



Opgørelse af den lokale løndannelse

Det fremgår af undersøgelseskommissoriet om løndannelse, at Lønkommissionen skal kortlægge, *hvor stort et omfang den lokale løndannelse har i forhold til den samlede løndannelse for de enkelte faggrupper.*

Da det ikke fremgår af Danmarks Statistiks lønstatistik om et tillæg er centralt eller lokalt aftalt, må opgørelsen af den lokale løndannelse baseres på henholdsvis Det Fælleskommunale Løndatakontors lønstatistik og Finansministeriets forhandlingsdatabase.

Det er i disse lønstatistikker ikke muligt at danne Lønkommissionens to gennemgående lønbegreber: Fortjeneste pr. præsteret time og den standardberegnete timefortjeneste. I stedet anvendes lønbegrebet samlet løn ekskl. overarbejdsbetaling.¹

Det skal bemærkes, at opgørelsen af den lokale løndannelse er forbundet med en vis usikkerhed, da registreringen af, om et løntillæg er aftalt centralt eller lokalt, kan være fejlbehæftet i indberetningerne til lønstatistikkerne. Desuden er der en række forhold, som man skal være opmærksom på i forbindelse med fortolkningen af opgørelserne af den lokale løndannelse.

I nogle overenskomster, fx på HK-området i kommunerne, er der mulighed for at indplacere medarbejderne på forskellige grundlønninger. De pågældende overenskomster indeholder et antal grundlønninger, men som udgangspunkt ingen bestemmende kriterier for, hvornår der skal ske indplacering på den ene eller anden grundløn.

I FLD's lønstatistik og Finansministeriets forhandlingsdatabase opgøres grundløn altid som centralt aftalte, selvom oprykning til en højere grundløn er sket efter lokal aftale. For at belyse problemets omfang er der foretaget yderpunktsberegninger for de af grupperne, der er omfattet af problemstillingen.

Yderpunktsberegningen opgør forskellen mellem den overenskomstfastsatte minimumsløn og den faktiske løn. Metoden opgør med andre ord alt, hvad der ligger over den centrale mindstebetaling, som lokalt aftalt.

Et andet usikkerhedsmoment i opgørelsen af den lokale løndannelse på det kommunale og regionale område er, at hvis man lokalt vælger at forhøje et eksisterende centralt aftalt tillæg, vil hele tillægget bliver indberettet til statistikken som et

¹ Lønbegrebet svarer til standardfortjenesten, jf. *kommissionsredegørelsens kapitel 2, afsnit 2.3.1, for en definition af standardfortjenesten.*

lokalt tillæg. FLD har tidligere skønnet, at denne fejlkilde kan påvirke opgørelsen med 1-2 procentpoint.

Gældende for alle tre sektorer er, at der i opgørelsen af den lokale løndannelse er taget udgangspunkt i de tillæg, der er lokalt forhandlet. Imidlertid vil de såkaldte udligningstillæg for medarbejdere, der er overgået til ny løn efter 31. marts 2002, også indgå i opgørelsen af lokale tillæg i det omfang, hvor de ydes som kvalifikationstillæg. Det er således ikke muligt at udskille alle udligningstillæg i opgørelsen af de lokale tillæg.²

Hvad indgår i opgørelsen?

Opgørelsen består således dels af en beregning af de lokale tillægs andel af den samlede løn ekskl. overarbejdsbetaling, dels den ovenfor beskrevne yderpunktsberegning for de grupper, hvor det er relevant.

De lokale tillæg er i alle tre sektorer opgjort inkl. pension og feriegodtgørelse. På det kommunale og regionale område er de lokale tillæg desuden opgjort inkl. afledte effekter fra lønafhængige genetillæg. De afledte effekter af lønafhængige genetillæg er ikke beregnet på statens område, hvor der kun i meget beskedent omfang anvendes sådanne genetillæg.

Den lokale løndannelses andel fordelt på sektorer

I 2007 udgjorde de lokale tillæg 10,1 pct. af den samlede løn ekskl. overarbejde i staten, mens det i kommunerne og regionerne var henholdsvis 7,2 pct. og 6,7 pct., jf. tabel 1.1.

Tabel 1.1: De lokale tillægs andel (pct.) af samlet løn ekskl. overarbejde fordelt på sektor, 2007			
	Staten	Kommunerne	Regionerne
De lokale tillægs andel	10,1	7,2	6,7

Kilde: FLD's månedstatistik november 2007 og Finansministeriets forhandlingsdatabase 4 kvartal 2007.

Det fremgår af tabel 1.1, at de lokale tillægs andel af den samlede løn ekskl. overarbejde varierer mellem de tre offentlige sektorer. Forskellene skal ses i sammenhæng med, at de tre sektorer varetager forskellige opgaver og dermed beskæftiger forskellige faggrupper. Som det fremgår nedenfor varierer den lokale løns andel mellem forskellige faggrupper.

Den lokale løndannelses andel er opgjort for de faggrupper, som indgår i lønanalyserne. Afgrænsningen af grupperne er den samme, som anvendes i lønanalyserne.

² På det kommunale og regionale område vil udligningstillæggene dog kun blive medregnet til den lokale løn, hvis tillæg er markeret som lokalt. Generelt vurderes det, at der ikke er mange udligningstillæg tilbage på det kommunale og regionale område.

Fortolkning af den lokale løndannelses andel

I forbindelse med overgangen til de nye lønsystemer var der forskel på, hvor meget de enkelte grupper valgte at reducere deres hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb, og dermed en betydelig forskel på, hvor stor en del af lønnen man forudsatte reguleret via den lokale løndannelse.

Der er således grundlæggende forskel på præmisserne for og forventningerne til omfanget af den lokale løndannelse. Det er vigtigt at have dette in mente, når man vurderer niveauerne for de enkelte faggruppers lokale løndannelse.

Der er i den sammenhæng beskrevet 4 hovedmodeller for ny løn, der er bredt dækkende på tværs af den offentlige sektor.³

Modeller for ny løn i den offentlige sektor:

- Model 1: Denne model har ét eller flere grundlønstrin, som medarbejderen indplaceres på efter lokal aftale uafhængigt af anciennitet. Grundlønstrinnet er for nogle gruppers vedkommende suppleret med centralt aftalte tillæg. Modellen findes i både staten, kommunerne og regionerne.
- Model 1a: Under model 1 hører også flere administrative chefer i klassificerede stillinger. Chefer er udskilt i en særskilt gruppe, da de ikke umiddelbart kan sammenlignes med basisedarbejderne under model 1.
- Model 2: Denne model har udover ét grundlønstrin også en aftalt garantistruktur, som sikrer, at medarbejderen efter et bestemt antal år opnår en bestemt aflønning. Hvis medarbejderen ikke i kraft af den lokale løndannelse har nået dette lønniveau, aflønnes medarbejderen fremover på det niveau. Modellen findes i kommunerne og regionerne.
- Model 3: Denne model bygger, som det gamle lønsystem, på et anciennitetsforløb eventuelt suppleret med centralt aftalte tillæg. Anciennitetsforløbet er dog kortere og typisk stejlere end de gamle anciennitetsforløb (2-8 trin) og sluttrinnet er også lavere end inden indførelsen af ny løn. Modellen findes i både staten, kommunerne og regionerne.
- Model 3a: Modellen er magen til model 3, men indeholder alene akademikere.
- Model 4: Denne model indeholder et løninterval. Indplaceringen af de enkelte medarbejdere i intervallet sker efter lokal aftale. Intervallønnen kan suppleres med centralt aftalte tillæg. Modellen findes i både staten, kommunerne og regionerne.

Tabel 1.2 viser den gennemsnitlige lokale løndannelse for de forskellige modeller, der er beskrevet ovenfor.

³ Model 1 og 3 kan underopdeles i to varianter, hvor 1a omfatter chefer og 3a akademikere.

Tabel 1.2: Den lokale løndannelses andel af den samlede løn for delt på modeller og sektor

	Stat	Kommuner	Regioner	Offentlig sektor
Model 1	9,2	9,2	9,1	9,2
Model 1a	14,2	¹⁾	¹⁾	14,2
Model 2	²⁾	8,5	7,3	8,3
Model 3	4,8	4,6	5,0	4,7
Model 3a	8,6*	16,4	15,0	12,9
Model 4	¹⁾	11,2	12,6	11,9

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, FLD's månedsstatistik og egne beregninger. Anm.: Den lokale løns andel er beregnet som de lokale tillægs andel af den samlede løn ekskl. overarbejdsbetaling. De lokale tillæg er opgjort inkl. pension og feriegodtgørelse. I opgørelsen af de lokale tillæg har det ikke været muligt at udskille udligningstillæg, der er givet som kvalifikationstillæg. ¹⁾ Der er ikke indmeldt grupper omfattet af modellen i den pågældende sektor. ²⁾ Modellen findes ikke i staten. *) Årsagen til, at statens andel ligger lavere end kommuner og regioner, er, at konsulentgruppen i staten i 2007 var omfattet af model 1a.

Opgørelsen i tabel 1.2 viser, at den lokale løndannelses andel i gennemsnit er størst for model 1a, 3a og model 4. Det følger et forventet mønster, da de tre modeller omfatter ledere og akademikere i den offentlige sektor.

Derudover fremgår det af tabel 1.2, at den lokale løns andel i gennemsnit er større for model 1 og 2 end for model 3. For både model 1 og 2 gælder, at de har ét eller flere grundlønstrin, som medarbejderen indplaceres på efter lokal aftale uafhængigt af anciennitet. Grundlønstrinnet er for nogle gruppers vedkommende suppleret med centralt aftalte tillæg.

Ved valg af model 1 eller 2 har man således i højere grad prioriteret en lokal løndannelse end ved valg af model 3, hvor man har bibeholdt et anciennitetsforløb eventuelt suppleret med centralt aftalte tillæg. Det skal dog bemærkes, at de akademikere, der er omfattet af model 3(a), har en høj lokal løndannelse. Det skyldes, at disse grupper valgte at skære mere af deres anciennitetsskala ved overgangen til ny løn.

Det understreger, at modelvalget alene udgør en del af forklaringen på, hvorfor nogle grupper har en større lokal løndannelse end andre.

I ovenstående er der ikke taget højde for yderpunktsberegningen. Yderpunktsberegningen indikerer, at en opgørelse alene af den lokale tillægsmasse undervurderer den lokale løndannelse for en række grupper. Det gælder særligt grupper omfattet af model 1, herunder uddannet kontorpersonele. Her indikerer yderpunktsberegningen, at den lokale løndannelse kan ligge mellem 3,1 pct. og 19,6 pct.

For en række andre grupper omfattet af de andre lønmodeller betyder yderpunktsberegningen forholdsvis mindre. Yderpunktsberegningen ændrer således ikke på modellernes indbyrdes rangorden. Grupper omfattet af model 1 har såle-

des fortsat en større lokal løndannelse end model 2 og 3, når der tages højde for yderpunktsberegningen.

Analyse af den lokale løndannelses andel mellem grupper

For at analysere de enkelte faktoreres betydning er der foretaget en regressionsanalyse, der belyser betydning af modelvalg, gruppestørrelse, konkurrenceudsættelse, lederandel og køn.

Analysen viser, at disse faktorer tilsammen forklarer 56,4 pct. af den enkelte faggruppes niveau for den lokale løndannelse.⁴ Da regressionsanalysen er foretaget på gruppe- og ikke individniveau, skal resultaterne fortolkes med en vis varsomhed, idet der er tale om gennemsnitstal for grupperne. Den underliggende spredning inden for gruppen inddrages dermed ikke i analysen. Regressionsanalysen undersøger således alene grupperne indbyrdes relationer og ikke forskelle indenfor den enkelte gruppe.

Regressionsanalysen viser, at modelvalg ved overgang til ny løn statistisk forklarer en meget stor del af forskellen mellem gruppernes andel af lokal løndannelse i forhold til deres samlede løn ekskl. overarbejdsbetaling. Der er således en sammenhæng med, hvor meget gruppen har satset ved overgangen til ny løn ved afkorte deres anciennitetsforløb.

Det fremgår også af regressionsanalysen, at en høj lederandel i gruppen øger gruppens samlede andel af lokal løndannelse. Det følger et forventet mønster, da ledere ofte har en højere andel af lokal løndannelse end basisedarbejdere.

Konkurrenceudsættelse er en anden forklaringsfaktor, der bidrager positivt til statistisk at forklare gruppens andel af lokal løndannelse. Offentlige grupper, der samtidig har et marked for deres arbejdskraft på det private arbejdsmarked, har statistisk set en højere lokal løndannelse end grupper, der ikke har mulighed for at anvende deres uddannelse på det private arbejdsmarked. Sidstnævnte drejer sig blandt andet om flere af omsorgsfagene i den offentlige sektor, der har en markant overrepræsentation af kvinder.

Omvendt har tekniske fag, der ofte har en overvægt af mænd, og som i højere grad beskæftiges på det private arbejdsmarked, statistisk set en større lokal løndannelse.

Regressionsanalysen viser, at gruppernes antalsmæssige størrelse har en negativ statistisk sammenhæng med gruppens andel af lokal løndannelse. Blandt andet har de store offentlige grupper inden for omsorgsfagene en lavere andel af lokal løndannelse end mindre grupper.

⁴ R² er 0,564.

Når der ses overordnet på mænds og kvinders andel af lokal løndannelse i den offentlige sektor, har mænd i gennemsnit 9,2 pct. og kvinder 6,2 pct. på tværs af fag og sektor.⁵ Gruppernes andel af lokal løndannelse påvirkes imidlertid statistisk set ikke af, om gruppen har en overvægt af kvinder eller mænd. Forklaringsvariablen køn er således tæt på insignifikant, når der ses på grupperne indbyrdes placering.

Regressionsanalysen har som nævnt ovenfor en samlet forklaringskraft på 56,4 pct. Det vil sige, at der forsat er 43,6 pct. af variation mellem gruppernes andel af lokal løndannelse, der forklares af faktorer, som ikke indgår i analysen. Andre faktorer, må derfor også antages at have betydning for gruppernes niveau. Det kan blandt andet gælde personaleomsætning og arbejdsopgaver.

⁵ Opgørelsen er alene foretaget for de indmeldte grupper og vægtet med lønsam.