



Sundhedskartellet

LØNKOMMISSIONENS REDEGØRELSE

SUNDHEDSKARTELLET'S KORTE VERSION



Lønkommissionens redegørelse
- Sundhedskartellet's korte version

Redaktion: Sundhedskartellet
Forsidefoto: Ricky John Molloy

Layout: Sundhedskartellet Grafisk Enhed 10-101
Tryk: Sundhedskartellet

ISBN

Copyright © Sundhedskartellet 2010

Alle rettigheder forbeholdes.

Fotografisk, mekanisk eller anden form for gengivelse eller mangfoldiggørelse er kun tilladt med angivelse af kilde.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	4
Kapitel 1: Ligeløn til serviceeftersyn	5
Kapitel 2: Lønbegreber	6
Kapitel 3: Lønspredning og lønudvikling	7
Kapitel 4: Sammenligning af løn i den offentlige sektor	10
Kapitel 5: Sammenligning af løn ml. offentligt og privatansatte	12
Kapitel 6: Det kønsopdelte arbejdsmarked	14
Kapitel 7: Karrieremønstre og veje til ledelse	15
Kapitel 8: Ligelønsloven og arbejde af samme værdi	16
Kapitel 9: Løndannelse	17
Kapitel 10: Rammer for ledelse og arbejdstilrettelæggelse	18

FORORD

Et af de væsentlige resultater af Sundhedskartellets konflikt i 2008 var, at regeringen nedsatte Lønkommissionen, der skulle se nærmere på bl.a. lønforskelle mellem mænd og kvinder.

Lønkommissionen har nu efter 1½ års arbejde fremlagt sin redegørelse. Resultatet viser, at kvinders arbejde ikke værdisættes på samme niveau som mænds. Det gælder i særlig grad for kvinder med en mellemlang videregående uddannelse – dvs. for Sundhedskartellets grupper.

Vi har sagt det før og tit, specielt ved OK 08, og vi gentager det nu: Det er uacceptabelt og samfundsmæssigt ulogisk, at det ikke kan betale sig for kvinder at tage en mellemlang videregående uddannelse, der handler om at gøre en indsats for mennesker.

I Sundhedskartellet mener vi, at uligeløn er et problem, der vedkommer os alle, og at det er en samfundsmæssig opgave for Christiansborg at komme uligelønnen til livs.

Vi har derfor udarbejdet denne 'pixi-udgave' af Lønkommissionens redegørelse, som kort og klart redegør for de vigtigste punkter i den samlede rapport. Tanken er, at tillidsrepræsentanter, medarbejdere m.fl. kan danne sig et overblik over Lønkommissionens arbejde og få indblik i hvilke pointer, der er de vigtigste. På www.sundhedskartellet.dk kan du læse meget mere om ligelønsproblematikken og om vores indsats på området.



Grete Christensen

Grete Christensen
Formand for Sundhedskartellet

KAPITEL 1: LIGELØN TIL SERVICEEFTERSYN

I Lønkommissionens første kapitel, som også sammenfatter alle resultaterne, slås det fast, at det er afgørende at gøre noget ved "problemer om løn, køn, uddannelse og fleksibilitet i den offentlige sektor for at bevare en positiv udvikling af sektoren i fremtiden". Samtidig peger Lønkommissionen på fire konkrete områder, som kræver et nærmere serviceeftersyn:

1. De offentlige arbejdsgivere og de faglige organisationer skal give følgende områder et serviceeftersyn:
 - Lønssystemer og løndannelse – både centralt og lokalt
 - Ligeløn mellem mænd og kvinder for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi
 - Arbejdstid
 - Arbejdstilrettelæggelse
 - Faggrænser
 - Kompetenceudvikling
 - Arbejds miljø
 - Ledelsesrum, samarbejde og medindflydelse
2. Alle relevante organisationer, myndigheder m.fl. skal drøfte konkrete initiativer, der kan være med til at opbryde det kønsopdelte arbejdsmarked, som vi har i dag, hvor den offentlige sektor primært beskæftiger kvinder i 'kvindefagene' som bl.a. sygeplejersker og pædagoger.
3. Myndigheder i stat, kommuner og regioner opfordres til at foretage et serviceeftersyn af deres administrative regulering, styring og dokumentationskrav. Formålet skal være at understøtte en fleksibel udvikling af den offentlige sektor.

4. Overenskomstparterne opfordres til fremover at bruge to lønbegreber: "Standardberegnet timefortjeneste" og "fortjeneste pr. præsteret time". (Lønbegreberne er defineret i kapitel 2).

KAPITEL 2: LØNBEGREBER

Løn er ikke bare løn. Løn kan se meget forskellig ud, alt efter hvad man tæller med. Da der er forskellige opfattelser af, hvilke elementer, der skal indregnes i en offentlig ansats løn, bruger Lønkommissionen i alle sine lønanalyser to forskellige lønbegreber:

- Fortjeneste pr. præsteret time
- Standardberegnet timefortjeneste

De to lønbegreber er forskellige, og forskellen bliver meget tydelig, når man kigger på de ansattes betalte fravær, som f.eks. ved barselsorlov.

FORTJENESTE PR. PRÆSTERET TIME

Tallet for 'fortjeneste pr. præsteret time' viser i et vist omfang arbejdsgiverens udgift ved én times udført arbejde. Fravær i forbindelse med sygdom og barsel afspejles bl.a. i dette lønbegreb, og betyder, at fortjenesten stiger, når fraværet stiger. Eller sagt med andre ord: Den statistisk beregnede timefortjeneste kan blive højere end den faktiske løn.

STANDARDBEREGNET TIMEFORTJENESTE

'Den standardberegnete timefortjeneste' viser de ansattes normale timeløn. I modsætning til fortjeneste pr. præsteret time er den standardberegnete timefortjeneste stort set upåvirket af fra-

vær og overarbejde. Dette lønbegreb er derfor velegnet til sammenligning mellem grupper med forskelligt fravær, som det er tilfældet for kvinder og mænd, hvor vi ved, at kvinderne tager hovedparten af barselsorloven. Man kan sige, at den standardberegnete timefortjeneste er et kønsneutralt lønbegreb.

KAPITEL 3: LØNSPREDNING OG LØNUDVIKLING

Udover at anvende to forskellige lønbegreber har Lønkommissionen også besluttet, at alle beregninger foretages på flere måder

- med og uden genetillæg
- med og uden værdien af betalt frokostpause
- med en tjenestemandspension med en værdi på hhv. 15 pct. og 30 pct

I kommuner og regioner er omkring otte ud af ti ansatte kvinder. Men Lønkommissionen dokumenterer i rapporten, at mændene har en højere timeløn end kvinderne. Forskellen mellem mænd og kvinder i den offentlige sektor er 22 pct.¹

Den generelle tendens til, at mænd har en højere timeløn end kvinder, gælder også, når man kigger på de specifikke faggrupper, som indgår i Lønkommissionens analyser. Mandsdominerede fag har således en højere timeløn end kvindedominerede fag. I alt er der foretaget lønanalyser af 44 forskellige faggrupper.

Fra Sundhedskartellet indgår følgende grupper i Lønkommissionens analyserne: Bioanalytikere, ergo- og fysioterapeuter, ernæringsassistenter, jordemødre, sygeplejersker og tandplejere. I tabellen nedenfor er udvalgt en stribe sammenlignelige mandsdominerede grupper, og som det fremgår, har de alle en højere løn end kvindegrupperne på samme uddannelsesniveau.

¹ Beregnet med afsæt i lønbegrebet: Standardberegnet timefortjeneste ekskl. genetillæg.

TABEL 1: TIMELØNNINGER FOR HHV. KVINDE- OG MANDSDOMINEREDE FAGGRUPPER FORDELT PÅ UDDANNELSESNIVEAU I DEN OFFENTLIGE SEKTOR.

	Løn i kr.	Andel kvinder %
Erhvervsfaglig uddannede		
Ernæringsassistenter, R	143	96,3
Ernæringsassistenter, K	146	97,8
SOSU-assistenter, R (inkl. plejere)	158	93,2
Håndværkere, K	184	3,3
Håndværkere, R	187	6,5
Kort videregående uddannede		
Tandplejere, K	174	97,3
EDB-personale, R	210	36,7
Politibetjente, S	206	10,4
Mellemlang videregående uddannede		
Pædagoger (dag), K	170	86
Socialpædagoger, K	174	78,2
Ergoterapeuter, R	175	95,6
Sygeplejersker, R	176	96,1
Bioanalytikere, R	177	93,7
Fysioterapeuter, R	177	85,8
Jordemødre, R	178	99,8
Ergoterapeuter, K	184	95,4
Fysioterapeuter, K	184	89,7
Socialrådgivere, K	190	86,4
Sygeplejersker, K	190	97,7
Bioanalytikere, S	191	95,8
Lærere (folkeskolen), K	207	67,6
Bygningskonstruktører, K	224	16,6
Diplomingeniører, K	257	30,5
Diplomingeniører, R	270	25,5

	Løn i kr.	Andel kvinder %
Lang videregående uddannede		
Jurister og økonomer, S	238	59,8
Læger, R	246	56,3
Magistre, R (inkl. spec)	248	56,6
Magistre, S (inkl. sepc)	253	51,1
Jurister og økonomer, R (inkl. spec)	254	55,4
Ingeniører, K (inkl. spec)	256	35,2
Gymnasielærere, S	258	49,2
Jurister og økonomer, S (inkl. spec)	260	56,2
Jurister og økonomer, K (inkl. spec)	261	56,7
Forskere, S	262	31,1
Farmaceuter, S (inkl. spec)	263	80,7
Ingeniører, R (inkl. spec)	265	31,4
Farmaceuter, R (inkl. spec)	266	86,2
Ingeniører, S	275	25,2
Ingeniører, S (inkl. spec)	286	24,1

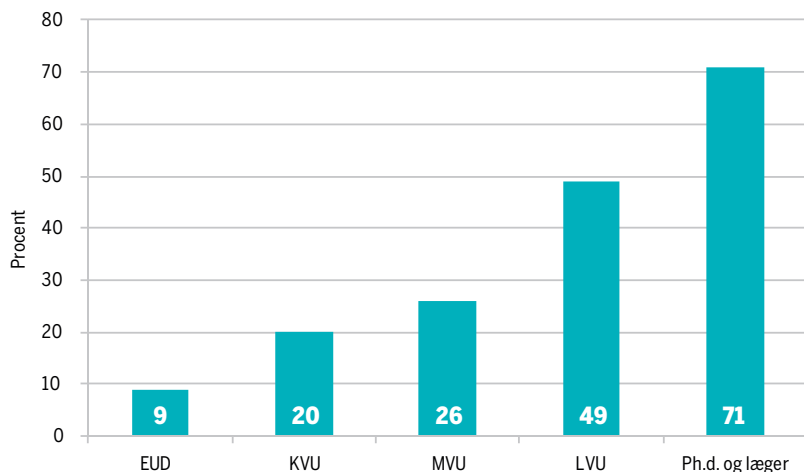
Anm.: Standardberegnet timefortjeneste ekskl. gene. Værdien af tjenestemandspension er 15%. (K)=kommuner, (R)=regioner og (P)=privat.
 Kilde: Lønkommissionens redegørelse.

KAPITEL 4: SAMMENLIGNING AF LØN I DEN OFFENTLIGE SEKTOR

I kapitel 4 i Lønkommissionens redegørelse foretages der en lang række statistiske udredninger og beregninger. Blandt andet søger man at vise, om "uddannelse kan betale sig", og hvad lønnen for de 44 offentlige faggrupper er gennem et helt liv.

I forhold til om uddannelse kan betale sig, konkluderer Lønkommissionen, at det kan det. Jo højere uddannelse, jo højere løn. Procenttallene i figuren er et udtryk for, hvor meget mere de forskellige uddannelsesgrupper tjener i forhold til ufaglærte i den offentlige sektor.

FIGUR 1: LØNAFKAST AF FORSKELLIGE UDDANNELSER

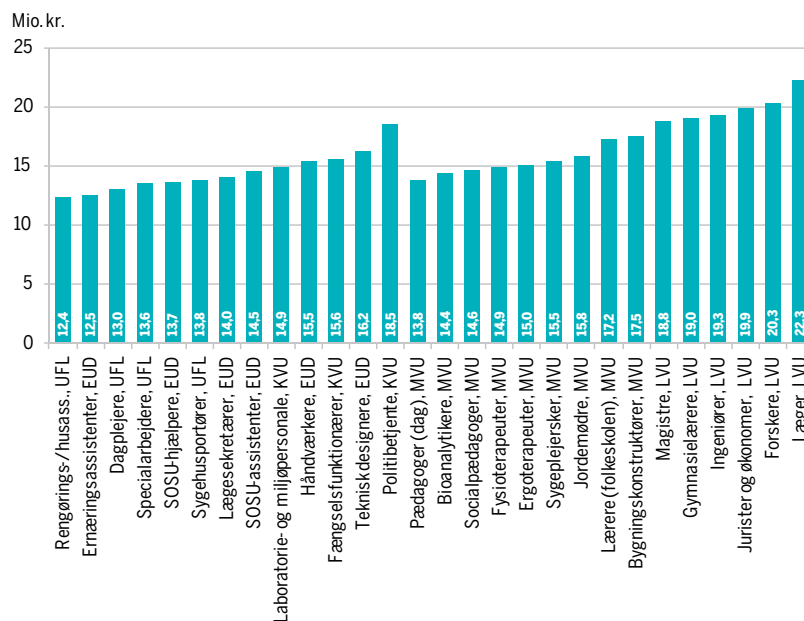


Kilde: Lønkommissionens redegørelse.

Som det fremgår, er der nogle uddannelsesgrupper, der har et større afkast end andre, når man sammenligner på tværs. Hvor forskellen mellem at tage en EUD og en KVU er 11 procentpoint, er forskellen ved at lægge et uddannelsesniveau oven i sin KVU og dermed opnå en MVU kun 6 procentpoint.

Lønkommissionens udregninger af livslønnen viser det samme billede. At livslønnen stiger med uddannelse, men dykker når man kommer til de mellemlange videregående uddannelser.

FIGUR 2: LIVSLØN FOR UDVALGTE FAGGRUPPER



Kilde: Lønkommissionens redegørelse.

KAPITEL 5: SAMMENLIGNING AF LØN ML. OFFENTLIGT OG PRIVATANSATTE

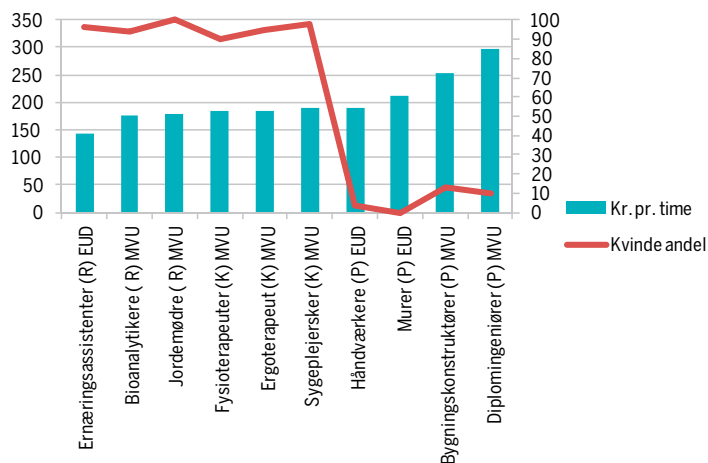
Inden der foretages sammenligninger mellem offentligt og privat ansattes lønninger, beskriver kapitlet, hvilke forskelle der er på ansættelsesvilkårene i de to sektorer. Blandt andet fremhæves det, at:

- I modsætning til den offentlige sektor sker en stor del af løndannelsen i den private sektor på de enkelte virksomheder.
- Aftaler om løn under barsel, graviditet og børns sygdom er typisk mere udbyggede i den offentlige sektor end i den private sektor.
- Den offentlige sektor har større ansættelsessikkerhed end den private sektor.
- Ansatte i den offentlige sektor har typisk betalt spisepause, hvilket er mindre udbredt i den private sektor, hvor cirka 4 ud af 10 har betalt spisepause. Det understreges imidlertid også, at den betalte frokostpause i den offentlige sektor normalt er forbundet med en rådighedsforpligtelse.
- I den private sektor får de ansatte flere personalegoder end det er tilfældet for offentligt ansatte.

To ud af tre ansatte i den private sektor er mænd. Den private sektors kønssammensætning er således markant anderledes end den offentlige sektors. I den private sektor tjener mændene 18,2 pct. mere end kvinderne.

Sammenligningerne mellem faggrupper i den offentlige og den private sektor viser, at for langt de flestes vedkommende har de privatansatte de højeste lønninger. Det gælder også, når man sammenligner Sundhedskartelletts kvindedominerede grupper med mandsdominerede grupper på samme uddannelsesniveau – se figur 3.

FIGUR 3: TIMELØNNINGER FOR KVINDE- OG MANDSDOMINEREDE FAGGRUPPER I DEN OFFENTLIGE OG DEN PRIVATE SEKTOR.



Anm.: Lønbegrebet er Standardberegnet timefortjeneste ekskl. genetillæg. (K)=kommuner, (R)=regioner og (P)=privat. EUD=Erhvervsfaglig uddannelse og MVU=Mellemlang Videregående Uddannelse.
 Kilde: Lønkommissionens redegørelse.

KAPITEL 6: DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved en betydelig kønsopdeling. Opdelingen har tre dimensioner: en vertikal, en horisontal og en "glidende".

Den vertikale betyder, at flere mænd end kvinder er ledere. Den horisontale arbejdsdeling betyder, at mænd og kvinder arbejder i forskellige job, sektorer og brancher. Som tidligere nævnt er 65 pct. af de ansatte i den private sektor mænd, mens der er flere end 70 pct. kvinder i den offentlige sektor. Den jobbestemte kønsarbejdsdeling viser, at mænd f.eks. er ansat i bygge- og håndværksfag, og kvinderne er typisk ansat inden for pleje og omsorg. Den "glidende" arbejdsdeling henviser til det fænomen, at mænd og kvinder med samme uddannelse og samme job, ofte ender med at lave forskellige ting.

På den baggrund viser Lønkommissionens analyser, at for arbejdsmarkedet som helhed er forskellen mellem mænd og kvinders løn cirka 18 pct.² Den væsentligste årsag til den lønforskel er kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet. Altså det forhold, at mænd og kvinder er beskæftiget i forskellige fag i forskellige sektorer.

Selvom Lønkommissionen kommer med en række forklaringer på lønforskellen, skal analyserne generelt læses med det forbehold, at de ikke kan forklare, hvorfor de to køn er forskelligt placeret på arbejdsmarkedet, eller hvorfor lønningerne er forskellige på forskellige dele af arbejdsmarkedet.

² Beregnet ved hjælp af lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste.

KAPITEL 7: KARRIEREMØNSTRE OG VEJE TIL LEDELSE

I dette kapitel ses der nærmere på, hvad der kan forklare mænds og kvinders karrierevalg og -veje.

Undersøgelsen viser, at der på en lang række felter er stor lighed mellem mænd og kvinder, når man spørger til deres fremtidige arbejdsliv. Der er dog flere mænd end kvinder, der ønsker flere karrieremuligheder og større udfordringer. Omvendt er der flere kvinder end mænd, der ønsker sig mindre krævende arbejde eller højere løn.

I forhold til sidstnævnte fremgår det, at lidt flere kvinder end mænd tillægger løn og pension stor eller meget stor betydning, hvilket taler imod eventuelle forestillinger om, at kvinder ikke prioriterer løn og pensionsvilkår i samme omfang som mænd.

Undersøgelsen tegner et generelt billede af, at mænd i højere grad end kvinder søger ledelse. Kvinder og mænd har også forskellige opfattelser af, hvad ledelse indebærer, og hvilke krav der stilles til en leder.

Måske hænger det sammen med, hvor mange lederstillinger der er inden for de jobområder, som der er fokus på. På de kvindedomineerede jobområder er lederandelen langt mindre end på de kønsblandede eller mandsdominerede jobområder. Det er selvsagt et forhold, der påvirker kvinders adgang til at blive leder.

KAPITEL 8: LIGELØNSLOVEN OG ARBEJDE AF SAMME VÆRDI

Kapitel 8 handler om to forhold. Dels en længere beskrivelse af ligelønsloven og dens muligheder, dels en nyskabende undersøgelse af, hvordan man kan bruge jobvurderinger af kvinde- og mandsdominerede faggrupper med det formål at vurdere arbejdets værdi.

I forhold til Ligelønsloven konstaterer Lønkommissionen, at der i den offentlige sektor kun er rejst 10 sager om brud på ligelønsloven. Om det skyldes, som kapitlet slår fast, at ligelønsloven ikke definerer, hvad der skal forstås ved lovens formulering: "mænd og kvinder skal ydes lige løn for **arbejde, der tillægges samme værdi**", går kommissionen imidlertid ikke ind i.

Et af de nyskabende elementer i Lønkommissionens store redegørelse er som nævnt jobvurderingerne. Det nye er, at der sker en sammenstilling af løn, køn og job, som viser, at den væsentligste forskel på de udvalgte fag er, at de kvindedominerede fag beskæftiger sig med sundhed, omsorg og mennesker, mens de mandsdominerede fag beskæftiger sig med teknik, økonomi og byggeri. Lønkommissionen konkluderer:

"Der tegner sig således en tendens til, at de udvalgte grupper, der arbejder inden for det tekniske område, og som har en overvægt af mænd, aflønnes højere end de udvalgte grupper, der arbejder inden for omsorgsrelaterede fag, og som har en overvægt af kvinder. Tendensen ses tydeligt i sammenligningerne blandt grupperne med en mellemlang videregående uddannelse."

KAPITEL 9: LØNDANNELSE

I dette kapitel ser Lønkommissionen nærmere på, om der i forhandlingssystemet er mekanismer, der begrænser muligheden for at justere lønrelationer indenfor og mellem faggrupper.

Lønkommissionen konkluderer, at på den ene side har det været muligt inden for den nuværende centraliserede forhandlingsmodel at gennemføre en vis skævdeling til fordel for udvalgte grupper – eksempelvis pensionsopbygningen for kortuddannede. På den anden side er der nogle mekanismer i forhandlingerne, som gør, at det er vanskeligt at ændre på relationerne mellem faggrupper. Blandt andet er langt størstedelen af lønforbedringerne typisk blevet udmøntet i form af generelle, procentuelle lønstigninger til alle. Denne udmøntningsform virker bevarende på lønrelationerne.

Det undersøges også, om der gennem den lokale løndannelse er skabt mulighed for at ændre på relationer. Kommissionens analyser viser, at de forskellige garantiordninger, såsom udmøntningsgarantien og reguleringsordningen, også gør det vanskeligt lokalt at foretage mærkbare justeringer af lønniveauet for en bestemt faggruppe. Indførelsen af ny løn og den lokale løndannelse har således ikke givet væsentlige nye muligheder for at udjævne eller justere på lønforskelle mellem faggrupper i den offentlige sektor.

Det kan også konstateres, at heller ikke tilbageløbsmidlerne har været anvendt til at udbedre lønforskellen mellem mænd og kvinder.

KAPITEL 10: RAMMER FOR LEDELSE OG ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE

Her er fokus rettet mod en undersøgelse af, om der i den offentlige sektor er "hensigtsmæssige rammer for ledelse og arbejdstilrettelæggelse"³. Konsulentfirmaet Deloitte har stået for gennemførelse af undersøgelsen, der baserer sig på fokusgrubeinterviews med offentligt ansatte ledere og medarbejdere. Deloitte udpeger en række dilemmaer mellem på den ene side de hensyn, der ligger bag bestemmelserne i de centrale aftaler og overenskomster, og på den anden side hensynet til lederes og medarbejders behov for lokalt at kunne tilrettelægge opgaveløsningen hensigtsmæssigt samt skabe råderum og indflydelse på eget arbejde.

Èt af dilemmaerne er, at de centrale aftaler om arbejdstid og løn kan give en sikkerhed og beskyttelse af medarbejdere, ligesom det kan give de lokale arbejdsgivere et administrationsgrundlag. Omvendt gør kompleksiteten i reglerne, at ledere og medarbejdere ikke altid administrerer reglerne som tilsigtet.

Et andet dilemma er, at både arbejdsgivere og medarbejdere efterspørger fleksibilitet, men ud fra forskellige hensyn. Arbejdsgiverne ønsker fleksibilitet ud fra hensynet til opgaveløsningen, økonomien og brugerne, mens medarbejdernes ønske om fleksibilitet handler om inddragelse, forudsigelighed og balancen mellem fritids- og arbejdsliv. Disse til tider modsatrettede hensyn betyder, at både ledere og medarbejdere kan opleve, at centrale aftaler ikke har den nødvendige fleksibilitet, når det handler om at få en travl arbejdsdag til at hænge sammen.

³ Jævnfør Lønkommissionens kommissorium.

SUNDHEDSKARTELLET

Sankt Annæ Plads 30

Postbox 2277

1025 København K

Tlf. 46 95 40 60

Fax 33 13 22 35

shk@sundhedskartellet.dk

www.sundhedskartellet.dk