

Personalegoder og bruttotrækordninger

1 Personalegoder

Udgangspunktet for denne beskrivelse af personalegoder er Skatteministeriets årlige rapport om personalegoder¹. Den seneste rapport er fra januar 2008 og indeholder skøn over en række personalegoder for året 2006. Rapporten er blevet udarbejdet siden 2003, men udbredelsen af medarbejderaktier og –obligationer indgår først fra og med 2004. Skatteministeriets rapport bliver ikke længere udgivet, men statistikken over udbredelsen af personalegoder opdateres fortsat på Skatteministeriets hjemmeside. Skønnet over den samlede værdi er dog ikke videreført.

Det er vigtigt at bemærke, at Skatteministeriets statusrapport anvender betegnelsen ”personalegoder” bredt. Det vil sige, at begrebet også dækker goder, ikke opfattes som løn i lønstatistikken. Det skal også bemærkes, at nogle af de værdiansatte personalegoder kan være finansieret via en fleksibel lønpakke - også kaldet en bruttotrækordning i lønstatistikken.

1.1 Personalegoder i lønstatistikken

Arten og antallet af personalegoder er ikke en fastlagt størrelse, men i *tabel 1* er der opstillet en oversigt over en række goder, som i skattemæssig forstand kan betragtes som et personalegode.

Nogle personalegoder indgår i den årlige lønstrukturstatistik, mens andre personalegoder indgår i statistikken over øvrige arbejdsomkostninger, som i øvrigt kun udarbejdes for den private sektor. Endelig er der en række personalegoder, der ikke dækkes af statistikken.

Lønstrukturstatistikken

De A-skattepligtige personalegoder fri bil og fri kost og logi indgår i den årlige lønstrukturstatistik. Dermed indgår de i Lønkommissionens lønbegreber. Kvaliteten af indberetningen for disse personalegoder vurderes til at være god og konsistent over tid, da disse beløb også indgår i indberetningen af lønmodtagerens indkomst til SKAT.

Øvrige arbejdsomkostninger for den private sektor

I statistikken opdeles øvrige arbejdsomkostninger i fem grupper; bidrag til offentlige kasser, andre lovpligtige omkostninger, aftalebestemte omkostninger, uddannelsesomkostninger samt andre frivillige personaleomkostninger.

¹ Statusrapport til Folketinget om personalegoder/naturalieydelse opdateret med nye oplysninger om sundhedsforsikring, januar 2008

Tabel 1 **Oversigt over personalegoder opdelt efter skattemæssig status og deres dækning i lønstatistikken og i Statusrapport**

	Lønstatistik	Ikke med lønstat.	Øvrige arbejd-somk.	Med i Statusrapport
A-skattepligtige:				
Fri bil	X			X
Fri kost og logi	X			X
Gaver, i kontanter				
Jubilæumsgratiale over 8000 kr.			X	
Personalelån, eftergivet lån				X
B-skattepligtige:				
Fri telefon m.v.		X		X
Arbejdsgiverbetalt datakommunikation uden adgang til arbejdsgivers netværk.		X		X
Bonusordninger ifm. rejser		X		
Fitnessordninger betalt af arbejdsgiver		X		
Fri aviser og tidsskrifter			X	
Fri bolig		X		X
Fri tv-licens		X		X
Frirejser		X		
Gaver, markedsværdi over 500 kr.			X	
Kantine			X	
Personalelån, gevinst fra rentefrit eller lavt forrentede		X		
Sommerbolig stillet til rådighed af arbejdsgiver		X		X
Tyverialarm		X		
Ulykkesforsikringer			X	
Ægtefælles deltagelse i forretningsrejser			X	
Skattefrie:				
Aktiebaserede incitamentsordninger m.v.		X		X
Arbejdsgiverbetalt erhvervmæssig befordring		X		X
Arbejdsgiverbetalt datakommunikation med adgang til arbejdsgivers netværk.		X		X
Arbejdsgiverbetalt PC-hjemmearbejdsplads.		X		X
BroBizz/ Færgeabonnement ifm. forretningsrejser			X	
Sundhedsydelse-/forsikring betalt af arbejdsgiver			X	X
Fri arbejdsbeklædning under bagatelgrænsen			X	
Gaver, markedsværdi under 500 kr.			X	
Jubilæumsgratiale under 8.000 kr.		X		
Fri parkeringsplads		X		
Rygeafvænningskursus			X	
Studierejser/kurser			X	
Uddannelse			X	

Kilde: Person- & Erhvervsbeskatning, Personalegoder, KPMG, 2008, Danmarks Statistiks rapport om fastlæggelse af lønbegreber.

De andre frivillige personaleomkostninger dækker bl.a. over rekrutteringsomkostninger, frivillige medarbejderrelaterede forsikringer, kantinetilskud og personalekonferencer o.l. Sundhedsforsikringer er et eksempel på frivillige medarbejderrelaterede forsikringer, som er betalt af arbejdsgiveren og stillet til rådighed for alle medarbejdere.

De øvrige arbejdsomkostninger er som udgangspunkt omkostninger, der ikke har karakter af fortjeneste for lønmodtageren, men udgifter, der for virksomheden er forbundet med et ansættelsesforhold. De komponenter, som indgår i statistikken over øvrige arbejdsomkostninger, må dog i nogen grad betragtes som fortjeneste for lønmodtageren, men da de ikke er direkte henførbare til den enkelte lønmodtager, indgår de som øvrige arbejdsomkostninger.

Lønkommissionens to lønbegreber tager udgangspunkt i lønmodtagerens fortjeneste. Det betyder, at lønbegreberne, som benyttes af kommissionen, ikke indeholder komponenter, som indgår i statistikken over øvrige arbejdsomkostninger.

Ikke dækket af statistikken

Af tabel 1 fremgår B-skattepligtige personalegoder og skattefrie personalegoder, som ikke dækkes af statistikken. Desuden indgår aktie- og obligations aflønning hverken i lønstatistikken eller i opgørelsen af øvrige arbejdsomkostninger.

1.2 A-skattepligtige personalegoder

Skatteministeriets Statusrapport indeholder et skøn over værdien af de væsentligste personalegoder. På denne baggrund er det muligt at vurdere, hvor stor en del af de samlede personalegoder, der indgår i lønstatistikken.

Oplysningerne i Skatteministeriets rapport stammer fra forskellige kilder bl.a. oplysningssedlen, Forsikring og Pension, oplysninger fra udbyderne af personalegoder suppleret med Skatteministeriets egne skøn. Det bør fremhæves, at Skatteministeriet i statusrapporten anfører, at skønnene over udbredelse af personalegoder, som ikke angives på oplysningssedlen, er forbundet med væsentlig usikkerhed. Rapporten afdækker kun personalegoder for hele økonomien. Det betyder, at det ikke er muligt at opgøre dækningsgraden fordelt på sektorer.

Tabel 2 **Skøn over fordeling af personalegoder 2006**

	mio. kr.	fordeling	pct. af lønsum
Personalegoder jf. Skm. statusrapport	8.837	100	1,0
A-skattepligtige personalegoder i Lønstatistikken	4.434	50	0,5
Personalegoder uden for lønstatistikken	4403	50	0,5
Heraf:			
B-skattepligtige	1.080	12	0,1
Aktie- og obligations aflønning	901	10	0,1
Skattefrie personalegoder (PC-ordninger og sundhedsydelse)	2.422	27	0,3
Lønsum, (D.1 aflønning af ansatte), Nationalregnskabet	871.273		

1) Sommer ikke til totalen pga. afrunding.

Kilde: Statusrapport til folketinget om personalegoder/naturale ydelser 2008, Nationalregnskabet

I Skatteministeriets Statusrapport skønnes de samlede personalegoder at udgøre 8,8 mia. kr. i 2006. Dette svarer til 1,0 pct. af den samlede lønsum, jf. tabel 2.

De A-skattepligtige personalegoder, der indgår i lønstatistikken, skønnes at udgøre halvdelen af de samlede personalegoder, jf. tabel 2.

Det skal bemærkes, at de skattepligtige personalegoder, hvis samlede værdi er under bagatelgrænsen, ikke er med i ovenstående beregninger, da disse ikke indregnes i Skatteministeriets statusrapport. Til gengæld kan visse personalegoder være finansieret af bruttotrækordningen og i sådanne tilfælde vil opgørelsen overvurdere størrelsen af personalegoder finansieret af arbejdsgiveren.

1.3 B-skattepligtige personalegoder og skattefrie personalegoder samt aktie- og obligationsaf lønning

Hverken B-skattepligtige eller skattefrie personalegoder herunder aktie- og obligationsaf lønning indgår i lønstatistikken.

Ifølge Skatteministeriets opgørelse skønnes de B-skattepligtige personalegoder at udgøre 0,1 pct. af den samlede lønsum, mens aktie- og obligationsaf lønningen skønnes at udgøre 0,1 pct. af den samlede lønsum for økonomien. De skattefrie personalegoder, som i Skatteministeriets opgørelse består af PC-ordninger og sundhedsforsikringer, skønnes at udgøre 0,3 pct. af den samlede lønsum for økonomien.

Sundhedsforsikringer skønnes at udgøre 0,1 pct. af den samlede lønsum. Som tidligere nævnt indgår disse forsikringer i statistikken over øvrige arbejdsomkostninger.

Indførelsen af eIndkomst vil forøge mulighederne for fremover at indarbejde de B-skattepligtige personalegoder i lønstatistikkerne. Det samme gør sig delvist gældende for aktie- og obligationsaf lønning. De skattefrie personalegoder vil imidlertid fortsat ikke blive registreret.

1.4 Personalegoder under bagatelgrænsen

Skattepligtige personalegoder, hvis samlede værdi lå under bagatelgrænsen på 5.200 kr. årligt i 2007, indberettes ikke til lønstatistikken. Disse oplysninger indberettes heller ikke til SKAT, da de ikke er skattepligtige. Således vil opgørelsen af personalegoder være undervurderet på grund af de personalegoder, der ligger under bagatelgrænsen.

Der findes så vidt vides ikke oplysninger eller statistikker for omfanget af de skattepligtige personalegoder under bagatelgrænsen, hvorfor udbredelsen og størrelsesordenen af disse personalegoder ikke kan vurderes.

1.5 Personalegoder i lønstatistikken fordelt på sektorer og arbejdsfunktion

Ser man på sammensætningen af lønstatistikken personalegoder på tværs af sektor, køn og arbejdsfunktion varierer de meget, *jf. tabel 3*.

Tabel 3 **Lønstatistikken personalegoder for alle ansatte fordelt efter arbejdsfunktion, 2007**

	I alt	Mænd	Kvinder
	kr. pr. præsteret time		
Privat, i alt	1,90	2,40	0,80
1 Ledelse på øverste plan i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor	13,80	15,50	6,70
2 Højt kvalifikationsniveau	2,10	2,50	1,20
3 Mellemløjt kvalifikationsniveau	3,10	4,50	1,20

4	Kontorarbejde	0,60	1,00	0,30
5	Detailsalg, service- og omsorgsarbejde	0,40	0,70	0,10
6	Arbejde i landbrug, gartneri mv.	0,10	0,10	0,10
7	Håndværkspræget arbejde	0,20	0,20	0,10
8	Proces- og maskinoperatørarbejde samt transport- og anlægsarbejde	0,10	0,10	0,00
9	Andet arbejde	0,20	0,20	0,10
Stat, i alt		0,12	0,17	0,05
0	Militært arbejde	0,03	0,03	0,00
1	Ledelse på øverste plan i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor	0,79	0,91	0,56
2	Højt kvalifikationsniveau	0,05	0,05	0,05
3	Mellemhøjt kvalifikationsniveau	0,10	0,25	0,01
4	Kontorarbejde	0,02	0,03	0,01
5	Detailsalg, service- og omsorgsarbejde	0,61	0,72	0,27
6	Arbejde i landbrug, gartneri mv.	0,01	0,01	0,00
7	Håndværkspræget arbejde	0,02	0,02	0,01
8	Proces- og maskinoperatørarbejde samt transport- og anlægsarbejde	0,01	0,01	0,00
9	Andet arbejde	0,02	0,03	0,02
Kommuner og regioner, i alt		0,00	0,01	0,00
0	Militært arbejde	0,00	0,00	0,00
1	Ledelse på øverste plan i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor	0,03	0,05	0,01
2	Højt kvalifikationsniveau	0,00	0,00	0,00
3	Mellemhøjt kvalifikationsniveau	0,00	0,01	0,00
4	Kontorarbejde	0,00	0,00	0,00
5	Detailsalg, service- og omsorgsarbejde	0,00	0,00	0,00
6	Arbejde i landbrug, gartneri mv.	0,01	0,01	0,00
7	Håndværkspræget arbejde	0,00	0,00	0,00
8	Proces- og maskinoperatørarbejde samt transport- og anlægsarbejde	0,01	0,02	0,00
9	Andet arbejde	0,00	0,01	0,00

Mens en ansat i den private sektor modtager personalegoder til en værdi af 1,90 kr. pr. præsteret time modtager den ansatte i staten kun 0,12 kr. mens ansatte i kommuner og regioner modtager 0,00 kr. Tilsvarende er der stor forskel indenfor de 3 sektorer på hvem der modtager. I alle sektorer er det således den øverste ledelse, der modtager markant mere end de øvrige ansatte. Endelig må det understreges, at i alle sektorer modtager mændene mere i personalegoder end kvinderne.

Fordelingen af de B-skattepligtige personalegoder forventes at være anderledes end for de A-skattepligtige personalegoder, da en del af disse ordninger forudsætter, at ordningen tilbydes alle ansatte. Det kan således være vanskeligt at foretage en korrektion for værdien af B-skattepligtige personalegoder samt aktie- og obligationsaf-lønning, da størrelsesordenen af personalegoder for de enkelte arbejdsfunktioner ikke kendes.

For de skattepligtige personalegoder under bagatelgrænsen er det heller ikke muligt at foretage korrektioner i lønstatistikken, da der hverken findes et skøn over størrelsesordenen på disse eller oplysninger om udbredelsen.

2 Bruttotrækordninger

Personalegoder kan indføres som en del af lønpakken i følgende tre situationer:

- Hvis lønmodtageren i forbindelse med en nyansættelse indgår aftale med arbejdsgiveren om, at en eller flere naturalieydelse er en del af lønnen
- Hvis lønmodtageren i forbindelse med forhandlinger om en fremtidig lønstigning får tilsagn om, at et eller flere personalegoder
- Hvis lønmodtageren genforhandler en tidligere indgået lønaftale med arbejdsgiveren og i den nye aftale med arbejdsgiveren får en ændret veder-

lagssammensætning således, at der fremtidigt er en mindre andel af kontantløn og en større andel personalegoder.

Den offentlige debat om personalegoder i lønftaler gennem de seneste år, har næsten udelukkende fokuseret på den sidste af de tre situationer. Denne kaldes i lønstatistikken for en bruttotræksordning. Retligt og faktisk er der imidlertid ingen forskel på de tre ordninger for hverken arbejdsgiver, lønmodtager eller samfundsfinansierne.

2.1 Bruttotrækordninger i lønstatistikken.

Da en del af den optjente fortjeneste ved en bruttotrækordning anvendes til at erhverve et gode til lønmodtageren, vil arbejdsgiveren udbetale en mindre andel af fortjenesten end hvis vedkommende ikke havde deltaget i en bruttotrækordning. Udfordringen ved udarbejdelsen af lønstatistikken er således at (gen)indregne dette løntræk i fortjenesten.

I lønstatistikken indregnes bruttotrækordningen derfor som en del af den almindelige fortjeneste svarende til det løntræk, som arbejdsgiveren i forbindelse med ordningen reducerer medarbejderens kontante bruttoløn med.

Bruttotrækordninger indgår i de to lønbegreber valgt af Lønkommissionen.

2.2 Skøn over omfanget af bruttotrækordninger

Danmarks Statistik har fra og med 2007 modtaget oplysninger om bruttotrækordninger til lønstatistikken fra såvel den private sektor som fra regioner og kommuner. Ordningen anvendes ikke i den statslige sektor. Indberetningerne for den kommunale og regionale sektor vurderes meget ufuldstændige og kan derfor ikke anvendes til at give et skøn over udbredelsen i denne sektor.

For den private sektor er værdien af bruttotrækordninger i 2007 opgjort til 0,51 kr. pr. præsteret time. Til sammenligning udgjorde de A-skattepligtige personalegoder i den private sektor 1,90 kr. pr. præsteret time.

Værdien af bruttotrækordninger i den private sektor udgjorde i 2008 79 øre pr. præsteret time og er således steget med 55 pct. Stigningen skyldes dels en bedre statistisk dækning, men også at ordningen er blevet mere bredt anvendt.

Lønkommissionen har besluttet, at der skal ses på lønudviklingen fra 2002 til 2007, mens der i den øvrige del af lønanalyserne er særligt fokus på lønniveauet for 2007. Konsekvensen af de manglende indberetninger for bruttotrækordningerne før 2007 er, at fortjenesten i lønstatistikken før 2007 er lidt undervurderet. Det er ikke muligt at angive hvor meget, men ordningen har været stigende anvendt i årene forud for 2007. Der må således formodes at der er tale om et mindre databrud for stigningen i fortjenesten fra 2006 til 2007, og at undervurderingen af fortjeneste bagud er af mindre størrelse.

Da der ikke foreligger information om, hvilke grupper der ikke er indberettet for er det ikke muligt at vurdere i hvilket omfang undervurderingen af fortjenesten, pga. manglende indberetninger for bruttotrækordninger, påvirker lønniveauet for enkelt grupper.