

De vigtigste resultater fra Lønkommissionen

Ifølge

Niels Westergård-Nielsen

CBS

Nwn.ccg@cbs.dk

Presentation ved Lønstrukturkomiteens høring den 4.2.2022

Oversigt

- Lønkommissionens opgaver
- Lønkommissionens lønbegreber
- Statistikgrundlaget
- Anvendelse af HC-regressionsanalyser til lønsammenligninger inden for den offentlige sector
- Uden for LK: Off-privat løn
- Udeladelser
- Udenfor lønkommissionens arbejde: Det lange syn på lønudviklingen

Opgaver

- Tilvejebringe sammenlignelig lønstatistik
- Sammenligne lønniveauer for grupper af medarbejdere
- Sammenligne lønniveau inden for den off sektor, med den private og mellem mænd og kvinder, herunder livsindkomst
- Det kønsopdelte arbejdsmarked

Lønbegreber

Løn pr præsteret time – det traditionelle begreb

timeløn for de timer, man har været på arbejde

beregning afhænger af opgørelse af fravær og overtid. Større fravær giver højere timeløn

Standardberegnet timeløn – det nye lønbegreb

lønbegrebet omfatter en normal timeløn, dvs timelønnen pr betalt time, dvs at DS har fjernet alle ekstra betalinger og den tid der er medgået til disse ekstra aktiviteter. Højere fravær påvirker ikke timelønnen

Forskellen

stort fravær øger løn pr præsteret time, men ikke den standardberegnete løn

Fremskaffelse af sammenlignelige løntal fra stat, regioner og kommuner

- Grundlaget for lønstatistikken blev forbedret
 - Ledere identificeret – vi blev i stand til at behandle ledere, men ikke til en opdeling på lederniveauer for et antal jobtyper, men ikke alle, for kommuner og regioner og i færre tilfælde stat
 - Fraværsmåling blev standardiseret for regioner og komm
 - Forskellige tillæg blev identificeret
- Produktion af uendelig mange tabeller, som ikke giver absolut sammenlignelighed
- Modelberegninger, hvor der tages hensyn til, at personer har forskellig uddannelse og erfaring samt tillæg, som giver sammenlignelighed

Analyser

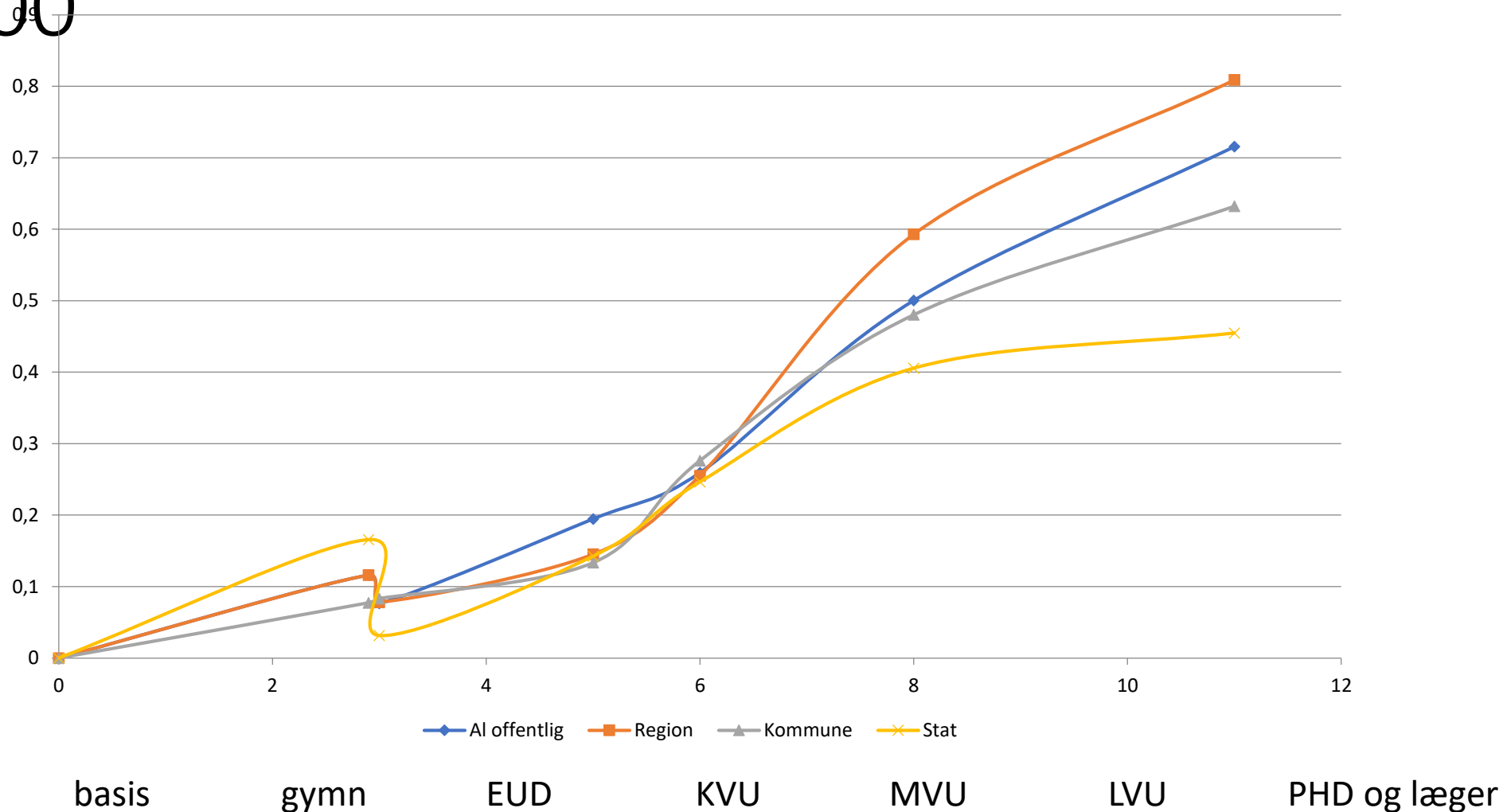
- Timeløn forklares af $\text{Timeløn}_{\text{gruppeniveau}}$ (gruppe (sektor, udd niveau)) =
 - Erhvervserfaring
 - Erhvervserfaring²
 - Køn
 - Hovedstad
 - (Leder)
 - (Barsel og sygdom (kun for præsteret timeløn))
- Estimeret for
Lønbegreb – (overenskomst)grupper samlet
- Forklaret i Lønmodeller del 1 af Rikke Ibsen og Niels Westergård-Nielsen, AU, juni 2010.

Tabel 3.3

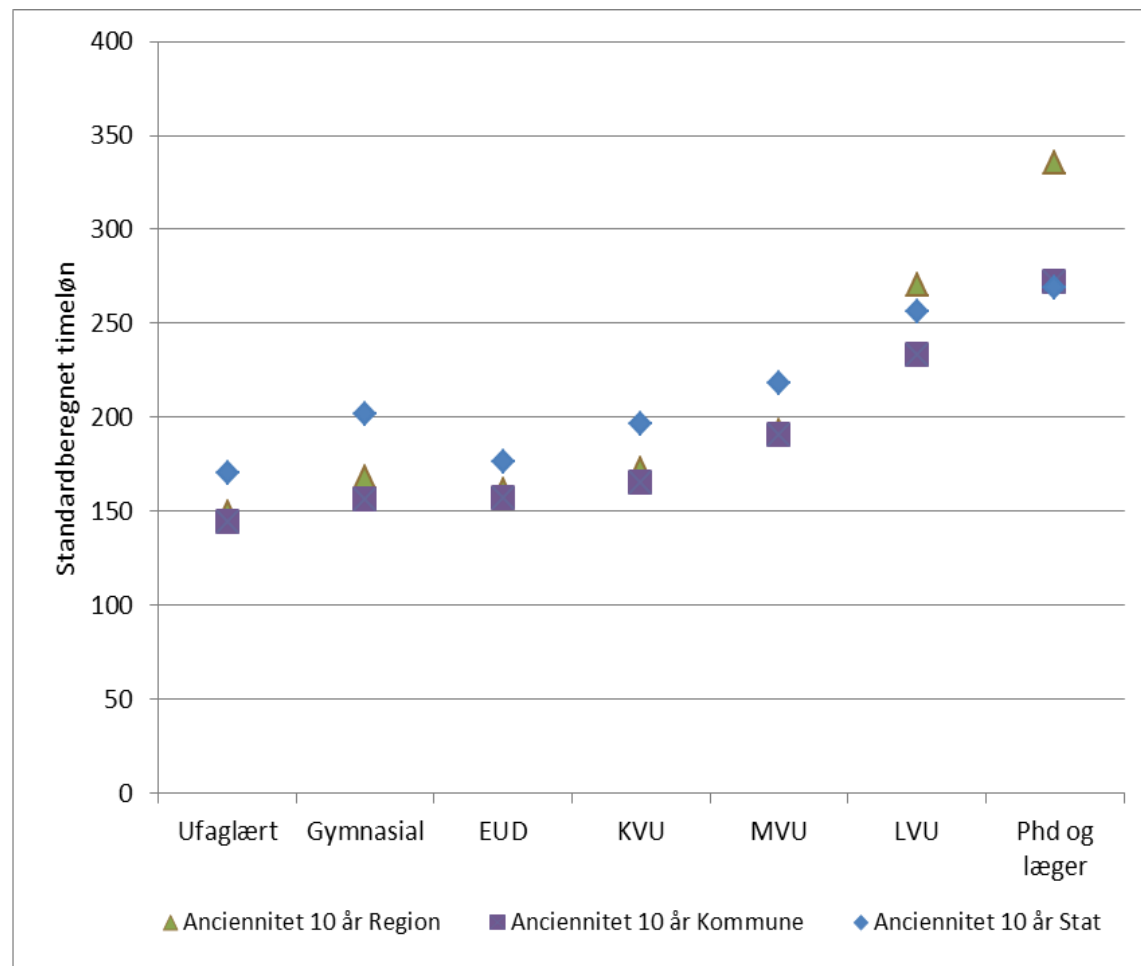
	Offentlig sektor samlet	
	Standardberegnet	Præsteret
Konstantled	4,89	5,11
Erfaring	0,01	0,01
Erfaring^2	0,00	0,00
Kvinde	-0,10	-0,08
Hovedstadsområdet	0,05	0,06
Gymnasial	0,12	0,08
EUD	0,08	0,09
KVU	0,19	0,20
MVU	0,26	0,27
LVU	0,50	0,48
Phd og læger	0,72	0,70
R^2	0,54	0,36

Input til tabeller i kap 4

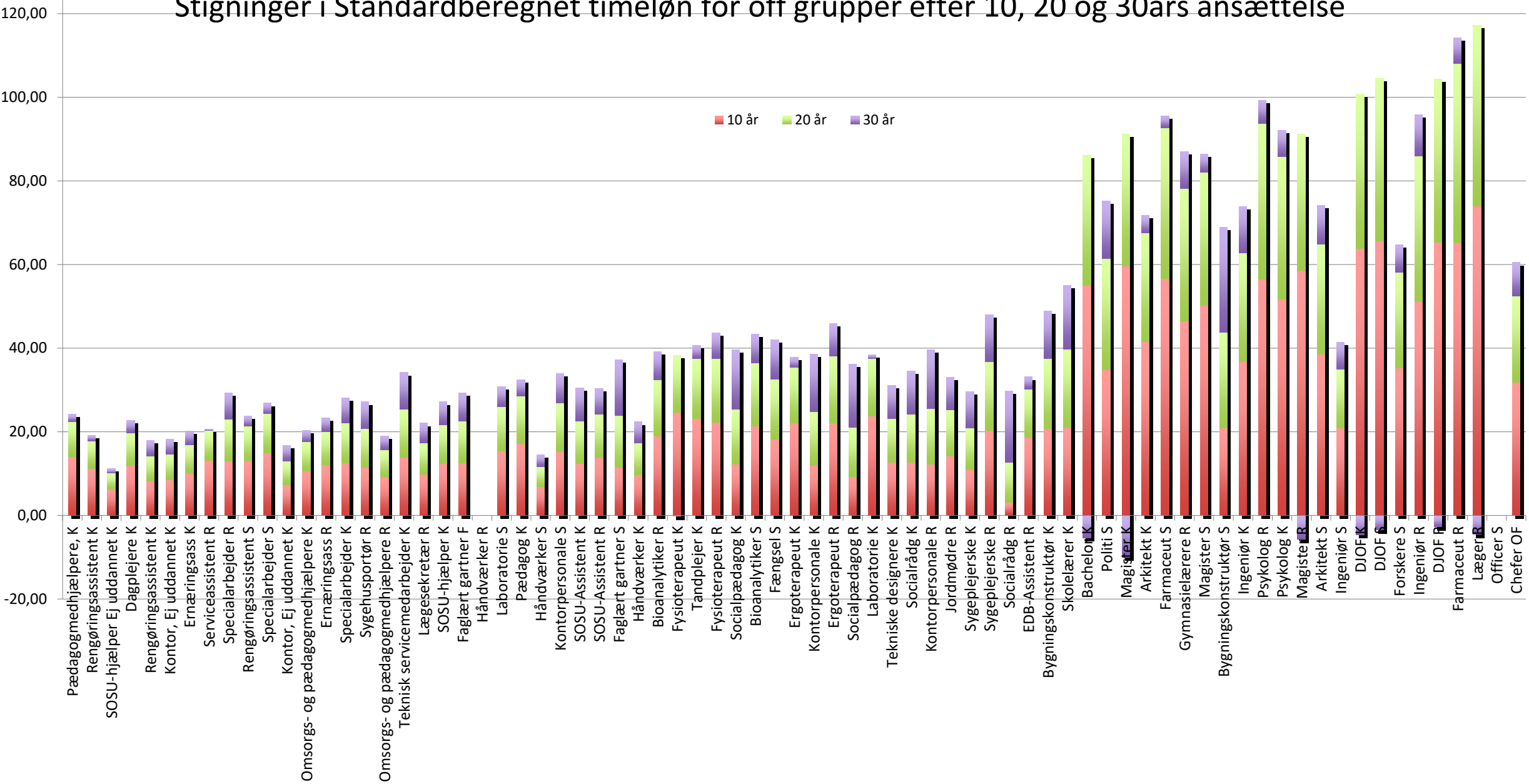
Afkast til uddannelse, standardberegnet løn, %*100



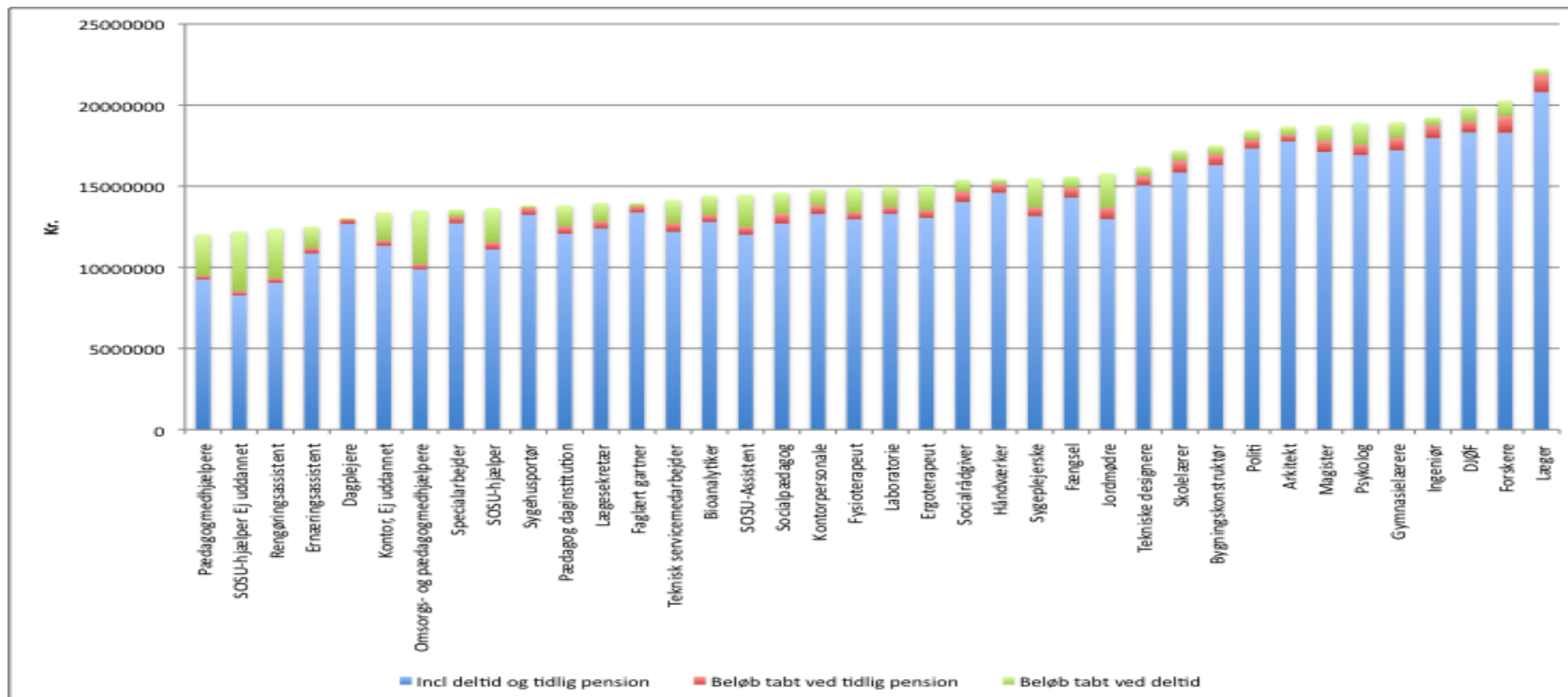
Afkast til 10 års erfaring for uddannelser og sektor



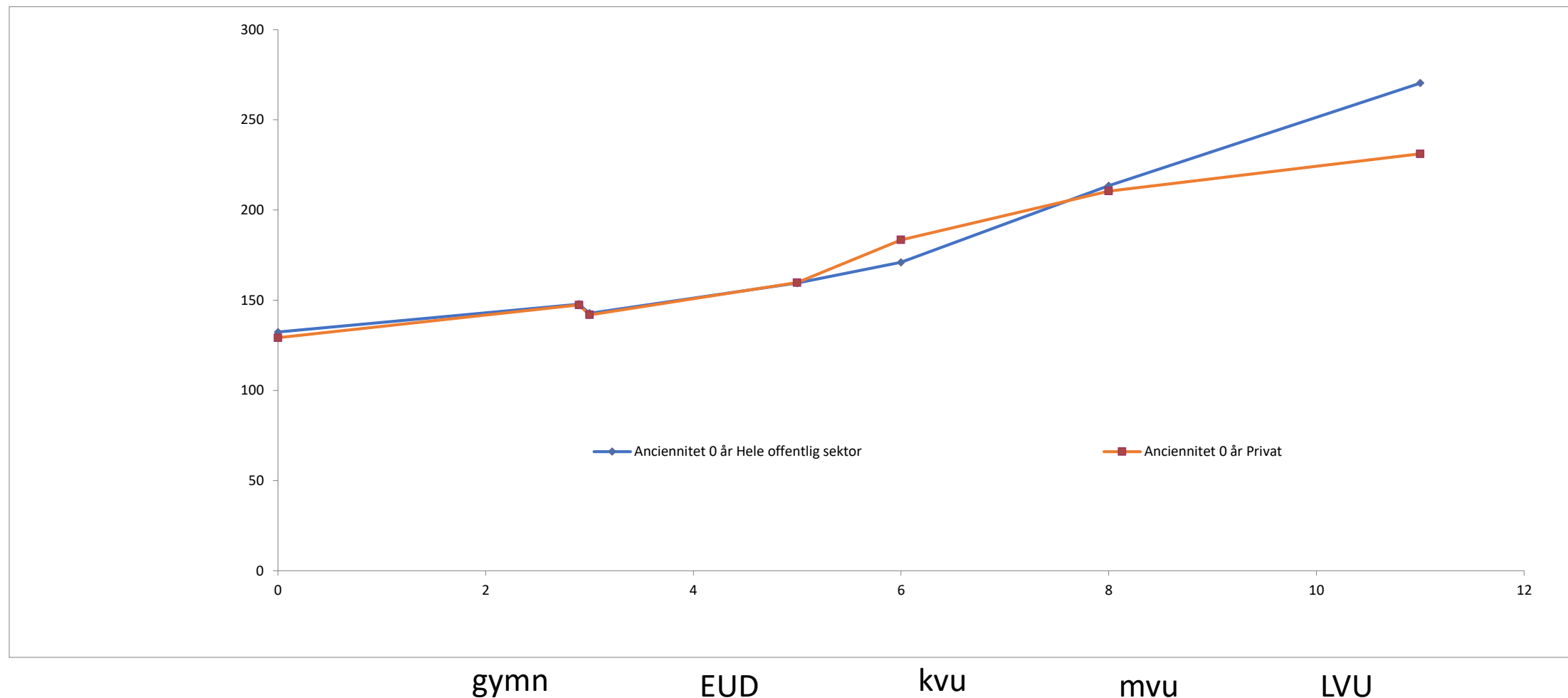
Stigninger i Standardberegnet timeløn for off grupper efter 10, 20 og 30års ansættelse



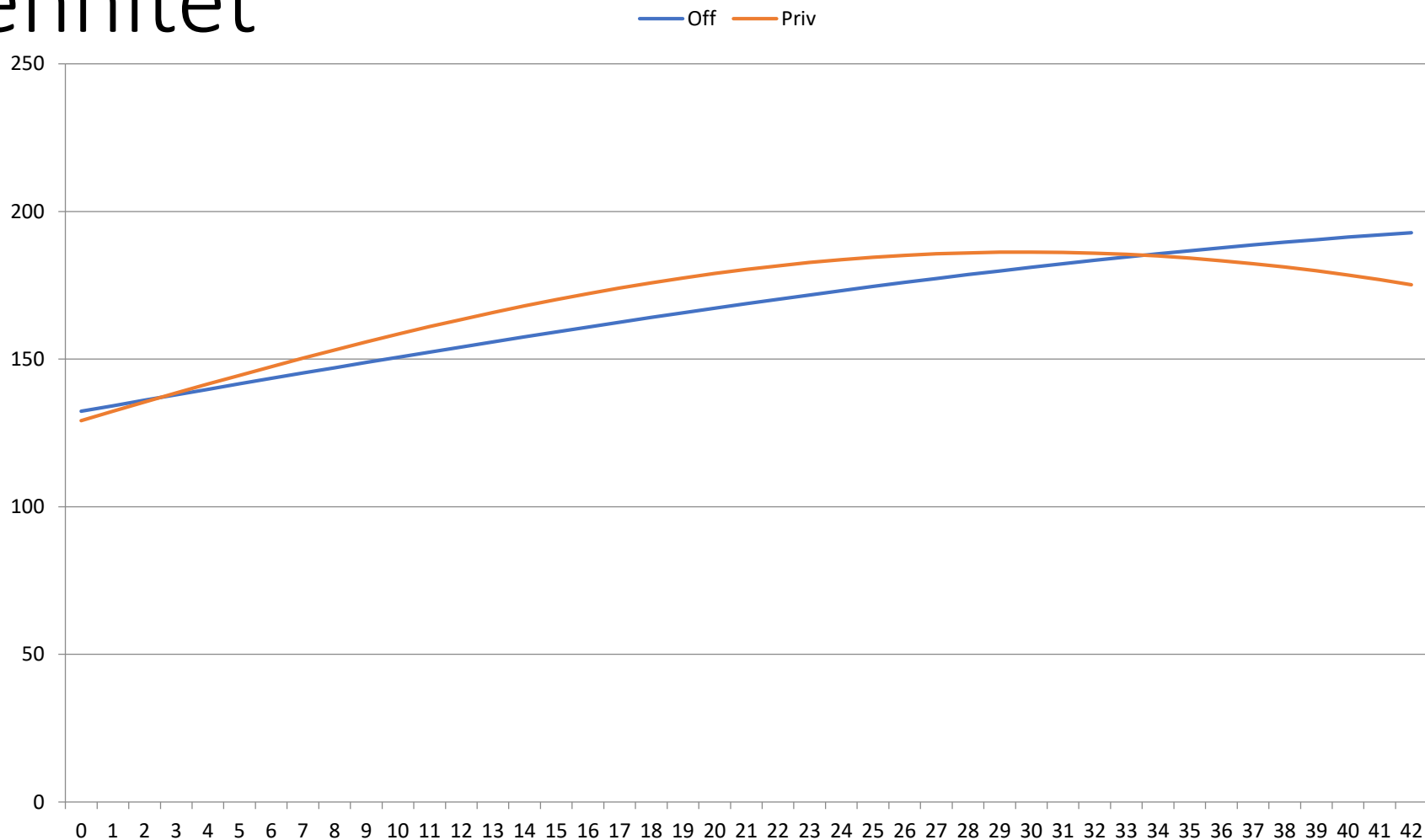
Livslønsberegninger – pension ved 65, ej leder



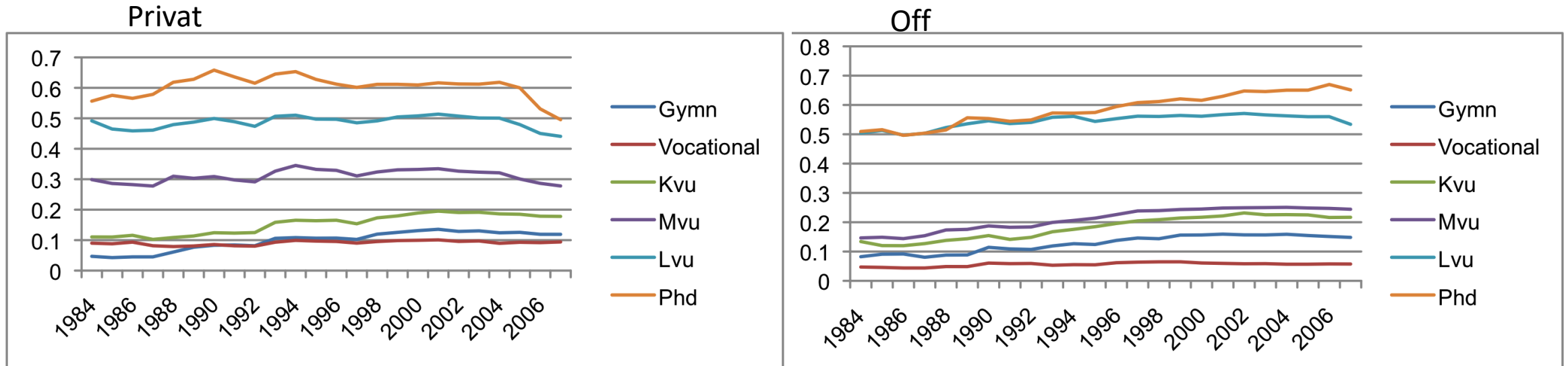
Off-privat løn ved 0 års anciennitet for uddannelsesgrupper, (basis-



Afkast til erhvervserfaring, off og privat, års anciennitet



Det lange lys – afkast til uddannelse, 1984-2007



Har ikke endnu gentaget analysen for tiden efter 2008, men Finanskrisen havde sikkert en effekt

Udeladelser i LK's arbejde

- Effekt af deltid
 - Er meget mere udbredt i den offentlige sektor og inden for visse faggrupper
 - Hvis man arbejder deltid opsamler man ikke så meget job erfaring som personer på fuld tid
 - Det faktum bør indgå i lønmodeller
- Opfølgning af lønsammenligninger, så organisationer havde et værktøj at arbejde med.

Tak for opmærksomheden.