



DATA FOR NOVEMBER 2016 ER NU TILGÆNGELIGE I SIRKA

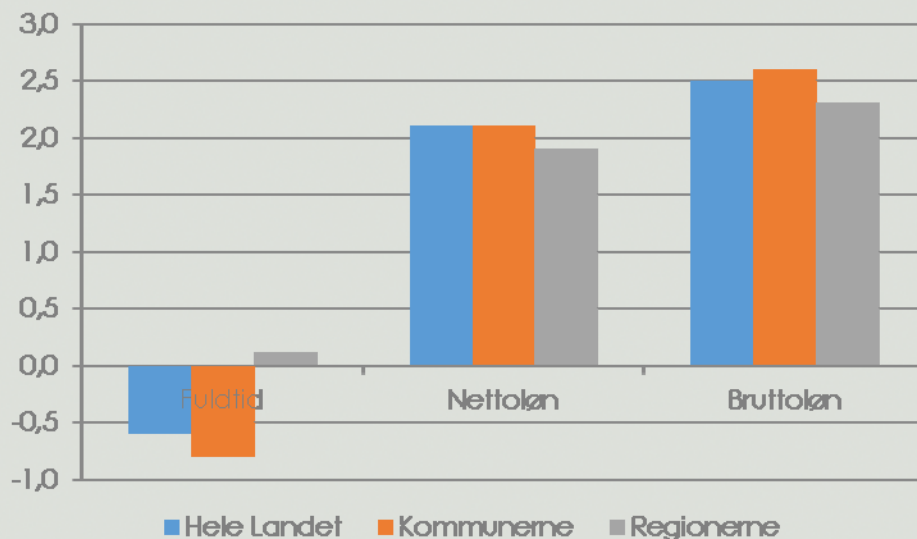
19. januar 2017

INDHOLD

- 2 Lønudvikling
- 3 Personaleforbrug
- 5 Personaleomsætning
- 6 Datagrundlag

Udviklingen i antal fuldtidsbeskæftigede, bruttoløn samt nettoløn i den kommunale og i den regionale sektor i perioden november 2015 til november 2016 er illustreret i figur 1.

Figur 1: Udvikling i antal fuldtidsbeskæftigede, brutto- og nettoløn, i procent. November 2015-2016



Kilde: SIRKA, november 2016. Nettoløn er grundløn og tillæg. Bruttoløn er nettoløn, genetillæg, pension, beregnet pension for tjenestemænd samt særlig feriegodtgørelse. Bemærk, at "hele landet" også indeholder øvrige virksomheder, eksempelvis trafikkselskaber m.fl.

Personaletallet i *kommunerne* er faldet med 0,8 % målt ved fuldtidsbeskæftigede, og i *regionerne* er personaleforbruget steget med 0,1 %. Samlet er beskæftigelsen i kommuner og regioner faldet med 0,6 %.

Nettolønnen er for alle ansatte i kommunerne steget med 2,1 % og i regionerne med 1,9 %.

Tilsvarende er bruttolønnen steget med 2,6 % i kommunerne og med 2,3 % i regionerne for alle ansatte.

LØNUDBIKLING

I perioden november 2015-2016 stiger bruttolønnen for alle ansatte i kommunerne med 2,6 % og i regionerne med 2,3 %, jf. tabel 1.

De aftalte stigninger i perioden, der udmøntes pr. januar 2016 samt pr. oktober 2016 som generelle lønstigninger, er:

KL og Forhandlingsfællesskabet	
Januar 2016	0,50%
November 2016 (1,00-0,12)	0,88%

RLTN og Forhandlingsfællesskabet:	
Januar 2016	0,50%
November 2016 (1,00-0,27)	0,73%

Pr. april 2016 udmøntes 0,40%, der var en del af organisationsforhandlingerne, og som ligger ud over de generelt aftalte stigninger. Det er forskelligt, hvordan de 0,40% er anvendt på de forskellige områder. Overordnet vil der være anvendt en del heraf til pensionsforbedringer og til grundlønstillæg.

En ny døgnarbejdstidsaftale på det kommunale område træder også i kraft pr. april 2016.

Udviklingen i bruttolønnen for udvalgte populationsafgrænsninger ses i tabel 1.

Tabel 1: Udviklingen i bruttoløn i kommuner og regioner, procent, november 2015-2016

	Alle ansatte	Alle ekskl. fleksjob og ekstr. ord.	Ovk.- og tjmnd-ansatte	Ansatte begge år i samme stilling
Hele Landet	2,5	2,5	2,1	2,9
Kommuner	2,6	2,5	2,0	2,9
Regioner	2,3	2,3	2,2	2,7

*Kilde: SIRKA. Bruttoløn omfatter grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension herunder et beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd. Hele landet indeholder også fælleskommunale virksomheder m.v. **Bemærk** at lønudviklingen for ansatte begge år i samme stilling er beregnet med fastholdt beskæftigelsesgrad.*

For alle ansatte eksklusiv ansatte i fleksjob og ekstraordinært ansatte er bruttolønnen steget 2,3 % i regionerne og 2,5 % i kommunerne.

For gruppen af overenskomst- og tjenestemandansatte er stigningen i bruttolønnen på 2,2 % i regionerne og 2,0 % i kommunerne.

Betydningen af periodens personaleomsætning for den opgjorte lønudvikling for alle ansatte kan illustreres ved "ansatte begge år i samme stil-

Bruttolønnen i kommuner og regioner i alt er steget med 2,5 % for alle ansatte november 2015-2016.

ling", for hvem bruttolønnen i regionerne er øget med 2,7 % og i kommunerne øget med 2,9 %.

Af nedenstående tabel 2 ses udviklingen på de enkelte dele af bruttolønnen.

Tabel 2: Udviklingen i løndele i kommuner og regioner, alle ansatte, procent, november 2015-2016

	Grundløn	Lokale tillæg	Centrale Tillæg	Genetillæg	Pension	Bruttoløn	Løn ekskl. genetillæg
Hele Landet	2,0%	2,8%	2,4%	9,6%	4,1%	2,5%	2,3%
Kommuner	2,0%	2,6%	2,2%	13,1%	4,0%	2,6%	2,3%
Regioner	1,7%	3,3%	3,1%	4,9%	4,5%	2,3%	2,2%

Kilde: SIRKA, lønudvikling, november 2016. Bruttoløn er grundløn, tillæg, genetillæg, særlig feriegodtgørelse og pension, herunder et beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd.

Det ses blandt andet, at den kommunale stigning i bruttoløn i denne periode påvirkes positivt med 0,3 pct.point af ændringen i genetillæg. Den regionale stigning i bruttoløn påvirkes positivt med 0,1 pct.point.

Bruttolønstigningen i kommunerne varierer fra 2,1% (25%-fraktilen) til 2,9% (75%-fraktilen).

Fra november 2015 til november 2016 falder personaleforbruget med 0,6 % i den kommunale og regionale sektor samlet, hvilket svarer til 3.068,6 færre ansatte målt som fuldtidsbeskæftigede.

Tabel 3 nedenfor viser ændringerne målt i fuldtidsbeskæftigede fordelt på nogle udvalgte ansættelsesformer og fordelt på forhandlingsområder.

PERSONALEFORBRUG

Der er **3.068,6 færre** fuldtidsbeskæftigede i kommuner og regioner i november 2016 set i forhold til november 2015.

Tabel 3: Udviklingen i personaleforbruget i kommuner, regioner og andet, november 2015-2016

	Alle ansatte	Fleksjob og ekstr. Ord	Elever	Ovk-ansatte og tj.mænd	Månedslønnede	Time-lønnede
Hele Landet	-3.068,6	-1.498,3	-3.134,3	1.564,0	-3.546,2	477,6
Kommuner	-3.204,0	-1.394,8	-2.801,5	992,3	-3.615,0	411,1
Regioner	135,4	-103,4	-332,9	571,7	68,8	66,5

Kilde: SIRKA, lønudvikling, november 2016. Note: Alle ansatte er summen af fleksjob + ekstr.ord.ansatte + elever + overenskomstansatte + tjenestemænd eller summen af Månedslønnede+timelønnede.

I kommunerne er personaleforbruget samlet set faldet med 3.204,0 fuldtidsbeskæftigede, hvilket svarer til et fald på 0,8 %. Det ses yderligere at elever, ekstraordinært ansatte samt fleksjob samlet set falder med 4.196,3 fuldtidsbeskæftigede (12,7 %). Gruppen af overenskomstansatte og tjenestemænd er steget med 992,3 fuldtidsbeskæftigede svarende til en stigning på 0,3%.

I regionerne er personaleforbruget samlet set steget med 135,4 fuldtidsbeskæftigede, hvilket svarer til en stigning på 0,1 %. Faldet i elever, ekstraordinært ansatte samt fleksjob er på 436,3 fuldtidsbeskæftigede (6,8 %). Gruppen af overenskomstansatte og tjenestemænd er steget med 571,7 fuldtidsbeskæftigede svarende til en stigning på 0,5 %.

Pr. november 2015 var 3.466 ansatte i seniorjob og pr. november 2016 var 3.959 fuldtidsbeskæftigede i seniorjob. Det vil sige en stigning på 493 fuldtidsbeskæftigede. Fra oktober 2016 til november 2016 er antal ansatte i seniorjob faldet med 129 fuldtidsbeskæftigede.

Ansatte i fleksjob findes på to ordninger: ordningen der var gældende før 2013 og ordningen gældende fra januar 2013. Fordelingen ses i tabel 4.

Tabel 4. Antal personer fordelt på de to fleksjobordninger. November 2016

	Ordning fra 2013	Ordning før 2013	Andel på 2013-ordning
Kommuner	6.980	10.251	40,5%
Regioner	377	1.279	22,8%

Kilde: KRL. Note: "Ordning fra 2013" refererer til den ordning der blev indført pr. januar 2013 og "ordning før 2013" refererer til den ordning, der var gældende før januar 2013.

Overenskomstansatte og tjenestemænd er **steget** med **992,3** fuldtidsbeskæftigede i kommunerne og **steget** med **571,7** fuldtidsbeskæftigede i regionerne

PERSONALEOM- SÆTNING

Bemærk, i KRL's statistikker indgår den tid kommunen har lønudgift for. De to fleksjobordninger adskiller sig fra hinanden ved, at der for den nye ordnings vedkommende aflønnes for de timer den ansatte arbejder effektivt. Det vil sige, at tid til skånehensyn ikke indgår. Ansatte i fleksjob efter den gamle ordning lønnes for alle timer inkl. de timer deres beskæftigelse er nedsat. I realiteten aflønnes langt de fleste på den tidligere ordning som heltidsbeskæftigede, mens ansatte på den nye ordning gennemsnitligt betragtet aflønnes for knapt 30% af fuld tid.

Personaleomsætningen for månedslønnede overenskomstsansatte og tjenestemandsansatte i kommuner og regioner ses i tabel 5 nedenfor.

Tabel 5: Personaleomsætning i kommuner og regioner i procent, faste medarbejdere, november 2015-2016

	Kommuner	Regioner
Antal personer november 2015	398.625	120.762
Afgang fra den valgte sektor	11,0	8,9
Afgang fra den valgte population	1,9	2,6
Tilgang til den valgte population	3,5	3,3
Tilgang til den valgte sektor	9,6	8,6
Skiftet overenskomst	1,7	1,4
Skiftet kommune/ region	3,3	1,7
Antal personer november 2016	399.082	121.244
Netto stigning	0,1	0,4

Kilde: Personaleomsætningsstatistik, november 2016. Faste medarbejdere er alle månedslønnede overenskomstsansatte og tjenestemænd, og dermed ekskl. timelønnede, ekstraordnært ansatte samt fleksjobansatte.

Hovedtendenserne er:

Afgangen fra den valgte sektor er for kommunerne 11,0 % og regionerne 8,9 %.

Tilgangen til den valgte sektor er for kommunerne 9,6 % og for regionerne 8,6 %.

Afgang fra den valgte sektor vil for kommunernes vedkommende være afgang ud af kommunen, dvs. til en region, stat, privat eller ud af arbejdsmarkedet. Tilgang til den valgte sektor er defineret modsat som tilgang fra andre sektorer til kommunerne.

Afgang fra den valgte population er for kommunerne 1,9 % og for regionerne 2,6 %.

Tilgang til den valgte population er for kommunerne 3,5 % og for regionerne 3,3 %.

Afgang fra den valgte population er defineret som afgang som følge af ændringer i afgrænsningsbetingelserne. Det kan være ændring fra månedslønnet til timelønnet, ændring fra overenskomstansat eller tjenestemand til elev, fleksjob eller ekstraordinært ansat. Tilgang til den valgte definition er modsat afgang.

1,7 % af de kommunale ansatte har skiftet overenskomstområde. På det regionale område har 1,4 % af de ansatte skiftet overenskomstområde.

3,3 % af de kommunale ansatte har skiftet kommune, og 1,7 % af de regionalt ansatte har skiftet region.

I tabel 6 vises lønniveauet for tilgang og afgang, samt for ansatte begge år.

Tabel 6: Løn tilgang og afgang, månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd, november 2015-2016

	Antal afgang	Antal ansat begge år	Antal tilgang	Løn afgang	Løn ansatte begge år	Løn tilgang
Hele Landet	73.573	398.749	70.096	34.872	38.467	34.080
Kommuner	58.325	301.662	55.383	33.799	37.204	33.243
Regioner	15.248	97.087	14.713	38.977	42.393	37.231

Kilde: Personaleomsætningsstatistik, november 2016. Faste medarbejdere er alle månedslønnede overenskomstansatte og tjenestemænd, og dermed ekskl. timelønnede, ekstraordinært ansatte samt fleksjobansatte.

DATAGRUNDLAG

Pr. september 2016

For at undgå databrud, vil tidsserie-rapporter fordelt på kommuner, blive korrigeret, således at en række institutionstyper holdes uden for rapporten.

Det drejer sig hovedsageligt om beredskaber, selvejende institutioner, §60-selskaber samt forsyningsselskaber der pr. 2010 skulle omdannes til aktieselskaber.

Pr. juni 2016.

Ændrede KRL på konverteringen af de kontonumre, der indgår som afgrænsningsmulighed i SIRKA. Der udgives særskilt nyhedsbrev vedrørende data fordelt på kontonumre samt en beskrivelse i KRL-forum vedrørende betydningen af, at KRL ændrer på valideringsproceduren for så vidt angår kontonumre i datagrundlaget.

Pr. februar 2016.

➤ Afgrænsning af sektorer

KRL ændrede med offentliggørelsen af data for februar 2016 på opdelingen af "Kommuner", "Regioner" og "Andet". Der er ikke tale om en datamæssig ændring, men alene om en ændret gruppering, og derfor vil den have virkning på alle nye tabelkørsler fra 2007 og frem.

Det **Kommunale forhandlingsområde** er defineret som:

Ansatte, der følger en overenskomst, der er godkendt af Kommunernes Lønningsnævn, det vil sige:

1. Ansatte i kommuner, selvejende institutioner med driftsoverenskomst med en kommune, hvor kommunen kører løn, eller kommunale selvstyrehavne.
2. Ansatte i selvejende institutioner med driftsoverenskomst med en kommune, hvor institutionen selv kører løn.
3. Ansatte i fælleskommunale institutioner og samarbejder som eksempelvis Beredskabsenheder, IT-fællesskaber, Varme- og Forbrændingsselskaber I/S, UU-centre, Vej- og Park samarbejder m.v..
4. Ansatte i særlige institutioner som Trafikselskaber.

Punkt 1 kan fordeles på enkeltkommuner. Punkterne 2, 3 og 4 findes under betegnelsen "999 Øvrige" i kommunefordelte opgørelser i SIRKA.

Det **Regionale forhandlingsområde** er defineret som:

Ansatte, der følger en overenskomst, der er godkendt af Regionernes Lønnings- og Takstnævn, det vil sige:

1. Ansatte i regionerne og ved selvejende institutioner med driftsoverenskomst med en region, hvor regionen kører løn for institutionen.

2. Ansatte ved selvejende institutioner med driftsoverenskomst med en region, hvor institutionen kører løn uafhængigt af regionen, eksempelvis hospice.

Punkt 1 kan fordeles på enkelte regioner. Punkt 2 være optalt under "999 Øvrige".

Pr. januar 2016

➤ Indførelse af en ekstra detaljering i "Leder/Basis" kategoriseringen. Der indføres et mellemliderniveau. Bestemmelsen af leder/basiskategori foregår fortsat på baggrund af lønklasser. Mellemliderniveauet lå tidligere i kategorien basis.

Den nye kategorisering indføres tilbage til november 2008. Der arbejdes videre på at inddele også perioden januar 2007 – november 2008.

Beskrivelser af ændringer i datagrundlaget findes også i *KRL-forum*.