



Vejledning om ISOLA Standardgrundlag løn- og personalestatistikker

Version: December 2016

Indholdsfortegnelse

Indledning	2
Statistik vs. kildedata	2
Overblik over lønbegreber og lønkategorier.....	3
Definition af lønkategorier	5
Indberetning af løndata	6
Faste og variable løndelev.....	6
Datagrundlag og population	7
Hvem er (ikke) med?	8
Stamoplysninger	8
Personoplysninger	9
Virksomhed og ansættelsessted	9
Overenskomst- og stillingsmæssig kategorisering	10
Ansættelsesvilkår	10

Indledning

Denne vejledning beskriver det datagrundlag, som anvendes til de fleste af ISOLAs statistikker, herunder statistikkerne om lønniveau, lønudvikling, demografi og personalefordeling, ansatte på socialt kapital, personaleomsætning m.m. Bemærk dog at denne vejledning ikke beskriver datagrundlagene for ISOLAs fraværstatistikker eller forbrugstalstatistikker.

Statistik vs. kildedata

Som led i forståelsen af ISOLAs datagrundlag og metoder er det vigtigt at slå fast, hvad fokus og formål er med ISOLAs statistikker. Tallene i ISOLA er tilpasset for bedst muligt at kunne bruges til den centrale og sammenlignende analyse og ledelsesinformation. Selv om visse af ISOLAs statistikker kan foldes ud til et meget detaljeret niveau, så er de ikke altid ubetinget velegnede til den lokale og personnære rapportering.

ISOLAs fokus ligger i højere grad på de overordnede statistikker efter metoder, der muliggør sammenlignelighed på tværs af institutioner i staten, på tværs af personalegrupper og på tværs af perioder. Du vil derfor kunne opleve, at ISOLAs statistikgrundlag i visse tilfælde afviger i forhold til kildesystemerne (lønansættelsesregistre, tidsregistreringssystemer med videre), både med hensyn til specifikke registreringer og med hensyn til metoder eller kategorisering. Dette er således ikke en nødvendigvis udtryk for fejl, hverken i kildesystemet eller ISOLA, men oftest et udtryk for at tallene er behandlet for at opnå de bedst mulige forudsætninger for overordnede analyser og tværgående sammenligning.

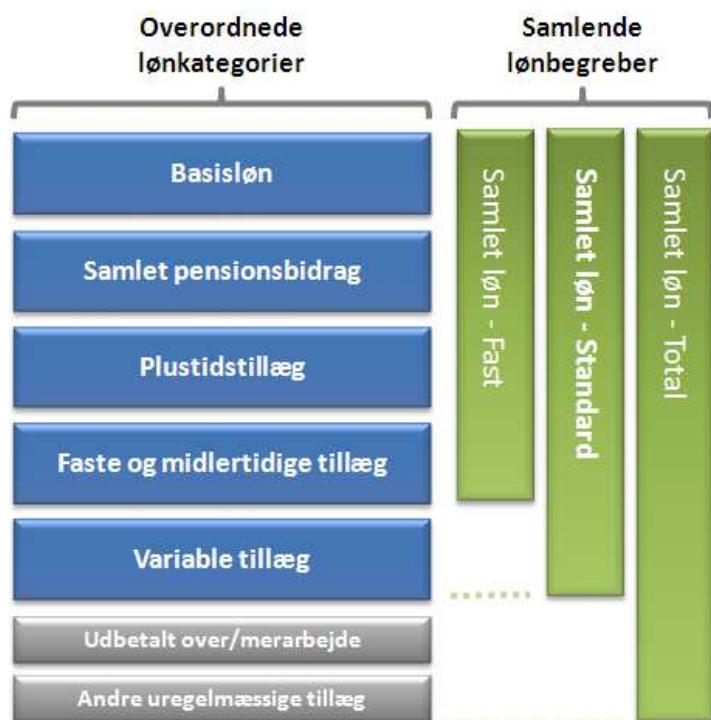
Visse afvigelser kan dog skyldes fejl, enten i de indberettede registreringer, de centrale stamdataregistre eller nummerstrukturer, eller i ISOLAs efterbehandling af data. Hvis der for et virksomhedsområde eller en personalegruppe registreres større uoprettelige fejl i oplysningerne, når vi indsamler data til den kvartalsvise statistik, så kan vi i særlige tilfælde blive nødt til helt at udelukke disse grupper fra statistikken, for at de ikke skal påvirke de samlede statistikker.

I anvendelsen af tallene er det også vigtigt at huske, at der altid er en historie bag jeres tal. Den kender I selv, og den bør altid indgå i jeres fortolkning af tallene. For at forstå løn- og personaletallene kan det for eksempel være vigtigt at vide:

- Har der været ændringer i personalesammensætningen?
- Hvordan er jeres sammensætning af personalegrupper, demografi, lederandel m.v. i forhold til andre områder, som I sammenligner jer med?
- Har der været ressortomlægninger eller andre strukturelle ændringer i organisationen?
- Har I en høj personaleomsætning?

Overblik over lønbegreber og lønkategorier

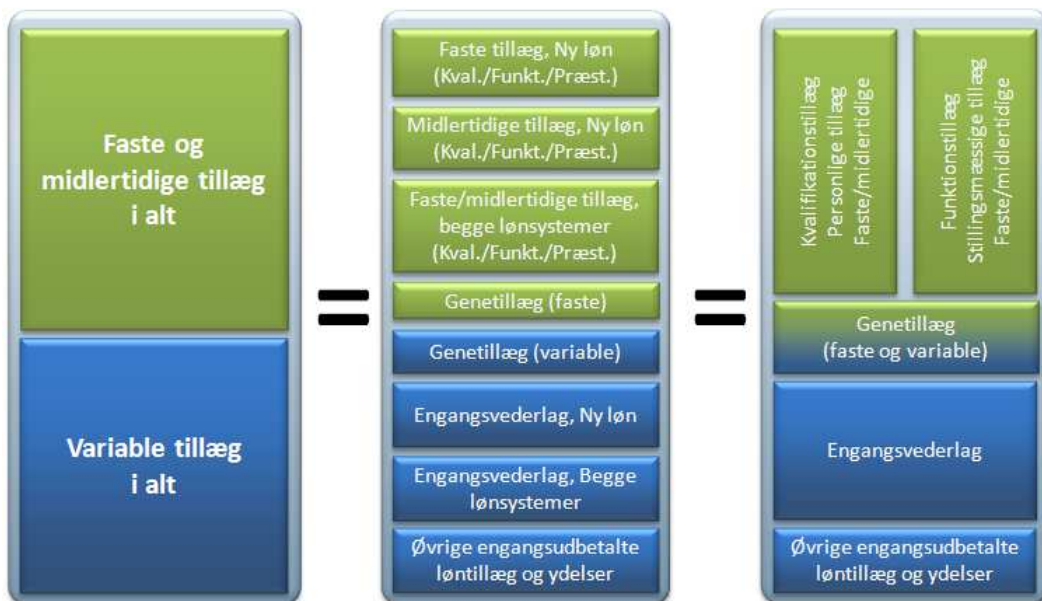
De fleste af ISOLAs lønstatistikker anvender standardlønbegrebet **Samlet løn - Standard** som udgangspunkt for beregningerne. Det er et lønbegreb, der indeholder mest muligt af lønnen, men som samtidigt er rensset for stærkt uregelmæssige løndelev, der kan skævvride statistikken. Figuren herunder giver et overblik over de samlede lønbegreber i ISOLA, og de overordnede lønkategorier, de består af.



Særlige bemærkninger til de overordnede lønkategorier:

- **Udbetalt over/merarbejde** indregnes ikke i standardlønbegreberne. Da vi ikke har information om antal timer, der udbetales for, eller oplysninger om afspadserede timer, vil over/merarbejdsbetaling bidrage med en uhensigtsmæssig skævvridning af gennemsnitslønnen.
- **Andre uregelmæssige betalinger** dækker over fratrædelsesgodtgørelser, feriegodtgørelse og herunder også udbetalt restferie ved jobskifte, udbetalt godtgørelse for ikke afholdte feriefriidage, samt godtgørelse for søgnehellidage. Disse stærkt uregelmæssige betalinger vil bidrage med en uhensigtsmæssig skævvridning af gennemsnitslønnen, og derfor udelukkes de af standardlønbegrebet.
- **Lønfradrag** for tjenestefrihed uden løn, **refusioner** for f.eks. fravær, **særskilt vederlag** og **honorarer** indgår ikke i ISOLAs statistikker og grundlag.

Ofte vil det dog være interessant at opdele især løntillæggene i underliggende kategorier, til nærmere analyse af lønsammensætningen. Figuren herunder viser de væsentligste tillægskategorier i ISOLAs statistikker. Kategorierne er sat op i 3 grupper, der hver især summer op til det samme beløb (samlet tillægssum). Der er således flere måder at opdele og kategorisere løntillæggene på, afhængigt af hvilke aspekter af løndannelse der ønskes analyseret.



Særlige bemærkninger til lønkategorierne:

- Figuren til venstre viser den helt **overordnede opdeling** af tillæg i henholdsvis fast løbende og midlertidige tillæg (grøn) og variable eller engangsudbetalte tillæg (blå). Se i øvrigt afsnit 3 herunder for mere om faste og variable tillæg i ISOLA.
- I den midterste figur er tillæggene delt op på **varigheder** (faste, midlertidige eller engangsudbetalte), og om de er rent lokale (Ny Løn) eller om de er centrale og ikke bundet til lønsystem.
- Figuren til højre viser tillæggene opdelt på overordnet **tillægstype**, altså om det er kvalifikationstillæg, funktionstillæg eller engangsvederlag.
- **Genetillæg** kan indeholde både fast løbende lønde (f.eks. konverterede tillæg) og variable lønde (f.eks. ulempetillæg eller natpenge). I lønkategorierne **Faste og midlertidige tillæg** og **Variable tillæg** indgår dog kun henholdsvis de fast løbende og variable genetillægslønde i de respektive kategorier.
- **Åremålstillæg** indgår i lønkategorien **Midlertidige tillæg, Kval./Funk./Præst., Ny Løn**, men kan i visse sammenhænge vises særskilt.
- **Øvrige engangsudbetalte løntillæg og ydelser** er en uundgåelig samling af de variable lønde, der i lønsystemerne blot er lagt ind under kategorien "Andet" eller lignende. Denne lønkategori skal dog ikke forveksles med **Andre uregelmæssige betalinger** (se ovenfor)

Hvis du henter detaljerede lønoplysninger over i et regneark, skal du således være opmærksom på, hvordan de enkelte lønkategorier hænger sammen, og hvordan de gruppevis skal summeres.

Længere nede på siden kan alle lønkategorierne foldes ud til de underliggende lønkomponenter og lønkoder.

Definition af lønkategorier

Løn anvises til den enkelte ansatte på lønkoder, der specificerer løndelens art, formål og eventuelt bagvedliggende beregningslogik. På tværs af de statslige lønanvisningssystemer er der mere end 2.000 forskellige lønkoder, og det er derfor ikke praktisk at basere beskrivende og sammenlignende statistik på det detaljeringsniveau. Derfor samler vi i ISOLA disse mange løndelev til nogle mere håndterbare kategoriseringer på forskellige niveauer:

- **Løncentralspecifikke lønkoder** - De løndelsskoder, der anvendes i lønanvisningssystemet og som fremgår af lønsedlen.
- **Fælleslønkoder** - Moderniseringsstyrelsens samling af løncentralspecifikke lønkoder på ca. 200 fælleslønkoder, der kan anvendes på tværs af hele staten.
- **Lønkomponenter** - Yderligere samling af fælleslønkoder i ca. 50 entydige grupperinger af løndelev.
- **ISOLA Lønkategorier** - Til forskellige statistiske formål ønskes forskellige aggregeringer af lønnen, der netop understøtter det specifikke formål uden at de bliver for detaljerede. Lønkategorierne udgør det generelle detaljeringsniveau i ISOLA. Lønkategoriernes sammensætning er defineret nedenfor.
- **Lønbegreber** - Overordnede samlende lønbegreber, der danner grundstenen i de fleste lønstatistikker. Det bredest anvendte lønbegreb er **Samlet løn - Standard**, der indeholder de fleste lønelementer, men udelukker løndelev, der vil skævvride en statistik. Det drejer sig især om udbetalt over/merarbejde, udbetalt restferie, godtgørelse for ikke afholdte feriedage, godtgørelse for søgnehellidage, fratrædelsesgodtgørelse og lønfradrag ved tjenestefrihed uden løn. I visse statistikker kan vælges varianter af dette lønbegreb, nemlig **Samlet løn - Fast**, der som navnet antyder kun medregner fast (og midlertidigt) løbende løndelev, eller **Samlet løn - Total**, der medregner de uregelmæssige løndelev, som er udeladt af standardlønbegrebet af statistiske hensyn.

I hjælpeeteksterne om datagrundlag og metoder til ISOLAs lønstatistikker vil du ofte kunne vælge **Vis definition af lønkategorier** for at få en komplet og aktuel liste over ISOLAs lønkategorier med mulighed for at bore ned i dem og se præcis hvilke specifikke lønarter, de består af. Du kan også overføre oversigten til et regneark, for bedre overblik.

Bemærk at definitionerne er baseret på seneste kvartal i ISOLAs lønstatistikker, og således ikke tager hensyn til historiske anvendelser af lønkoder, som kan afvige fra de nuværende.

Indberetning af løndata

Løndata indberettes som en række enkeltlønde pr. ansættelsesforhold eller **lønregister**. Som udgangspunkt indberettes alle bruttolønde på **standardkonto 18.x**, som fører til egentlig lønudbetaling med både (procentreguleret) kronebeløb og eventuelt tilknyttet arbejdstid (bevillingstimer). Bemærk dog at vi ikke medregner f.eks. refusioner og hensættelser, så løntallene vil afvige fra de overordnede regnskabsmæssige lønomkostninger.

Disse lønde markeres med en lønkode, der i statistiksystemet aggregeres til samlende lønkategorier, som beskrevet ovenfor. De indberettede lønde ledsages af en tabel, der oversætter løncentralens egne **lønkoder** til Moderniseringsstyrelsens **fælleslønkoder**. Dette gør, at vi kan anvende og aggregere lønoplysningerne uden at behøve kende til lønanvisningssystemets lokale koder og logikker.

For tjenestemænd og tjenestemandslignende stillinger foretages en standardberegning af deres pensionsbidrag som 15 pct. af deres pensionsgivende lønde (dog højere procentsats for visse chefgrupper). Historisk set blev denne metode indført, da den reelle tjenestemandspension ikke var beregnet og tilgængelig i lønanvisningssystemerne. For alligevel at kunne foretage meningsfulde lønsammenligninger på tværs af personalegrupper, indførte man denne særlige pensionsberegning i statistikkerne. Metoden er fortsat videreført, for at sikre kontinuitet i statistikkerne.

Faste og variable lønde

Til statistiske formål og til sammenligning over tid er der en udfordring med håndtering af lønde, der ikke udbetales stabilt hver måned. Sådanne lønde, der ikke er faste udbetalinger, kalder vi under ét for **Variable lønde**. Disse omfatter lønde som f.eks.: •Engangsvederlag

- Engangsudbetalte genetillæg
- Fratrædelsesgodtgørelse
- Udbetalt over/merarbejde

Dette står i kontrast til de lønde, der udbetales hver måned enten fast løbende eller midlertidigt (det vil sige løbende, men med udløbsdato). Disse lønde kalder vi under ét **for Faste lønde**, og de dækker over lønde som f.eks.:

- Basisløn/løntavleløn
- Pensionsbidrag, herunder også ATP-bidrag
- Fast løbende tillæg som f.eks. et kvalifikationstillæg eller AC-rådighedstillæg
- Midlertidige tillæg som f.eks. åremålstillæg

Til statistikken er vores fokus ikke en eksakt kopi af en ansats lønseddel eller et regnskabsmæssigt lønsumsforbrug år-til-dato. I stedet ønsker vi et lønbegreb, der giver os en gennemsnitsløn, som bedst muligt repræsenterer det aktuelle lønniveau, uagtet irregulære eller sæsonafhængige udsving.

De **faste løndele** er i sagens natur stabile, og vi tager derfor udgangspunkt i én måned i kvartalet (den midterste) og opregner den til årsniveau ved blot at gange månedslønnen med 12. Men de omtalte udsving vil være forårsaget af **variable løndele**, og for at undgå disse udsving, er vi nødt til at udligne dem over en længere periode end blot den enkelte måned.



Ovenstående figur illustrerer dette. De faste løndele trækkes fra lønkørslen i kvartalets midterste måned og ganges med 12 for at få den aktuelle løn repræsenteret som et årsniveau. De variable løndele er derimod summen af alle variable løndele, der er udbetalt til den ansatte gennem de forudgående 4 kvartaler. Dette giver også et repræsentativt niveau for de variable løndele, som gerne skulle udligne "sæsonvariationer" som f.eks. de årlige lønforhandlinger eller faste årlige tidspunkter for udbetaling af ikke afholdte feriedage.

Løndelens beløb er altid i niveau for den centrale procentregulering, der var gældende på statistiktidspunktet. Det vil f.eks. sige, at faste løndele i statistikken for maj måned er udmøntet i forhold til reguleringsprocenten, der trådte i kraft pr. 1. april, lige som de variable løndele, der er opsamlet for de forudgående 4 kvartaler, er opregnet til samme aktuelle reguleringsprocent.

Bemærk dog, at **timeløn** er en variabel løndel, men i statistikgrundlaget indregnes den af praktiske årsager i basislønnen og tæller dermed under fast løn.

Datagrundlag og population

ISOLAs løn- og personalestatistikker er baseret på særlige dataleverancer fra de større lønanvisningssystemer, også kaldet **løncentraler**:

- 004 Moderniseringsstyrelsen (SLS, tidl. Økonomistyrelsen)
- 020 DSB
- 030 Forsvaret (DeMars)
- 521 Folkekirken (FLØS)
- 530 KMD
- 531 Silkeborg Data

KMD og Silkeborg Data anviser løn for en række af de undervisningsinstitutioner, der overgik fra kommuner og amter til staten i forbindelse med kommunalreformen i 2007. Der har været visse ændringer af løncentraler gennem tiden. PostDanmark var en selvstændig løncentral (002) indtil privatiseringen i 2002, Politiet var en selvstændig løncentral (008) indtil i 2004, hvor deres lønanvisning blev lagt ind under Økonomistyrelsens SLS (004, nu Moderniseringsstyrelsen). DSB har skiftet fra selvstændig løncentral (020) til en del af Økonomistyrelsens SLS i 2004, for igen at danne egen løncentral i 2008.

Herudover sker der særskilt indrapportering af årlige statistikoplysninger fra privatskoler, friskoler, samt enkelte andre mindre områder uden for løncentral.

Ud over at dække de almindelige **statsinstitutioner**, så dækker ISOLA alle ansatte på statslige overenskomster og aftaler, også kaldet **det statslige forhandlingsregi**. Det vil sige, at ISOLA også har tal for:

- **Selvejeinstitutioner**, f.eks. universiteterne, erhvervsskoler med videre.
- **Selvstændige offentlige virksomheder (SOV)**, f.eks. DSB og Naviair.
- Visse **tilskudsområder** og **fondsfinansierede** områder.

Generelt set medtages ansatte under statslige overenskomster i institutioner eller virksomheder, hvor staten dækker mere end 50 pct. af lønudgiften. Denne brede dækning giver et godt grundlag dels for at kunne beregne statistikker, der gælder alle statsansatte, og dels for at kunne sammenligne og benchmarke på tværs af brancher.

Hvem er (ikke) med?

Så vidt muligt medtages alle med et egentligt ansættelsesforhold, men visse ansatte med særlige eller irregulære ansættelsesprofiler medtages dog ikke, enten fordi de som personalegruppe ikke vil bidrage konstruktivt til en tværgående statistik, fordi deres ansættelsesforhold eller tilknytning til arbejdspladsen er meget løst, eller fordi vi ikke har adgang til deres lønoplysninger på det fornødne niveau.

De grupper, som vi **ikke** medtager, er følgende:

- Vederlagslønnede
- Værnepligtige
- Militært personel i rådighedstjeneste
- Ministre og medlemmer af EU-parlamentet
- Personer på efterløn, pension eller rådighedsløn
- Phd-studerende indskrevet i udlandet
- Konstitutionsstillinger
- Ansatte i løntilskud (pga. manglende sammenhæng mellem løn og arbejdstid)
- FL §§ 1-2 (Kongehuset)
- FL §§ 35-99 (fællesparagraffer)
- FL § 3 Folketinget/Rigsrevisionen (medtages, men kun med særlig adgang)

Stamoplysninger

Sammen med lønoplysningerne modtager vi også fra lønanvisningssystemerne en række stamoplysninger for hver enkelt ansat. Disse stamoplysninger beskriver det specifikke ansættelsesforhold med information om blandt andet:

- **Personoplysninger** (personnummer, og afledt heraf også navn, køn og alder).
- **Virksomhed og ansættelsessted** (løncentral, delregnskabsnummer, ministerområde, finanslovshovedkonto, CVR-nummer, kommunekode med mere).

- **Overenskomst- og stillingsmæssig kategorisering** (personalekategori, klasse/lønforløb, stillingsbetegnelse, hovedgruppe, forhandlingsberettiget organisation/forhandlingsfællesskab med mere).
- **Ansættelsesvilkår** (fastlønnet/ikke-fastlønnet, lønsystem, bevillingslønsramme, beskæftigelsesordning, normeret ansættelsesbrøk/kvotestørrelse med mere).

Nedenfor følger en liste over de stamoplysninger, der kan tilgås i de forskellige statistikker, enten som statistikafgrænsninger, fordelinger i tabeller eller som felter i personudtræk overført til regneark. Bemærk at det varierer meget fra statistik til statistik, hvilke oplysninger der er tilgængelige.

Personoplysninger

- **Lønnummer**
Lønnummeret identificerer en persons ansættelsesforhold, og består af det 10-cifrede personnummer (CPR-nummer) efterfulgt af et 3-cifret løbenummer. Hvis en person skifter job inden for staten eller har flere samtidige ansættelsesforhold, så vil personen have flere lønnumre med forskellige løbenumre.
- **Personnavn**
Personens navn, som det var registreret i CPR-registret på det tidspunkt, statistikkens datagrundlag blev dannet. Eventuelle afvigende navne registreret i lønanvisningssystemet vil ikke fremgå af ISOLAs datagrundlag.
- **Køn**
Afløst af personnummeret.
- **Alder**
Alder pr. den 15. i den midterste måned i statistikkvartalet, afløst af personnummeret.

Virksomhed og ansættelsessted

- **Løncentral**
Identificerer den overordnede lønanvisningsmyndighed. Eksempelvis vil personer, der får anvist løn gennem SLS være tilknyttet løncentralen 004 Moderniseringsstyrelsen (tidl. Økonomistyrelsen), ansatte der får anvist løn af Folkekirken Lønsystem vil være tilknyttet 521 Folkekirken etc.
- **Ministerområde og Hovedkonto**
Dette er de primære virksomhedsidentifikatorer i ISOLA standardgrundlag. De refererer til paragraf- og kontostrukturen i den på statistiktidspunktet gældende Finanslov. Hvert ministerområde (svarende til finanslovsparagraf) kan underopdeles i hovedkonti, som typisk identificerer underliggende departementer, styrelser og institutioner.
- **Delregnskab**
For yderligere opdeling af finanslovshovedkonti på områder, der har mange virksomheder under én hovedkonto, kan anvendes delregnskabet. Som navnet antyder, vil det i vid udstrækning være parallelt til kombinationen af bogføringskreds og delregnskab i regnskabssystemerne.
- **Frie specifikationer**
Disse 6 felter er dem, der ofte kaldes segmenter i SLS og regnskabsdimensioner i SKS. Det er frie felter, som kan anvendes på individniveau til for eksempel at angive personens organisatoriske placering i afdelinger, kontorer, teams og lignende eller helt andre lokale betydninger.
- **CVR-nummer**
Dette er ansættelsesstedets virksomhedsnummer og navn, som det fremgår af CVR-registret. Hvor

ministerområde, hovedkonto og delregnskab udgør de primære virksomhedsidentifikatorer i ISOLA standardgrundlag, så er CVR-nummeret den primære virksomhedsnøgle i for eksempel SKS. Den medtages i ISOLA i de tilfælde, hvor der skal foretages sammenligninger på tværs af systemerne.

- **P-nummer**

Produktionsenhedsnummeret (P-nummer) er en underopdeling af CVR-virksomhedsnumre, og angiver det specifikke ansættelsessted. Oplysningerne om P-nummer er dog ikke fuldstændige i datagrundlaget for ISOLA.

- **Kommunekode**

Kommunekoden angiver ansættelsesstedets primære kommunekode. Oplysningen bruges primært til centrale analyser af statslige arbejdspladser geografiske placering.

Overenskomst- og stillingsmæssig kategorisering

- **Personalekategori, Klasse og Trin**

For overenskomstansatte angiver personalekategorien hvilken overenskomst eller aftale, der gælder for den ansatte. Klassen angiver hvilket løntrinsforløb inden for aftalen/overenskomsten, som lønanvisningen følger. For overenskomstansatte angiver personalekategorien den forhandlingsberettigede organisation i forbindelse med overenskomstforhandlinger. Se eventuelt opslagsværket **SLS-guiden** (slsguide.oes.dk) for detaljerede oplysninger.

- **Trin**

Trin angiver det tekniske lønningstrin, der er defineret af personalekategori og klasse, og eventuelt afhængigt af anciennitet eller aftalt oprykning. Bemærk at Trin ikke nødvendigvis svarer til f.eks. basistrin for AC'ere eller løngruppe/løntrin for kontorfunktionærer.

- **Stillingsbetegnelse**

Stillingsbetegnelsen er identificeret ved en 5-cifret stillingskode. For overenskomstansatte er stillingskoden i princippet fri, mens for tjenestemandansatte er den (klassificerede) stillingskode afgørende for lønberegning og identifikation af forhandlingsberettiget organisation i forbindelse med overenskomstforhandlinger. Se eventuelt **SLS-guiden** for detaljerede oplysninger.

- **Forhandlingsfællesskab**

Også kaldet Forhandlingsberettiget organisation. Angiver hvilket faglig centralorganisation, der er forhandlingsberettiget for personalegruppen under de statslige overenskomster.

- **DISCO-kode og jobstatus**

DISCO står for den danske version af den internationale fagklassifikation **ISCO**. DISCO og Jobstatus er detaljerede kategoriseringer af faggrupper og arbejdsfunktioner, og er defineret af Danmarks Statistik.

Ansættelsesvilkår

- **Bevillingslønramme**

For stillinger klassificeret i lønrammerne 35-42 er bevillingslønrammen lig med den klassificerede lønramme. Stillinger klassificeret i lønrammerne op til og med 34 siges at være udenfor bevillingslønramme.

- **Lønssystem**

Angiver om personen er ansat på nye eller gamle lønsystemer (eller uden for lønsystem). Ansatte på nye lønsystemer vil have lønsystemsmarkering 4 (alm. medarbejdere) eller 7 (chefer).

- **Fast/ikke-fast periodelønnet**

Periodemarkeringen angiver, om den ansatte er fast periodelønnet (månedslønnet) eller om ansættelsesforholdet er mere løst (f.eks. timelønnet eller honorarlønnet).

- **Beskæftigelsesordning**

Også kaldet statusindikator. Angiver om personen er ansat under særlige beskæftigelsesordninger, enten under socialt kapitel (fleksjob, skånejob med videre) eller anden ordning som løntilskud eller akutjob.

- **Stillingsnummer**

Anvendes i forbindelse med stillingskontrollen til identifikation af klassificerede chefstillinger i statslige virksomheder.
