



LØNKOMMISSIONEN

LØN, KØN, UDDANNELSE OG FLEKSIBILITET

OFFENTLIGGØRELSE AF
LØNKOMMISSIONENS REDEGØRELSE
MAJ 2010



LØNKOMMISSIONENS OPGAVE

- Kortlægge, analysere og drøfte: Om løn, ansættelses- og ledelsesstrukturer i den offentlige sektor bidrager til at fremme en positiv udvikling af sektoren 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 af begge køn
- Undersøge konsekvenserne af det kønsopdelte arbejdsmarked og i den forbindelse have fokus på forholdene inden for de traditionelle mande- og kvindefag i den offentlige sektor



LØNKOMMISSIONENS OPGAVE

- Identificere eventuelle barrierer, der kan modvirke engagement, motivation og effektivitet på arbejdspladserne i den offentlige sektor
- Pege på mulige initiativer, som kan fremme den positive udvikling af sektoren
- Det har ikke været hensigten, at kommissionen skal fremsætte konkrete forslag til ændringer i overenskomster



LØNKOMMISSIONENS REDEGØRELSE

- Sammenfatning og konklusion
- Bind I
 - Redegørelsens 10 kapitler
- Bind II
 - Alfabetisk gennemgang af 44 offentlige gruppers lønforhold
- www.lonkommissionen.dk



HVAD HAR VI UNDERSØGT?

- Lønbegreber – hvordan defineres og opgøres løn
- Lønanalyser – kortlægning og sammenligning af lønnen for forskellige faggrupper hhv. offentlig/privat sektor og mænd/kvinder
- Ligelønsloven og arbejde af samme værdi
- Løndannelse – centralt og lokalt
- Ledelse og arbejdstilrettelæggelse



PROBLEMER KAN SAMMENFATTES UNDER FIRE OVERSKRIFTER

- Løn og løndannelse
- Køn, kønsopdelt arbejdsmarked og ligeløn
- Uddannelse, kompetencer og faggrænser
- Fleksibilitet, omstilling og rammer for ledelse



LØNKOMMISSIONEN ANBEFALER SERVICEEFTERSYN

- Aftaler og overenskomster
- Det kønsopdelte arbejdsmarked
- Administrativ regulering, styring og dokumentation
- Lønbegreber



LØN OG LØNDANNELSE



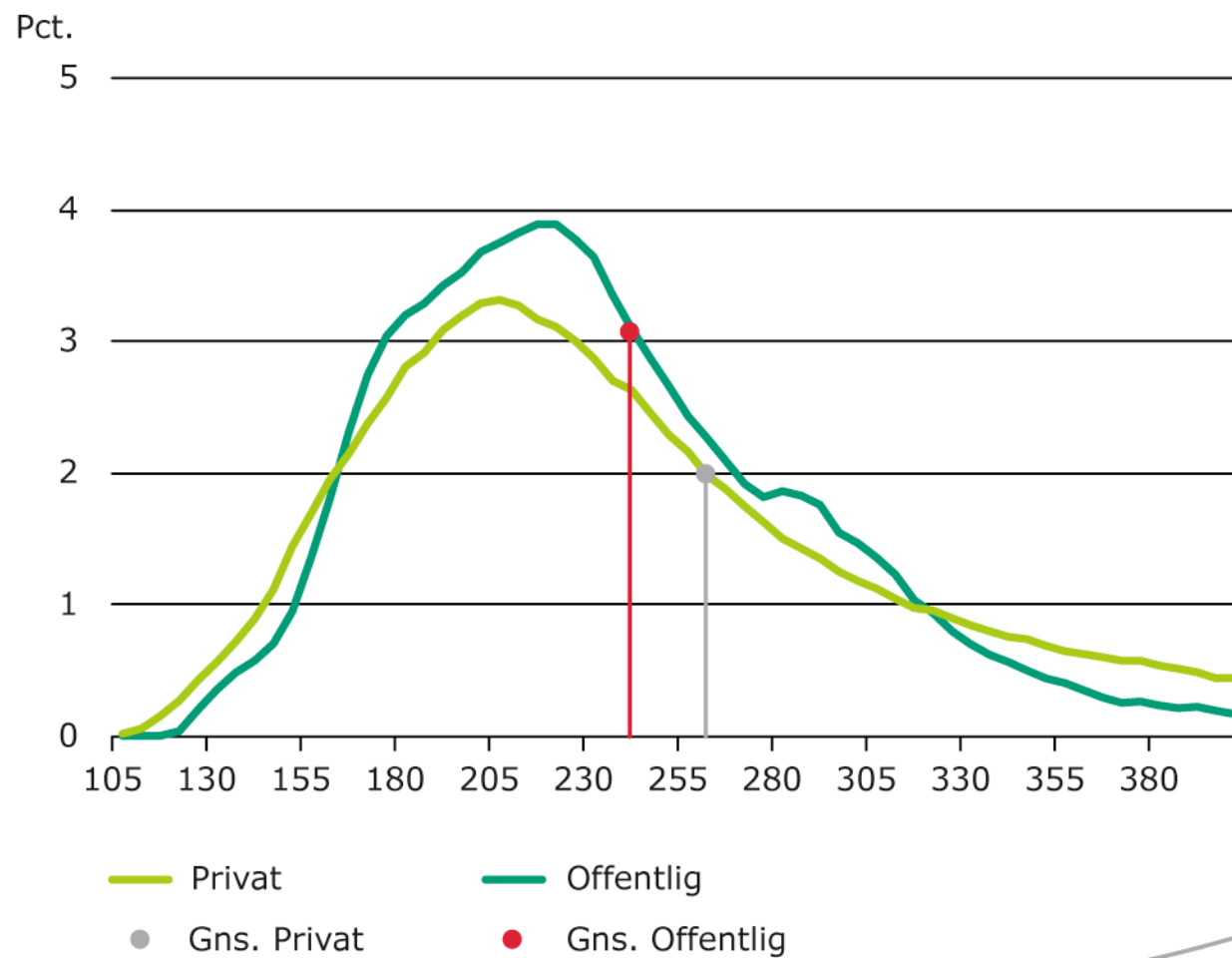
LØNKOMMISSIONEN

LØNBEGREBER

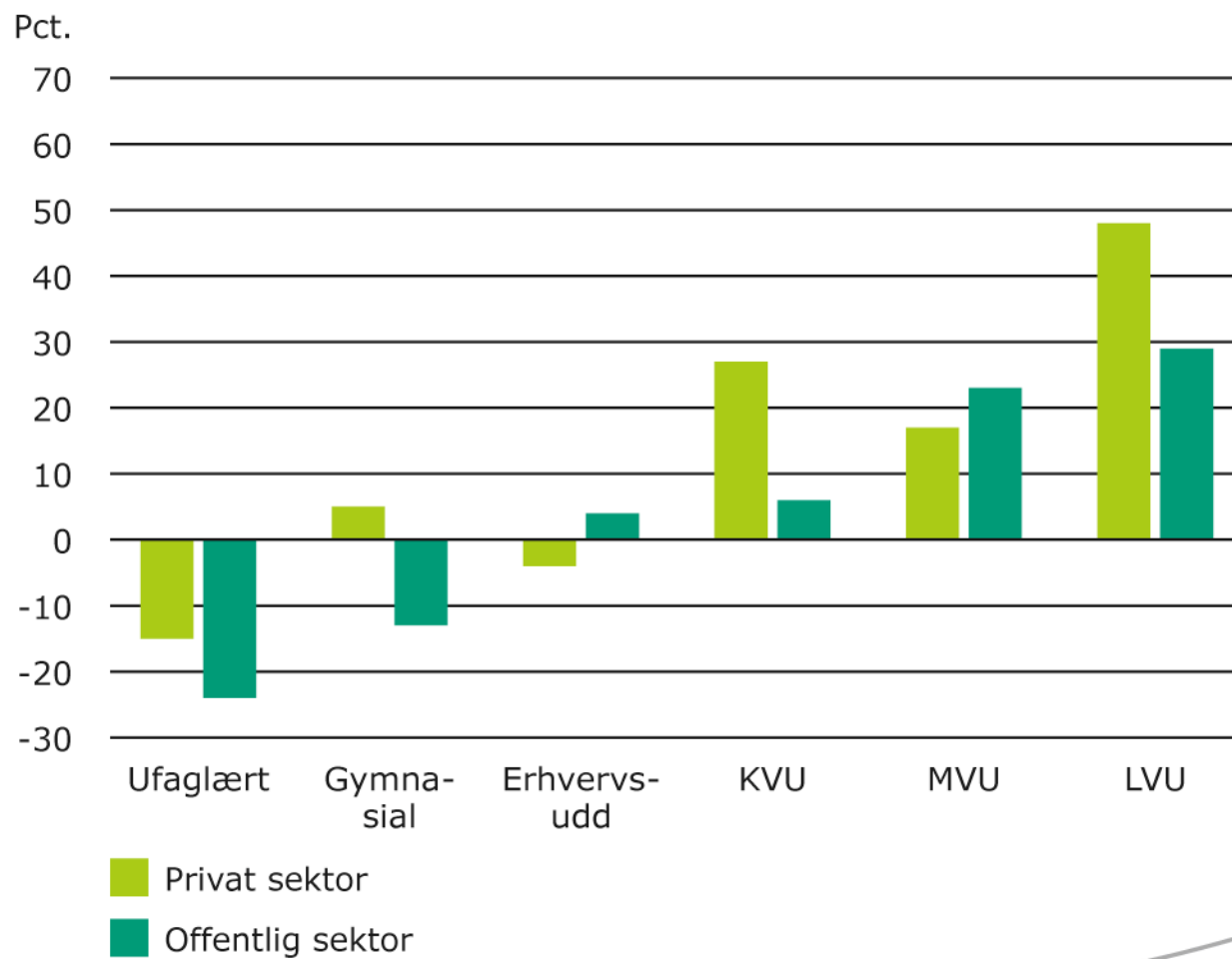
- To lønbegreber – begge timeløn
- Fortjeneste pr. præsteret time
- Den standardberegneede timefortjeneste
- Begreberne har forskellige egenskaber



OFFENTLIG OG PRIVAT LØN



EFTERSPØRGSLEN EFTER UDDANNET ARBEJSDKRAFT ER STEGET, 1998-2006

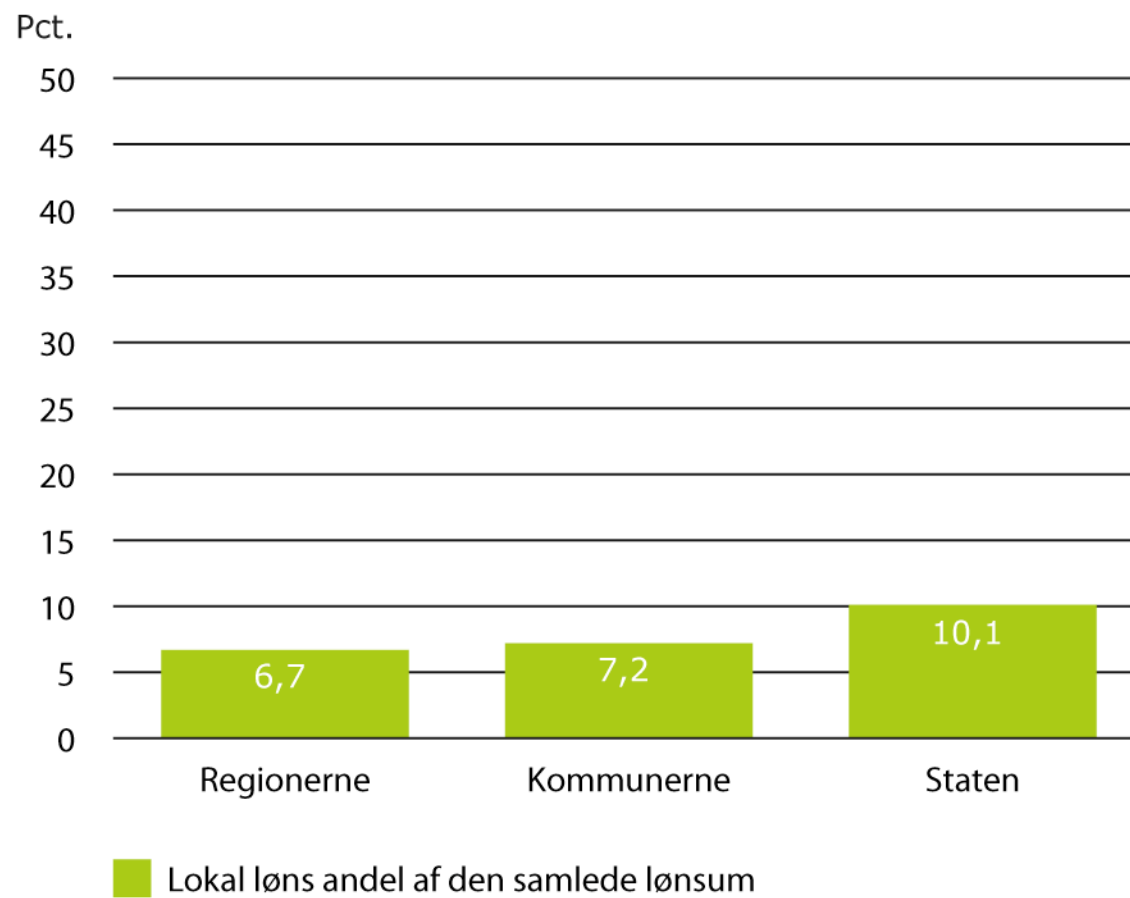


LØNDANNELSE – FORSKELLIGE GRUNDTVILKÅR

- Privat sektor – styret af de enkelte virksomheders resultater
- Offentlig sektor – styret af politiske og økonomiske hensyn og prioriteringer
- Præmis om, at den offentlige sektor ikke er lønførende



OMFANGET AF LOKAL LØN (NY LØN)



CENTRAL LØNDANNELSE

- Vanskeligt at tilgodese særlige grupper
- Alle skal have stemt forlig hjem
- Samme generelle lønstigninger til alle
- Risiko for, at løndannelsen i den offentlige sektor kommer ud af takt med værdisætningen af bestemte kompetencer på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt



KØN, KØNSOPDELT ARBEJDSMARKED OG LIGELØN



LØNKOMMISSIONEN

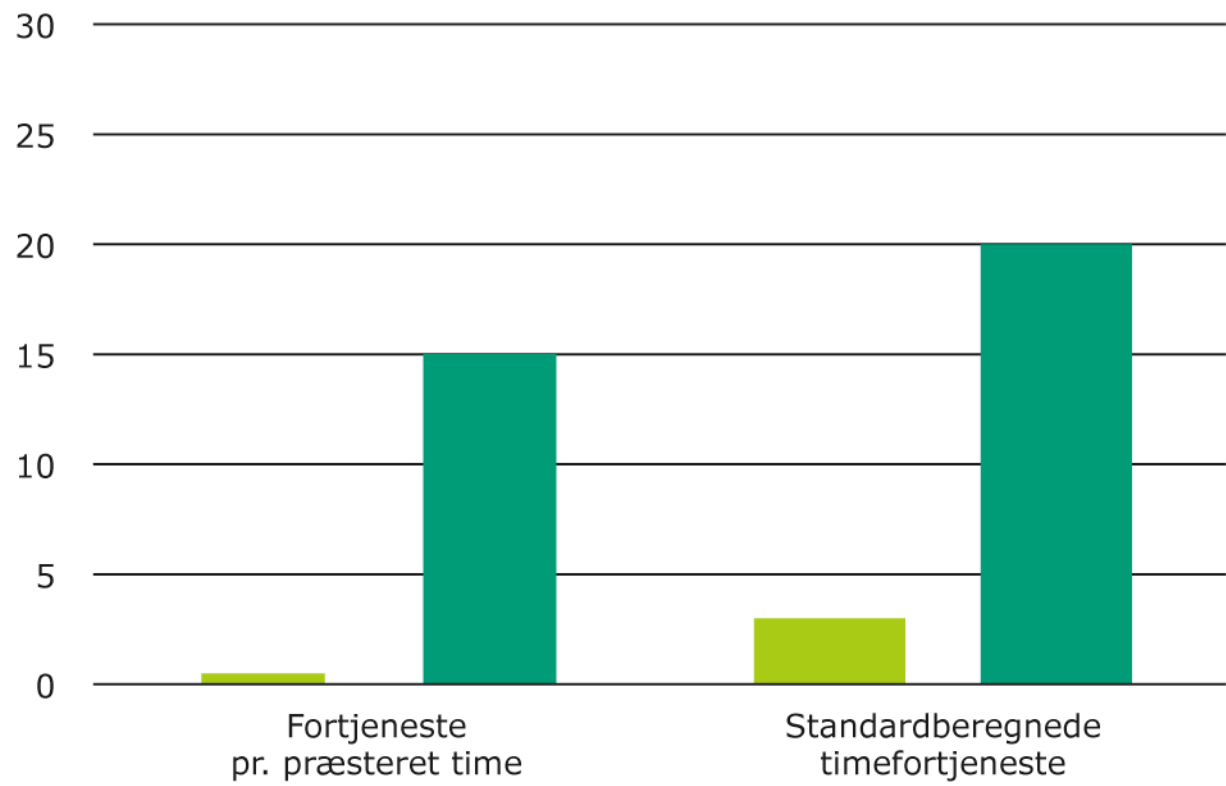
LØN – MÆND OG KVINDER

- Samme arbejde – samme løn
- Forskelligt arbejde – forskellig løn



LØNFORSKEL MÆND OG KVINDER PÅ DET OFFENTLIGE ARBEJDSMARKED

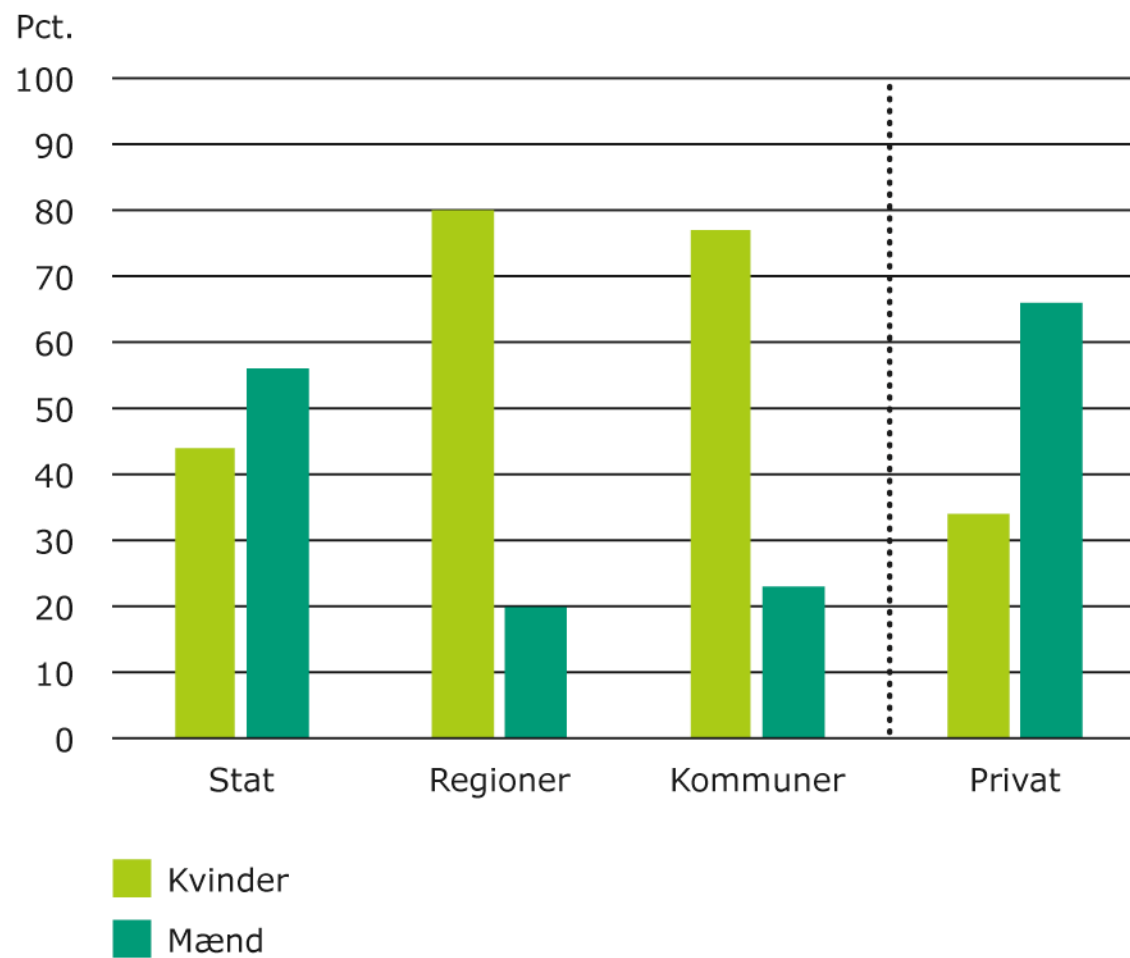
Pct.-enheder



- Uforklaret
- Bruttoforskel



ARBEJDSMARKEDET ER KØNSOPDELT

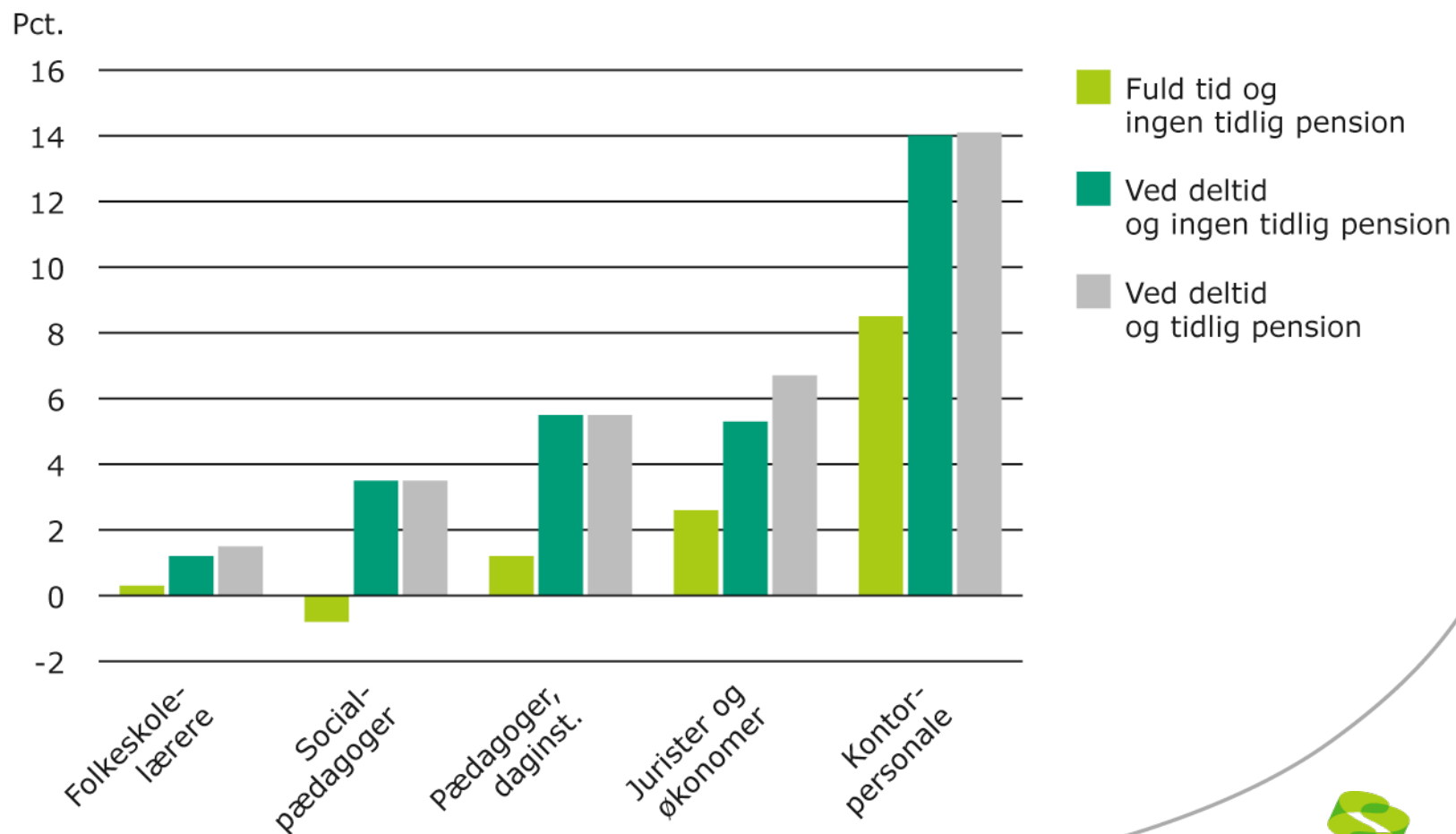


ARBEJDE AF SAMME VÆRDI

- Undersøgt om udvalgte grupper udfører arbejde af samme værdi
- Det har vi ikke kunne fastslå
- Udledt tendens blandt disse grupper om, at teknisk arbejde lønnes højere end omsorgsrelateret arbejde



LIVSINDKOMST, DELTID OG TIDLIG TILBAGETRÆKNING



PRIORITERINGER I DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

- Mænd og kvinder har generelt de samme arbejdslivsværdier, men mindre tendens til at kvinder i højere grad ønsker nedsat tid, faste arbejdstider, honorering for overarbejde, løn under sygdom og tryghed i ansættelsen
- Den offentlige sektor har profileret sig på ordninger med løn under fravær. Den private sektor har i højere grad prioriteret løn for arbejdstid

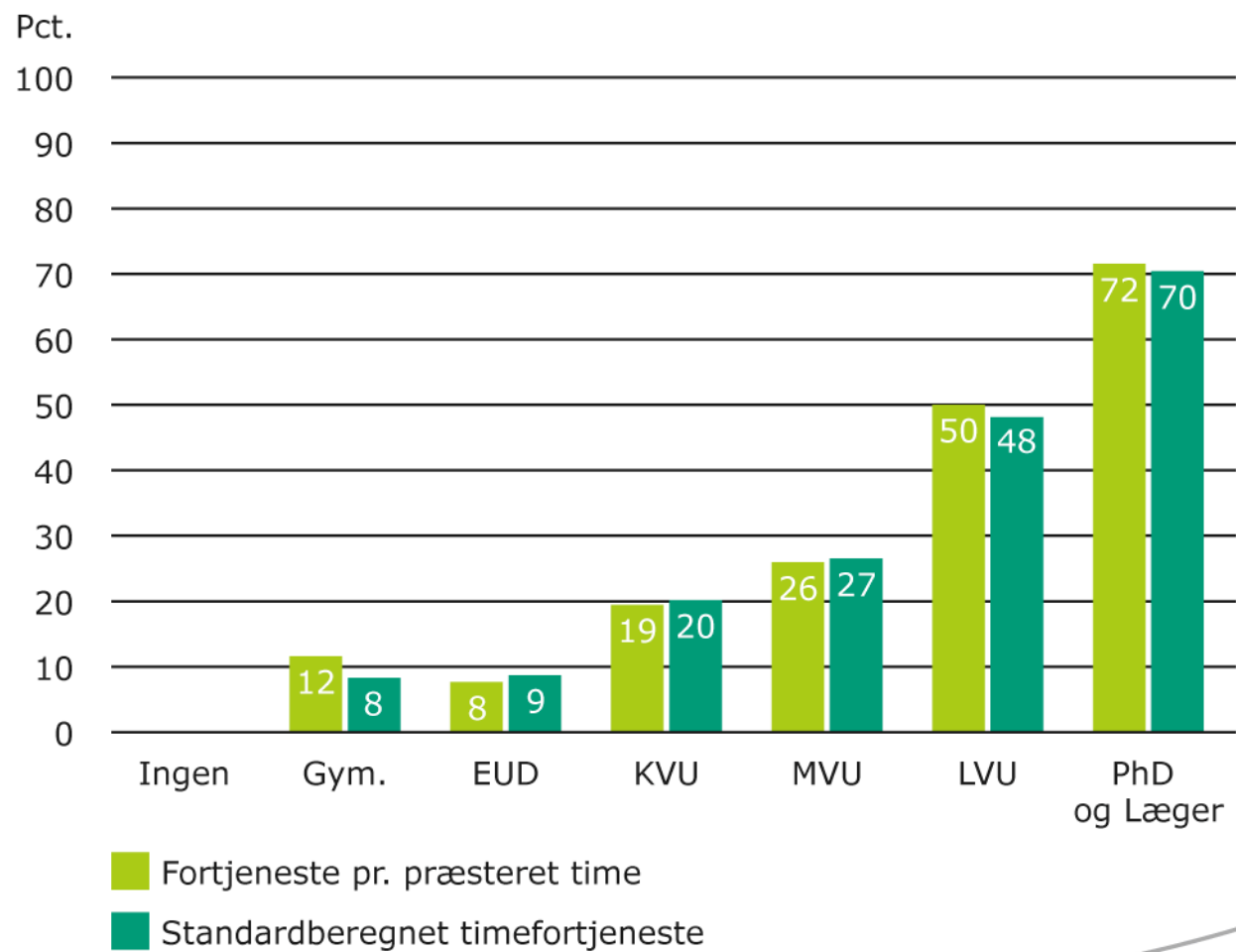


UDDANNELSE, KOMPETENCER OG FAGGRÆNSER



LØNKOMMISSIONEN

UDDANNELSE BETALER SIG – MEN IKKE ENS FOR ALLE



FAGGRÆNSER

- Overenskomsterne i den offentlige sektor kobler i højere grad løn og uddannelse end overenskomsterne i den private sektor
- Forskellige regler for forskellige medarbejdere
- Regulering ud fra faggruppeperspektiv kan være en udfordring for en sammenhængende opgaveløsning



FLEKSIBILITET, OMSTILLING OG RAMMER FOR LEDELSE



LØNKOMMISSIONEN

FOKUSGRUPPEUNDERSØGELSE

- Gennemført en større fokusgruppeundersøgelse
 - 225 ledere og medarbejdere
 - 10 større offentlige områder
- Undersøgelsen omfatter:
 - Aftaler og overenskomster
 - Administrative forskrifter, regulering og dokumentationskrav



UNDERSØGELSE PEGER PÅ

- At rammerne for ledelse ikke fuldt ud understøtter de lokale behov for at udvikle gode arbejdspladser, som er kendetegnet ved høj faglig kvalitet, en effektiv opgaveløsning, inddragelse, motivation og arbejdsglæde
- Problemerne vedrører:
 - Komplexitet
 - Flexibilitet
 - Kompetence
 - Styring



DILEMMAER OG BALANCER

- Problemerne kan bl.a. henføres til dilemmaer og afvejninger i forholdet mellem centrale hensyn og lokale behov
- Balancer, det er vigtigt, er rigtigt afstemt:
 - Central vs. lokal kompetence
 - Puljestyring vs. rammestyring
 - Faggruppefokus vs. opgavefokus
 - Regler vs. skøn



SERVICEEFTERSYN I DEN OFFENTLIGE SEKTOR



LØNKOMMISSIONEN

OVERENSKOMSTER OG BREDERE

- Nogle problemer angår aftaler og overenskomster
- Andre problemer kan kun løses i et bredere perspektiv, herunder problemer vedrørende det kønsopdelte arbejdsmarked og administrativ regulering, styring og dokumentationskrav
- Problemerne antager forskellige former og har forskelligt omfang på de forskellige områder i den offentlige sektor
- Der er derfor tale om et bredt forankret serviceeftersyn, der skal nå ud til den offentlige sektors mange og forskelligartede institutioner og myndigheder
- Ansvaret kan ikke placeres et sted – der skal trækkes på alle niveauer



FORMÅL

- Bidrage til fremtidssikring og fornyelse i hele den offentlige sektor med respekt for den offentlige sektors grundlæggende præmisser, formål og værdier
- Målet er samtidig at øge arbejdsglæde, engagement og udfoldelsesmuligheder for den enkelte medarbejder, leder, institution og virksomhed til gavn for den offentlige sektors effektivitet, opgaver, borgere og brugere



FIRE PRINCIPPER

- Nærhedsprincip
- Lighedsprincip
- Præstationsprincip
- Effektivitets- og kvalitetsprincip



OPFORDRING OM SERVICEEFTERSYN

- Arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer i den offentlige sektor opfordres til at gennemgå deres aftaler, overenskomster, forhandlingssystemer, uformelle rutiner og adfærd
 - Lønssystemer og løndannelse (centralt og lokalt)
 - Ligeløn for mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde, der tillægges samme værdi
 - Arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse
 - Faggrænser, kompetenceudvikling og arbejdsmiljø
 - Ledelsesrum, samarbejde og medindflydelse



OPFORDRING OM SERVICEEFTERSYN

- Alle relevante organisationer, myndigheder og institutioner mv. opfordres til at drøfte initiativer, der kan modvirke det kønsopdelte arbejdsmarked, herunder forhold vedrørende rekruttering, karrieremønstre og uddannelses- og erhvervsvalg samt forhold af betydning for lige vilkår mellem kvinder og mænd.
- Offentlige myndigheder opfordres til at foretage et eftersyn af deres administrative regulering, styring og dokumentationskrav
- Overenskomstparterne og Danmarks Statistik opfordres til at anvende Lønkommissionens to lønbegreber.





LØNKKOMMISSIONEN