

Undersøgelseskommissorium om lønanalyser

Undersøgelseskommissoriets genstandsfelt

” Kortlægge lønninger, lønspredning og lønudvikling i den offentlige sektor med særligt fokus på perioden siden indførelsen af de nye lønsystemer ... [samt at] 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”.

Formål

Formålet er at kortlægge lønniveauer for udvalgte faggrupper i den offentlige sektor samt faggruppernes lønspredning og lønudvikling. I forlængelse heraf foretages sammenlignende analyser mellem relevante grupper i den offentlige sektor og mellem grupper i den offentlige og den private sektor. Analyserne skal belyse og pege på forklaringsfaktorer for eventuelle forskelle, herunder skal betydningen af det kønsopdelte arbejdsmarked vurderes.

Der skal i den sammenhæng tages højde for, at der på det offentlige arbejdsmarked er tre sektorer – staten, kommunerne og regionerne. Undersøgelserne kan omfatte såvel generelle som sektorspecifikke analyser.

Hvad skal laves?

1. Lønniveauer, lønspredning og lønudviklingen i den offentlige sektor kortlægges.
2. Det undersøges, om lønniveauer, lønspredning og lønudvikling er ændret efter indførelsen af de nye lønsystemer.
3. Der foretages sammenligninger mellem forskellige grupper i den offentlige sektor, herunder en analyse af lønniveauer, lønspredning og lønudviklingen for fag, der er typiske kvinde- henholdsvis mandefag, og for fag, der er gået fra at være mandefag til kvindefag og omvendt.
4. Der foretages sammenligninger med relevante faggrupper på det private arbejdsmarked.
5. Der udarbejdes livslønsberegninger.

Hvordan gennemføres analysen?

Ad 1: Lønniveauerne og lønudviklingen kortlægges på grundlag af de af Lønkommissionen fastlagte lønbegreber.

Ad 2: De statistiske mål for lønspredningen defineres. I Danmarks Statistiks lønstatistik opereres der med begreberne median, øvre og nedre kvartil. Det anbefales at gøre det samme i Lønkommissionens redegørelse. Dog kan det eventuelt overvejes at medtage 10 pct. og 90 pct. fraktilerne. Generelt handler det om at beskrive afstanden mellem medianen og kvartilerne. Analyserne bør i øvrigt inkludere supplerende variable som f.eks. alder og trin i mangel af oplysninger om anciennitet.

Der fastlægges opgørelsestidspunkter for lønudviklingen. Det fremgår af kommissoriet, at der skal være særligt fokus på perioden efter indførelsen af de nye lønsystemer. Derfor opgøres lønspredningen både ved indførelsen af de nye lønsystemer og nu. Det bør samtidig undersøges, om det er muligt at gå længere tilbage i tid, herunder ved at inddrage tidligere af parterne i fællesskab gennemførte analyser for perioden før indførelse af de nye lønsystemer.

Ad 3: I analyserne inddrages blandt andet nedenstående faktorer:

- Øvrige ansættelsesvilkår
- Uddannelsesniveau
- Jobfunktioner, herunder fysisk og psykisk belastning i jobbet
- Eventuelt ledelsesansvar
- Anciennitet
- Rekrutteringsforhold
- Fraværs mønstre
- Honorering af eventuelt over- eller merarbejde

Kortlægningen og værdiansættelsen af de øvrige ansættelsesvilkår kan både være kvalitativ og kvantitativ.

Uddannelsesniveauerne kan defineres på baggrund af Danmarks Statistiks 8-cifrede uddannelseskode.

Jobfunktioner kan defineres i udgangspunktet på baggrund af DISCO-koderne. DISCO-koderne indgår dog ikke i de kommunale lønsystemer, men dannes efterfølgende ved hjælp af konverteringstabeller.

Ledelsesansvar kan i udgangspunktet defineres på baggrund af DISCO-koderne. På det kommunale og regionale område er der imidlertid ikke opsat en kode for jobstatus.

Anciennitet er ikke en variabel, der indgår i lønstatistikken. *Alder* eller *senest afsluttede uddannelse* vil derfor kunne anvendes i stedet for.

I forbindelse med fraværs mønstre skal det blandt andet undersøges, hvilken betydning eksempelvis barsel har for henholdsvis mænds og kvinders lønudvikling.

Ad 4: De ovenstående faktorer inddrages også i sammenligningerne med det private område.

Ad 5: Ved udarbejdelsen af livslønsberegninger kan der blandt andet hentes inspiration hos OECD og Det Økonomiske Råd, der med jævne mellemrum foretager livslønsberegninger for en række faggrupper på arbejdsmarkedet.

Datagrundlag

Danmarks Statistik, Finansministeriets Forhandlingsdatabase og FLD. Jf. i øvrigt ovenfor under de enkelte punkter.

Ansvarlig hovedleverandør

Professor Niels Westergård-Nielsen

Øvrige bidragsydere

Afdelingschef Lisbeth Pedersen, lektor Karen Sjørup og afdelingsdirektør Kirsten Wismer.

Frister

-