

Kommissorium for lønkommission

På baggrund af erfaringerne fra overenskomstforhandlingerne i 2008 på det offentlige arbejdsmarked nedsætter regeringen en lønkommission. Lønkommissionen skal kortlægge, analysere og drøfte, om løndannelsen og ansættelsesvilkårene for offentligt ansatte understøtter en positiv udvikling af den offentlige sektor.

Kommissionen skal i den forbindelse bl.a. have fokus på forholdene inden for de traditionelle kvindefag i den offentlige sektor. Foruden løn og andre ansættelsesvilkår skal kommissionen vurdere mulighederne for at modvirke kønsspecifikke rekrutterings- og karrieremønstre. Som led i denne analyse inddrages erfaringer fra den private sektor.

De seneste reformer i den offentlige sektor og trepartsaftalerne har fokus på høj kvalitet i den offentlige service. Det kræver effektive offentlige arbejdspladser med velkvalificerede og engagerede medarbejdere.

Det er et fælles ansvar for arbejdsgivere, medarbejdere og personaleorganisationer at tage disse udfordringer op. For at fremme en positiv udvikling af den offentlige sektor er det vigtigt, at løn-, ansættelses- og ledelsesstrukturer bidrager til at skabe dynamiske og attraktive arbejdspladser med lokal dispositionsfrihed og mulighed for aktiv anvendelse af fleksible løn- og ansættelsesvilkår, der kan tiltrække og fastholde den efterspurgte og kvalificerede arbejdskraft.

Kommissionen skal belyse, om der i den offentlige sektor er hensigtsmæssige rammer for ledelse og arbejdstilrettelæggelse, herunder om lederne har de nødvendige betingelser for i dialog med medarbejderne at kunne udvikle gode arbejdspladser, hvor drivkraften er arbejdsglæde og motivation. Manglen på arbejdskraft mere generelt og på enkelte fagområder i de kommende år nødvendiggør en fleksibel varetagelse af arbejdsopgaverne. Det skal i den forbindelse belyses, om overenskomsterne og forvaltningen heraf giver de offentlige ledere et tilstrækkeligt ledelsesrum til at prioritere opgaveløsningen og ressourceanvendelsen efter forholdene på de enkelte arbejdspladser. Kommissionen bør i den forbindelse inddrage erfaringer fra den private sektor.

Herudover skal kommissionen identificere eventuelle barrierer, der modvirker engagement, motivation og effektivitet på arbejdspladsen, og pege på mulige incitamenter, som kan fremme den positive udvikling.

På denne baggrund skal kommissionen bl.a.:

- Kortlægge lønninger, lønspredning og lønudvikling i den offentlige sektor med særligt fokus på perioden siden indførelsen af de nye lønsystemer.
- Med udgangspunkt i de kønsopdelte lønstatistikker undersøge, om der i forhold til ligelønsloven er problemer med ligeløn på det offentlige område.
- Sammenligne lønninger, lønspredning og lønudvikling for relevante faggrupper inden for den offentlige sektor, herunder faggrupper inden for typiske kvinde-, henholdsvis mandefag, bl.a. på baggrund af:
 - Uddannelsesniveau
 - Jobfunktioner
 - Eventuelt ledelsesansvar

- Anciennitet
- Rekrutteringsforhold
- Fraværsmønstre

Der foretages endvidere sammenligninger med relevante faggrupper i den private sektor.

Sammenligningerne skal foretages på grundlag af en samlet vurdering, hvor lønnen ses i sammenhæng med de øvrige ansættelsesvilkår, herunder f.eks. den effektive arbejdstid og retten til betalt fravær. Kommissionen kan desuden se på livslønsberegninger.

- Fastlægge de lønstatistiske begreber pr. henholdsvis præsteret og betalt time i den offentlige sektor, der skal lægges til grund for de sammenlignende analyser i kommissionsarbejdet.
- Undersøge løndannelsen i den offentlige sektor, herunder både om det generelle forhandlingssystem har indbyggede barrierer, der begrænser mulighederne for justering af lønrelationer, og om de nye lønsystemer i tilstrækkelig grad giver mulighed for en løbende tilpasning til de aktuelle rekrutteringsbehov.
- Belyse om overenskomsterne og forvaltningen heraf giver de offentlige ledere et tilstrækkeligt ledelsesrum til at prioritere opgaveløsningen og ressourceanvendelsen efter forholdene på de enkelte arbejdspladser.
- Kommissionen kan i sit arbejde indhente inspiration fra andre relevante lande.

Sammenfattende skal kommissionen foretage en opsummering af de barrierer og incitamenter på det løn-, ansættelses- og ledelsesmæssige område, der vurderes at have afgørende betydning for driften og udviklingen af effektive offentlige arbejdspladser og for mulighederne for at rekruttere, motivere og fastholde en kvalificeret og engageret medarbejderstab.

Løn og andre ansættelsesvilkår i den offentlige sektor fastsættes ved kollektive overenskomster og aftaler, der indgås mellem de respektive arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer. Kommissionens redegørelse, der skal foreligge inden udgangen af maj 2010, skal overgives til de offentlige overenskomstparter, med henblik på at den kan indgå som fælles baggrundsmateriale ved kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område.

Kommissionen ledes af en uafhængig formand. Kommissionen består herudover af repræsentanter fra hovedorganisationerne (6 fra LO, 4 fra FTF og 2 fra AC), de statslige og kommunale/regionale forhandlingsfællesskaber (1 fra CFU, 1 fra KTO og 1 fra Sundhedskartellet), de offentlige arbejdsgivere (Finansministeriet, KL og Danske Regioner) samt af 4 eksperter.

Der tilknyttes desuden en ekspert fra DA med henblik på oplysninger vedrørende den private sektor.

Herudover kan kommissionen bestille analyser af relevante emner.

Sekretariatsfunktionen placeres i Personalestyrelsen og tilrettelægges af formanden efter drøftelse med de involverede parter.