

Baggrundspapir til kapitel 2: Beregning af lønpræmier i Konkurrenceredegørelse 2006

En branches lønpræmie viser, om branchens ansatte gennemsnitligt får højere løn end ansatte i andre brancher, når der er taget højde for lønforskelle, der følger af bl.a. køn, uddannelse, alder, bopæl og familiemæssige forhold.

En høj lønpræmie kan indikere svag konkurrence i en branche. I en branche med hård konkurrence er avancerne normalt konkurreret i bund. Dermed har virksomhederne normalt ikke råd til at aflønne de ansatte højere end i andre brancher.

Høje lønpræmier kan dog også skyldes, at branchen beskæftiger mange fra faggrupper med mangel på arbejdskraft. Når der er mangel på en bestemt faggruppe, stiger faggruppens lønninger ofte stærkt. Desuden kan højere arbejdsproduktivitet, ubetalt overarbejde m.m. være med til at forklare højere lønpræmier.

Det kan også fremføres, at organiseringen af arbejdskraften samt visse lønsystemer indenfor enkelte brancher kan være med til at presse lønningerne i vejret. Hertil kommer, at visse typer af arbejde i sig selv kan påvirke lønpræmierne. Dette kan bl.a. gøre sig gældende indenfor fx udvinding af råolier og naturgas, hvor arbejdstiderne og risici ifm. arbejdet er særegne.

Danmarks Statistik estimerer – på bestilling fra Konkurrencestyrelsen – årligt lønpræmier for de danske brancher. Disse lønpræmier er rapporteret i de årlige Konkurrenceredegørelser.[\[1\]](#)

Estimationerne foretages på den såkaldte integrerede database for arbejdsmarkedsforskning (IDA), der på individniveau indeholder en række oplysninger såsom uddannelse, løn, bopælskommune, alder, køn, antal børn, arbejdssted m.m.

Uddannelsesvariablen i denne database angiver, hvor lang en uddannelse hvert enkelt individ har gennemført, samt en andel af den videreuddannelse, hvert individ har gennemført parallelt med anden beskæftigelse. Der finder imidlertid videreuddannelse sted, som ikke er indeholdt i IDA. Således er niveauet af uddannelse undervurderet i denne database.

Denne manglende registrering af videreuddannelse rammer formentlig især den finansielle sektor.

For at tage højde for denne manglende registrering af videreuddannelse har Konkurrencestyrelsen forsøgt at korrigere størrelsen af lønpræmierne, så de i højere grad tager højde for, at der i nogle brancher finder en større grad af videreuddannelse sted.

Konkret fremfører Finanssektorens Arbejdsgiverforening, at ansatte i finanssektoren bruger ca. 2,5 kr. mere på videreuddannelse pr. medarbejder pr. arbejdstime end gennemsnittet for den private sektor.[\[2\]](#) Sammenholdt med en gennemsnitlig arbejdsuge på 37 timer og 40 årlige arbejdsuger beløber dette sig til en meruddannelse i finanssektoren på i alt ca. 3700 kr. pr. medarbejder pr. år.

Med en gennemsnitlig ansættelsestid på ca. 18 år i den finansielle sektor anvendes der i gennemsnit ca. 66.600 kr. mere pr. medarbejder på videreuddannelse i den finansielle sektor end gennemsnittet for den private sektor.[\[3\]](#)

Omfanget af forelæsninger pr. år på en videregående merkantil uddannelse ligger i omegnen af 288 timer.[\[4\]](#) Sammenholdes dette med en gennemsnitlig omkostning pr. deltager pr. kursusdag på ca. 2300 kr. koster et års videreuddannelse i privat regi ca. 110.400 kr.[\[5\]](#)

Samlet set svarer denne forskel mellem den finansielle branche og øvrige brancher således til en meruddannelse på godt ½ år indenfor finanssektoren. [6]

For at tage højde for denne højere grad af videreuddannelse er der foretaget korrektioner i IDA, så lønmodtagere indenfor finanssektoren anføres med en højere uddannelse end de oprindeligt stod anført med.

Konkret er alle ansatte med en uddannelse, der er kortere end en lang videregående uddannelse (LVU) blevet rykket en uddannelseskategori op. Dette svarer i gennemsnit til en forlængelse af den anførte uddannelseslængde med 1½-2 år, hvilket er væsentligt mere end det ½ år, der blev udledt ovenfor. Derfor er den beregnede effekt justeret med en tredjedel og opjusteret ved at dividere med andelen af ansatte, som ikke har en LVU. Korrektionen medfører en reduktion i lønpræmierne på 2-3 pct. point for hver finansiell branche, jf. tabel 1 nedenfor.

Tabel 1: Lønpræmier i finanssektoren

Branche	DST	Korrektion	KS
Forsikringsvirksomhed.	39	-3	36
Servicevirksomhed for finanssektoren.	38	-2	36
Realkreditinstitutter.	35	-2	33
Pengeinstitutter.	29	-2	27

Note: Lønpræmier beregnes i forhold til lønpræmien i en bestemt branche. I disse beregninger er møbelindustrien anvendt som sammenligningsgrundlag. Korrektionerne er foretaget med hjælp fra Det Økonomiske Råds Sekretariat. Lønpræmierne er beregnet på baggrund af data fra 2003. Kilde: Specialkørsler fra Danmarks Statistik samt Det Økonomiske Råd.

[1] Se evt. <http://www.ks.dk/publikationer/konkurrenceredegoerelsen/>

[2] Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Se evt. "Arbejdsmkostninger højest i finanssektoren", offentliggjort 5. januar 2006 på <http://www.fanet.dk/>. I undersøgelsen blev uddannelsesudgifterne i den finansielle sektor opgivet til 4,07 kr. pr. præsteret time mod et gennemsnit på 1,5 kr. pr. præsteret time for alle brancher i den private sektor. Det giver en samlet udgift til videreuddannelse på 6.024 kr. pr. medarbejder pr. år i den finansielle sektor.

[3] Den gennemsnitlige ansættelsestid følger af en gennemsnitsalder i sektoren på 43 år fratrullet 25 år som værende forventet gennemsnitlig alder ved ansættelse. Her antages det tilsvarende, at alle medarbejdere kun har været ansat indenfor finanssektoren.

[4] 2 semestre á 12 uger med 4 fag indeholdende 3 forelæsningstimer pr. uge.

[5] 288 timer multipliceret med 2300 kr./dag divideret med 6 timer/kursusdag. Den gennemsnitlige omkostning pr. kursUSDeltager pr. dag er oplyst af DJØF.

[6] 66.600 kr./110.400 kr. pr. år.