

UNDERSØGELSE AF

**LØNGABET**

INDENFOR 3F'S FAG

**2018**





# FORORD

Af 3 F's Faglig og politisk grundlag, vedtaget på kongressen i 2016, fremgår at 3F skal arbejde for at "uligelønnen fjernes".

3F's ligestillingspolitiske udvalg har drøftet handlemulighederne og én af forudsætningerne for en offensiv indsats er at kunne arbejde på baggrund af viden. Udvalget har derfor besluttet at udarbejde en årlig statistik indenfor 3F's fag og brancher med henblik på at kunne følge udviklingen i løngabet samt arbejde på baggrund af fakta.

Dette er den anden løngabs-statistik i kongresperioden 2016. Tallene er det sidste nye der kan opnås statistik fra, det vil sige at det er gennemsnitstal fra året 2017. Det er intentionen, at 3 F hvert år fremover udarbejder en løngabs-statistik som baggrundsdata for ligelønsarbejdet i forbundet.

**Løngabet** opgives i % af mændst løn. Er løngabet fx. 15% betyder det, at gennemsnitslønnen for kvinder i en given kategori er 15% lavere end mænds gennemsnitsløn i samme kategori. Eksempel: Hvis mænds gennemsnitsløn er kr 100 og kvinders er kr 85, er løngabet 15%.

Andre udregner løngabet ift kvinders løn. Man skal altså være opmærksom på om tallene er sammenlignelige med andre forbunds statistikker,

**Lønbegrebet**, der er brugt i undersøgelsen, har ligestillingspolitisk udvalg besluttet er "standardberegnet timefortjeneste". Det er det lønbegreb, der er enighed om blandt personer, der arbejder med ligeløn at bruge, idet det er det mest retvisende. Ligestillingspolitisk udvalg har drøftet fordele og ulemper i samråd med Steen Jørgensen, LO der var med i Lønkommissionen. Der er fuld enighed om, at det er det absolut mest anvendelige. (definition ses i bilag bagerst)

**Opdelingerne** på løngabsmålingerne er fremkommet ved et samspil mellem hvad 3F's grupper i ligestillingspolitisk udvalg gerne ville have tal på og hvad det var realistisk Danmarks Statistik kunne måle på. Der er valgt de samme grupper i 2018 som i 2017, idet det så er nemt at sammenligne udviklingen.

Det er mit håb at løngabsundersøgelsen BÅDE kan bidrage til inspiration til konkrete tiltag til at reducere løngabet OG til at snakke mere åbent, nysgerrigt og undrende om løn. En retfærdig løn, der ikke er defineret af køn er et fælles anliggende og ikke et individuelt problem.

Jeg ønsker god arbejdslyst til os alle. Vi er adskillige, der har en opgave!

Venlig hilsen

**Søren Heisel**, Ligestillingsansvarlig.

Forbundssekretær.



Det gennemsnitlige løngab indenfor hele 3F's samlede område er 11,95 %.

Det vil sige at kvindelige 3F medlemmer gennemsnitligt tjente 11,95 % mindre end mandlige 3F medlemmer.

| Gruppe                | Løngab i pct. |
|-----------------------|---------------|
| Byggegruppen          | 11,96         |
| Grøn gruppe           | 8,73          |
| Industrigruppen       | 8,69          |
| Offentlig gruppe      | 11,47         |
| Privat service        |               |
| Hotel og restauration | 4,62          |
| Transportgruppen      | 9,62          |
| Medlemmer u/ jobkode  | 11,25         |



I gennemsnit, på landsplan for alle lønmodtagere, tjente danske kvinder **13,1 %** mindre end danske mænd.

Løngabet i 3F er altså mindre end på landsplan. Sådan har det været i alle de år der er foretaget målinger. "Forspringet" i 3F er dog blevet mindre.

Fra 2017 til 2018 er det sket en formindskelse af løngabet blandt alle danske lønmodtagere på 0,2 %. Det er altså gået fremad. I 3F er det desværre gået den forkerte vej. Fra 2017 til 2018 er løngabet steget med 0,75%.

## LØNGABET I 3F'S GRUPPER

Nedenfor er en oversigt over løngabet indenfor 3F's 6 grupper. Da grupperne indeholder mange forskellige fag og overenskomster, kan det gennemsnitlige løngab indenfor hver gruppe dække over store forskelle i løngab indenfor gruppens fag. Alligevel kan et samlet overblik være interessant for en gruppe med henblik på at vurdere det samlede billede og sine handlemuligheder. Medlemmer, uden jobkode, som ikke kunne placeres under én af grupperne findes nederst under "Medlemmer u/ jobkode".

Medlemmer uden jobkode er f.eks nye medlemmer der endnu ikke er placeret, medlemmer der er ved at blive flyttet, medlemmer det kan være svært at placere og ukendte data. At løngabet er stort her, kan forklares med, at der kan være en sammenblanding af rigtig mange forskellige fag og grupper, og dermed også arbejde, der ikke har samme værdi.

**Det mindste løngab** findes igen i år i "Privat Service Hotel og Restauration". Her er der desuden også sket et lille fremskridt siden sidste års måling, nemlig på 0,30 %.




# LØNGABET INDENFOR 3F'S ARBEJDSOMRÅDER

3F's grupper har hver især flere forskellige fag og overenskomster, nogle er mandsdominerede, andre kvindedominerede og nogle er rimeligt kønsblandede. Uanset kønssammensætning gælder naturligvis, at lønforskelle for arbejde af samme værdi ikke må være begrundet i køn. Nedenfor er udarbejdet en løngabsstatistik indenfor forskellige arbejdsområder, som 3F's grupper har fundet det interessant at få belyst. Der er altså, populært sagt, mindre sammenblanding af "pærer" og æbler" i nedenstående statistik end i ovenstående.

Løngabet opdelt på forskellige arbejdsområder fremgår af tabellen nedenfor. Hvor der ikke er angivet nogen løngabs% er det fordi tal-materialet har været så lille (mindre end 5), at Danmarks Statistik ikke må oplyse løngabet.

| Arbejdsområde                  | Løngab i pct. |
|--------------------------------|---------------|
| Agro Industrien                | 0,25          |
| Anlægsgartnerområdet           | 9,52          |
| Asfaltområdet                  | 8,96          |
| Beklædnings- og tekstilområdet | 21,49         |
| Benzin- og oliechauffører      | 0,00          |
| Bryggeri og mineralarbejdere   | 1,09          |
| Bude                           | 14,13         |
| Buschauffører                  | 4,16          |
| Bygge- og anlægsområdet        | 12,13         |
| Bygge- og anlægsoverenskomsten | 6,36          |
| Byggegruppen                   | 1,30          |
| Byggeriområdet                 | 6,99          |
| Bygningsområdet                | 13,72         |
| Catering Off Shore-området     | 13,82         |
| Chaufførerområdet              | 11,27         |
| Emballage- og grafisk          | 12,54         |
| FTZ området                    | -1,20         |
| Fiskefiletfabrikker            | 7,22          |
| Fiskerne                       | -             |
| Fjerkræ                        | 8,49          |
| Gartneri og planteskole        | 11,71         |
| Glasområdet                    | 8,33          |
| Gulvområdet                    | -             |
| Handicaphjælperområdet         | -3,64         |
| Hotel- og Restaurationsområdet | 1,40          |
| Håndværk og Industri           | 9,19          |
| Ikke del af den private OK     | 11,31         |

| Arbejdsområde                                 | Løngab i pct. |
|---|---------------|
| Industriområdet                               | 7,76          |
| Isoleringsområdet                             | -             |
| Jern og Metal                                 | 10,67         |
| Jordbrug                                      | 10,71         |
| Kantineområdet                                | 0,84          |
| Lagerområdet                                  | 13,68         |
| Lufthavnsområdet                              | 20,21         |
| Malerområdet                                  | 14,75         |
| Mejeriområdet                                 | 7,87          |
| Murer- og murerarbejdsmandsområdet            | 22,18         |
| Plast og hornindustrien                       | 12,62         |
| Postområdet                                   | 3,70          |
| Privat service, hotel og restaurationsområdet | 2,78          |
| Procesindustrien                              | 4,35          |
| Redning m.m.                                  | 9,84          |
| Rengøringsområdet                             | 8,87          |
| Skovbrugsoverenskomsten                       | -             |
| Søfartsområdet                                | -5,20         |
| Sømænd  | 28,45         |
| Teknik, el og VVS                             | 15,21         |
| Terminal DMA                                  | 13,12         |
| Træ- og møbelområdet                          | 6,45          |
| Turist og Taxachauffører                      | 4,82          |
| Vaskeriområdet                                | 9,87          |
| Vikarer                                       | 3,95          |
| Vinduespolerer                                | -             |



Som det fremgår af denne statistik er forskellen i løngab større mellem nogle arbejdsområder end de er mellem 3F's grupper. Der er (ganske få) områder hvor kvinder får mere i løn end mænd, nemlig "FTZ-området", "Handicap-hjælper" " Søfarts-området". Bemærkelsesværdigt er det , at det ikke er de samme områder som ved målingen sidste år. Sidste år kunne også konstateres at der var tale om små tal der lå bag det "negative løngab", og at tilfældigheder derfor kunne spille ind. Det ser altså ud til at være tilfældet.

Alle områder, der har et løngab, bør undersøge, hvad forklaringen er. Da overtid og fravær ikke indgår i den standard beregnede timefortjeneste, kan forklaringer være genetillæg, personalegoder, uregelmæssige betalinger, særlig feriegodtgørelse, pensionsbidrag eller måske noget helt andet. Når forklaringerne er frembragt vurderes om forklaringerne er kønsneutrale eller der f.eks er tillæg som favoriserer det ene køn. Er der stadig et løngab tilbage, når alle forklarlige elementer er klarlagt, spørges til hvilke andre mulige forklaringer der kan være på den resterende del af løngabet – end uligeløn mellem mænd og kvinder.

Nogle arbejdsområder har et særligt stort incitament til at afdække forklaringer på løngabet, idet det er større end landsgennemsnittet på ca 13 %. I hvert fald flg områder har et løngab der er højere end landsgennemsnittet: "Beklædning og tekstilområdet", "Bude", "Bygnings-området", " Catering Off-shore-området ", "Lufthavnsområdet", "Murer – og murerarbejdsmands-området", "Malerområdet", "Bygningsområdet" og "Catering Offshoreområdet" må grundigt analysere forklaringer på de store løngab og hvilke tiltag, der eventuelt kan tænkes at give mening for at mindske løngabet. Flere af disse havde også ved sidste års kørsel løngab der var større end landsgennemsnittet, hvilket kan tyde på at løngabet har "bidt sig fast" og der er særlig grund til at undersøge om der er u hensigtsmæssige traditioner der hersker.

## LØGABET FORDELT PÅ UDVALGTE FAG/OVERENSKOMSTER.

Med henblik på at komme et lag dybere er også fortaget en kørsel, der viser løngabet i konkrete fag, dvs med konkrete overenskomst jobkoder. Også her gælder det, at når der ikke er noget tal angivet er det fordi talmaterialet er så lille at Danmarks statistik ikke må offentliggøre det (dvs færre end 5).

**De mindste løngab.** Det ses her at løngabet i KL's rengøringsoverenskomst er meget lille igen i år, dog en smule større end sidste år. Det understøtter antagelsen i starten om at det høje løngab i den offentlige gruppe kan forklares (men ikke nødvendigvis forsvares) med det kønsopdelte arbejdsmarked og altså mandejob og kvindejob, idet "KL rengøring" er at betragte som et traditionelt "kvindejob".

**De højeste løngab.** Flere fag har klart en udfordring at arbejde med, specielt må fremhæves "Tømrer" og "Murer", idet løngabet her ligger noget over landsgennemsnittets ca 13%. Da overtid og fravær ikke indgår, kan forklaringer være genetillæg, personalegoder, uregelmæssige betalinger, særlig feriegodtgørelse, pensionsbidrag eller måske noget helt andet. Når forklaringer er frembragt må vurderes om forklaringerne er kønsneutrale eller der f.eks er tillæg som favoriserer det ene køn. Er der stadig et løngab tilbage, når alle forklarlige elementer er klarlagt, spørges til hvilke andre mulige forklaringer der kan være på den resterende del af løngabet – end uligeløn.

"Tømrer" og "Murer" hører begge til Byggegruppen, som er den gruppe med størst kønsopdeling i 3F. Løngabet indenfor "Murer" var også højt 2017, men er steget ca 7 % til 2018. Byggegruppen er den gruppe i 3F med den største skævhed i kønsfordeling. Dette fører os til at kaste et blik på kønsopdelingen indenfor statistikkerne.

| Løngab i pct.             |       | Løngab i pct.             |       |
|---------------------------|-------|---------------------------|-------|
| Buschauffør               | 4,21  | Buschauffør               | 4,00  |
| Chauffør                  | 6,49  | Chauffør                  | 3,23  |
| Gartneri                  | 8,74  | Gartneri                  | 10,59 |
| Gastronomer               | 0,75  | Gastronomer               | 0,82  |
| Jordbrug og fiskeriopdræt | 14,67 | Jordbrug og fiskeriopdræt | 13,54 |
| KL rengøring              | 0,02  | KL rengøring              | 0,84  |
| Murer                     | 18,05 | Murer                     | 25,33 |
| Redder                    | 7,10  | Redder                    | 10,27 |
| Rengøring                 | 6,00  | Rengøring                 | 6,78  |
| Specialarbejdere          | 7,95  | Specialarbejdere          | 7,48  |
| Tagdækkere                | -     | Tagdækkere                | -     |
| Taxa                      | 3,16  | Taxa                      | 7,49  |
| Tjenere                   | 5,70  | Tjenere                   | 3,60  |
| Tømrer                    | 18,69 | Tømrer                    | 17,02 |
|                           |       | Other                     | 10,41 |





## DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

Det kønsopdelte arbejdsmarked er et problem, bla fordi det gør det sværere at gøre noget ved løngabet. Der er en accepteret antagelse, af at jo tættere sammen mænd og kvinder arbejder, jo sværere er det at give forskellige løn.

Som det fremgår af tabellen er der en stor kønsopdeling i flere områderne, der er målt på.



ANTAL PERSONER

| Arbejdsområde                  | Kvinde | Mand  |
|--------------------------------|--------|-------|
| Agro Industrien                | 51     | 436   |
| Anlægsgartnerområdet           | 220    | 850   |
| Asfaltområdet                  | 10     | 746   |
| Beklædnings- og tekstilområdet | 333    | 503   |
| Benzin- og oliechauffører      | 7      | 147   |
| Bryggeri og mineralarbejdere   | 146    | 1386  |
| Bude                           | 13     | 90    |
| Buschauffører                  | 672    | 3817  |
| Bygge- og anlægsområdet        | 179    | 11886 |
| Bygge- og anlægsoverenskomsten | 24     | 591   |
| Byggegruppen                   | 32     | 558   |
| Byggeriområdet                 | 295    | 1689  |
| Bygningsområdet                | 132    | 13687 |
| Catering Off Shore-området     | 49     | 71    |
| Chaufførerområdet              | 239    | 8459  |
| Emballage- og grafisk          | 194    | 956   |
| FTZ område                     | 17     | 163   |
| Fiskefiletfabrikker            | 876    | 537   |
| Fiskerne                       |        | 32    |
| Fjerkræ                        | 376    | 373   |
| Gartneri og planteskole        | 153    | 99    |
| Glasområdet                    | 5      | 128   |
| Gulvområdet                    | -5     | 432   |
| Handicaphjælperområdet         | 77     | 17    |





## ANTAL PERSONER

| Arbejdsområde                                 | Kvinde | Mand  |
|---|--------|-------|
| Hotel- og Restaurationsområdet                | 4101   | 3765  |
| Håndværk og Industri                          | 136    | 826   |
| Ikke del af den private OK                    | 14231  | 24547 |
| Industriområdet                               | 1391   | 5954  |
| Isoleringsområdet                             | <5     | 212   |
| Jern og Metal                                 | 7872   | 17954 |
| Jordbrug                                      | 125    | 287   |
| Kantineområdet                                | 481    | 330   |
| Lagerområdet                                  | 653    | 5163  |
| Lufthavnsområdet                              | 91     | 353   |
| Malerområdet                                  | 8      | 21    |
| Mejeriområdet                                 | 368    | 754   |
| Murer- og murerarbejdsmandsområdet            | 37     | 5570  |
| Plast og hornindustrien                       | 1663   | 3036  |
| Postområdet                                   | 2288   | 4980  |
| Privat service, hotel og restaurationsområdet | 404    | 320   |
| Procesindustrien                              | 2293   | 5549  |
| Redning m.m.                                  | 454    | 3445  |
| Rengøringsområdet                             | 5042   | 1857  |
| Skovbrugsoverenskomsten                       | <5     | 31    |
| Sofartsområdet                                | 31     | 23    |
| Sømænd  | 5      | 63    |
| Teknik, el og VVS                             | 21     | 265   |
| Terminal DMA                                  | 33     | 102   |



ANTAL PERSONER

| Arbejdsområde            | Kvinde | Mand |
|--------------------------|--------|------|
| Træ- og møbelområdet     | 894    | 3702 |
| Turist og Taxachauffører | 283    | 1546 |
| Vaskeriområdet           | 615    | 350  |
| Vikarer                  | 143    | 377  |
| Vinduespolerer           | ~5     | 67   |

ANTAL PERSONER

| Arbejde                   | Kvinde | Mand  |
|---------------------------|--------|-------|
| Buschauffør               | 402    | 2993  |
| Chauffør                  | 151    | 7207  |
| Gartneri                  | 449    | 1031  |
| Gastronomer               | 1058   | 1461  |
| Jordbrug og fiskeriopdræt | 173    | 404   |
| KL rengøring              | 2595   | 233   |
| Murer                     | 26     | 4942  |
| Other                     | 35819  | 94980 |
| Redder                    | 477    | 3591  |
| Rengøring                 | 4756   | 1329  |
| Specialarbejdere          | 1001   | 6774  |
| Tagdækkere                |        | 500   |
| Taxa                      | 72     | 280   |
| Tjenere                   | 702    | 552   |
| Tømrer                    | 94     | 12825 |

Sammenholdes konsopdelingen med løngabet, ser det ud til at kønsblanding i flere tilfælde KAN påvirke løngabet positivt. Flere steder hvor kønsarbejdsdelingen ikke er så stor, er løngabet heller ikke så stort: det gælder "Hotel- og restaurationsområdet" og "Kantineområde".

"Sømændene" har et stort løngab og en meget skæv kønsfordeling. Både "tømrer" og "murer" har en meget skæv kønsfordeling og et meget stort løngab. Tallene understøtter altså tesen om at nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked bidrager positivt til at opnå ligeløn. "Nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked" er også et af målene i 3F's faglige og politiske grundlag.



# KONKLUSION

## - DET VIDERE ARBEJDE:

Ligestillingspolitisk udvalg analyserer og arbejder videre med denne undersøgelse og undersøgelsen fra 2017. Grupperepræsentanterne tager resultaterne med i egen gruppe og arbejder på at finde forklaringer på løngabene, samt drøfte og iværksætte eventuelle handlemuligheder.

I 2019 udarbejdes en lignende statistik med henblik på løbende at følge udviklingen. I 2019 afholder 3F kongres, hvor bla målene i Fagligt og Politisk Grundlag behandles.

# BILAG:

## OM STANDARDBEREGNET TIMEFORTJENESTE

( Danmarks statistiks hjemmeside)

### GYLDIGHED

Gyldig fra: 01-01-2009

Gyldig til: Gælder stadig

### KVALITETSSIKRING FORETAGET AF

Danmarks Statistik: Ja

Eksterne bedømmere udpeget af KOR: Nej

### GENEREL BESKRIVELSE

Standardberegnet timefortjeneste i kr.

Den standardberegnete timefortjeneste er det lønbegreb, som kommer tættest på den løn som er "aftalt" mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Lønbegrebet fortæller, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, lønmodtageren har aftalt at arbejde, uagtet hvor mange dage lønmodtageren er syg eller arbejder ud over det, som er aftalt.

### DETALJERET BESKRIVELSE

Standardberegnet timefortjeneste i kr.

Standardberegnet timefortjeneste er standardfortjenesten sat i forhold til de standardbetalte timer.

For at komme frem til den standardberegnete timefortjeneste skal standardfortjenesten sættes i forhold til de timer, hvori den er optjent. Nogle dele af fortjenesten optjenes udelukkende i de timer, hvor lønmodtageren er på arbejde, andre lønkomponenter optjenes også under fravær, og andre optjenes også i forbindelse med overarbejde. I modsætning til fortjeneste pr. præsteret time kan man i opgørelsen af den standardberegnete timefortjeneste ikke nøjes med at anvende ét antal timer.

Den standardberegnete timefortjeneste er det lønbegreb, som kommer tættest på den løn som er "aftalt" mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Lønbegrebet fortæller, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, lønmodtageren har aftalt at arbejde, uagtet hvor mange dage lønmodtageren er syg eller arbejder ud over det, som er aftalt.

Standardfortjenesten er således fortjenesten fratrukket betalinger for overtid og fravær og indeholder grundløn, gentillæg, personalegoder, uregelmæssige betalinger, pensionsbidrag, ferie- og søgnehelligdagsbetalinger samt den særlige feriegodtgørelse.

### **FASTLØNNEDE I DEN OFFENTLIGE SEKTOR:**

Standardberegnet timefortjeneste =(Grundløn mv. + Ferie- og søgnehelligdagsbetaling)/  
( Betalte timer - Fraværstimer - Overarbejdstimer) + (Personalegoder + Uregelmæssige be-  
talinger + Pensionsbidrag + Særlige feriegodtgørelse)/( Betalte timer - Overarbejdstimer)  
+ (Genetillæg/ Betalte timer).

### **TIMELØNNEDE I DEN OFFENTLIGE SEKTOR:**

Standardberegnet timefortjeneste =(Grundløn mv. + Ferie- og søgnehelligdagsbetaling)/  
( Betalte timer - Fraværstimer - Overarbejdstimer) + (Personalegoder + Uregelmæssige be-  
talinger + Pensionsbidrag )/( Betalte timer - Overarbejdstimer) + (Særlig feriegodtgørelse  
+ Genetillæg) / Betalte timer.

### **FASTLØNNEDE I DEN PRIVATE SEKTOR:**

Standardberegnet timefortjeneste =(Grundløn mv. + Ferie- og søgnehelligdagsbetaling)/  
( Betalte timer - Fraværstimer - Overarbejdstimer) + (Personalegoder + Uregelmæssige  
betalinger + Særlige feriegodtgørelse)/( Betalte timer - Overarbejdstimer) + ( Pensionsbi-  
drag+Genetillæg)/ Betalte timer.

### **TIMELØNNEDE I DEN PRIVATE SEKTOR:**

Standardberegnet timefortjeneste =(Grundløn mv. + Ferie- og søgnehelligdagsbetaling)/  
( Betalte timer - Fraværstimer - Overarbejdstimer) + (Personalegoder + Uregelmæssige be-  
talinger )/( Betalte timer - Overarbejdstimer) + (Pensionsbidrag + Særlig feriegodtgørelse  
+ Genetillæg) / Betalte timer.



# POPULATIONER:

## LØNMODTAGERE I DEN PRIVATE OG DE OFFENTLIGE SEKTORER

I populationen indgår alle lønmodtagere, der har et fast ansættelsesforhold og er ansat på normale vilkår. Med fast ansættelsesforhold menes, at der skal være tale om en lønmodtager, hvor ansættelsesforholdet varer mere end én måned, og hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.

Det betyder, at følgende grupper ikke indgår i populationen:

- Lønmodtagere, der aflønnes efter en usædvanlig lav sats som følge af handicap eller lignende
- Lønmodtagere, der er rent provisionsaflønnede
- Lønmodtagere, der ikke er beskattet efter de almindelige betingelser i Danmark, herunder fx sømænd ansat på skibe under internationale skibsregister

- udlændinge, der arbejder i Danmark, men beskattes efter hjemlandets regler
- Udstationerede danskere, der aflønnes efter lokale regler. Danskere beskæftiget i udlandet, som aflønnes og beskattes efter de normale regler i Danmark, er omvendt med i statistikken.

Yderligere afgrænsning for den private sektor: lønmodtagere ansat i landbrug og fiskeri samt i virksomheder med en beskæftigelse svarende til 9 eller færre fuldtidsbeskæftigede indgår ikke i populationen, med mindre den enkelte arbejdsgiver frivilligt har indberettet til statistikken.

Yderligere afgrænsning for stat, kommuner og regioner: vederlagslønnede, særligt aflønnede, værnepligtige, ph.d.-studerende, visse timelærere og studentermedhjælpere, elever og unge under 18 år indgår ikke i populationen.

At populationens størrelse eventuelt ændre sig fra år til år, skyldes ikke nødvendigvis, at der er flere eller færre personer med i statistikken, men derimod, at der optræder styrebrud i registreringen af de enkelte personer, således at den samme person optræder flere gange i samme år (dvs. flere records), men med kortere ansættelseslængder i hver record.



DANMARKS STÆRKESTE  
FAGFORENING

Fagligt Fælles Forbund 3F  
Kampmannsgade 4  
1790 København V

Tlf.: 70300300  
mail@3f.dk  
www.3f.dk

Best. nr.: 7524-1