



---

## 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 bl.a. undersøge konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked og i den forbindelse 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. Kommissionen skal i den forbindelse belyse, om løn-, ansættelses- og ledelsesstrukturer bidrager til at fremme en positiv udvikling af den offentlige sektor og til i dialog med medarbejderne at skabe dynamiske og attraktive arbejdspladser med lokale frihedsgrader, der kan tiltrække og fastholde den efterspurgte og kvalificerede arbejdskraft.

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

På denne baggrund skal kommissionen bl.a.:

- 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.
- Kortlægge lønninger, lønspredning og lønudvikling i den offentlige sektor med særligt fokus på perioden siden indførelsen af de nye lønsystemer.
- 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, herunder fysisk og psykisk belastning i jobbet
- Eventuelt ledelsesansvar
- Anciennitet
- Rekrutteringsforhold
- Fraværs mønstre

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.

- Belyse, om der i den offentlige sektor er hensigtsmæssige rammer for ledelse og arbejdstilrettelæggelse, herunder om lederne har de nødvendige muligheder for i dialog med medarbejderne at kunne udvikle gode arbejdspladser, hvor drivkraften er arbejdsglæde og motivation, og som er attraktive for både kvinder og mænd. Kommissionen skal i den forbindelse foretage en sammenligning med relevante områder på det private arbejdsmarked. Manglen på arbejdskraft mere generelt og på enkelte fagområder i de kommende år nødvendiggør en fleksibel varetagelse af arbejdsopgaverne. Mulighederne for at prioritere opgaveløsningen på de enkelte arbejdspladser skal i den forbindelse belyses.
- Undersøge løndannelsen i den offentlige sektor, herunder om der er barrierer, der begrænser mulighederne for justering af lønrelationer, og om de nye lønsystemer i tilstrækkelig grad giver mulighed for fastholdelse og en løbende tilpasning til de aktuelle rekrutteringsbehov, herunder på de enkelte arbejdspladser.
- Kommissionen kan i sit arbejde indhente inspiration fra andre relevante lande.

Sammenfattende skal kommissionen foretage en opsummering af de forhold 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. Forhold i relation til det kønsopdelte arbejdsmarked skal indgå i denne opsummering.

Løn og andre ansættelsesvilkår i den offentlige sektor fastsættes ved kollektive overenskomster og aftaler, der indgås mellem de respektive arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer. Det er således ikke hensigten, at kommissionen skal fremsætte konkrete forslag til ændringer i de enkelte overenskomster. 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.