lønstatistikken, mens de timer, som vagten omfatter, ikke i alle tilfælde indgår i lønstatistikken. Problemstillingen skyldes dels datamæssige forhold, idet der ikke i alle tilfælde registreres et antal timer knyttet til de enkelte lønelementer i lønsystemerne og dels, at det netop i forhold til rådighedsvagter ikke er entydigt, hvor mange arbejdstimer der faktisk er tale om. Nogle af grupperne på sundhedsområdet får dog indregnet et antal timer for deres rådighedsvagter, og disse gruppers timeløn er derfor mindre berørt af problemstillingen, mens der for andre personalegrupper umiddelbart ikke indregnes arbejdstid i forbindelse med rådighedsvagter, hvorfor problemstillingen får større betydning. Problematikken indebærer, at de berørte medarbejdere og personalegruppers timeløn overvurderes i lønstatistikken, da lønudbetalingerne ikke kan henføres til de relevante timer.

Værdifastsættelse af tjenestemandspensioner: Der knytter sig særlige forhold til sammenligningen af værdien af tjenestemandspensioner og arbejdsmarkedspensioner.

De to er således grundlæggende forskellige pensionstyper hhv. ydelsesdefinerede og bidragsdefinerede pensioner. Der findes en række forskellige metoder til opgørelse af værdien af navnlig ydelsesdefinerede pensioner, som bl.a. beror på forskellige antagelser. Med henblik på at sikre en så retvisende sammenligning af lønningerne for personalegrupper med tjenestemandspensioner og arbejdsmarkedspensioner har Lønstrukturkomitéen derfor indhentet bidrag fra ATP og PFA, som har udarbejdet et aktuarmæssigt skøn for værdifastsættelse af tjenestemandspensioner, *jf. baggrundsrapport vedr. værdifastsættelse af tjenestemandspensioner*.

På den baggrund indgår tjenestemandspensioner i komitéens arbejde med en gennemsnitlig værdi på 28 pct. af den pensionsgivende løn.

Øvrige ansættelsesvilkår: Som beskrevet ovenfor udgøres 'løn-pakken' for forskellige medarbejdere ud over løn også af øvrige vilkår. Dette gælder særligt forskellige vilkår for afholdelse af frihed med løn fx under barsel eller sygdom, mens der fx også kan være forskellige vilkår for opsigelse. Der er særligt forskel på sådanne vilkår mellem det offentlige og private arbejdsmarked, mens der er også visse forskelle mellem de tre offentlige delsektorer. Nogle af disse vilkår er afspejlet i fortjenesten pr. præsteret time fx barsel eller ferie med løn, hvilket dog ikke påvirker den standardberegnete timefortjeneste, mens andre slet ikke afspejles i lønstatistikken, *jf. baggrundsrapport vedr. øvrige ansættelsesvilkår*.

Personalegoder: En anden type af ansættelsesvilkår er såkaldte personalegoder. Dette er en vilkårskategori, som indeholder forskellige goder, som knytter sig til jobbet, men som ikke er løn, fx fri bil, frokostordninger, fri telefon etc. Nogle personalegoder (de A-skattepligtige) indgår i lønstatistikken, mens andre ikke gør. Lønstrukturkomitéen har med henblik på at illustrere betydningen af sådanne personalegoder for aflønningen på det danske arbejdsmarked indhentet bidrag fra skatteministeriet, som beskriver deres omfang, *jf. baggrundsrapport vedr. personalegoder*.

Betalt spisepause: Næsten alle offentligt ansatte har betalt spisepause med tilhørende rådighedsforpligtelse. Dette indebærer, at en fuldtidsansat medarbejder, mod at stå til rådighed for arbejdsgiver, kan afholde spisepause i op til 30 minutter af sin arbejdstid. Arbejder medarbejderen ikke i spisepausen er denne tid ikke præsteret arbejdstid. Danmarks Statistik antager i lønstatistikken, at spisepausen er præsteret arbejdstid. Såfremt medarbejderne ikke udfører arbejde i spisepausen indebærer det, at fortjenesten pr. præsteret time undervurderes. Såfremt medarbejderne ikke udfører arbejde i spisepausen indebærer det, at fortjenesten pr. præsteret time undervurderes med 7,4 pct. 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 rådighedsforpligtelsen fx i højere grad forventes at indebære, at der i frokostpausen udføres præsteret arbejdstid. Det kan desuden i visse tilfælde være en fælles interesse for arbejdstagere og arbejdsgivere, at arbejdet tilrettelægges med betalt spisepause inkl. en rådighedsforpligtelse.

Da betalt spisepause er betydeligt mindre udbredt på det private arbejdsmarked er betydningen af spisepausen derfor illustreret i lønsammenligningerne mellem den offentlige og private sektor, ved at indregne et beregningsteknisk bidrag fra betalt spisepause, *jf. baggrundsrapport vedr. sammenligning af lønstrukturer i den offentlige og private sektor*.

De ovenstående forhold bør tages i betragtning ved fortolkning af nedenstående opgørelser og komitéens analyser i øvrigt. I de øvrige lønanalyser mv. er der korrigeret for værdien af tjenestemandspensioner, mens de øvrige problemstillinger ikke indgår i lønberegningerne.

2. Lønstrukturerne i den offentlige sektor

Løndannelsen påvirkes af mange faktorer. Det er således ikke muligt at kunne udsondre meget præcist, hvilken del af medarbejderens eller personalegruppens løn, som skyldes forskellige forhold. I det følgende præsenteres en række gennemsnitslønninger og lønfordelinger opdelt på personalegrupper, som dækker over en helt række forhold, hvor kun nogle få vil blive beskrevet her (se de to analytiske baggrundsrapporter for yderligere beskrivelser heraf).

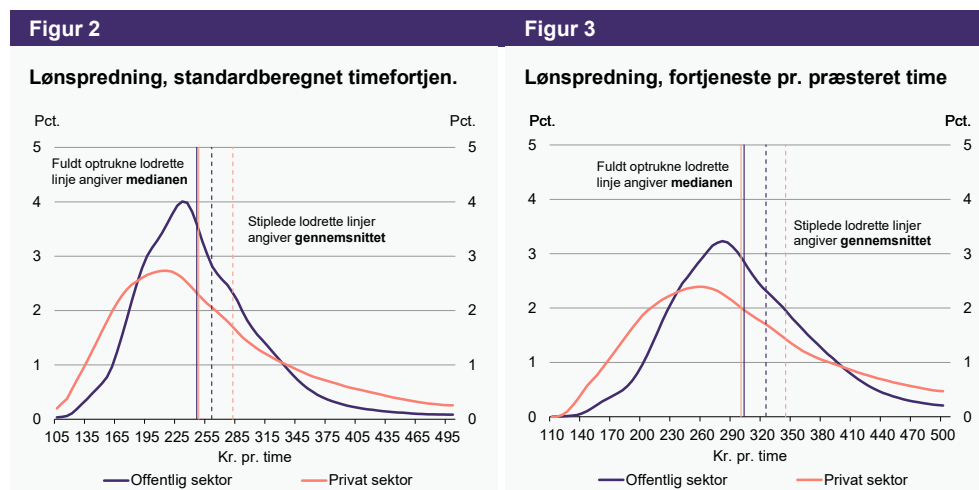
2.1 De generelle træk ved lønstrukturerne

Selvom der er forskelle mellem den offentlige og private sektor, er det interessant at sammenholde den offentlige og private lønstruktur. I dette papir vil fokus være på lønstrukturerne i den offentlige sektor, mens der henvises til komitéens øvrige arbejde, fx i forhold til sammenligninger mellem den offentlige og private sektor.

Gennemsnitslønnen er lavere i den offentlige sektor sammenlignet med den private, mens medianlønnen er omtrent ens på tværs af sektorer. Gennemsnitslønnen er således ca. 257 kr. i den offentlige sektor og 279 kr. i den private for den standardberegneede timefortjeneste, mens den er 318 og 337 kr. for fortjeneste pr. præsteret time. Medianen er i begge sektorer omtrent den samme (ca. 245 kr. for den standardberegneede timefortjeneste, og knap 300 kr. for fortjeneste pr. præsteret time), *jf. figur 2 og 3*.

Forskellene kan dække over flere ting, fx forskelle i uddannelses- og erfarings sammensætningen eller opgavevaretagelse på tværs af de to sektorer. Hvis der fx er et generelt højere uddannelsesniveau i den offentlige sammenlignet med den private, ville man forvente, at det – isoleret set – trækker lønnen opad. Se i øvrigt *baggrundsrapport om sammenligning af timeløn i offentlig og privat sektor*.

Lønspredningen (fx målt ved Gini-koefficienten) er større i den private sektor end i den offentlige. Det hænger tæt sammen med 'formen' på de to lønfordelinger for den offentlige og private sektor. I den private sektor er der således en større andel af medarbejderne, som har enten relativt lave eller relativt høje lønninger, end i den offentlige sektor, hvor der omvendt er relativt flere med 'middellønninger', *jf. figur 2 og 3*.



Anm.: Gini-koefficienten, et meget brugt spredningsmål, viser, at lønspredningen er højere (23,32 pct. til venstre og 23,27 til højre) i den private sektor end i den offentlige sektor (14,96 pct. til venstre og 15,56 til højre). Der ses på alle ansatte i den offentlige og private sektor, som indgår i lønstatistikken.

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

Lønnen hænger i begge sektorer sammen med uddannelses- og erfaringsniveauet, jf. *baggrundsrapport om statistiske analyser (trin 1)*. Gennemsnitslønnen er højere for personer med længere uddannelser, hvilket kan skyldes flere forhold, fx at uddannelse kan være med til at øge den enkelte medarbejders bidrag til værdiskabelsen på arbejdspladsen. Således er den standardberegnete timefortjeneste for personer med grundskole som højest fuldførte uddannelse ca. 205 kr. og 260 kr. for personer med en KVVU, mens personer med en PhD-uddannelse har den højeste standardberegnete timefortjeneste på 370 kr.

På tværs af de otte uddannelsesniveauer er gennemsnitslønnen lavest for de personer, der har grundskole som højest fuldførte uddannelse, mens den er højest for personer med en ph.d.-grad. Det kan hænge sammen med, at uddannelse i sig selv gør ansatte mere effektive/produktive, men det kan også signalere, at personer som gennemfører en længere uddannelse er mere produktive². Uddannelse kan også i den sammenhæng fungere som et formelt og ofte et nødvendigt adgangskrav til særligt højtspecialiseret job, som kræver stor viden inden for et område.

Forskellen i gennemsnitslønnen for personer med ét uddannelsesniveau sammenlignet med det ”næste” uddannelsesniveau fx ved at sammenligne KVVU med MVU, eller MVU med LVU, varierer for de forskellige uddannelsesniveauer.

Gennemsnitslønnen er således 6-9 pct. (afhængig af lønbegreb) højere for lønmodtagere med en erhvervsfaglig uddannelse sammenlignet med grundskole/gymnasial som højest fuldførte uddannelse. Bemærk at der ikke er taget højde for forskellige grader af erfaring, ledelsesansvar mv. (se *baggrundsrapport om statistiske analyser (trin 1)*). Forskellen er noget højere, ca. 15-16 pct. for lønmodtagere med en erhvervsfaglig uddannelse (EUD) sammenlignet med personer med en kort videregående uddannelse (KVVU). Lønniveauerne er dog omtrent de samme for lønmodtagere med en KVVU og mellemlang videregående uddannelse (MVU) samt bachelorer. Gennemsnitslønnen er 25-28 pct. højere for ansatte med en lang videregående uddannelse (LVU) end for ansatte med en mellemlang videregående

² Se fx Tyler, Murnane og Willett (2000): *Estimating the labor market signaling value of the GED.*

uddannelse (MVU). Medarbejdere med en Ph.d. (højeste uddannelsesniveau) har 11-13 pct. højere gennemsnitsløn end ansatte med en LVU, *jf. figur 4*.

Når forskellene ved at sammenligne ét uddannelsesniveau med det næste varierer, kan det bl.a. hænge sammen med, hvilke specifikke personalegrupper der omfattes af forskellige uddannelsesniveauer og hvordan uddannelsesniveauet opgøres statistisk. Der følger særlige forhold for opgørelsen af uddannelsesniveauet for polititjenestemænd, som får betydning for KVU-gruppen, da denne primært udgøres af politi og fængselsbetjente, *jf. boks 2*.

Boks 2

Særlige forhold vedr. uddannelsesniveau for polititjenestemænd

Politiets basisuddannelse er en enhedsuddannelse, hvor alle politibetjente får den samme basisuddannelse. Efter- og videreuddannelserne bruges til at opnå specialisering og yderligere viden i forlængelse af basisuddannelsen, og uddannelsen som betjent stopper dermed ikke efter endt basisuddannelse, men vil foregå resten af politibetjentens ansættelsestid. Mange funktioner i politiet kan alene besættes med politibetjente med en bestemt kompetence, der skal være opnået og eventuelt vedligeholdt ved efter- eller videreuddannelse.

Ifølge Politiskolen svarer Politiets basisuddannelse til kvalifikationsrammens niveau 5 (KVU), mens efter- og videreuddannelsen sigter efter kvalifikationsrammens niveau 6 (MVU). Politiskolens efter- og videreuddannelse indgår ikke i Danmarks Statistiks registre, hvormed langt størstedelen af politibetjentene indgår i analyserne med KVU som højest fuldførte uddannelse.

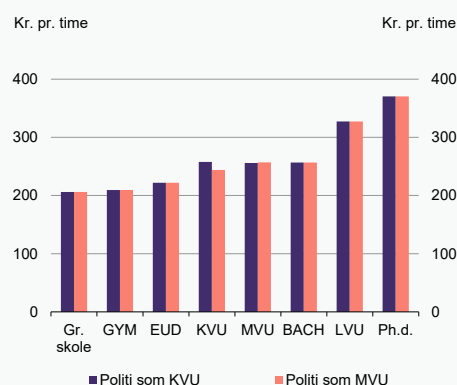
KVU-gruppen er relativ lille i den offentlige sektor – især sammenlignet med MVU-gruppen (se fx baggrundsrapport vedr. supplerende analyser af lønstrukturerne i den offentlige sektor – trin 2). Én personalegruppe kan i KVU-gruppen alene være med til at påvirke gruppens gennemsnitsløn ret markant.

Gennemsnitslønnen er generelt stigende i takt med, at medarbejdere har et højere uddannelsesniveau. Denne sammenhæng findes dog ikke ved at gå fra KVU- til MVU-gruppen. Et regneeksempel ved at ændre uddannelsesniveaet for gruppen af polititjenestemænd fra KVU til MVU viser, at denne konklusion ændrer sig, jf. figur b1 og b2.

Yderligere er det en problemstilling vedr. Videre og Efteruddannelse (VEU), at en stor del af VEU ikke bliver registreret og indsamlet til Danmarks Statistik. Den nævnte efteruddannelse for polititjenestemænd er et eksempel på dette. Til slut har det også betydning, at uddannelsesniveaet for polititjenestemænd, der blev uddannet i 2011-2016, var MVU, men som efter 2016 blev til en KVU. Danmarks Statistik anvender det nyeste niveau for en given uddannelse til at klassificere uddannelsesniveaet også bagud i tid. Det betyder, at en andel af personalegruppen polititjenestemænd reelt har gennemført en MVU, men klassificeres med en KVU.

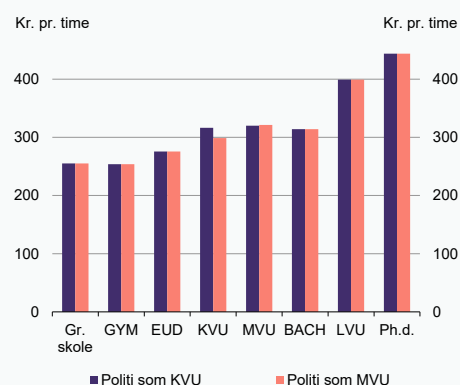
Figur B1

Gennemsnitsløn, standardberegnet timefortjeneste



Figur B2

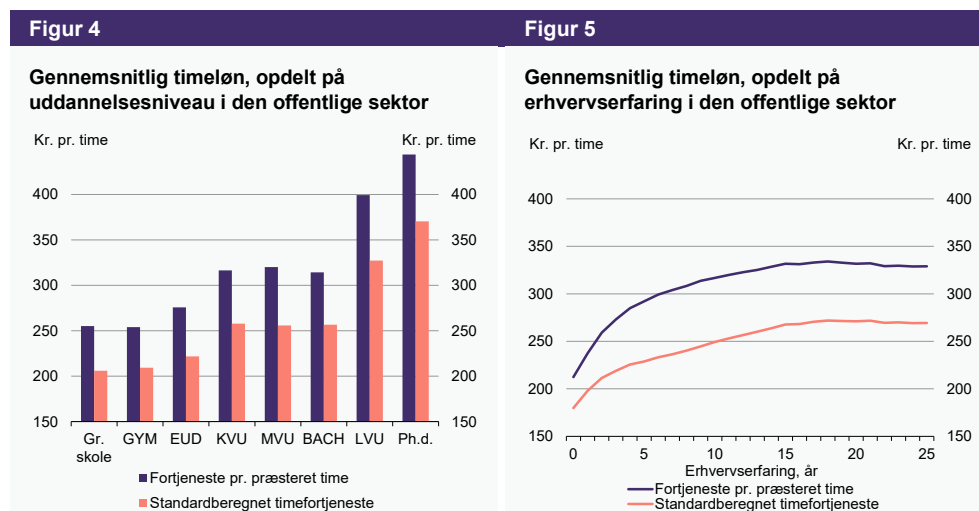
Gennemsnitsløn, præsteret timefortjeneste



Anm.: Lønmodtagere i den offentlige sektor ekskl. unge og elever.

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

Derudover afspejler variationen også, at et højere uddannelsesniveau i sig selv ikke nødvendigvis giver adgang til en højere løn.



Anm.: Erhvervs erfaring er opgjort ved Danmarks Statistiks erhvervs erfaringsvariabel, som tager udgangspunkt i ATP-betalinger. Uddannelse opgjort ved højest fuldførte uddannelse. Det højest fuldførte uddannelsesniveau skal ses i lyset af mangelfulde data for efter- og videreuddannelse, der kan være med til at undervurdere uddannelsesniveauet, jf. boks 4 i baggrundsrapport om supplerende analyser (trin 2). Der ses på alle ansatte i den offentlige sektor ekskl. unge og elever.

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

Lønmodtagere med mere erhvervs erfaring opnår i gennemsnit en højere timeløn end lønmodtagere med relativt lille erfaringsniveau, jf. figur 5. Det kan bl.a. afspejle, at man bliver dygtigere til sit job eller generelt bedre til at udfylde en jobfunktion, i takt med at medarbejderen opnår mere erfaring, men også at lønsystemerne i den offentlige sektor bl.a. er indrettet herefter.

De teoretiske overvejelser omkring sammenhængen mellem uddannelse og erhvervs erfaring er beskrevet videre i baggrundsrapport om statistiske analyser af timeløn (trin 1).

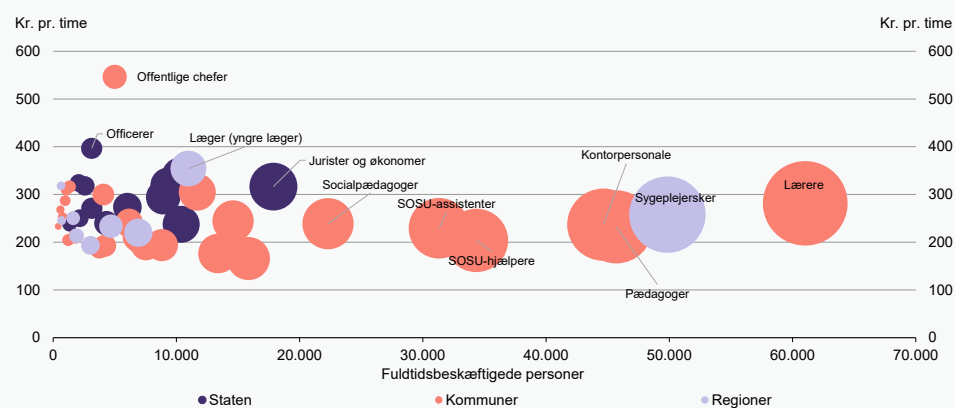
2.2 Løn på tværs af personalegrupperne

Lønstrukturerne i den offentlige sektor opgøres for personalegrupper, som har forskellige karakteristika. Personalegrupperne er i mange tilfælde relativt homogene fx hvad angår uddannelse(niveau) og varetager i høj grad ensartede opgaver. Andre personalegrupper er dog mere sammensatte. Der er i forbindelse med lønstrukturkomitéens arbejde foretaget en teknisk afgrænsning af de 50 personalegrupper, der baserer sig på oplysninger som fx stillingskoder, overenskomstområder og jobfunktioner. Der er udarbejdet en oversigt over de 50 offentlige personalegrupper, som indgår i arbejdet, hvilket inkluderer omkring 80 pct. af alle offentlige ansatte³. Personalegrupperne varierer i størrelse, hvor lærerne udgør den største gruppe, efterfulgt af sygeplejerskerne, jf. figur 6.

³ Se baggrundsrapport om teknisk afgrænsning af personalegrupper i den offentlige sektor.

Figur 6

Personalegruppernes størrelse og gennemsnitsløn



Anm: Kr. pr. time viser den standardbereggede timefortjeneste. Cirklernes størrelse viser antal fuldtidsbeskæftede (svarende til x-aksen).

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

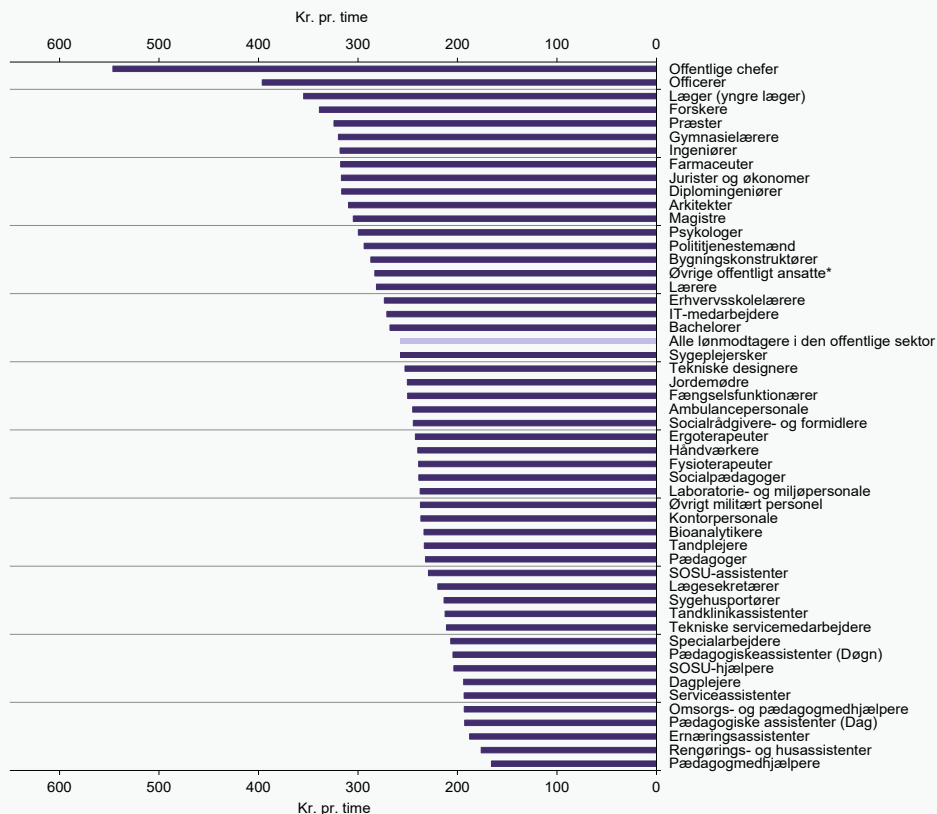
Lønninger varierer på tværs af personalegrupperne. Gennemsnitslønnen er fx højest for grupperne offentlige chefer, officerer, læger og forskere og er for disse grupper mellem 340 og 540 kr. for den standardbereggede timefortjeneste og mellem 400 og 630 kr. for fortjenesten pr. præsterede time. Disse grupper er alle kendetegnet ved i gennemsnit at have et højt uddannelsesniveau (ofte en lang videregående uddannelse eller over) og ved, at relativt mange i gruppen har ledelsesansvar.

Lønnen er modsat lavest for grupperne pædagogmedhjælpere, rengørings- og husassistenter, ernæringsassistenter og omsorgs- og pædagogmedhjælpere og er mellem 165 og 190 kr. samt 195 og 230 kr., jf. figur 7 og 8. Disse arbejdsfunktioner er kendetegnet ved at have et begrænset uddannelseskraft og ingen ledelsesansvar.

I mellem de højest- og lavestlønnede personalegrupper er der en del personalegrupper, for hvem lønforskellene er relativt små. Hovedparten af personalegruppernes gennemsnitslønninger er således mellem 200 og 300 kr. for den standardbereggede timefortjeneste og mellem 250 og 350 kr. for fortjenesten pr. præsteret time. Forskellene i lønniveauerne følger blandt andet personalegruppernes typiske uddannelsesniveau (højere uddannede har højere gennemsnitslønninger), mens der dog blandt personalegrupper med samme uddannelsesniveau er visse forskelle i lønningerne.

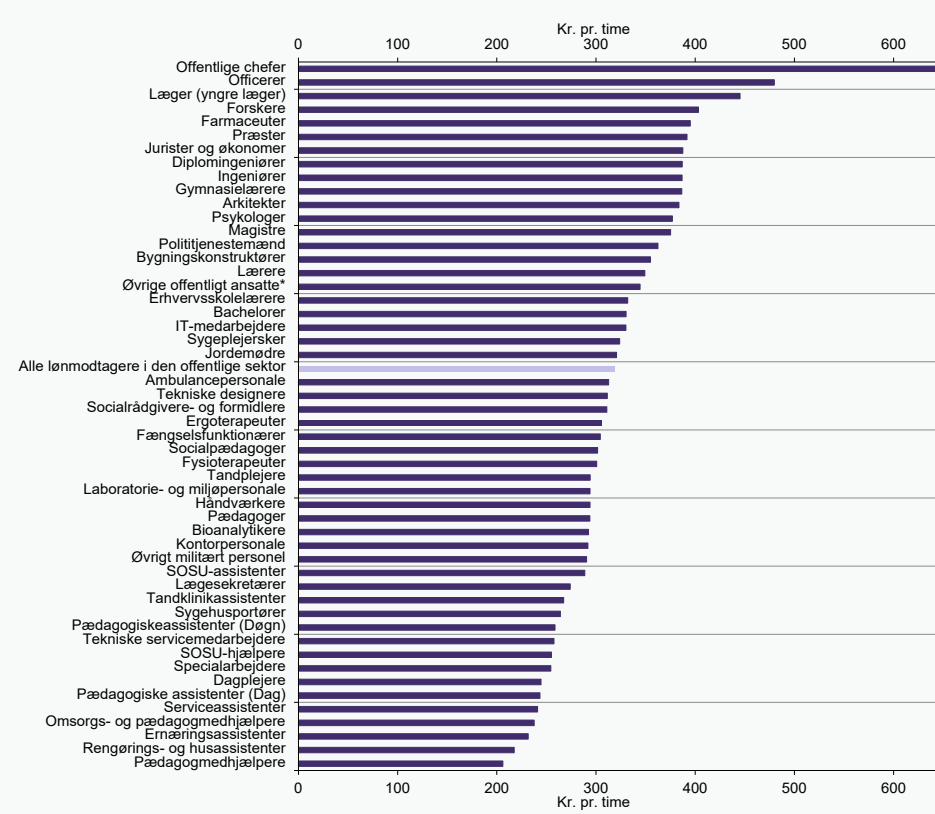
Figur 7

Gennemsnitslønninger opdelt på personalegrupper, standardberegnet timefortjeneste



Figur 8

Gennemsnitslønninger opdelt på personalegrupper, fortjeneste pr. præsteret time



Anm.: Alle ansatte i den offentlige sektor. *Øvrige offentligt ansatte omfatter restgruppen i den offentlige sektor, der ikke indgår i en af de afgrænsede personalegrupper. Gruppen indeholder bl.a. overlæger, hvilket er medvirkende til at restgruppen har en højere gennemsnitsløn end alle lønmodtagere i den offentlige sektor.

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

Gennemsnitslønninger dækker over lønspredning inden for grupperne

Personalegruppen kan i sig selv også have forskellige sammensætninger, fx kan andelen af ledere variere på tværs af personalegrupper, hvilken delsektor de er ansat i og forskelle i erhvervs erfaringen eller opgavevaretagelse inden for grupperne. Der er således også forskel på lønnen inden for personalegrupperne.

En relativ stor *lønspredning* kan gøre det vanskeligt for enkeltpersoner at "genkende" sig selv i gennemsnitslønnen, idet der således vil være relativt mange medarbejdere i gruppen med en løn, som enten er relativ højere eller lavere i forhold til gennemsnittet. Omvendt vil en lille lønspredning indikere, at flere ansatte i gruppen har en løn, der ligger omkring gennemsnittet.

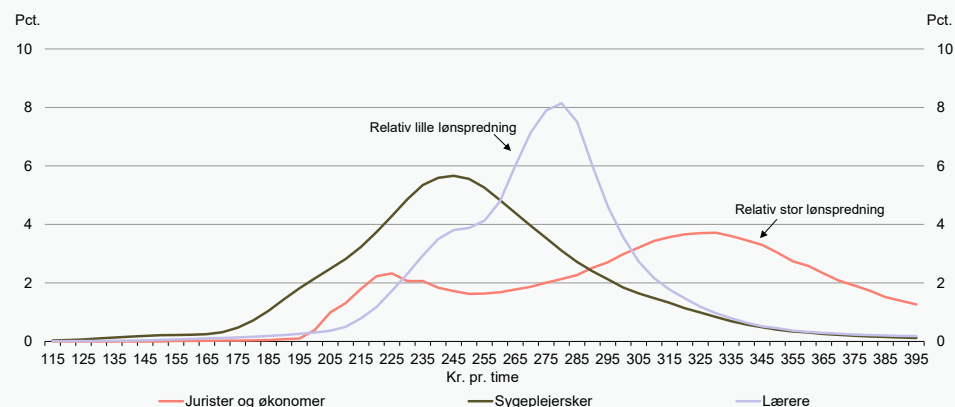
Lønforskellene inden for personalegrupperne varierer også ret betydeligt. Der er fx en større lønspredning inden for gruppen jurister og økonomer end for lærere. Det kan afspejle, at der er flere forskellige typer ansatte i førstnævnte gruppe, fx fuldmægtige hhv. special- og chefkonsulenter. Modsat kan gruppen af lærere være sammensat af medarbejdere med mere ens arbejdsopgaver, hvor der dog også er en betydelig forskel i lønningerne fra omkring 210 til 340 kr., *jf. figur 9*.

Spredningen i de såkaldte lønfordelinger kan beskrives ved forskellige spredningsmål. Et spredningsmål, fx Gini-koefficienten, et bredt anvendt spredningsmål til fx at illustrere indkomstforskelle⁴, er kendetegnet ved at beskrive en fordeling (fx som de tre vist i figur 9) i ét tal mellem 0 og 100, hvor lønfordelingen er mere ulige, desto højere koefficienten er. Gini-koefficienten for lærere er fx 7,6 pct. opgjort for den standardberegneede timefortjeneste, mens den er 9,6 pct. for sygeplejersker og igen større for øvrigt militært personel med en Gini-koefficient på 14,0 pct. Et højere tal er således ensbetydende med en større lønspredning.

⁴ Se fx *Ulighedssrederegørelse 2020* kapitel 2, Finansministeriet.

Figur 9

Lønfordelingen af tre udvalgte personalegrupper til illustrative formål



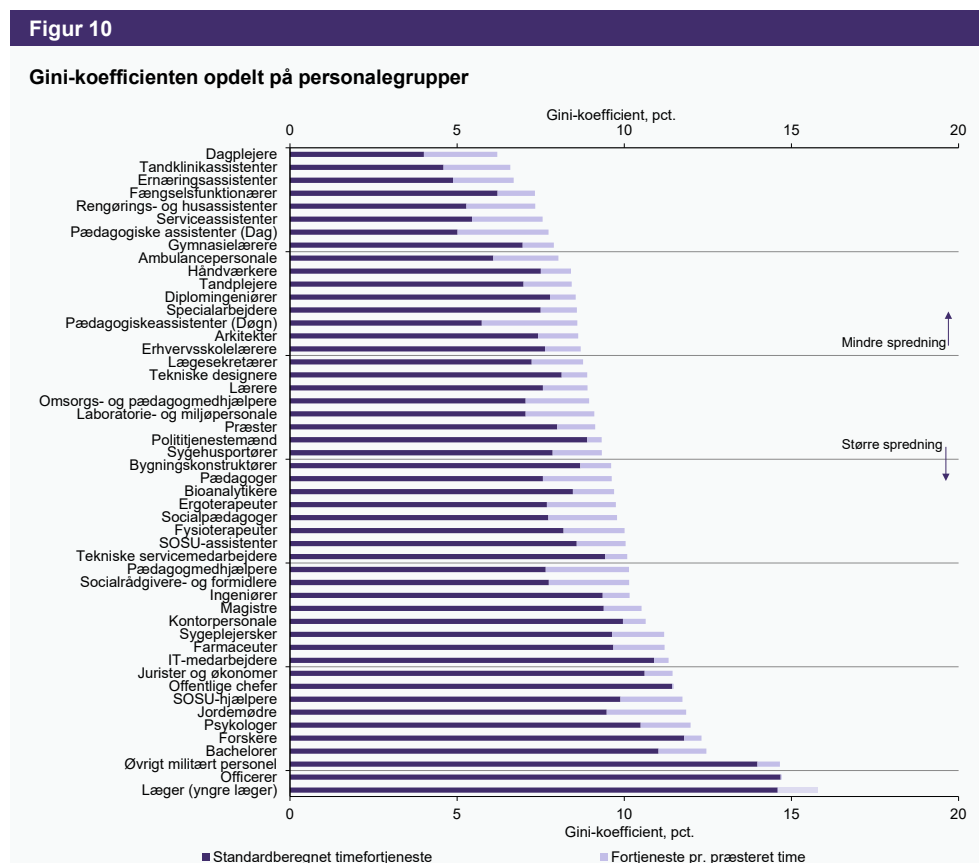
Anm.: Standardberegnet timefortjeneste. Lønspredninger for alle personalegrupper og begge timebegrebet kan findes på komitéens interaktive hjemmeside – se lønstrukturkomitéen.dk.

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

Det er således muligt at opgøre Gini-koefficienten (eller andre spredningsmål) for alle personalegruppernes lønfordelinger og derigennem give et samlet overblik over, hvilke personalegrupper som har en relativ høj/lav spredning i lønnen. Det kan ofte afspejle forskelle i sammensætningen af medarbejdere i gruppen med forskelligartede opgaver, men det kan også afspejle overenskomstparternes prioriteringer fx forskelle i fht. karriereforløb, løntrin mv.

Det er gruppen af officerer, øvrigt militært personel og læger, som har de største lønspredninger målt ved Gini-koefficienten. Det kan dække over, at der er stor forskel i opgavevaretagelsen og ansvaret, fx kan lederansvaret i høj grad variere i de to grupper inden for Forsvaret, *jf. figur 10*. Modsat er det i høj grad dagplejere, tandklinikassistenter og ernæringsassistenter, som har en relativ lille spredning i lønningerne. Det kan tyde på, at højere gennemsnitløn hænger sammen med større lønspredning. Forskelle i lønspredning kan også skyldes, at arbejdsopgaverne inden for personalegruppen er hhv. mere eller mindre ensartede eller at der fx er mindre eller større mulighed for at specialisere sig, blive leder mv. Forskelle i lønspredning mellem personalegrupper kan også afspejle forskellige fordelinger af lokalløn, som bl.a. er mere udbredt for bestemte personalegrupper (afhængig af valg af lønmodel ved overgang til Ny løn), som dermed vil kunne give en større lønspredning for personalegruppen. Se mere i *baggrundsrapport vedr. lokal løndannelse*.

Figur 10



Anm.: Alle ansatte i den offentlige sektor. Gini-koefficienten, et udbredt spredningsmål, er beregnet her på lønfordelingerne.

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

Spredningen kan dække over flere ting i personalesammensætningen

Spredningen i løn inden for personalegruppen kan dække over flere ting. Det kan eksempelvis være særlige forhold på tværs af medarbejdere inden for samme personalegruppe, som der skal kompenseres for. Det kan fx omfatte dét at have et særligt ansvar, fx ledelsesansvar. Lønforskellene kan også skyldes, at der er forskelle i uddannelsesniveaut inden for gruppen, fx SOSU-hjælpere og kontorpersonale hvor begge personalegrupper har forskellige uddannelsesbaggrunde, eller mellem typer af stillinger inden for gruppen, og at medarbejderne dermed varetager forskellige funktioner.

Det kan også skyldes, at der kompenseres for at udføre særlige opgaver eller ved særlige betingelser, fx ved at arbejde uden for normale arbejdstider. Ligesom det kan skyldes andre individuelle forhold, som bl.a. kan afspejles i muligheden for lokal løndannelse for nogle grupper, hvor der fx kan tildeles ekstra tillæg til udvalgte ansatte for en særlig indsats eller højt arbejdsomfang. Det kan også variere på tværs af delsektorer, hvordan det udmøntes konkret.

Løn varierer på tværs af personaletype inden for personalegrupperne

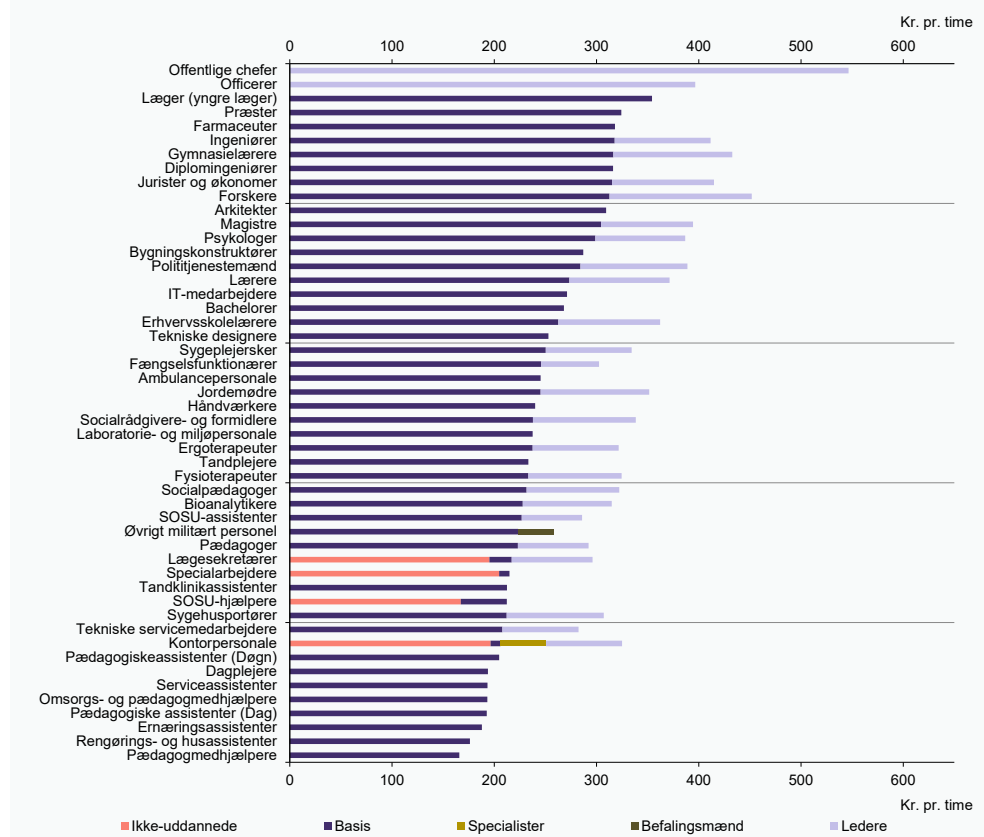
Personalegrupperne kan være sammensat af forskellige typer af medarbejdere med forskellige opgaver og ansvar, hvilket som beskrevet ovenfor kan påvirke lønspredningen for de forskellige grupper. Fx er der i mange personalegrupper en del af gruppen, som har et ledelsesansvar, hvorfor de i gennemsnit opnår en højere løn.

Eksempelvis gælder det for gymnasielærere, at ansatte uden ledelsesansvar får 320 eller 387 kr. i timen afhængigt af lønbegreb, mens ledere tilsvarende får 432 eller 508 kr. i timen. Selvom forskellen er relativt stor mellem de to medarbejdertyper i personalegruppen gælder det dog for alle at personalegrupper, som ikke er rene ledergrupper (Offentlige chefer og officerer), at den gennemsnitlige løn for alle i personalegruppen, ligger tæt på lønnen for ansatte uden ledelsesansvar, *jf. figur 19-20*. Det skyldes, at der er relativt få lønmodtagere inden for de respektive personalegrupper, der er ansat med ledelsesansvar.

Tilsvarende kan nogle grupper bestå af både faglært og ufaglært arbejdskraft, hvilket kan bidrage til at trække gennemsnitslønnen ned. Det kan afspejle, at der er forskellige karriereveje og jobfunktioner på tværs af grupperne, fx at nogle personalegrupper i højere grad arbejder hen mod en specialisering eller autorisation, eller at nogle grupper består af flere ufaglærte. For enkelte personalegrupper er grupperne i lyset af særlige forhold endvidere opdelt yderligere i henholdsvis specialister, ikke-uddannede, befalingsmænd mv., *jf. figur 11 og 12*.

Figur 11

Løn opdelt på personalegrupper og medarbejdertype, standardberegnet timefortjeneste

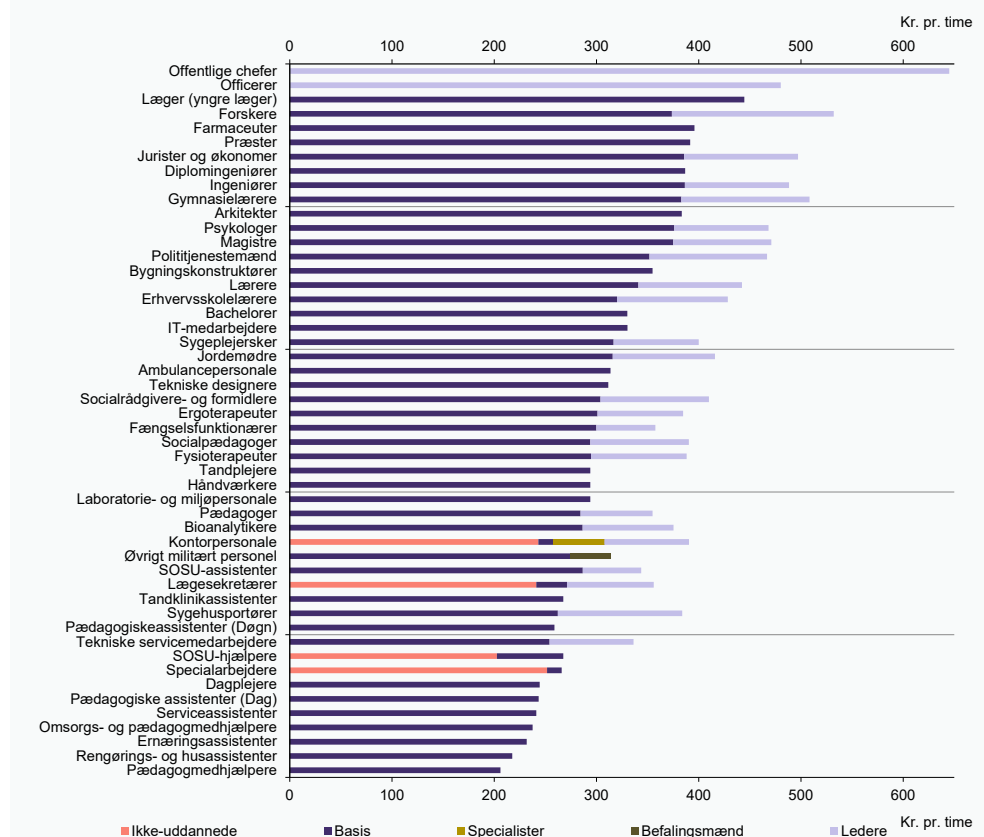


Anm.: Afgrænsningen og udvælgelsen af personalegrupper tager udgangspunkt i Lønkommissionens arbejde. Udpegning af særlige medarbejdertyper i udvalgte personalegrupper (basis, specialister, ikke-uddannede og ledere) er sket i samarbejde med komitéens medlemmer, hvor medarbejdertypen er fundet relevant og giver anledning til lønforskelle. Ikke-uddannede henviser til, at det for nogle grupper er muligt at være ansat uden at have en specifik uddannelse, og hvor lønnen ifølge overenskomsten er en anden end for uddannede medarbejdere. Basis medarbejdere henviser til at man ikke er ansat som specialist, leder eller lignende. Specialister henviser til, at det for nogle grupper er muligt at være ansat som specialist og hvor lønnen ifølge overenskomsten er en anden end for andre medarbejdertyper. Befalingsmænd henviser til mellemledere på forsvarrets område. Ledere henviser til grupper hvor personer kan ansættes med ledelsesansvar. Se papir om afgrænsning af personalegrupper. Figuren kan desuden findes på komitéens interaktive hjemmeside – se lønstrukturkomiteen.dk.

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

Figur 12

Løn opdelt på personalegrupper og medarbejdertype, fortjeneste pr. præsteret time



Anm.: Se figur 11. Figuren kan desuden findes på komitéens interaktive hjemmeside – se lønstrukturkomitéen.dk.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre (2019).

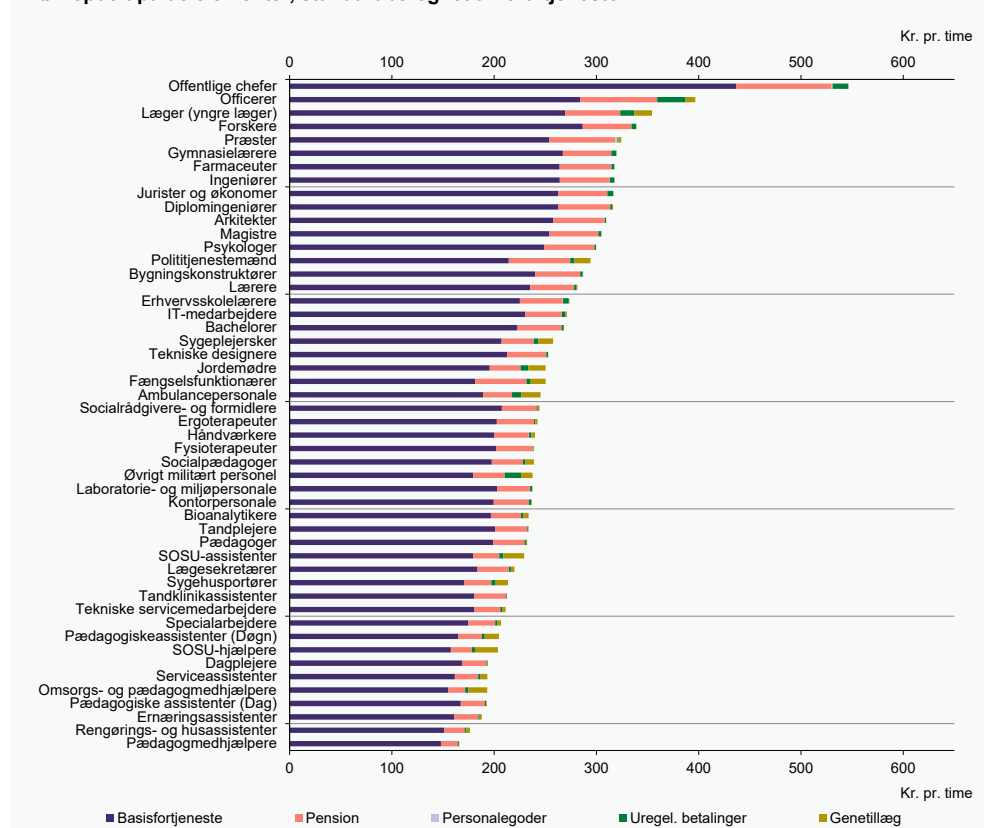
Løn kan være sammensat af flere elementer

Løn kan bestå af flere lønelementer, fx udgør pensionsbidraget mellem 7,5 og 17,4 pct. og genetillæg/særydelser mellem 0 og 12 pct. af den samlede timeløn på tværs af personalegrupperne. Forskelle i lønsammensætningen kan bl.a. afspejle parternes prioriteringer og forskelle i lønmodellen for den enkelte personalegruppe, som igen kan afspejle arbejdsopgavernes karakter. Det er dog basisfortjenesten, der udgør langt størstedelen for alle personalegrupper.

Grupperne polititjenestemænd og fængselsfunktionærer har fx en stor andel af den samlede løn som pension, jf. figur 13 og 14, som afspejler værdien af tjenestemandspensionen, jf. ovenfor. En række grupper har desuden varierende omfang af genetillæg som andel af den samlede løn (se også baggrundsrapport om genekompensation).

Figur 13

Løn opdelt på delelementer, standardberegnet timefortjeneste

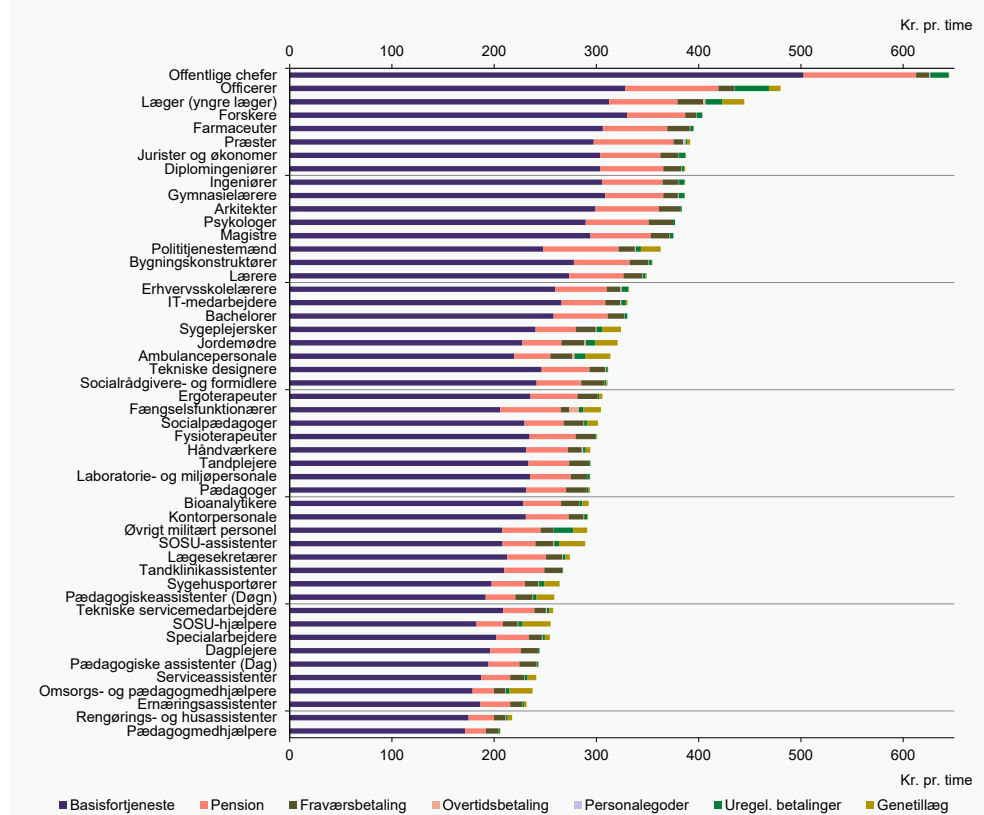


Anm.: Figuren kan desuden findes på komitéens interaktive hjemmeside – se loenstrukturkomiteen.dk.

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

Figur 14

Løn opdelt på delelementer, præsteret timefortjeneste



Anm.: Figuren kan desuden findes på komitéens interaktive hjemmeside – se loenstrukturkomiteen.dk.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre (2019).

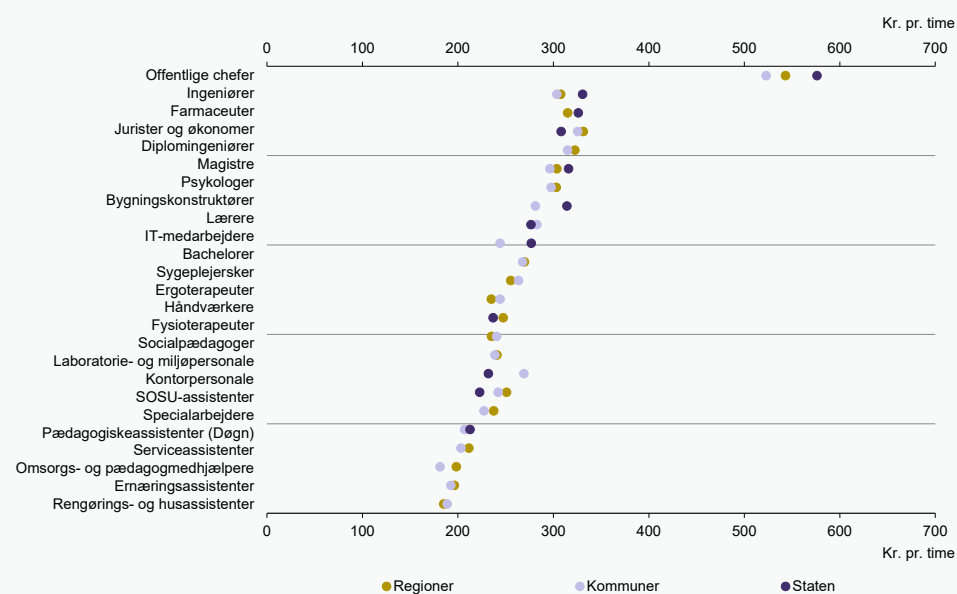
Løn kan også variere på tværs forskellige sektorer

Den offentlige sektor består af tre delsektorer; regioner, kommuner og staten. Ca. halvdelen af de 50 personalegrupper er i væsentligt omfang beskæftiget i mindst to af delsektorerne. For disse grupper kan der være forskelle i lønniveauerne mellem de offentlige delsektorer, hvilket kan afspejle forskellige forhold, fx forskellige opgaver eller muligheder for rekrutteringer.

Der er ikke nogen systematik i, at lønninger i én delsektor frem for en anden er højere eller lavere. Der er dog også en række forhold, som gør det svært direkte at sammenligne lønninger, da det kan være forskelligartede opgaver, som varetages i de forskellige sektorer, jf. figur 15 og 16.

Figur 15

Gennemsnitsløn, standardpræsteret timefortjeneste, opdelt på personalegruppe og sektor

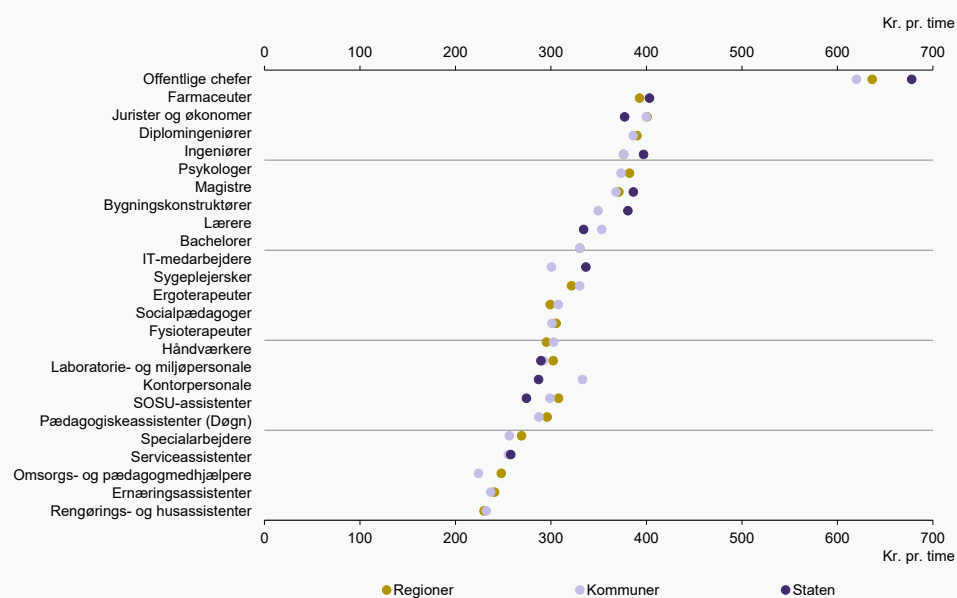


Anm.: 25 personalegrupper med mere end 10 pct. af gruppens fuldtidsbeskæftigede i mindst to sektorer. Figuren kan desuden findes på komitéens interaktive hjemmeside – se lønstrukturkomitéen.dk.

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

Figur 16

Gennemsnitsløn, fortjeneste pr. præsteret time, opdelt på personalegruppe og sektor



Anm.: 25 personalegrupper med mere end 10 pct. af gruppens fuldtidsbeskæftigede i mindst to sektorer. Figuren kan desuden findes på komitéens interaktive hjemmeside – se lønstrukturkomitéen.dk.

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

3. Lønstrukturerne over tid

Lønstrukturerne i den offentlige sektor udvikles løbende over tid, i takt med løbende lønudvikling og udvikling af det offentlige arbejdsmarked. Gennem den løbende løndannelse sikres de offentligt ansatte således fx generelt⁵ en lønudvikling, som følger lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Det er forbundet med væsentlige tekniske udfordringer at opgøre en sådan udvikling i lønstrukturerne over tid. Disse følger dels af begrænsninger i det tilgængelige datagrundlag og af mere grundlæggende metodiske udfordringer.

Lønudviklingen for personalegrupper afspejler således fx grundlæggende udviklingen i gennemsnitslønnen for gruppen, som over tid vil afhænge af de enkelte medarbejders lønudvikling, samt af ændringer i gruppens sammensætning. Lønudviklingen kan i forlængelse heraf opgøres med forskellige metoder, som på forskellig vis måler én lønudvikling, der fx i større eller mindre grad er korrigeret for betydningen af ændringer i sammensætningen af gruppen over tid. Herudover vil sådanne bemærkninger være følsomme over for opgørelsesperioden.

Afhængig af den valgte metode kan der opgøres væsentlige forskellige lønudviklinger. Komitéen har, for at belyse udviklingen i lønstrukturerne over tid, søgt at beregne lønudviklinger for hver af de 50 personalegrupper i perioden fra 2010 til 2019⁶. Beregningerne illustrerer tydeligt betydningen af forskellige opgørelsesmetoder. Mens

⁵ Det bemærkes, at reguleringsordningerne sikrer en tilpasning på 80 pct. af den private lønudvikling

⁶ Personalegrupperne er afgrænset tilbage til 2010 bl.a., da den standardberegnete timefortjeneste først herefter er tilgængelig i Danmarks Statistiks lønstatistik.

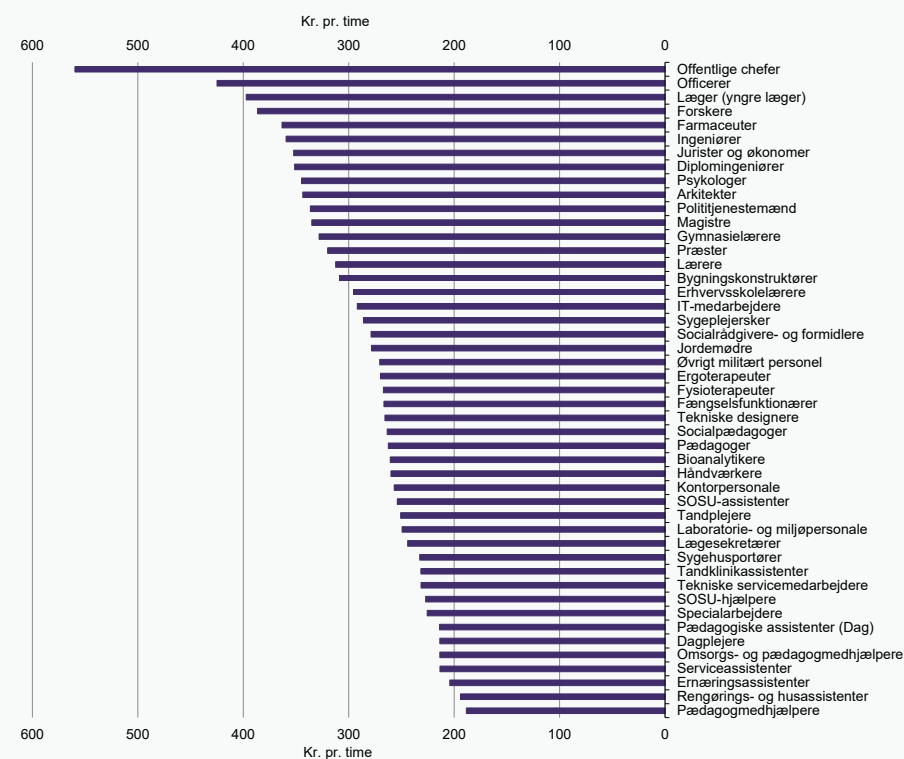
der ses forskelle på ændringerne af gennemsnitslønningserne for personalegrupperne i perioden, er disse således generelt mindre når der søges at tage højde for ændringer i gruppernes sammensætning over tid. Samlet set kan der ikke isoleres én lønudvikling for personalegrupperne, som kan tolkes med sikkerhed, *jf. baggrundsrapport vedr. tekniske og fortolkningsmæssige udfordringer ved opgørelser af lønudvikling.*

I lyset af udfordringerne omkring opgørelser af lønudviklingen for personalegrupperne, er gennemsnitslønningserne for de enkelte personalegrupper i 2010 i stedet illustreret nedenfor, for at belyse betydningen af udviklingen af lønstrukturerne over tid. Det bemærkes, at der ikke tages højde for personalesammensætning og forskydninger mellem de to år, og at valg af nedslagsår vil have betydning for konklusionerne. Overordnet set viser opgørelserne i 2010 og 2019 et ensartet billede af lønstrukturerne, hvor fx 'hierarkiet' mellem personalegrupperne er nogenlunde ens i de to nedslagsår. Der er dog visse forskelle i de konkrete forhold mellem lønniveauerne for de enkelte personalegrupper, og for nogle personalegrupper også større forskelle. Fx har gymnasielærere, præster og til dels lærere på grundskoleniveau relativt højere lønniveauer i 2019 end i 2010 sammenlignet med de øvrige grupper. Det kan bl.a. afspejle konvertering af visse arbejdstidsregler til løn i perioden. Omvendt har kontorpersonale et relativt lavere lønniveau i 2019 end i 2010.

Opgørelsen af lønstrukturerne i 2010 illustrerer således bl.a., at opgørelsestidspunktet kan have en ikke uvæsentlig betydning for sammenligninger af lønstrukturerne.

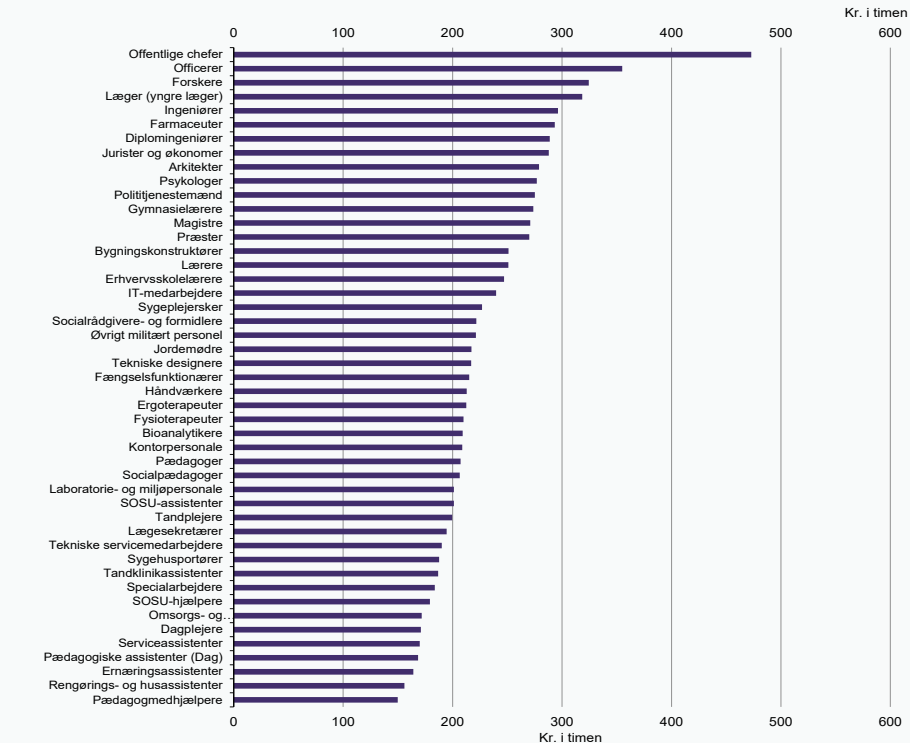
Figur 17

Gennemsnitsløn, præsteret timefortjeneste, 2010



Figur 18

Gennemsnitsløn, standardberegnet timefortjeneste, 2010



Anm.: Enkelte grupper kan ikke afgrænses i 2010 (ambulancepersonale, pædagogiske assistenter (døgn)).

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

Bilag A Tabel med gennemsnit, P10, P25, P50, P75 og P90

Tabel 1

Lønoversigt for fortjeneste pr. præsteret time

	Gennemsnit	P10	P25	Median	P75	Fuldtidsbeskæftigede
Arkitekter	384	311	351	378	408	1.070
Bachelorer	330	234	279	328	369	586
Bioanalytikere	293	230	259	288	311	4.691
Bygningskonstruktører	355	286	317	344	381	973
Dagplejere	245	218	226	238	253	8.824
Diplomingeniører	387	317	355	381	415	1.333
Ergoterapeuter	306	242	276	298	321	6.158
Ernæringsassistenter	232	204	213	225	241	3.761
Farmaceuter	396	288	350	393	428	641
Forskere	404	309	336	386	451	10.305
Fysioterapeuter	301	235	271	293	317	6.119
Fængselsfunktionærer	304	270	282	299	320	2.144
Gymnasielærere	386	319	360	386	409	9.311
Håndværkere	294	246	264	286	315	4.318
Ingeniører	387	291	349	385	421	2.574
IT-medarbejdere	330	253	283	324	368	3.139
Jordemødre	321	251	273	305	341	1.621
Jurister og økonomer	387	276	335	389	432	17.869
Kontorpersonale	292	231	255	282	316	44.652
Laboratorie- og miljøpersonale	294	245	266	289	313	1.335
Læger (yngre læger)	445	303	348	422	524	10.972
Lægeseekretærer	274	230	246	263	289	6.907
Lærere	349	289	317	339	366	61.024
Magistre	375	282	333	372	409	11.691
Offentlige chefer	645	503	551	613	694	4.991
Officerer	480	336	395	463	549	3.120
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	238	194	211	234	256	7.508
Polititjenestemænd	363	298	321	348	388	8.921
Psykologer	377	268	324	377	417	4.069
Pædagoger	294	241	263	283	307	45.696
Pædagogiske assistenter (Dag)	244	207	223	239	256	4.209
Pædagogmedhjælpere	206	162	176	204	227	15.838
Rengørings- og husassistenter	218	186	200	214	228	13.381
Serviceassistenter	241	209	219	233	252	3.022
Socialpædagoger	302	248	268	289	316	22.299
Socialrådgivere- og formidlere	311	257	274	295	326	14.595
SOSU-assistenter	289	233	253	279	315	31.312

SOSU-hjælpere	255	194	219	247	283	34.338
Specialarbejdere	255	211	229	249	275	6.991
Sygehusportører	264	215	234	256	283	1.891
Sygeplejersker	324	254	282	310	348	49.840
Tandplejere	294	241	265	290	313	410
Tekniske designere	312	257	278	302	331	768
Tekniske servicemedarbejdere	258	202	226	252	281	6.781
Tandklinikassistenter	268	235	249	262	277	1.825
Ambulancepersonale	314	266	285	304	333	677
Erhvervsskolelærere	332	283	297	315	344	6.025
Øvrigt militært personel	291	203	232	280	332	10.387
Pædagogiskeassistenter (Døgn)	259	219	233	251	272	1.219
Præster	392	322	352	385	414	2.069
Alle	313	222	255	296	349	524.193

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

Tabel 2

Kønsfordeling i den offentlige sektor opdelt på personalegrupper

	Antal kvinder	Andel kvinder	Antal mænd	Andel mænd
Alle	453.331	70	196.384	30
Arkitekter	694	65	373	35
Bacheloror	331	58	242	42
Bioanalytikere	4.177	90	469	10
Bygningskonstruktører	253	26	717	74
Dagplejere	8.691	99	130	1
Diplomingeniører	565	43	761	57
Ergoterapeuter	5.723	93	418	7
Ernæringsassistenter	3.575	95	177	5
Farmaceuter	539	85	93	15
Forskere	3.600	37	6.183	63
Fysioterapeuter	4.891	80	1.188	20
Fængselsfunktionærer	698	33	1.413	67
Gymnasielærere	4.963	54	4.280	46
Håndværkere	284	7	4.013	93
Ingeniører	1.036	41	1.507	59
IT-medarbejdere	573	18	2.526	82
Jordemødre	1.612	100	-	-
Jurister og økonomer	10.779	61	6.962	39
Kontorpersonale	36.807	83	7.662	17
Laboratorie- og miljøpersonale	1.038	78	286	22

Læger (yngre læger)	6.507	60	4.256	40
Lægeseekretærer	6.866	100	34	0
Lærere	39.899	66	20.868	34
Magistre	7.600	66	3.982	34
Offentlige chefer	2.222	45	2.746	55
Officerer	171	6	2.886	94
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	4.193	56	3.243	44
Polititjenestemænd	1.330	15	7.437	85
Psykologer	3.371	83	670	17
Pædagoger	37.179	82	8.372	18
Pædagogiske assistenter (Dag)	3.427	82	772	18
Pædagogmedhjælpere	12.248	78	3.527	22
Rengørings- og husassistenter	11.337	86	1.867	14
Serviceassistenter	2.348	78	655	22
Socialpædagoger	16.340	74	5.855	26
Socialrådgivere- og formidlere	12.835	88	1.682	12
SOSU-assistenter	28.977	93	2.031	7
SOSU-hjælpere	30.876	91	3.129	9
Specialarbejdere	962	14	6.004	86
Sygehusportører	151	8	1.726	92
Sygeplejersker	47.436	96	2.116	4
Tandplejere	395	97	11	3
Tekniske designere	482	63	283	37
Tekniske servicemedarbejdere	726	11	6.029	89
Tandklinikassistenter	1.815	100	3	0
Ambulancepersonale	73	12	547	88
Erhvervsskolelærere	2.391	40	3.609	60
Øvrigt militært personel	759	7	9.536	93
Pædagogiske assistenter (Døgn)	817	67	396	33
Præster	1.194	58	871	42
Øvrige offentligt ansatte	77.572	60	51.841	40

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

Tabel 3

Personalegrupper opdelt på uddannelsesniveau

	Gr. skole	Gym.	EUD	KVU	MVU	BACH	LVU	Ph.d.
Personalegruppe	<i>Pct. af gruppen</i>							
Ambulancepersonale	5	1	86	3	4	*	*	*
Arkitekter	*	*	*	*	*	1	96	*
Bachelorer	*	5	*	2	9	62	21	*
Bioanalytikere	*	*	*	*	96	*	2	*

Bygningskonstruktører	*	*	*	1	95	*	1	*
Dagplejere	29	4	54	2	10	*	*	*
Diplomingeniører	*	*	*	*	90	*	8	*
Ergoterapeuter	*	*	*	*	96	*	3	*
Erhvervsskolelærere	2	2	29	11	36	3	16	*
Ernæringsassistenter	8	1	85	3	2	*	*	*
Farmaceuter	*	*	*	*	*	*	88	11
Forskere	*	*	*	*	2	*	27	69
Fysioterapeuter	*	*	*	*	92	2	6	*
Fængselsfunktionærer	2	2	4	87	4	*	*	*
Gymnasielærere	*	1	*	*	*	2	92	3
Håndværkere	5	1	82	9	2	*	*	*
Ingeniører	*	*	*	*	24	*	69	6
IT-medarbejdere	7	12	44	20	8	5	4	*
Jordemødre	*	*	*	*	91	3	6	*
Jurister og økonomer	*	*	*	*	*	3	94	2
Kontorpersonale	7	8	56	9	12	3	4	*
Laboratorie- og miljøpersonale	2	4	*	74	9	7	4	*
Læger (yngre læger)	*	*	*	*	*	*	85	14
Lægeseekretærer	4	3	78	5	8	1	1	*
Lærere	1	9	2	*	77	2	8	*
Magistre	*	1	*	*	*	2	87	9
Offentlige chefer	*	2	4	*	12	1	73	6
Officerer	*	3	*	*	33	4	58	*
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	24	33	25	4	9	3	3	*
Polititjenestemænd	*	2	*	89	5	2	1	*
Præster	*	2	*	*	*	*	95	2
Psykologer	*	*	*	*	*	*	96	3
Pædagoger	1	*	1	*	93	*	3	*
Pædagogiske assistenter (Dag)	9	2	85	1	2	*	*	*
Pædagogiskeassistenter (Døgn)	7	*	87	1	2	*	*	*
Pædagogmedhjælpere	20	51	19	2	4	2	2	*
Rengørings- og husassistenter	41	16	29	3	7	*	3	*
Serviceassistenter	14	2	81	1	2	*	*	*
Socialpædagoger	1	1	2	*	92	*	3	*
Socialrådgivere- og formidlere	*	*	2	*	91	1	5	*
SOSU-assistenter	*	*	93	2	4	*	*	*
SOSU-hjælpere	11	15	66	1	4	*	1	*
Specialarbejdere	37	5	52	2	3	*	*	*
Sygehusportører	43	12	39	2	2	*	*	*
Sygeplejersker	*	*	*	*	94	*	5	*
Tandklinikassistenter	33	5	59	2	1	*	*	*
Tandplejere	*	*	*	*	99	*	*	*
Tekniske designere	6	2	63	21	5	1	1	*

Tekniske servicemedarbejdere	23	9	57	4	4	1	2	*
Øvrige offentligt ansatte	6	7	19	5	25	3	31	4
Øvrigt militært personel	22	30	38	5	3	*	*	*

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

Tabel 4

Lønoversigt for den standardbereggede timefortjeneste

	Gennemsnit	P10	P25	P50	P75	Fuldtidsbeskæftigede
Arkitekter	309	252	289	312	332	1.070
Bachelorer	268	197	230	270	304	586
Bioanalytikere	234	189	206	235	251	4.691
Bygningskonstruktører	287	233	258	282	310	973
Dagplejere	194	179	185	192	202	8.824
Diplomingeniører	316	259	293	316	340	1.333
Ergoterapeuter	242	198	226	243	258	6.158
Ernæringsassistenter	188	170	177	186	197	3.761
Farmaceuter	318	236	286	319	348	641
Forskere	339	266	282	324	378	10.305
Fysioterapeuter	239	193	221	239	254	6.119
Fængselsfunktionærer	250	227	237	247	263	2.144
Gymnasielærere	320	266	300	322	341	9.311
Håndværkere	240	204	218	235	257	4.318
Ingeniører	318	242	287	320	348	2.574
IT-medarbejdere	271	210	233	266	302	3.139
Jordemødre	250	207	221	245	273	1.621
Jurister og økonomer	317	231	273	319	355	17.869
Kontorpersonale	237	189	209	231	256	44.652
Laboratorie- og miljøpersonale	238	204	221	238	254	1.335
Læger (yngre læger)	354	251	285	337	421	10.972
Lægeseekretærer	220	187	203	215	232	6.907
Lærere	281	238	257	279	294	61.024
Magistre	305	232	273	306	335	11.691
Offentlige chefer	547	427	467	519	586	4.991
Officerer	397	276	324	383	455	3.120
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	193	163	177	193	208	7.508
Polititjenestemænd	294	244	259	283	313	8.921
Psykologer	300	220	257	306	335	4.069
Pædagoger	232	197	213	229	243	45.696
Pædagogiske assistenter (Dag)	193	172	183	193	203	4.209
Pædagogmedhjælpere	166	138	146	167	182	15.838

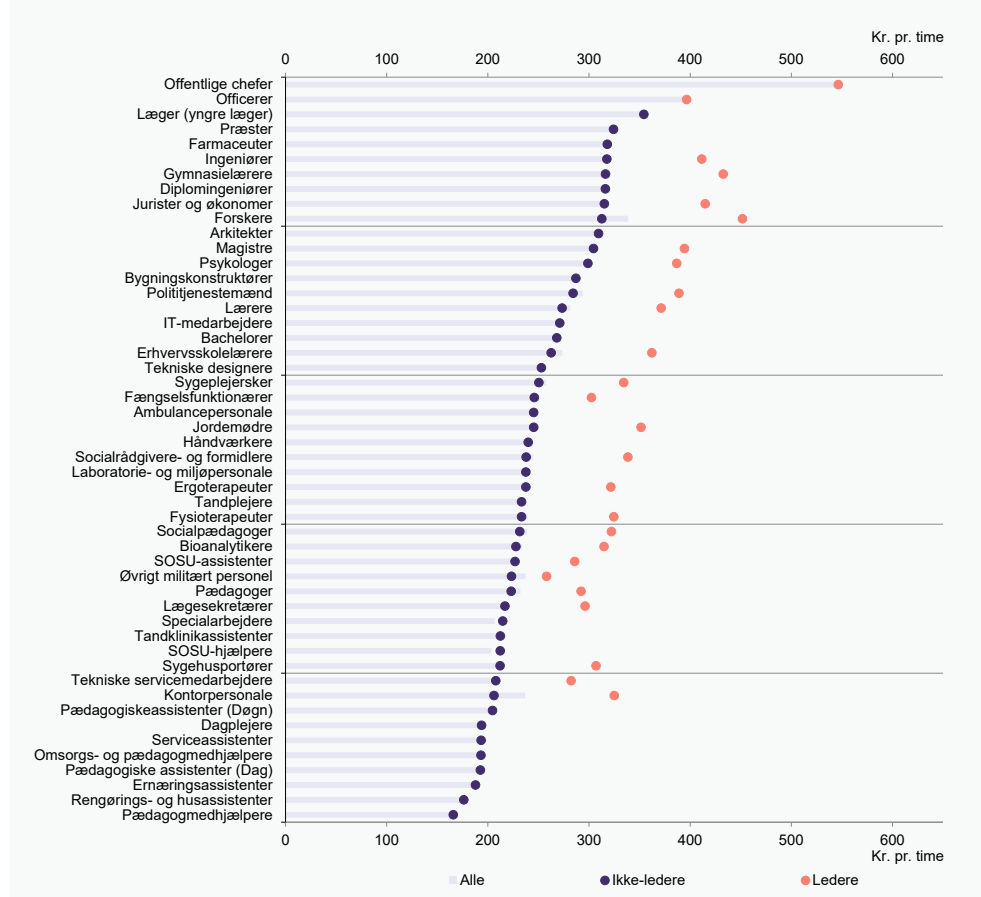
Rengørings- og husassistenter	176	156	167	177	185	13.381
Serviceassistenter	193	174	181	190	202	3.022
Socialpædagoger	239	204	218	235	251	22.299
Socialrådgivere- og formidlere	244	212	223	238	257	14.595
SOSU-assistenter	229	189	205	225	250	31.312
SOSU-hjælpere	204	161	179	201	225	34.338
Specialarbejdere	207	174	190	205	222	6.991
Sygehusportører	214	178	194	209	230	1.891
Sygeplejersker	258	206	230	252	280	49.840
Tandplejere	233	195	214	235	254	410
Tekniske designere	253	212	230	247	267	768
Tekniske servicemedarbejdere	211	167	187	208	230	6.781
Tandklinikassistenter	212	190	204	213	223	1.825
Ambulancepersonale	245	215	231	242	261	677
Erhvervsskolelærere	274	239	248	262	280	6.025
Øvrigt militært personel	238	170	190	229	271	10.387
Pædagogiske assistenter (Døgn)	205	181	192	205	217	1.219
Præster	324	271	295	321	345	2.069
Alle	252	182	207	240	281	524.193

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

Bilag B Figurer til baggrund

Figur 19

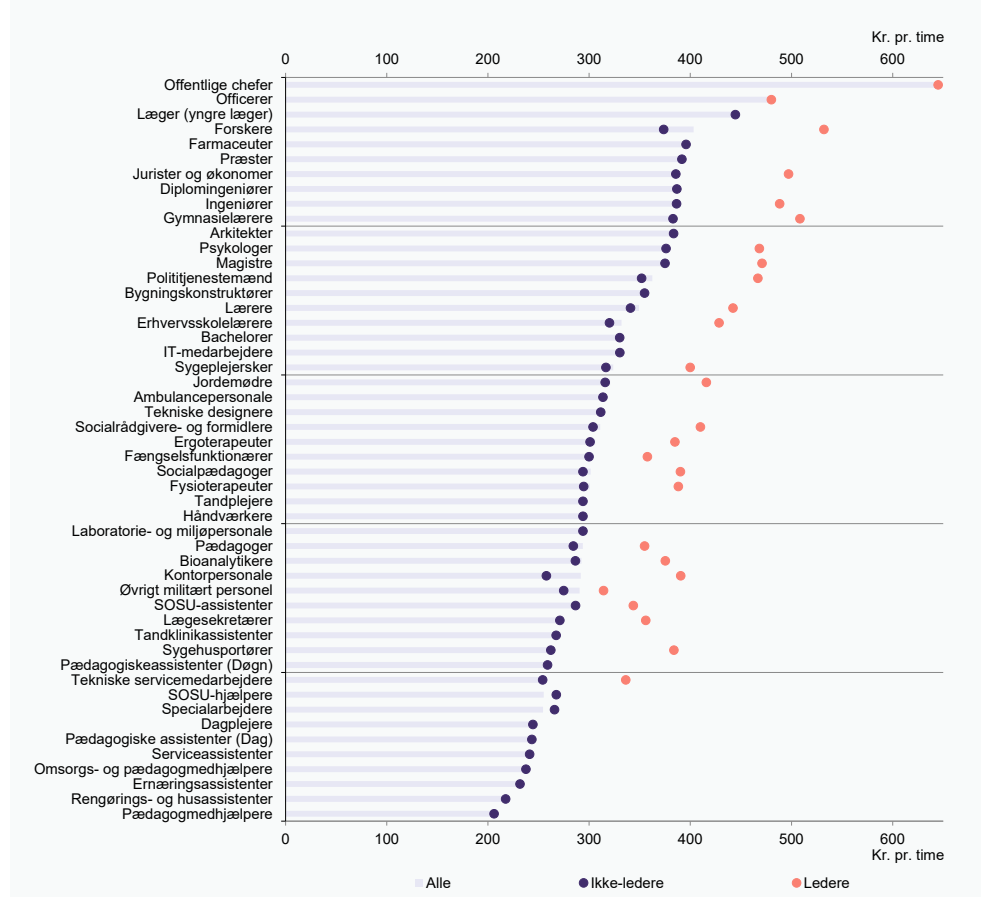
Løn opdelt på personalegrupper og medarbejdertype, standardberegnet timefortjeneste



Anm.: Se også baggrundsrapport vedr. teknisk afgrænsning af personalegrupper.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre (2019).

Figur 20

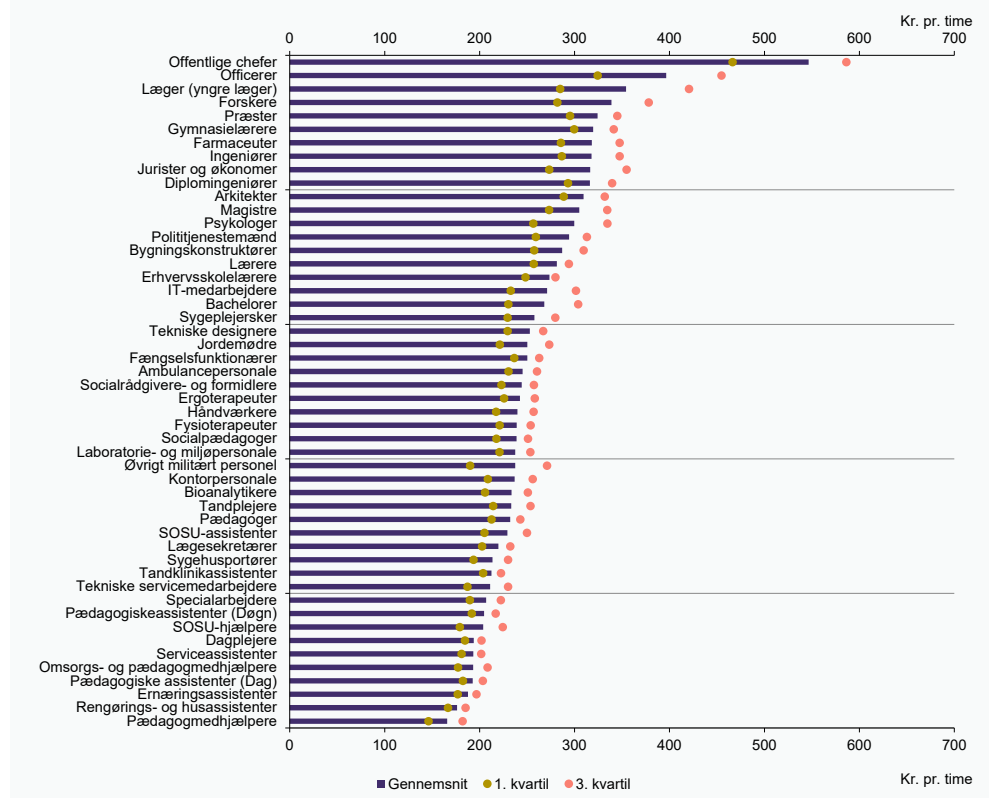
Løn opdelt på personalegrupper og medarbejdertype, fortjeneste pr. præsteret time



Anm.: Se også baggrundsrapport vedr. teknisk afgrænsning af personalegrupper.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre (2019).

Figur 21

Gennemsnitsløn, 1. og 3. kvartil løn opdelt på personalegrupper, standardberegnet timefortjeneste

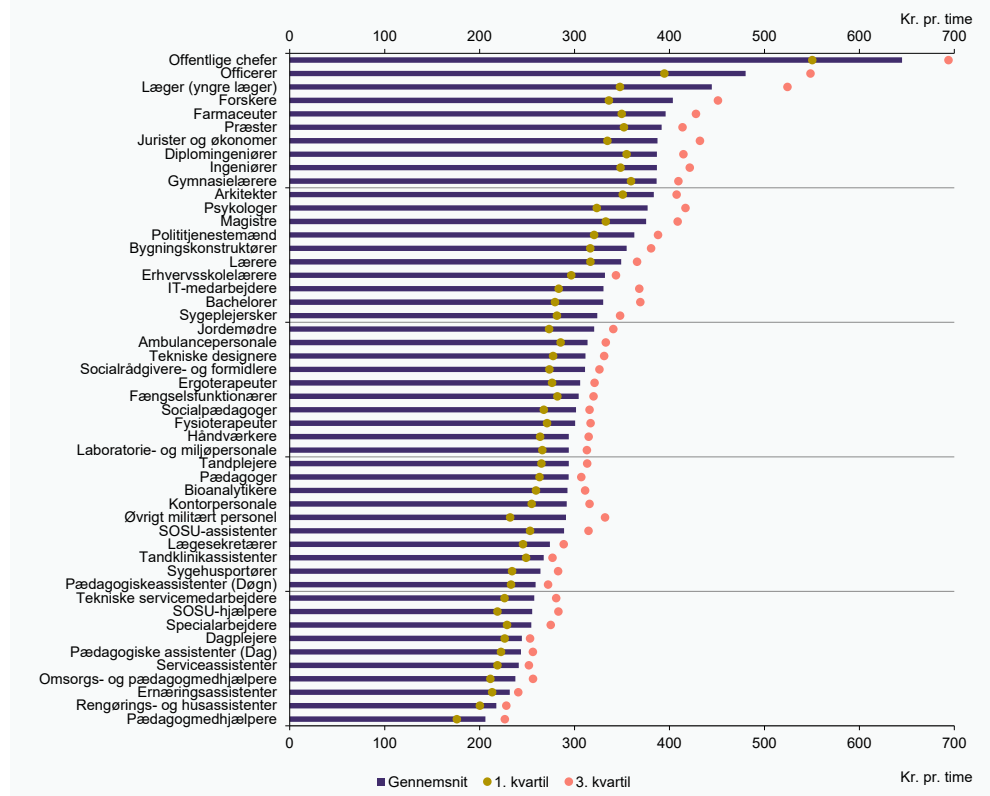


Anm.: Se også lønstrukturkomiteen.dk

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

Figur 22

Gennemsnitsløn, 1. og 3. kvartil løn opdelt på personalegrupper, fortjeneste pr. præsteret time



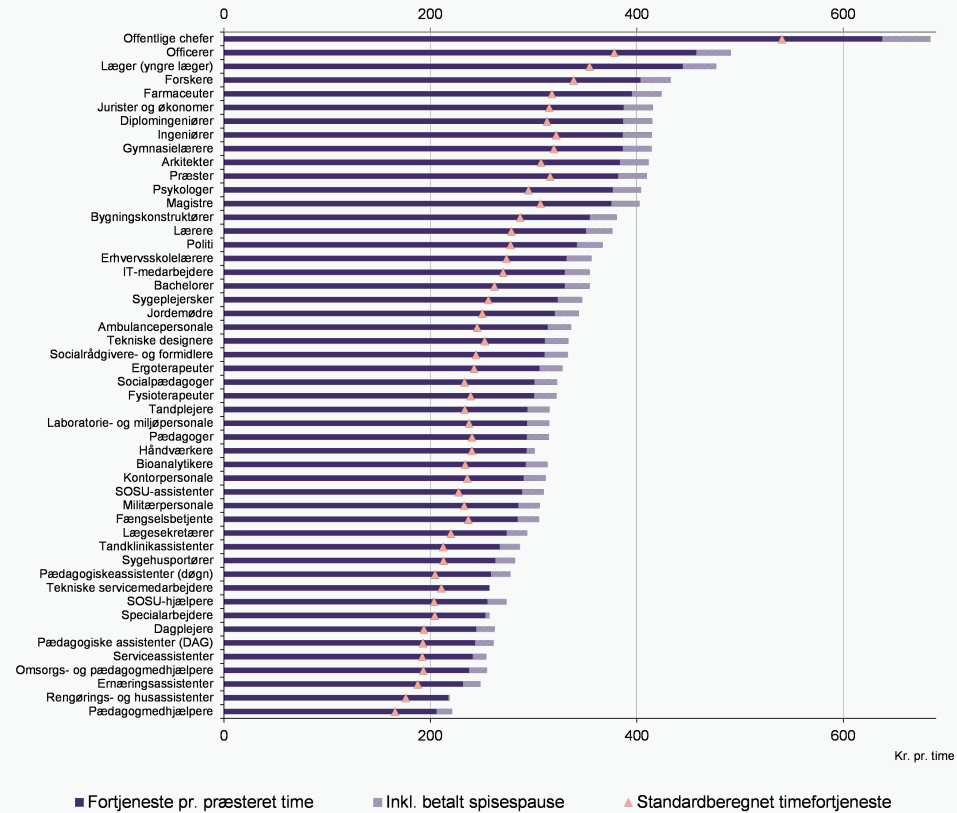
Anm.: Se også lønstrukturkomiteen.dk.

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

Figur 23

Gennemsnitsløn inkl. beregningsteknisk bidrag fra betalt spisepause-

Kr. pr. time



Anm.: Alle ansatte i den offentlige sektor ekskl. unge og elever. Se Baggrundspapir om lønsammenligning mellem offentlig og privat sektor.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks registre og Arbejdskraftundersøgelsen. (2019).