

Faktaark: Lønkommissionen

28. maj 2010

Afkast af uddannelse

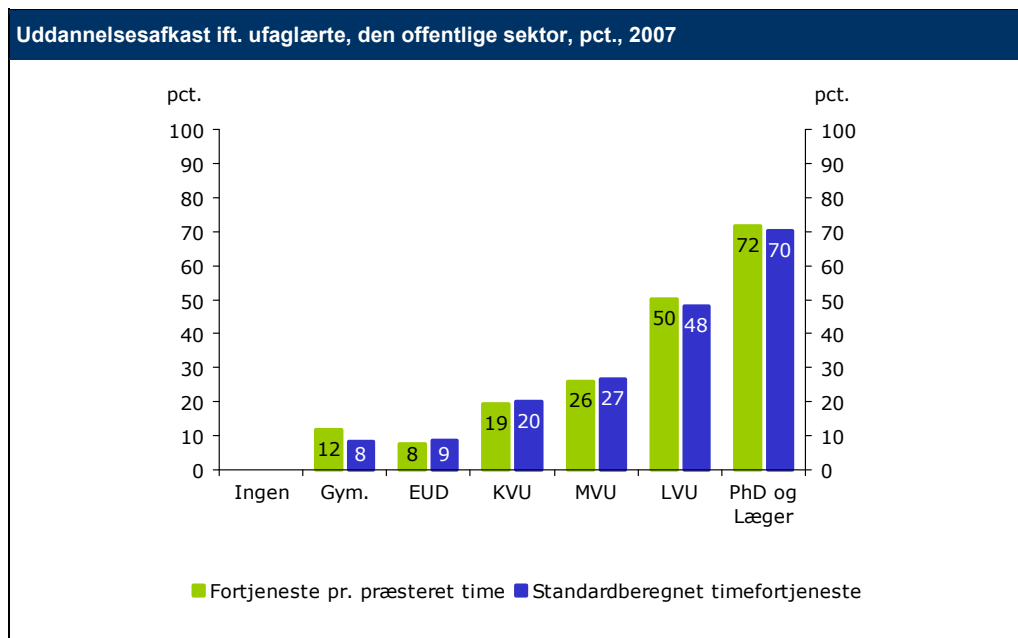
Uddannelseslængden har betydning for lønniveauet

Lønkommissionens analyser viser, at der er en klar sammenhæng mellem uddannelse og løn, således at højere uddannelse generelt også afspejler sig i en højere løn, jf. redegørelsens figur 4.3 (nedenfor).

I figuren ses afkast på timeløn opdelt på uddannelsesniveau for udvalgte grupper sammenlignet med timeløn for ufaglærte (modelberegnete timelønninger, som tager højde for bl.a. anciennitet og ledelsesansvar).

Der er opdelt på følgende uddannelsesniveau med typisk uddannelseslængde:

- Gymnasium (GYM)
- Erhvervsakademiuddannelse (EUD)
- Kort videregående uddannelse (KVU): 2 – 2,5 år
- Mellemlang videregående uddannelse (MVU) 3,5 år
- Lang videregående uddannelse (LVU): 5 år



Anm.: Referencegruppe ingen uddannelse/ikke-faglærte. Årsagen til, at gymnasiale uddannelser er medtaget som en selvstændig gruppe, er, at gruppen indeholder en del personer, som har forladt en uddannelse, før bacheloruddannelserne blev indført. Regressionsanalyserne er foretaget for den standardberegnete timefortjeneste inkl. genetillæg.

Kilde: Lønkommissionens rapport, figur 4.3.

Faktaark Lønkommissionen

28. maj 2010

Løn & Køn

Der kan udledes 3 hovedkonklusioner af Lønkommissionens redegørelse om løn og køn:

1. Ligelønsloven overholdes

Når det skal vurderes, om der er ligeløn, er det ikke nok at se på lønstatistikker eller gennemsnitslønninger. En konstateret lønforskel kan være lovlig, når den er begrundet i objektive forhold, som fx anciennitet, uddannelse, fleksibilitet og kvalitet, markedsværdi, opretholdelse af tidligere højt lønniveau og individuelle forhold.

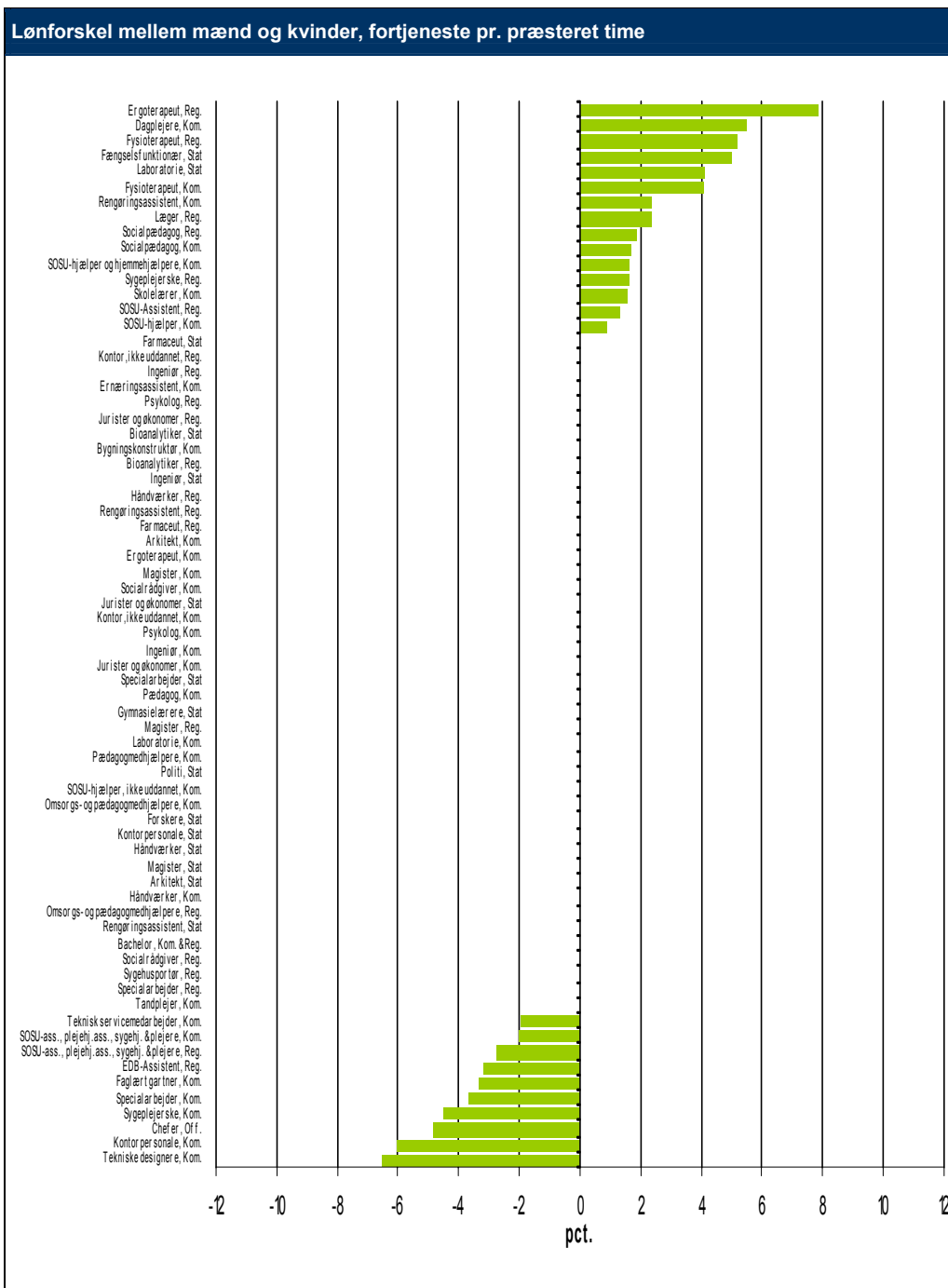
Lønkommissionen har fundet i alt 10 ligelønssager på det offentlige område. Der er godt 860.000 offentligt ansatte.

Antal ligelønssager	Antal ansættelsesforhold
10 (inkl. forligsmæssigt afsluttede sager)	861.610

Derfor kan det konstateres, at der ikke er problemer med overholdelse af ligelønsloven på det offentlige område.

2. Kvinder og mænd i samme faggruppe tjener generelt set det samme

Figuren nedenfor viser, at der for de fleste grupper ikke er nogen signifikant lønmæssig forskel mellem mænd og kvinder. Der er enkelte grupper, som enten har en lønmæssig favør til kvinder eller mænd. Øverst ses 15 grupper, hvor kvinder tjener mere end mænd inden for gruppen. Nederst ses 10 grupper, hvor det omvendte gør sig gældende. Men hovedparten – grupperne i midten – har ingen lønforskel mellem mænd og kvinder.



Anm.: Koefficienter er kun rapporteret, hvis de er signifikante på et 5 pct.-niveau. Ikke signifikante koefficienter betyder, at der ikke er statistisk forskel på mænd og kvinder inden for grupperne. Regressionsanalyserne er foretaget for fortjenesten pr. præsteret time inkl. genetillæg. Gruppebetegnelser er forkortet i figuren.

Kilde: Lønkommissionens rapport. Figur 4.14.

3. Arbejdsmarkedet er kønsopdelt

3.1. Flest kvinder i det offentlige, flest mænd i det private

På det offentlige område er syv ud af ti ansatte kvinder, mens det stort set forholder sig omvendt på det private område, hvor næsten syv ud af ti ansatte er mænd.

Tabel: Den offentlige og private sektor fordelt på køn og ansættelsesforhold. 2007			
Sektor	Køn	Ansættelsesforhold	Pct.
Offentlig	Mænd	245.024	28,4
	Kvinder	616.586	71,6
	<i>I alt</i>	<i>861.610</i>	<i>100,0</i>
Privat	Mænd	684.457	65,1
	Kvinder	367.222	34,9
	<i>I alt</i>	<i>1.051.679</i>	<i>100,0</i>

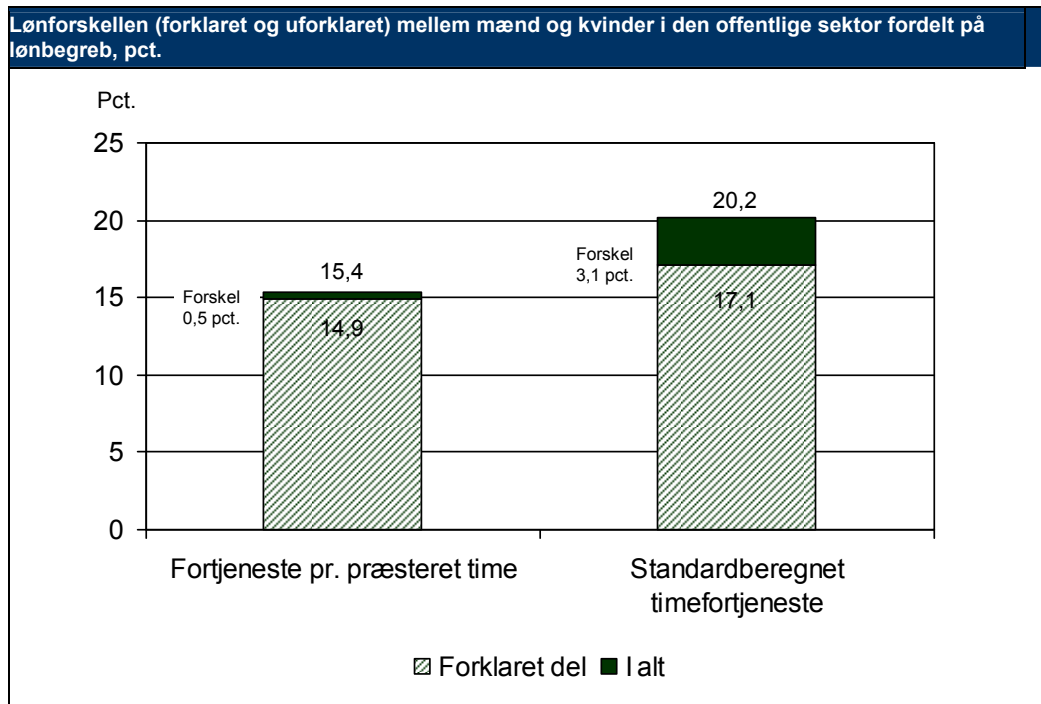
Kilde: Lønkommissionens rapport, egen fremstilling.

3.2 Langt hovedparten af lønforskellen mellem kvinder og mænd kan forklares ud fra objektive faktorer

Ser man nærmere på lønforskellen mellem kvinder og mænd i en statistisk analyse viser Lønkommissionens redegørelse, at langt hovedparten af lønforskellen mellem mænd og kvinder kan forklares ved, at mænd og kvinder er ansat inden for forskellige fag, med forskellige funktioner, anciennitet mv.

Nedenstående figur viser, at kun 0,5 – 3,1 pct. af forskellen ikke kan forklares ud fra disse faktorer.

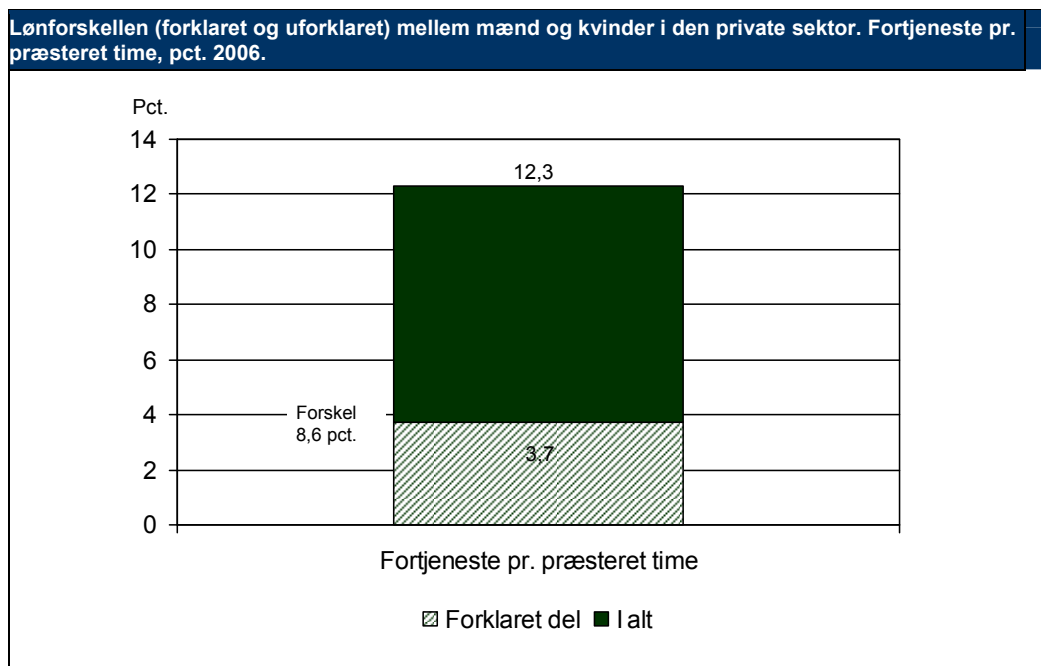
Når nogen således henviser til forskelle i mænd og kvinders timeløn på mellem 15 og 20 pct., så skyldes langt hovedparten af denne lønforskel, at mænd og kvinder er ansat inden for forskellige fag, med forskellige funktioner, anciennitet mv.



Anm.: Lønforskelle er beregnet som den gennemsnitlige lønforskel mellem kvinder og mænd sat i forhold til alle gennemsnitlige løn. Beregningerne er baseret på uvægtede gennemsnitlige timeløn.

Kilde: Lønkommissionens rapport, egen fremstilling.

Der er ikke i Lønkommissionens redegørelse angivet tilsvarende opgørelse for den **private sektor**. Men til sammenligning viser en tidligere opgørelse foretaget af SFI, at den uforklarede del af lønforskellen i den private sektor i 2006 var på 8,6 pct., jf. nedenstående figur.



Kilde: Tabel 8.2 i SFI 'Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006'

Faktaark: Lønkommissionen

28. maj 2010

Ledere og medarbejdere: Der er for få midler til lokal løndannelse

Som en del af Lønkommissionens arbejde har Deloitte gennemført en omfattende fokusgruppeundersøgelse af rammerne for ledelse og arbejdstilrettelæggelse inden for ti større sektorområder i den offentlige sektor.¹ Undersøgelsen har til formål at afdække ledere og medarbejders oplevelse af aftaler, overenskomster og administrative forskrifter.

Ledere og medarbejder bakker op om de nye lønsystemer

Ifølge undersøgelsen finder både ledere og medarbejdere, at intentionerne bag de nye lønsystemer er gode. De fremhæver det som positivt, at man på den enkelte arbejdsplads har mulighed for at belønne gode resultater. Men ledere og medarbejdere påpeger samtidig, at der i forbindelse med de årlige lønforhandlinger er for få midler i spil til, at løntillæggene kan få de tilsigtede effekter.

Der er også helt overvejende enighed blandt ledere og medarbejdere om, at der er meget administration knyttet til de årlige lønforhandlinger. Ligeledes fremhæver de, at principperne bag de nye lønsystemer i den offentlige sektor udhules gennem de mange forhold, der fastlåser lønforhandlingerne (fx i forbindelse med forhåndsftaler, som definerer hvordan lønmidlerne skal anvendes).

Mulighederne for at ændre lønrelationer lokalt er forholdsvis begrænsede. Det skyldes bl.a., at den lokale løn kun udgør en relativt begrænset andel af den samlede løndannelse, jf. tabel:

Procentvis fordeling af lønsummen for ansatte på ny løn, 2007 (tabel 9.2)		
	Lokale tillæg	Centralt aftalt løn
Staten	10,1	89,9
Kommunerne	7,0	93,0
Regionerne	6,5	93,5

Kilde: Lønkommissionens rapport.

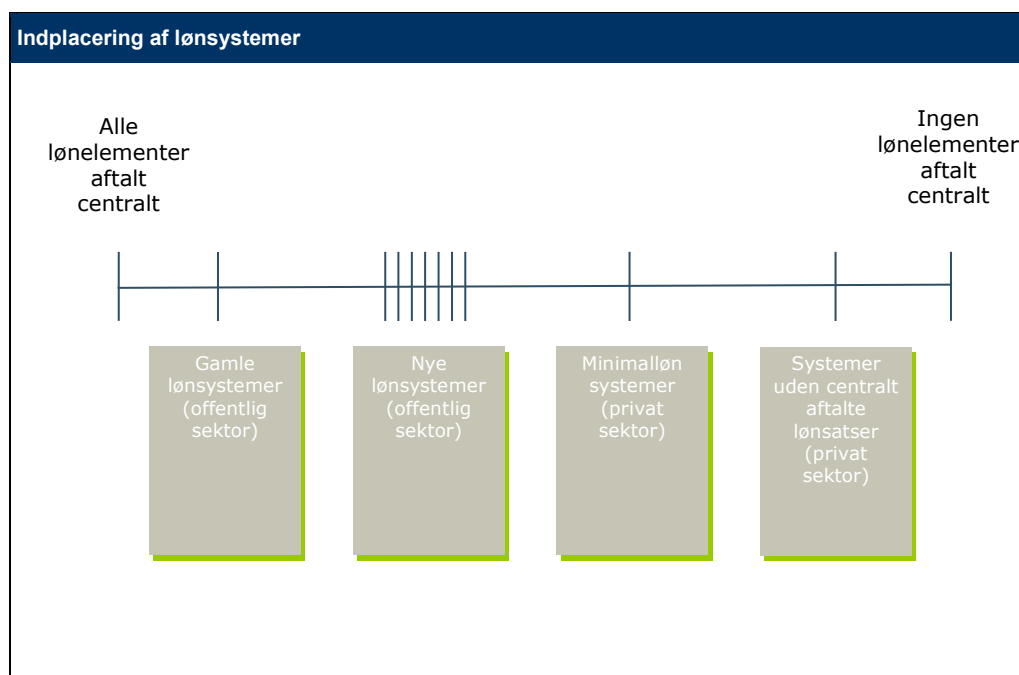
På det kommunale og regionale område er den lokale løndannelse desuden bundet ind i en række garantimekanismer, der har medvirket til at fremme en puljetænkning lokalt og at tilsande af de nye lønsystemer.

¹ Undersøgelsen er refereret i kapitel 10 i Lønkommissionens betænkning. I alt har 163 ledere og medarbejdere fra offentlige arbejdspladser deltaget i undersøgelsen. Derudover har 61 deltagere fra både offentlige og private arbejdspladser perspektiveret resultaterne fra det offentlige med erfaringer fra det private.

Mere fleksibel løndannelse i den private sektor

Den private sektor er ifølge Lønkommissionens redegørelse kendetegnet ved at have en række bredere og mere rammeprægede overenskomster, som i højere grad lægger op til lokal forhandling og tilpasning. Det gælder bl.a. på lønsiden, hvor hovedparten af lønmodtagerne på LO/DA-området er omfattet af en overenskomst med minimalløn/mindsteløn. Redegørelsen viser også, at der på det private område er en større lønspredning end på det offentlige.

Trods indførelsen af de nye lønsystemer i den offentlige sektor viser nedenstående figur, at de offentlige lønsystemer stadig er langt mere centralt reguleret end den private sektor minimal- og mindstelønssystemer. Her aftales hovedparten af lønnen på den enkelte arbejdsplads, jf. de 2 bokse i højre del af figuren.



Kilde: Lønkommissionens rapport, kapitel 9

Deloitte har for Lønkommissionen gennemført en perspektiverende sammenligning med private arbejdspladser. Den viser, at på de private arbejdspladser opleves løndannelsen at være enklere og mere fleksibel. Der er fx en højere udbredelse af 'jobløn', hvor kompensation for fleksibilitet i højere grad er inkluderet i grundlønnen.

Faktaark: Lønkommissionen

28. maj 2010

Offentlige og private lønninger

Lavtlønnede grupper på det offentlige område ligger pænt i forhold til det private - højtuddannede ligger noget lavere

Lønkommissionens analyser viser, at der på det private område er en større lønspredning end på det offentlige. En række af de kortuddannede grupper på det offentlige område ligger pænt sammenlignet med tilsvarende grupper på det private område. Omvendt får nogle af de bedst lønnede på det private område en højere løn end de bedst lønnede i det offentlige.

Privat- og offentligt ansatte grupper	Indeks for fortjeneste pr. præsteret time*	Indeks for standardberegnet timefortjeneste *	Månedsløn kr.**
	<i>Indeks 100 = timeløn for kasseekspedient</i>		
Kasseekspedient, privat	100	100	20.362
Rengøring, privat	112	112	22.767
Rengøring, stat	121	112	22.767
Teknisk servicemedarbejder, kommuner	125	130	26.454
Specialarbejder, stat	129	121	24.691
Specialarbejder, privat	151	146	29.821
SOSU-hjælpere og hjemmehj., kommuner	137	127	25.813
SOSU-hjælper, privat	124	128	25.973
SOSU assistent, privat	140	142	28.859
SOSU assistenter, kommuner	143	133	27.096
Håndværkere, kommuner	145	150	30.623
Håndværkere, privat	155	154	31.264
Pædagoger, kommuner	145	135	27.577
Pædagoger, privat	150	146	29.661
Kontoransatte, stat	149	138	28.058
Kontoransatte, kommuner	150	143	29.020
Kontoransatte, privat	146	145	29.501
Fængselsfunktionærer, stat	163	153	31.104
Politibetjente, fastansatte, stat	201	189	38.479
Sygeplejersker, regioner	169	152	30.944
Sygeplejersker, privat	175	177	36.074
Lærer, kommuner	183	172	35.112
Lærer, privat	160	159	32.387
Ingeniører, staten	237	226	46.015
Ingeniører, privat	242	243	49.542
Jurister og økonomer, stat	218	205	41.686
Jurister og økonomer, privat	264	261	53.069

*Inklusiv genebetaling og betalt frokost. ** Inklusiv genebetaling

Kilde: Lønkommissionens redegørelse, kap. 5 og egne omregninger til fuldtidsmånedsløn. Månedslønnen er opgjort ved at gange den standardberegnete timefortjeneste med 160,33 (årsnorm på 1.924 timer divideret med 12).

Selvurdering af indkomst

En gymnasielærer, der har rundet de 50 år, hører typisk til de ti procent mest velstillede i samfundet. Og både skolelærere og politibetjente hører til de 20 procent rigeste danskere.

For de fleste af dem kommer dette imidlertid som en overraskelse. Danskerne undervurderer nemlig i høj grad, hvor velstillede de er i forhold til andre lønmodtagere.

Kilde: *Meningsmåling foretaget af Megafon for Politiken og TV 2 og offentliggjort d. 1. maj 2010*

Ansættelsesvilkår offentlig/privat

Tabellen nedenfor giver et overblik over de centralt aftalte øvrige ansættelsesvilkår. Tallene er fra 2007, som er Lønkommissionens udgangspunkt. Der er imidlertid sket en række ændringer i de efterfølgende overenskomstforhandlinger.

Hertil kommer forskelle på udbredelsen af betalt frokost. Langt størstedelen af de offentlige grupper har således betalt spisepause, mens kun 4 ud af 10 privatansatte har betalt spisepause.

Centralt aftalte øvrige ansættelsesvilkår (2007), offentlig og privat sektor			
Ansættelsesvilkår	Offentlig sektor	Privat sektor* Indgår i beregningen (DA/LO-området)	Indgår i beregningen af fortjeneste pr. præsteret time
Graviditet og barsel med løn	34 uger	29 uger	
Graviditetsorlov	6-8 uger****	4 uger	X
Barselorlov	14 uger	14 uger	X
Fædreorlov	2*2 uger	2 uger	X
Forældreorlov	10 uger	9 uger	X
Fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser	Ja	Nej	X**
Andre fraværsrettigheder med løn			
Optjening af pension i den ulønnede del af barslen	Ja	Ja*****	
Optjening af fuld ferie i den ulønnede del af barslen	Ja	Nej	
Omsorgsdage	2 dage pr. barn pr. år i barnets første 8 leveår = 16 dage pr. barn	Ingen	X
Barnets 1. sygedag	Hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes 1. sygedag	Hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes 1. sygedag	X
Tjenestefrihed med løn ved barns alvorlige sygdom	Op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder	Op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder	X*

Ferie- og feriedage	6 uger pr. år	6 uger pr. år	X
	Ingen		
Løn under sygdom - arbejdere	tidsbegrænsning	9 uger***	X
	Ingen	Ingen	
Løn under sygdom - funktionærer	tidsbegrænsning	tidsbegrænsning	X

Anm.: * Flere af fraværsrettighederne i den private sektor er bundet op på anciennitetskrav. Desuden er aflønningen under fravær på det private område ofte med et lønloft og ikke med fuld løn som i den offentlige sektor.

** Fortjenesten pr. præsteret time opfanger som udgangspunkt alle fraværstimer og -betalinger. Såfremt der for et ansættelsesforhold er registreret et meget stort antal fraværstimer i forhold til betalingerne, og fortjenesten pr. præsteret time derved bliver unormalt høj, bortcensureres ansættelsesforholdet i lønstatistikken. *** Inden for bygge- og anlægsområdet er perioden 5 uger. **** I staten er graviditetsorloven 6 uger, mens den i kommuner og regioner er 8 uger. ***** Det blev på DA-området pr. 1. juli 2007 indført, at der optjenes pensionsbidrag i 10 uger af den ulønnede del af barselorloven. På DA-området indbetales det ekstraordinære pensionsbidrag dog *før* orlovsperioden, og det indgår således i lønstatistikken.

Kilde: Lønkommissionens rapport, kap. 5.

Faktaark: Lønkommissionen

28. maj 2010

Ledere og medarbejdere ønsker mere fleksible overenskomster og lokalt råderum

Som en del af Lønkommissionens arbejde har Deloitte gennemført en omfattende undersøgelse af rammerne for ledelse og arbejdstilrettelæggelse inden for ti større sektorområder i den offentlige sektor.¹ Undersøgelsen er baseret på fokusgruppeinterview. Den har til formål at afdække, i hvilket omfang ledere og medarbejdere oplever, at aftaler, overenskomster og administrative forskrifter fremmer eller modvirker ledelsens råderum, medarbejdernes indflydelse på eget arbejde og en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet.

I alt har 163 ledere og medarbejdere fra offentlige arbejdspladser deltaget i undersøgelsen. Derudover har 61 deltagere fra både offentlige og private arbejdspladser perspektiveret resultaterne fra det offentlige med erfaringer fra det private.

Manglende fleksibilitet i overenskomsterne

Medarbejdere og ledere peger i undersøgelsen på en række barrierer i de centrale overenskomster og aftaler på det offentlige område:

- Der er for få muligheder for at tilpasse løn- og ansættelsesvilkårene til forholdene og prioriteringerne på den enkelte arbejdsplads. Kritikken viser, at man ikke er ramt den rette balance mellem central regulering og lokale frihedsgrader.
- Overenskomster og aftaler er for komplicerede og uoverskuelige. Det gælder især arbejdstidsreglerne. Det gør det vanskeligt at organisere arbejdet effektivt, bl.a. fordi faggrupperne har forskellige arbejdstidsregler.
- Overenskomster og aftaler giver ikke optimale rammer for det tværfaglige samarbejde på den enkelte arbejdsplads. Det gælder især på de store velfærdsområder fx sygehusene.

Ledere og medarbejdere efterspørger en harmonisering af reglerne mellem personalegrupper og mere fleksible rammer for især arbejdstilrettelæggelse og løndannelse på den enkelte arbejdsplads.

¹ Undersøgelsen er refereret i kapitel 10 i Lønkommissionens betænkning.

Mere fleksibilitet og lokalt råderum i den private sektor

Deloitte har for Lønkommissionen gennemført en perspektiverende sammenligning med private arbejdspladser. Den indikerer, at der på en række punkter opleves en enklere løndannelse, klarere ledelsesstrukturer og en mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse på de private arbejdspladser. Der opleves også bedre muligheder for at præge institutionens profil. I forhold til ledelse udtrykker de private ledere fx en oplevelse af klarhed over kompetence og ledelsesrum, herunder en udstrakt grad af delegation og frihed.

Næsten 500 overenskomster og aftaler på det offentlige område

- Overenskomsterne inden for det offentlige bygger altovervejende på centrale aftaler i fagopdelte overenskomster med stor variation i detaljeringsgrad.
- I alt er der omkring 500 overenskomster og aftaler (se tabel nedenfor).
- Den private sektor er kendetegnet ved at have en række bredere og mere rammeprægede overenskomster som i højere grad lægger op til lokal forhandling og tilpasning. Det gælder bl.a. på lønsiden, hvor hovedparten af lønmodtagerne på LO/DA-området er omfattet af en overenskomst med minimalløn/mindsteløn.

Samlet set viser undersøgelsen, at både medarbejdere og ledere oplever, at der er en række barrierer i overenskomsterne på det offentlige område for en hensigtsmæssig og tidssvarende ledelse og tilrettelæggelse af arbejdet.

Antal centrale overenskomster i stat, kommuner og regioner			
	Stat	Kommuner	Regioner
Antal hovedaftaler	5	Uoplyst	13
Antal overenskomster/organisationsaftaler*	99	129	50
Antal fælles regelsæt/generelle aftaler**	28	74	67

Anm.: Der tages forbehold for det præcise antal aftaler. Aftaler om arbejdstid mv. (inkl. aftaler om lokal løn-dannelse), som knytter sig til én eller flere overenskomster, er ikke medtaget. *: For kommuner og regioner er tallet inkl. tjenstemandsaftaler. **: For statens område inkl. 3 fællesoverenskomster.

Kilde: Lønkommissionen