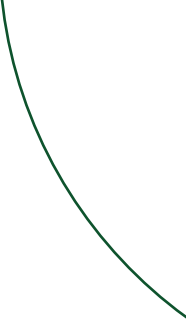


# Hvidbog: Statens arbejdspladser

## Fakta og udfordringer

September 2010



# Hvidbog: Statens arbejdspladser

Fakta og udfordringer

September 2010

## Hvidbog: Statens arbejdspladser

Fakta og udfordringer

Udgivet september 2010

Udgivet af Personalestyrelsen

Publikationen kan bestilles hos:

Rosendahls - Schultz Grafisk

Herstedvang 10

2620 Albertslund

Tlf. 43 22 73 00

Fax 43 63 19 69

Email [schultz@schultz-grafisk.dk](mailto:schultz@schultz-grafisk.dk)

Henvendelse om publikationen

kan i øvrigt ske til:

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Tlf. 33 92 40 49

Publikationen kan hentes på

Personalestyrelsens hjemmeside

[www.perst.dk](http://www.perst.dk)

Design Personalestyrelsen, BGRAPHIC

Tryk Princo Holbæk-Hedehusene-Køge

Oplag 2.500 stk.

ISBN 87-7956-373-2

Elektronisk publikation

ISBN 87-7956-374-0

# Indholdsfortegnelse

	Forord .....	3
1	En ansvarlig lønudvikling .....	5
2	Rekrutteringsudfordringen .....	15
3	Medarbejderne: Mere indflydelse på egen løn .....	31
4	Mindre bureaukrati .....	49
5	Lønnen i det offentlige er langt bedre end sit rygte .....	61
6	Løn og køn .....	75
7	Arbejdsglæde og kompetenceudvikling .....	83
8	Plads til mere undervisning .....	91
Bilag	Hvad – og hvem – er staten .....	105



# Forord

Fremtidens offentlige sektor er heftigt til debat i disse år. Og det, mener jeg, er helt berettiget. Der er ingen tvivl om, at vi står over for en række betydelige udfordringer. En af de mere iøjnefaldende er, at arbejdskraftudbuddet bliver væsentligt mindre. Som det ser ud i dag, vil antallet af personer på pension de næste 10 år stige med 200.000 - fra 900.000 til 1.1 mio. Samtidig vil antallet af unge, der træder ind på arbejdsmarkedet i samme periode, falde med 50.000. Dette parallelt med, at vi aktuelt mærker konsekvenserne af finanskrisen.

Det er afgørende, at vi har et godt grundlag at diskutere fremtidens offentlige sektor ud fra på vej mod overenskomstforhandlingerne på statens område i 2011. Hvilken retning har udviklingen taget? Hvilke udfordringer står vi over for? Skal vi have de kortsigtede eller langsigtede briller på? Og hvad skal vi prioritere, når vi udstikker kursen med vores visioner?

Med Lønkommissionens redegørelse fik vi bl.a. analyseret løn- og ansættelsesforhold i den offentlige sektor. Hvad var myter, og hvad var fakta? Og hvor var der behov for en særlig indsats. Den viden skal vi bruge konstruktivt. Men det kræver, at vi har blik for den store kontekst. Når jeg læser hvidbogen, hæfter jeg mig, udover den demografiske udfordring og de økonomiske udsigter, særligt ved tre ting:

- Vi er nødt til at løse opgaverne mere effektivt
- Vi får ikke nok for vores lønkroner på den måde, vi fordeler dem i dag
- Og vi skal bevare det meget høje niveau af arbejdsglæde og motivation, som statens medarbejdere har i dag

Andre øjne vil muligvis falde over andre ting. Og målet med hvidbogen er da i første omgang også at styrke grundlaget for debatten om de løsninger og forandringer, der er brug for i forhold til statens medarbejdere, ledere og arbejdspladser. Men i anden omgang er det også at give en dybere forståelse for, hvad der er vores udgangspunkt for de krav, ambitioner og bagvedliggende visioner, vi går til overenskomstforhandlingerne med.

God læselyst!

Lisbeth Lollike

# En ansvarlig lønudvikling

Efter den internationale finanskriser står Danmark i dag med meget store underskud på de offentlige finanser og med en hastigt voksende gæld.

Lønudgifterne udgør to tredjedele af det offentlige forbrug og er således en meget central udgiftspost. Selv beskudne lønstigninger i den offentlige sektor koster derfor mange penge.

Ved OK 08 blev der i lyset af den daværende økonomiske situation med højkonjunktur og mangel på arbejdskraft aftalt høje lønstigninger. Med finanskrisens gennemslag kom lønstigningerne på det offentlige område imidlertid ud af trit med den generelle konjunkturudvikling.

Vejen frem er derfor ikke høje lønstigninger, men en mere effektiv offentlig sektor. I dag siger de offentligt ansatte selv, at den offentlige sektor ikke er drevet effektivt.

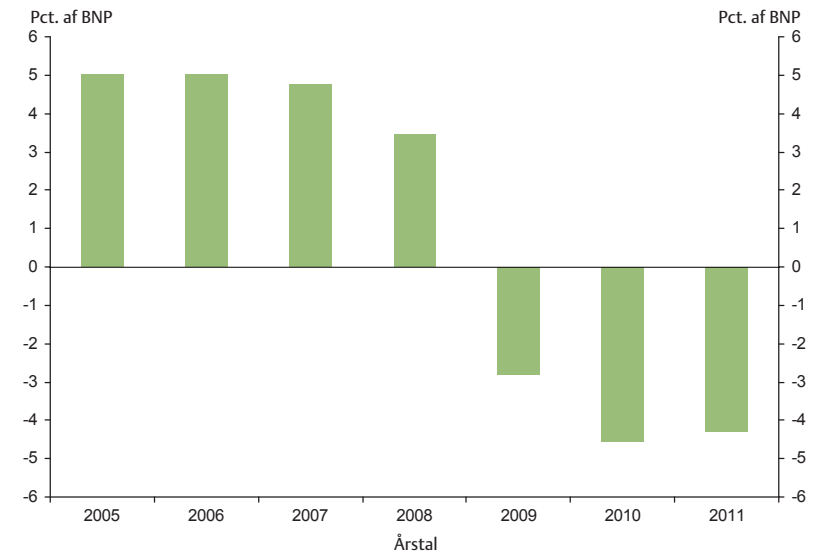
# OVERSKUD ER VENDT TIL UNDERSKUD

*I kølvandet på den internationale finanskriser står Danmark i dag med meget store underskud på de offentlige finanser og med en hastigt voksende gæld.*

*Vi oplever samtidigt stigende udgifter til folkepension på grund af den demografiske udvikling, stigende rentebetalinger på gælden og vigende olieindtægter.*

*Det er på baggrund af denne ændrede økonomiske virkelighed, at der i foråret 2011 skal indgås nye overenskomster på det offentlige arbejdsmarked.*

## Offentlige overskud er vendt til underskud



Kilde: Danmarks Statistik og Finansministeriet.



## LØNTUNG OFFENTLIG SEKTOR

Den offentlige sektor beskæftiger i dag ca. 840.000 medarbejdere, svarende til ca. 750.000 årsværk. Antallet har været voksende i de seneste år.

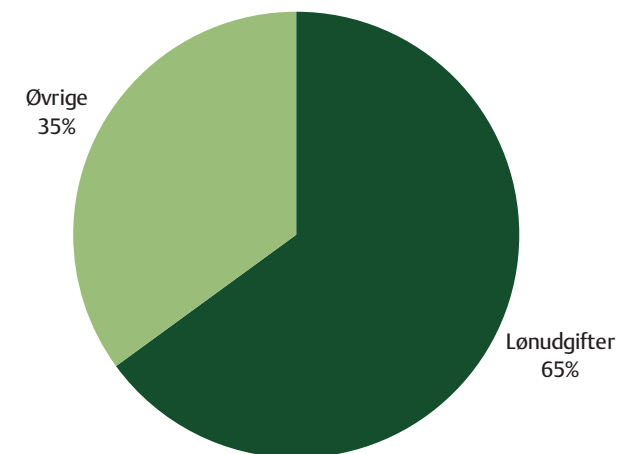
Lønudgifterne udgør to tredjedele af det offentlige forbrug og er således en meget central udgiftspost.

En fremgang for dansk økonomi må ikke svækkes af en for høj lønudvikling. En for høj offentlig lønudvikling kan få afsmittende virkning, der sætter de private lønninger under pres og skader Danmarks konkurrenceevne og dermed beskæftigelsen

Selv beskedne lønstigninger i den offentlige sektor koster mange penge. Én krone mere i timen til alle offentligt ansatte svarer således til en årlig merudgift på rundt regnet 1¼ mia. kr.

En merudgift på 1¼ mia. kr. svarer til den samlede udgift til ca. 20.000 folkeskolepladser pr. år.

Offentlige udgifter fordelt på løn og øvrige driftsudgifter



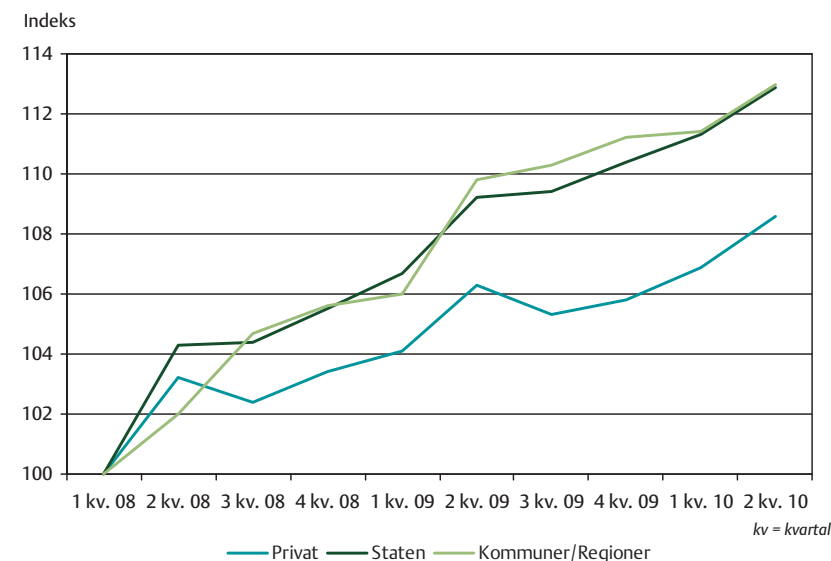
Kilde: Danmarks Statistik, 2009.

## LØNKRONERNE ER UDDELT

I perioden fra 2008 til begyndelsen af 2010 har den procentvise stigning i timelønnen hos de offentligt ansatte været markant højere end for privat ansatte. Timelønnen er således steget med knap 13 pct. i den offentlige sektor, mens lønningerne i den private sektor i samme periode steg med godt 8 pct.

De offentlige overenskomstforhandlinger i 2008 medførte meget høje centralt aftalte lønstigninger over en 3-årig periode. Lønstigninger, der således har været ude af trit med den generelle konjunkturudvikling i perioden 2008-2010. De høje lønstigninger, der blev aftalt ved OK08, skal ses i lyset af den daværende økonomiske situation med højkonjunktur og mangel på arbejdskraft.

Udviklingen i timelønnen  
2008-2010



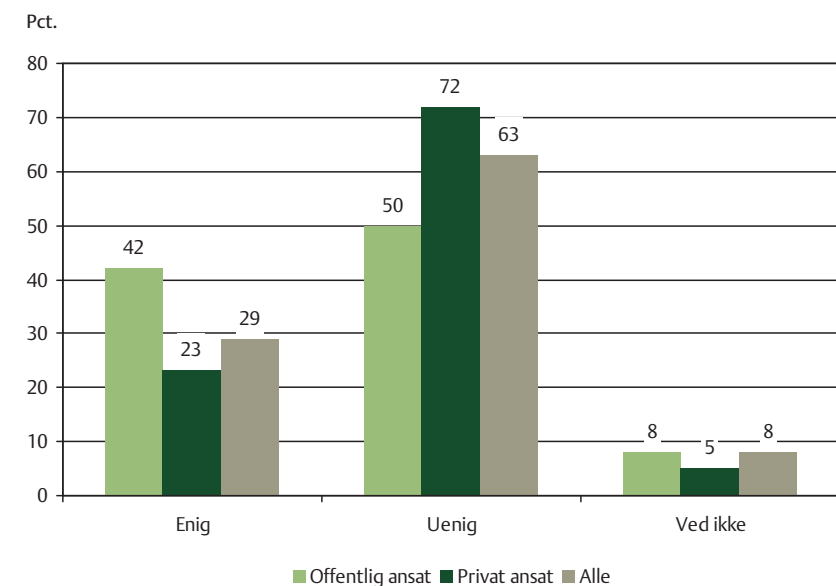
Kilde: Danmarks Statistik.

## MERE EFFEKTIVT OG MINDRE BUREAUKRATISK

*Hvis opgaverne i det offentlige løses mere effektivt vil det frigøre midler, som i stedet kan anvendes til at videreudvikle den offentlige service.*

*Halvdelen af de offentligt ansatte siger, at den offentlige sektor i dag ikke er effektivt drevet. Blandt de privatansatte er det tre ud af fire, der mener, at den offentlige sektor ikke er effektiv.*

Er du enig eller uenig i, at den offentlige sektor i dag er effektivt drevet?



Kilde: Berlingske Tidende, 2010.

## Rekrutteringsudfordringen

I de kommende ti år frem mod 2020 vil befolkningsudviklingen medføre, at antallet af erhvervsaktive falder med over 50.000 personer. Samtidig vil der i 2020 være mere end 200.000 flere pensionister, og danskerne vil leve længere end i dag.

Faldet i antallet af erhvervsaktive vil skærpe udfordringen med at rekruttere nye medarbejdere på det danske arbejdsmarked – også i den statslige sektor. Samtidig vil færre erhvervsaktive og flere uden for arbejdsstyrken lægge pres på finansieringen af de offentlige udgifter.

Der er således behov for initiativer, som øger arbejdskraftudbuddet i de kommende år.

En del af rekrutteringsudfordringen kan afhjælpes ved at øge arbejdstiden hos de nuværende medarbejdere. Hvis 1/3 af de ansatte i staten (deltidsansatte og fuldtidsansatte) forøger deres ugentlige arbejdstid med fx 2 timer, vil det svare til ca. 3.500 årsværk.

Samtidig er der potentiale for at reducere sygefraværet i den offentlige sektor, som sammenlignet med den private sektor ligger relativt højt. Formindskes sygefraværet med én dag i staten, svarer det til ca. 2000 årsværk.

Endvidere kan der arbejdes med initiativer, der udskyder tidspunktet for, hvornår statslige ansatte trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

## FLERE PENSIONISTER OG FÆRRE TIL AT ARBEJDE

Fra nu og frem til 2020 vil antallet af pensionister stige med mere end 200.000 personer, fra 900.000 pensionister i 2010 til 1,1 mio. pensionister i 2020. I samme periode vil den samlede arbejdsstyrke blive reduceret med omkring 50.000 personer. Udviklingen dækker over, at store ældre årgange trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet og erstattes af væsentlig mindre yngre årgange.

Det får den konsekvens, at arbejdsstyrkens andel af befolkningen falder i de kommende år, mens pensionisternes andel af befolkningen vil stige. Stigningen i andelen af pensionister skyldes bl.a. relativt store ældre årgange og stigende levetid.

Med henblik på at håndtere udfordringen med en aldrende befolkning forøges efterløns- og folkepensionsalderen gradvist med 2 år fra 2019 henholdsvis 2024. Derudover er der med Velfærdsaftalen fra 2006 indført en mekanisme, som fra 2025 sikrer, at efterløns- og pensionsalderen gradvist følger udviklingen i levetiden – dvs. at flere leveår også medfører flere år på arbejdsmarkedet. Dette er afbilledet i figuren "Velfærdsaftalens indeksering af efterløn- og pensionsalder", hvor der er vist, hvordan den gennemsnitlige levetid stiger fra 70 år i 2010 til knap 88 år i 2050.

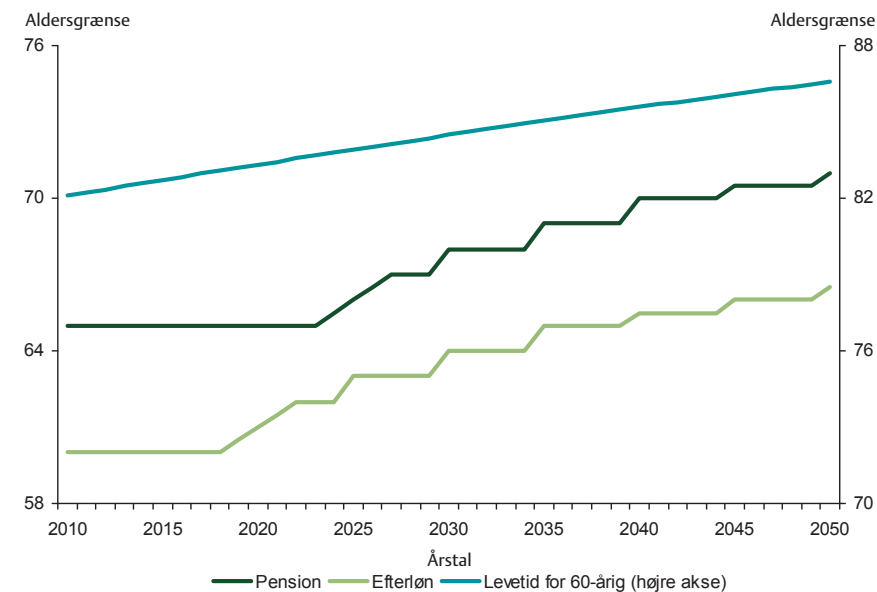
### Færre erhvervsaktive og flere pensionister

Andel af befolkningen



Kilde: Danmarks Konvergensprogram, 2009.

### Velfærdsaftalens indeksering af efterløn- og pensionsalder



Kilde: Danmarks Konvergensprogram, 2009.

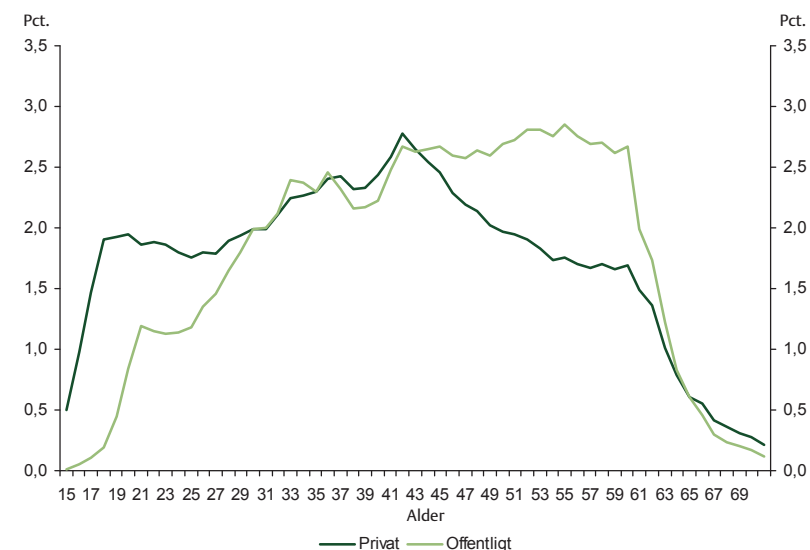
# MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT KAN VÆRE EN SÆRLIG UDFORDRING FOR DEN OFFENTLIGE SEKTOR

*De offentligt ansatte er i gennemsnit ældre end ansatte i private virksomheder. I den offentlige sektor er hver tredje ansat i dag over 50 år, hvor det i den private sektor kun er hver fjerde.*

*Aldersfordelingen i den offentlige sektor med relativt mange over 50 år betyder, at flere offentligt ansatte ventes at trække sig tilbage i de kommende 10 år.*

*Det peger på, at den offentlige sektor, herunder også staten, står overfor en skærpet rekrutteringsudfordring i de kommende år.*

**Aldersfordeling blandt de privat og offentligt beskæftigede 2007**



Note: Beregnet på baggrund af stikprover på 33,3 pct. af befolkningen.  
Kilde: Finansministeriet.

# DANSKERNE KAN ARBEJDE FLERE TIMER

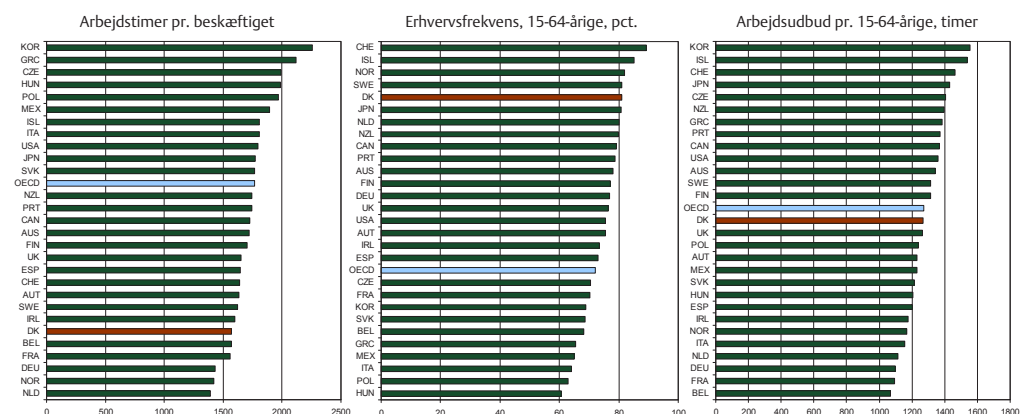
Det årlige antal arbejdstimer pr. beskæftiget i Danmark er lavere end i de fleste andre OECD-lande. Det skyldes blandt andet, at den aftalte arbejdsuge i Danmark er kortere end i de fleste andre lande, og antallet af feriedage i Danmark er relativt højt.

Det lave antal arbejdstimer pr. beskæftiget skal dog ses i sammenhæng med, at erhvervsdeltagelsen i Danmark er højere end i de fleste andre lande. Dette er navnlig, fordi der er mange unge og kvinder blandt de erhvervsaktive, og at disse grupper ofte har lavere arbejdstid.

Det samlede arbejdsudbud i timer pr. dansker i den erhvervsdygtige alder er således på linje med gennemsnittet i OECD-landene.

Mange af de lande, som vi normalt sammenligner os med – herunder de nordiske lande – ligger dog over OECD-gennemsnittet. Der er således potentiale for et større arbejdskraftudbud målt i timer.

## Arbejdstimer pr. beskæftiget, erhvervsfrekvens og samlet arbejdsudbud 2008



Note: Arbejdstid pr. beskæftiget er det samlede antal præsterede timer divideret med årets gennemsnitlige beskæftigelse.

Kilde: OECD Labour Force Statistics..

## POTENTIALE FOR ØGET ARBEJDS- TID I STATEN

I staten arbejder ca. 28 pct. af de ansatte mindre end 37 timer om ugen. I kommunerne og regionerne er den tilsvarende andel 45 pct. og 37 pct. I den private sektor er det ca. 18 pct. af de ansatte, som arbejder mindre end 37 timer om ugen.

På tilsvarende vis, som der er mulighed for at blive ansat på deltid, dvs. med en arbejdsuge under 37 timer, er der mulighed for at aftale en arbejdstid over 37 timer – den såkaldte plustid, hvor den enkelte ansatte og ledelsen kan aftale en ”normalarbejdstid” på op til 42 timer om ugen.

Hvis blot 1/3 af de ansatte i staten – deltidsansatte såvel som fuldtidsansatte – forøger deres ugentlige arbejdstid med fx 2 timer, vil det samlede antal årsværk kunne reduceres med knap 3.500 fra ca. 182.000 til 178.500 årsværk.

### Aftalte ugentlige timer fordelt på sektor, 2007

Aftalt ugentlig arbejdstid	Privat	Stat	Kommuner	Regioner
	Pct.			
<b>Mindre end 37 timer</b>				
- Sektor samlet	ca. 18	28	45	37
<b>37 timer eller derover</b>				
- Sektor samlet	ca. 82	72	55	63

Kilde: Lønkommissionen, 2010 og DA Arbejdsmarkedsrapport, 2008.

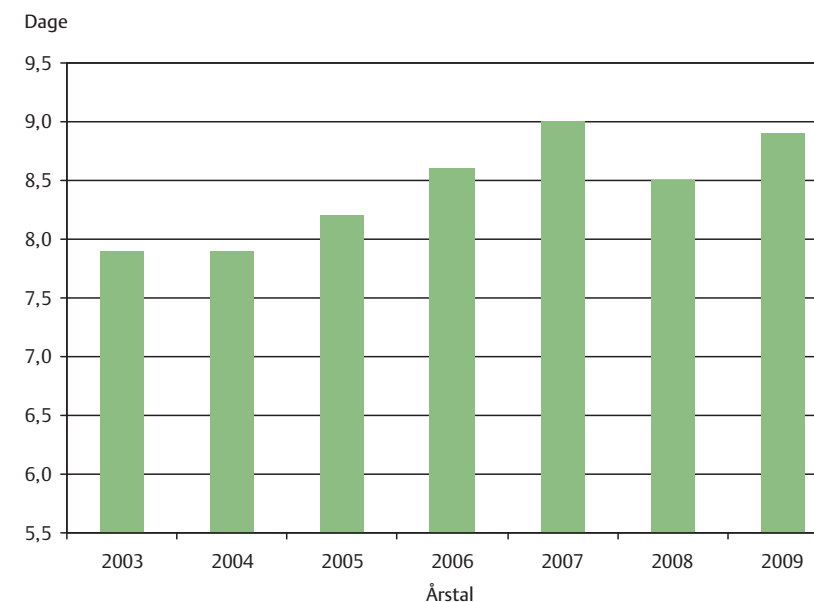


## NEDBRINGELSE AF SYGEFRAVÆR

*Behovet for ny arbejdskraft kan også mindskes, hvis sygefraværet reduceres. I 2009 svarede sygefraværet i staten til ca. 7.300 årsværk. Det gennemsnitlige sygefravær i staten er fra 2003 til 2009 steget fra 7,9 dage til 8,9 dage pr. ansat.*

*Kunne sygefraværet nedbringes med bare én dag pr. medarbejder – så det igen svarede til omfanget af sygefraværet i 2003 - ville behovet for arbejdskraft i staten blive reduceret med ca. 800 årsværk.*

**Gennemsnitligt sygefravær pr. ansat i staten  
2003-2009**



Kilde: ISOLA, Finansministeriet, 2003-2009.

## TILBAGETRÆKNING FRA ARBEJDSMARKEDET

Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for statsansatte ligger mellem 60 og 64 år. Ansatte med særligt fysisk arbejde trækker sig typisk tilbage som 60-årige, akademikere typisk som 64-årige og øvrige typisk som 62-årige.

Ansatte i politiet, forsvaret og fængselsvæsenet har en lav pligtig afgangsalder, dvs. de går på pension ved en bestemt alder. Øvrige ansatte i staten må frit vælge, hvornår de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. I Danmark har politiet, fængselspersonalet og forsvaret en lavere pligtig afgangsalder end fx i Sverige. Hvor den pligtige afgangsalder i Danmark for politiet og fængselspersonalet er 63 år, er den i Sverige 65 år.

Siden de nuværende lave afgangsalde blev aftalt i 1982 og 1985, er den gennemsnitlige restlevetid for 60- og 63-årige mænd steget med mere end 3 år (kilde: Danmarks Statistik).

### Hvornår trækker statens ansatte sig tilbage fra arbejdsmarkedet? 2008

Ufaglærte med særligt fysisk arbejde, fx rengøringsassistenter og specialarbejdere	60 år
Kort- og mellemuddannede, fx kontorfunktionærer, politibetjente og lærere	62 år
Akademikere	64 år

Kilde: Personalestyrelsen.

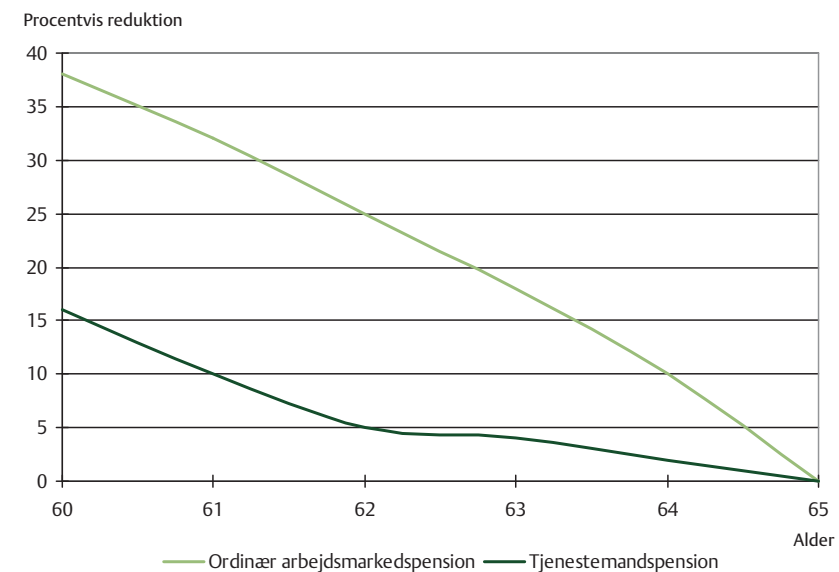
## TJENESTEMÆND KAN TRÆKKE SIG TILBAGE TIDLIGT MED LILLE PENSIONSREDUKTION

Tjenestemænd, der vælger at holde op med at arbejde, inden de fylder 65 år, oplever en langt mindre reduktion af pensionen end en lønmodtager med en ordinær arbejdsmarkedspension. Det forhold påvirker den enkeltes valg af tidspunkt for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Figuren viser forskellen i reduktionen af pensionen som 65-årig mellem en tjenestemandspension og en ordinær arbejdsmarkedspension ved fratræden som 60-64-årig. Sammenlignet med en ordinær arbejdsmarkedspension er reduktionen i tjenestemandspensionen markant lavere. Ved en tilbagetrækning som 62-årig vil faldet i tjenestemandspensionen kun udgøre 5 pct. mod 25 pct. i en ordinær arbejdsmarkedspension.

For tjenestemænd, der har en pligtig tilbagetrækningsalder før det 65. år – herunder i politiet, forsvaret og fængselsvæsenet – gælder særligt gunstige regler for pensionsberegningen.

Procentvis reduktion i pension ved afgang før 65. år



Kilde: Personalestyrelsen.

## Medarbejderne: Mere indflydelse på egen løn

Statens ansatte ønsker, at løn og ansættelsesforhold i højere grad end i dag kan tilpasses den enkelte arbejdsplads og den enkelte ansatte. Over halvdelen af de ansatte i staten vil have, at mindst 25 pct. af lønnen skal forhandles lokalt. I dag forhandles kun 10 pct. af lønnen lokalt, mens 90 pct. af lønnen fastsættes i de centrale overenskomstforhandlinger.

De ansatte i staten ønsker mindre central styring af forhandlingerne. Over 60 pct. mener, at de i dialog med deres leder selv er bedst til at vurdere, hvad de skal have i løn. Det er også et ønske blandt kommende ansatte: To tredjedele af de unge siger, at det er vigtigt for dem at forhandle løn selv.

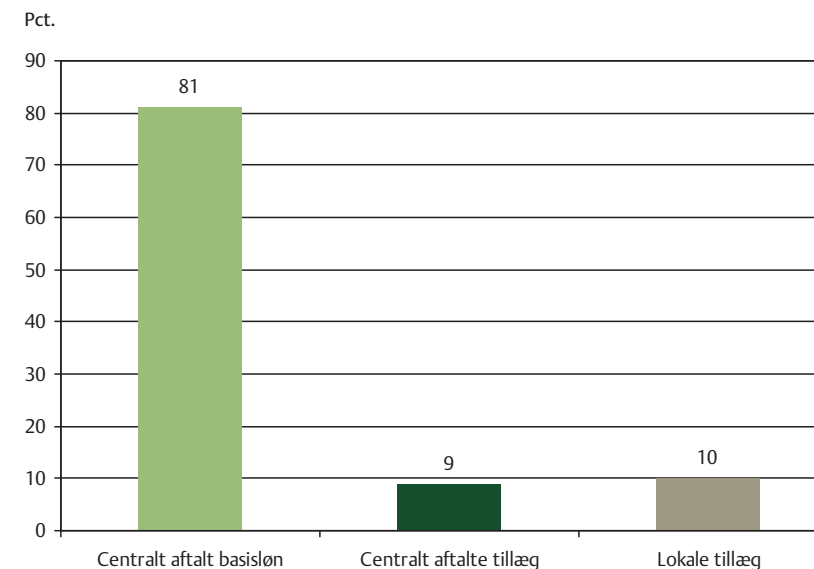
I staten er de centralt fastsatte regler og aftaler en hindring for lokal fleksibilitet. Det medfører, at løn og ansættelsesforhold ikke kan tilpasses behovene på den enkelte arbejdsplads og hos den enkelte ansatte. Ny løn har ikke medført den styrkelse af de lokale forhandlinger, som de ansatte efterspørger.

## LØN FORHANDLET LOKALT TÆLLER

Indførelsen af Ny løn har ikke flyttet afgørende på, hvor meget af lønnen der forhandles centralt og lokalt. 90 pct. af lønnen inden for staten forhandles centralt mellem Finansministeriet og personaleorganisationerne. 10 pct. forhandles lokalt på den enkelte arbejdsplads. De 90 pct. af lønnen er typisk sammensat af en basisløn og centrale tillæg.

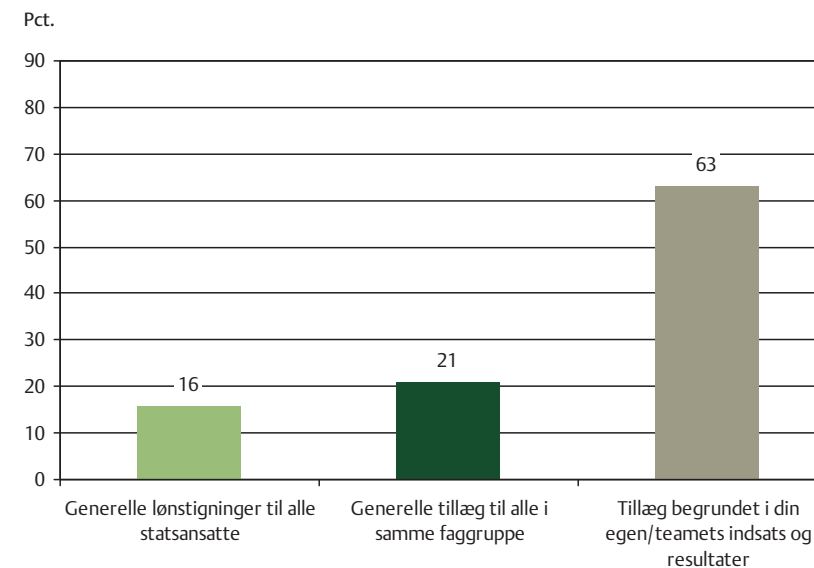
Ledere og medarbejdere motiveres ikke af den nuværende måde, som pengene bruges på. Lønstigninger, som ikke er besluttet på arbejdspladsen, og som gives til alle eller fx en hel faggruppe, motiverer ikke. Mere end seks ud af ti ansatte i staten siger, at den lønstigning, der gives for deres egen eller teamets præstation er mest motiverende.

### Fordelingen af lønsum i staten 2009



Kilde: Forhandlingsdatabasen, Finansministeriet, 4. kvartal 2009.

### Hvad finder du mest motiverende?



Kilde: Epinion 2010: Medarbejdere og lederes syn på løn og ansættelsesvilkår i staten.

## DE ANSATTE I STATEN: LØN SKAL FORHANDLES PÅ ARBEJDSPLADSEN

Blandt de ansatte i staten er der ikke tilfredshed med den nuværende fordeling mellem det centrale og lokale niveau. Seks ud af ti mener, at der ikke er penge nok til de lokale lønforhandlinger på arbejdspladsen, fordi pengene allerede er brugt centralt.

Faktisk mener over halvdelen af de ansatte i staten, at mindst 25 pct. af lønnen bør forhandles på selve arbejdspladsen. Hver fjerde ønsker, at mindst 75 pct. af lønnen forhandles på den enkelte arbejdsplads.

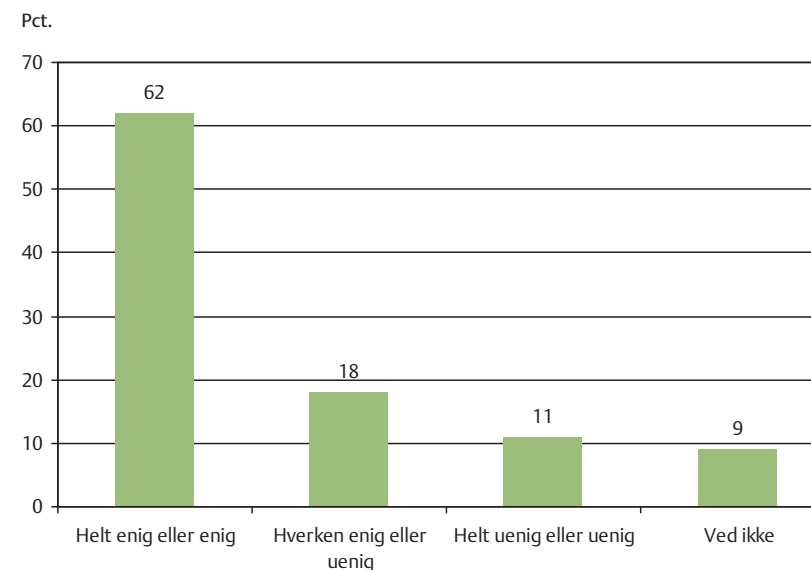
Kun en tredjedel synes, at det er i orden, at kun 10 pct. af lønnen eller hele lønnen forhandles centralt.

### Om lønstigninger der er aftalt centralt, langt væk fra arbejdspladsen:

”De centralt aftalte lønstigninger har i bedste fald ingen effekt på medarbejdernes præstationer og motivation, fordi de ikke afspejler en ledelsesmæssig anerkendelse. I værste fald skaber de centrale lønstigninger ubalancer i de lokalt opbyggede lønrelationer.”

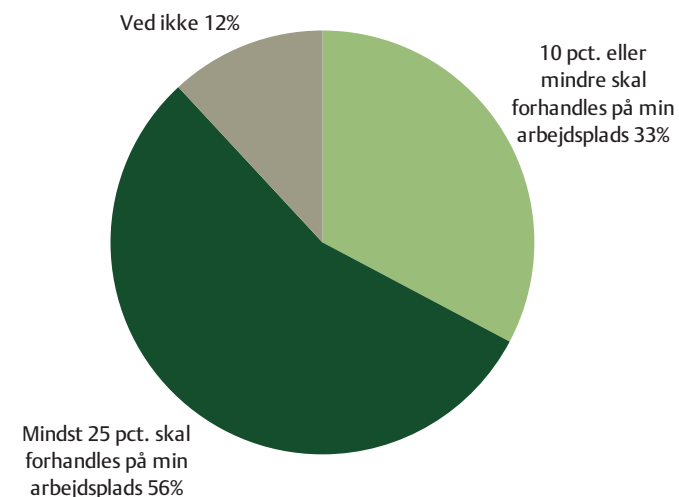
Agnete Gersing, direktør for Konkurrencestyrelsen, 2009.

### Der er ikke nok at forhandle om, fordi pengene er brugt centralt



Kilde: Epinion 2010: Medarbejdere og lederes syn på løn og ansættelsesvilkår i staten.

### Ønsker til fordeling af lønnen



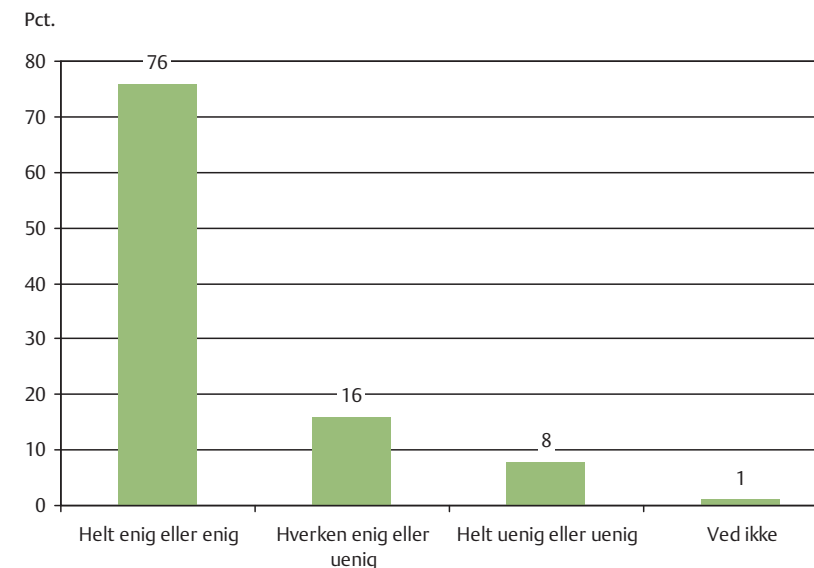
Kilde: Epinion 2010: Medarbejdere og lederes syn på løn og ansættelsesvilkår i staten.

## DE STATSLIGE LEDERE: MULIGHED FOR MERE EFFEKTIV ANVENDELSE AF LØNNEN

Lederne i staten efterlyser også stærkere ledelsesinstrumenter til at rekruttere og fastholde medarbejdere. Således siger mere end tre fjerdedele af lederne i staten, at hvis de havde flere lønmidler at forhandle om, ville de bedre være i stand til at rekruttere og fastholde personale.

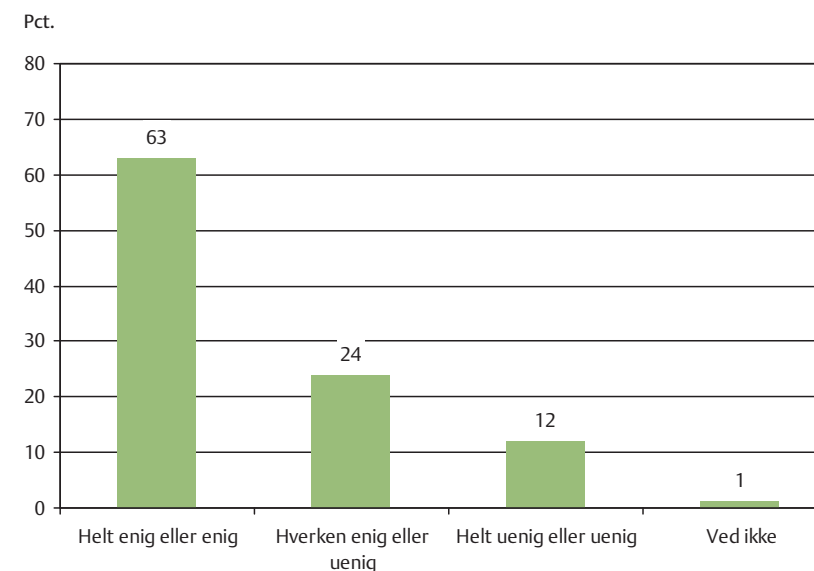
Lederne vurderer ligeledes, at flere midler til lokal forhandling vil medvirke til at ressourcerne anvendes mere effektivt. 2 ud af 3 ledere siger, at de bedre kunne få deres medarbejdere til at yde en ekstra indsats, hvis de havde flere lønmidler at forhandle om.

**Hvis jeg havde flere lønmidler at forhandle om, ville jeg bedre kunne fastholde og rekruttere dygtige medarbejdere**



Kilde: Epinion 2010: Medarbejdere og lederes syn på løn og ansættelsesvilkår i staten.

**Hvis jeg havde flere lønmidler at forhandle om, ville jeg bedre kunne få mine medarbejdere til at yde en ekstra indsats**



Kilde: Epinion 2010: Medarbejdere og lederes syn på løn og ansættelsesvilkår i staten.

## OFFENTLIGT ANSATTE VIL HAVE INDFLYDELSE OG NÆRHED

Lønkommissionen gennemførte en række fokusgruppeinterview, der var med til at afdække de offentligt ansattes oplevelse af lønforhandlingerne. I interviewgrupperne indgik både ledere og medarbejdere fra en vifte af forskellige faglige områder.

Overordnet er der tilfredshed med, at man med Ny løn har mulighed for at belønne en særlig indsats. Men det påpeges samtidig, at der er for få midler til de lokale forhandlinger, og at systemets udformning ikke passer til den lokale virkelighed.

Konklusionen på gruppeinterviewene er, at Ny løn opleves bureaukratisk, tidskrævende og med lav grad af lokal indflydelse.

Nogle efterlyser i interviewene direkte adgang til at påvirke de lokale forhandlinger. Det kritiseres også, at forhandlingerne ikke er delegeret til den nærmeste leder.

”Generelt bærer den offentlige løndannelse derfor i høj grad fortsat præg af anciennitet og automatik, og der er indført nogle garantiordninger og reguleringsmekanismer, som alle sammen tjener bestemte formål, men som samtidig indebærer, at løndannelsen stivner mere, end hvad godt er – og derfor også vanskeligere kan tilpasses de lokale behov.”

*Michael Christiansen, formand for Lønkommissionen, 2010.*



## ANSATTE I STATEN VIL SELV FORHANDLE LØN

Ansatte i staten er ikke i tvivl om, hvem der er bedst til at vurdere, hvad de skal have i løn. Det er deres leder, og vurderingen af lønnen skal ske i en dialog mellem lederen og medarbejderen. Det siger tre fjerdedele af de ansatte i staten.

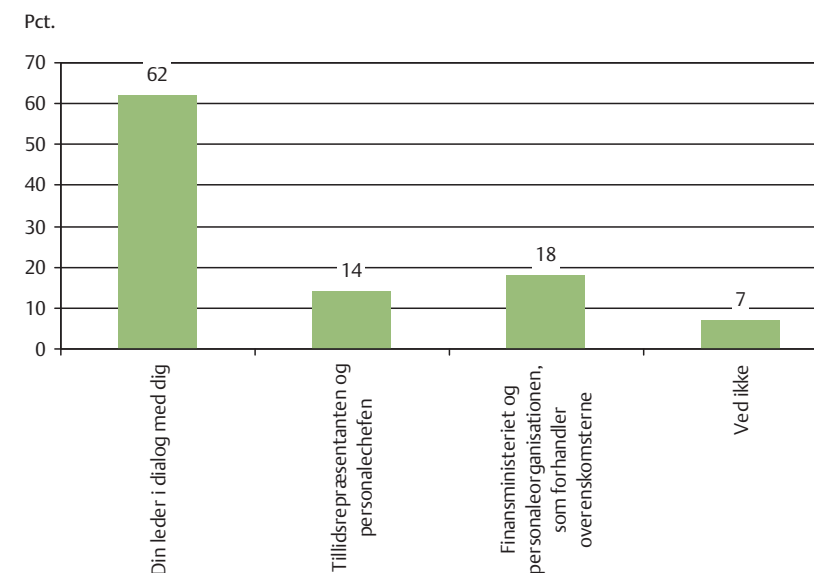
Under 20 pct. af de ansatte i staten mener, at Finansministeriet sammen med de forhandlende personaleorganisationer er bedst i stand til at vurdere, hvad den enkelte skal have i løn. Dette står i kontrast til, at Finansministeriet og personaleorganisationerne fastlægger 90 pct. af lønmidlerne. Det betyder, at man på den enkelte arbejdsplads kun har marginal indflydelse på, hvad den enkelte får i løn.

Det er et udpræget ønske hos de ansatte i staten, at lønforhandlingerne kommer tættere på ledere og medarbejdere.

45 pct. af de ansatte i staten tilkendegiver, at de selv vil forhandle løn med deres leder. Men kun ca. 12. pct. gør det i dag. Det gælder skyldes, at kun en mindre del af de statslige ansatte har mulighed for selv at forhandle deres løn.

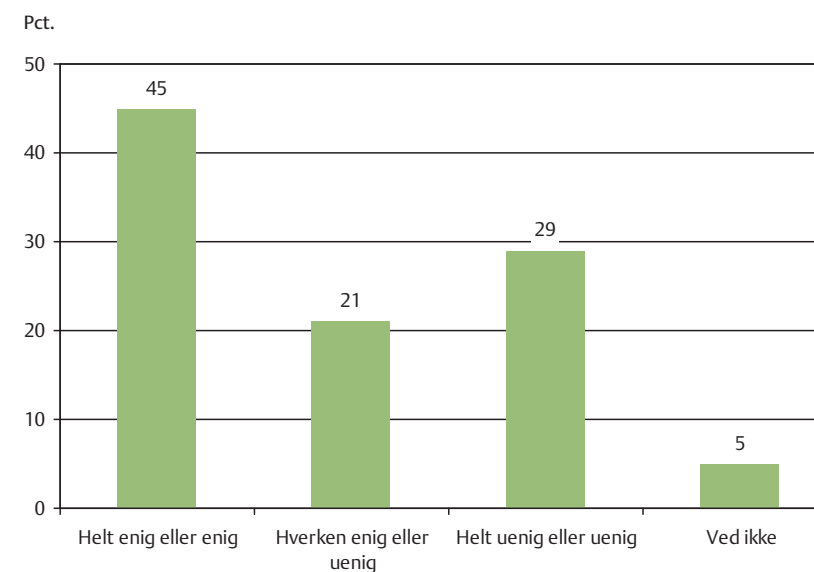
For de unge – fremtidens ansatte – er kravet om at forhandle egen løn endnu større. Således siger 62 pct. af de unge, at det er særlig vigtigt for dem, at de får mulighed for at forhandle deres egen løn (kilde: Personalestyrelsen: Motivationsundersøgelsen, 2006).

### Hvem er bedst til at vurdere, hvad du skal have i løn?



Kilde: Epinion 2010: Medarbejdere og lederes syn på løn og ansættelsesvilkår i staten.

### Jeg ønsker selv at forhandle løn med min leder



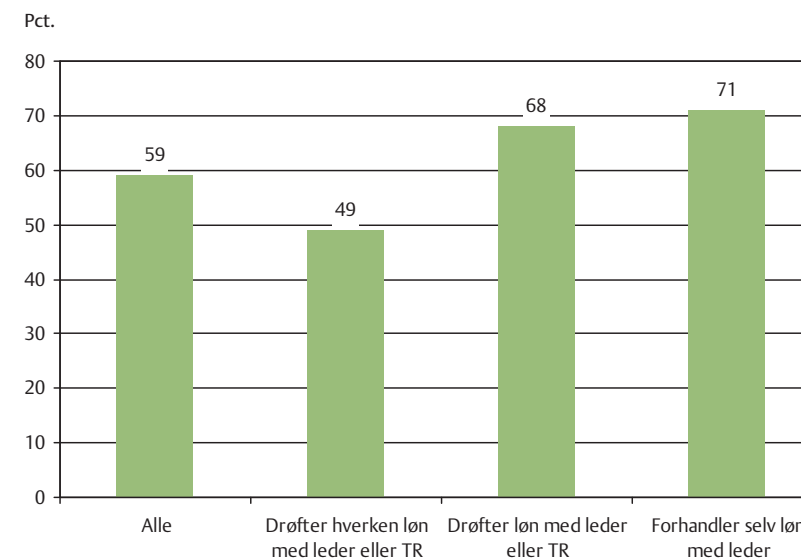
Kilde: Epinion 2010: Medarbejdere og lederes syn på løn og ansættelsesvilkår i staten.

## DIALOG OM LØN VIRKER

En styrket dialog på den enkelte arbejdsplads mellem de ansatte og deres leder om løn giver medarbejderne en bedre indsigt i, hvordan lønnen er sammensat.

Blandt dem, der hverken drøfter løn med deres leder eller tillidsrepræsentant, er det kun 49 pct., der ved hvorfor de får tillæg. Overordnet set ved 59 pct. af statens ansatte, hvorfor de får tillæg. For dem, der drøfter løn med deres leder eller tillidsrepræsentant, ved hele 68 pct., hvorfor de får tillæg. Den andel stiger til 71 pct., for dem der selv forhandler løn med deres leder.

**Helt enig eller enig i at jeg ved, hvorfor jeg får tillæg og hvorfor jeg ikke gør**  
Fordelt efter, hvem den ansatte lokalt drøfter løn med



Note: Omfatter kun ansatte på nye lønsystemer.

Kilde: Epinion 2010: Medarbejdere og lederes syn på løn og ansættelsesvilkår i staten.

# CENTRALE TILLÆG KOLLIDERER MED LOKALE FORHOLD

*I staten er der gennem tiden aftalt en række forskellige centrale tillæg. Tillæggene, der er bestemt på centralt niveau, har ofte en detaljeringsgrad, som gør, at de fungerer dårligt sammen med de lokale forhold. De centralt bestemte tillæg risikerer at kolliderer med den lokalt aftalte tillægsstruktur.*

## Eksempler på uhensigtsmæssige centrale tillæg

- Videreuddannestillæg til kontorfunktionærer, der uddanner sig til statonom eller tilsvarende uddannelsesniveau. Uddannelsen kan tages på 2½ år med én ugentlig undervisningsdag. Tillægget bortfalder, når uddannelsen afsluttes. Tillægget kan virke som en ekstra-udgift, da arbejdspladsen udover tillægget også afholder en række andre udgifter, herunder løn under uddannelse, kursusafgift og betaling for bøger mm. Siden tillægget trådte i kraft pr. 1. april 2003, er andelen af personer, der har taget statonomuddannelsen faldet med 2/3.
- Undervisningstillæg, som gives til lærere, der er ansat til at undervise. Det er ikke ualmindeligt, at der på undervisningsområdet er aftalt et undervisningstillæg, som gives oven i lærernes grundløn. Fx får lærerne på erhvervsskolerne oven i deres grundløn et undervisningstillæg. Det vil sige, at de får et tillæg for at udføre det arbejde, de er ansat til, nemlig at undervise.
- Et tillæg, der gives for at føre tilsyn med gymnasiets samlinger i fysik, kemi, biologi og geografi. Tillægget harmonerer ikke med skolernes virkelighed, fordi de konkrete fag, hvor der honoreres for pasning af samlingen, har en anden position i dag end tidligere. Tillægget gives blandt andet for at vedligeholde og supplere skolens samling af videnskabeligt udstyr, fx måleinstrumenter og fremstilling af kemiske opløsninger. Tillægget er uafhængigt af samlingens størrelse og hvor meget arbejde, der er forbundet med pasningen, hvilket i høj grad afhænger af den enkelte skoles faglige profil.

Kilde: Personalestyrelsen.

## EKSEMPLER PÅ LOKALE FORHANDLINGER

Det offentlige har et normallønssystem, hvor den centralt fastsatte løn kan suppleres med en lokal løndel. I den offentlige sektor er det under 10 pct. af den samlede lønsum, der forhandles lokalt.

At 10 pct. af lønnen forhandles lokalt, kan umiddelbart lyde af meget. Tallet for, hvad der reelt er til rådighed ved de lokale lønforhandlinger, er imidlertid væsentligt lavere. Primært fordi størstedelen af lønnen er udmøntet som faste tillæg, der ikke er i spil hvert år. Anslået er omkring 3 pct. af den samlede løn reelt i spil ved de lokale forhandlinger.

På det private arbejdsmarked aftales lønnen i udpræget grad lokalt, selv om der er forskelle fra område til område.

22 pct. af lønmodtagerne i det private er på såkaldt satsløse overenskomster. Det vil sige, at der ikke er aftalt vejledende satser. Her forhandles 100 pct. af lønnen lokalt. 62 pct. af de ansatte på det private arbejdsmarked er omfattet af en overenskomstfastsat mindsteløn, hvor overenskomstparterne fastsætter en mindsteløn, som kun får effekt, hvis de ansatte har en løn, der er lavere end den centralt fastsatte sats. Herudover forhandles hele lønnen på den enkelte arbejdsplads. 16 pct. af de ansatte på det private arbejdsmarked er som i det offentlige omfattet af et normallønssystem, men selv her forhandles en større del af lønnen lokalt – ca. 17 pct.

I den statslige sektor i Sverige har man en helt anden ordning. Her forhandles hele lønnen lokalt.

### Andelen af lokal løndannelse i 2007 (pct.)

Sektor	Centralt aftalt	Lokalt aftalt
Stat	90	10
Kommune	93	7
Region	93	7
Normallønsområdet (privat sektor, DA/LO)	84	17
Satsløse område (privat sektor, DA/LO)	0	100

Kilde: DA, 2010.

### I Sverige forhandles lønnen i staten lokalt

I Sverige forhandles lønnen i staten lokalt. De centrale parter forhandler det overordnede regelsæt om arbejdstid, pension m.m. Derefter forhandles lønnen udelukkende lokalt.

- For akademikerne, der udgør 35 pct. af de ansatte i den svenske stat, forhandles hele lønnen lokalt. Det besluttes også lokalt, om man vil anvende kollektive eller individuelle lønforhandlinger.
- For de 65 pct. øvrige ansatte i den svenske stat er der centralt aftalt en procentsats, der bringes i anvendelse, hvis parterne ikke lokalt kan opnå enighed om lønstigningerne og fordelingen.

Den svenske stat har i alt ca. 200.000 ansatte.

Kilde: Arbetsgivarverket i Sverige.

## Mindre bureaukrati

I staten skaber mange centrale aftaler og stive regler i overenskomsterne et bureaukrati, der hæmmer fleksibiliteten på den enkelte arbejdsplads og øger de administrative byrder.

I staten er der gennem tiden indgået en række overenskomster og særlige aftaler, der i dag kun gælder for et ganske lille antal medarbejdere. Der er 48 overenskomster og aftaler, der hver gælder for mindre end 50 årsværk.

En række regler i overenskomsterne og de særlige aftaler passer ikke til den virkelighed og de vilkår, der gælder for opgaveløsningerne i dag. De er utidssvarende, uhensigtsmæssige, giver stivhed og manglende fleksibilitet.

## 500 OVERENSKOMSTER OG AFTALER I DET OFFENTLIGE

Gennem de seneste 20 år er der tilstræbt en forenkling af overenskomstsyste­met. Det har medført en betydelig standardisering af en række vilkår. Men der er stadig en række aftaler med særlige vilkår for meget små medarbejdergrupper, som gør, at det er komplekst og besværligt at administrere aftalerne, uden at det administrative besvær tjener noget formål. Samtidig medfører de særlige aftaler manglende fleksibilitet og besværliggør arbejdstilrettelæggelsen, og der vindes hverken fordele for ledere eller medarbejdere. Særregler medfører desuden risiko for fejl, der efterfølgende skal rettes.

Lønkommissionen (2010) har opgjort antallet af overenskomster og aftaler i det offentlige. Der er i alt næsten 500 overenskomster og aftaler.

Ud over de 127 overenskomster og aftaler i staten, der er indgået centralt, er der yderligere centrale lønaftaler for 37 grupper af tjenestemænd. Med de 37 centrale lønaftaler kommer det samlede antal overenskomster og aftaler i staten op på 164.

### Antallet af overenskomster og aftaler i stat, kommuner og regioner:

	Stat	Kommuner	Regioner
Antal overenskomster/ organisationsaftaler	99	129	50
Antal fælles regelsæt/ generelle aftaler	28	74	67
I alt	127	203	117

Kilde: Lønkommissionen, 2010.

## 48 AFTALER MED UNDER 50 ÅRSVÆRK

En række af overenskomsterne og de særlige aftaler angår et meget lille antal medarbejdere. Det skaber en unødvendig kompleksitet for den ansættende myndighed, når indgåede aftaler skal tilpasses arbejdets tilrettelæggelse og udfoldes i løn- og personalepolitikkerne.

Derudover er der 23 overenskomster og aftaler, der omfatter 50 til 100 årsværk, fx ledere ved VUC, fængselslærere, radiotelegrafister, teaterteknikere og skov- og landskabsingeniører.

### Udvalgte eksempler på de i alt 48 aftaleområder, der omfatter mindre end 50 årsværk:

Aftaleområde	Årsværk
Skibsassistenter i Esbjerg	3,1
Uddannelseskonsulenter i Undervisningsministeriet	4,5
Forstandere ved AMU-centrene	6,0
Parkeringskontrollører	14,4
Kantineledere	19,6
Lærere ved designskolerne	27,1
Tekniske ledere ved universiteter og værkstedsfunktionærer i Rigspolitiet	30,0
Kørelærere	44,3

Kilde: Forhandlingsdatabasen, Finansministeriet, 1. kvartal 2010.

## KOMPLEKST PARTSSYSTEM

*De mange aftaler og overenskomster indebærer, at man på de statslige arbejdspladser skal forholde sig til mange modparter og mange aftaler, når den statslige løn- og personalepolitik skal udfoldes og forvaltes lokalt. Det gør systemet meget komplekst at agere i.*

*Nogle overenskomster er indgået med flere organisationer, hvilket medvirker til kompleksiteten. Fx har 6 AC-organisationer med fælles overenskomst på Statens Seruminstitut hver ret til at vælge egen tillidsrepræsentant.*

*Centralt indgåede aftaler med specielle regler for enkeltgrupper gør tilmed overenskomst- og aftalesystemet yderligere kompliceret. Det gør det vanskeligere at administrere og arbejdstilrettelægge. Fx kan arbejdstidsvilkårene være forskellige for jurister og økonomer, der er ansat som fuldmægtige med rådighedsforpligtelse (generalister), og biologer og ingeniører, der er ansat som specialister/teknikere på samme arbejdsplads uden rådighedsforpligtelse, selv om de er dækket af den samme overenskomst, og selv om de arbejder tæt sammen i det daglige og har overlappende funktioner.*

### **Her følger eksempler på konsekvenserne af de mange overenskomster og aftaler som de ansættende myndigheder skal administrere:**

- Kofoed Skole med ca. 130 medarbejdere skal administrere 12 forskellige overenskomster.
- Statens Seruminstitut skal med ca. 1.400 medarbejdere administrere 19 forskellige overenskomster.
- Københavns Universitet med ca. 8.600 årsværk skal administrere 53 forskellige overenskomster.

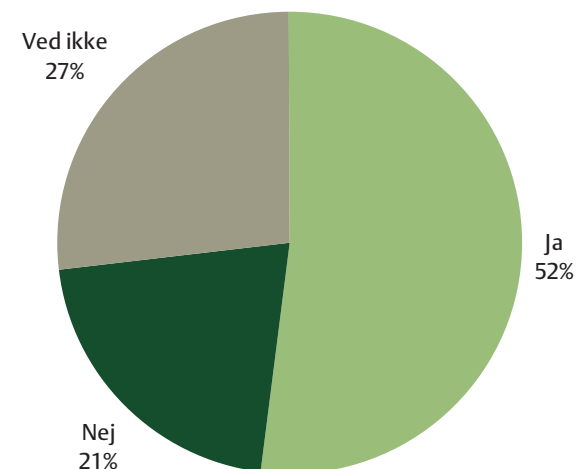


## LEDERE I STATEN ØNSKER FÆRRE OVERENSKOMSTER

Over halvdelen af lederne i staten vil gerne have antallet af overenskomster reduceret. Kun en femtedel mener, at antallet af overenskomster og aftaler ikke skal reduceres.

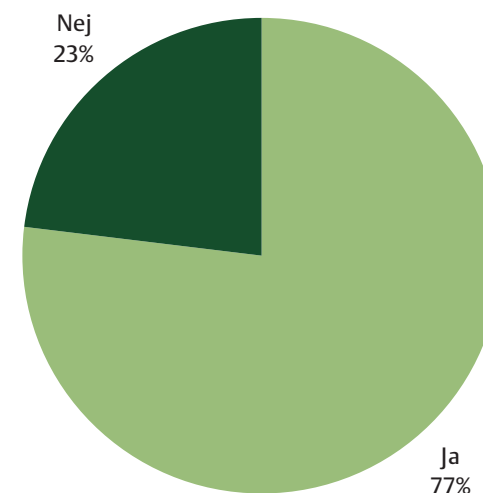
Over en femtedel af de ansatte i staten er usikre på, hvilken overenskomst de er omfattet af. Derfor er det ikke kun for ansættelsesstedet, det kan være et problem med mange overenskomster og aftaler.

Synes du, at antallet af overenskomster burde mindskes?



Kilde: Epinion 2010: Medarbejdere og lederes syn på løn og ansættelsesvilkår i staten.

I den off. sektor er der knap 500 overenskomster/aftaler. Ved du, hvilken du er omfattet af?



Kilde: Epinion 2010: Medarbejdere og lederes syn på løn og ansættelsesvilkår i staten.

# STATSLIGE OVERENSKOMSTER PASSER IKKE TIL VIRKELIGHEDEN

*En række aftaler er ude af trit med den måde, arbejdet udføres i dag. Flere aftaler forudsætter en virkelighed på det statslige arbejdsmarked, som ikke eksisterer mere. Det komplicerede net af overenskomster og aftaler passer ikke til den måde, det moderne arbejdsmarked fungerer på, eller til udviklingen i organiseringen af opgaveløsningen.*

## Eksempler på regler, der er ude af trit med virkeligheden:

- Ledere og lærere på undervisningsinstitutioner under Undervisningsministeriet er omfattet af forskellige regelsæt defineret ved uddannelsesområde (erhvervsskole, social- og sundhedsskoler, gymnasieskole, almen voksenuddannelse). Det giver uensartede vilkår for løn og arbejdstid. Da der ofte sker fusioner af uddannelsesinstitutioner på tværs af aftalernes institutionelle dækningsområde, fx gymnasium og erhvervsskole, kommer de forskellige vilkår til at udgøre en barriere for at høste de fulde gevinster ved fusionen, bl.a. fordi reglerne vanskeliggør såvel en effektiv arbejdstilrettelæggelse som administration.
- Turnusordningen for AC-fuldmægtige forpligter alle ministerier til at rokere fuldmægtige til tre tjenestesteder inden for de første 10 års ansættelse. Der er i dag høj mobilitet blandt AC-fuldmægtige, der selv tager initiativet til at rokere til en anden stilling som en del af karrieren. I visse tilfælde tvinges medarbejdere til at rokere, selv om der er større behov for at fastholde medarbejdere.
- Der er særlige regler om fridages antal, længde og placering, som ligger langt ud over, hvad der følger af arbejdsmiljøloven eller i øvrigt kendes på det private arbejdsmarked. Fx krav om, at den enkelte fridag skal være på mindst 40 timer, og at mindst 30 fridage skal placeres på søn- eller helligdage. Reglerne er komplicerede at administrere og vanskeliggør en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse.
- Arbejdstiden opgøres typisk pr. måned, evt. pr. kvartal. Det begrænser mulighederne for en arbejdsplanlægning, der er tilpasset forudsigelige sæsonudsving i arbejdsbelastningen hen over året. Fx kan arbejdsbelastningen være afhængig af årstiden eller givne frister for behandling af ansøgninger, indberetninger mv.
- Der er krav i fællesoverenskomsten om, at den relevante organisationsaftale skal oplyses i stillingsopslag. Reglen passer ikke til et dynamisk arbejdsmarked, hvor mange funktioner kan varetages af medarbejdere med forskellig baggrund og omfattet af forskellige overenskomster/organisationsaftaler.

## Lønnen i det offentlige er langt bedre end sit rygte

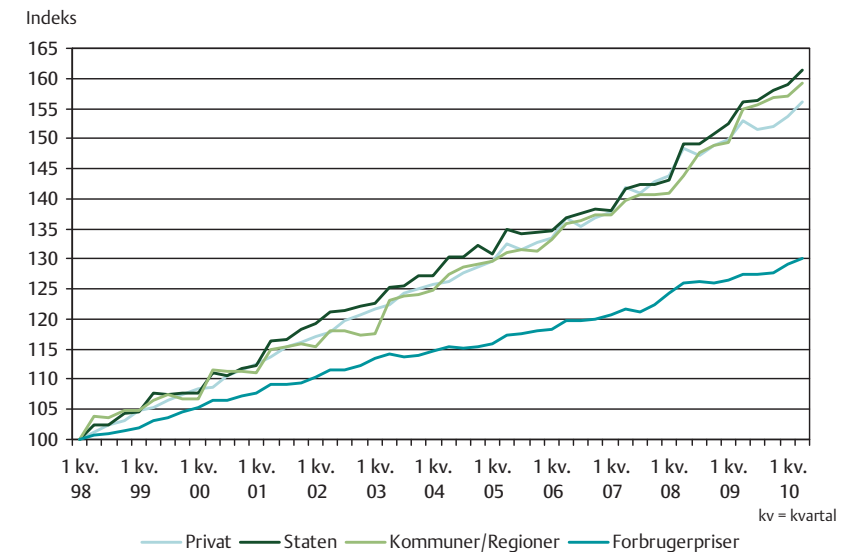
Lønudviklingen i staten har i mange år fulgt lønudviklingen i det private tæt. Ved sammenligning af lønninger i det private og det offentlige er det vigtigt ikke bare at medregne den udbetalte løn. Ansatte i staten har nemlig generelt betalt frihed i et større omfang end i det private. Det er med til at give mange ansatte i staten en højere timeløn pr. præsteret arbejdstime.

De ansatte i staten har typisk langt bedre pensionsordninger. Fx vil en person, der har været ansat i staten fra sit 25. år til sit 65. år, typisk have 750.000 kr. mere i pensionsopsparing i nutidsværdi sammenlignet med en ansat i det private med samme løn. For tjenestemænd såsom politibetjente og officerer er forskellen endnu større.

## LØNVÆKSTEN I DET OFFENTLIGE OG DET PRIVATE FØLGES AD

Ser man på lønudviklingen de seneste 10 år, har der ikke været den store forskel på, om man har været ansat i det offentlige eller i det private. Man har stort set oplevet de samme lønstigninger. Lønudviklingen i det offentlige og private har fulgt hinanden tæt og har ligget over den generelle prisudvikling.

**Løn- og prisudviklingen i det private, i staten, regioner og kommuner**  
1998 til 1. kvartal 2010



Kilde: Danmarks Statistik.

## OFFENTLIGT ANSATTE HAR MERE BETALT FRAVÆR

I staten har de ansatte typisk bedre vilkår ved fravær fx i forbindelse med sygdom eller barsel end i det private. I skemaet følger en sammenligning af fraværsrettighederne i staten og i det private.

I det private kan der på den enkelte arbejdsplads være aftalt mere favorable vilkår end tabellen viser. Imidlertid er gunstige regler for betalt fravær, som de kendes inden for det offentlige, langt mindre udbredt i det private.

Dertil kommer, at betalt spisepause er mere udbredt i det offentlige.

Betalt spisepause betyder, at den ansatte kan have op til 0,5 times betalt pause pr. dag, hvor den pågældende står til rådighed, hvilket indebærer at den ansatte i realiteten har en arbejdsuge, der er 2,5 time kortere end den ansatte uden spisepause.

### Forskelle på fraværsrettigheder i det offentlige og private

	Offentlig	Privat
Barsel		
- Graviditetsorlov m. løn	6 el. 8 uger	4 uger
- Forældreorlov m. løn	6 + 6 + 6 uger	4 + 4 + 3 uger
- Pensionsoptjening i ulønnet del af forældreorlov	Hele perioden	10 uger
Omsorgsdage m. løn	2 pr. år pr. barn i 8 år	Ingen
Sygt barn, frihed m. løn	1. og 2. sygedag	1. sygedag
Sygeløn ikke-funktionær	Ubegrænset	9 uger

Note:

1. Graviditetsorlov er 6 uger i staten og 8 uger i kommuner og regioner.
2. I det private er lønnen under forældreorlov maksimeret til 135 kr. i timen.
3. Pensionsoptjening i den ulønnede del af forældreorloven gælder i kommuner og regioner kun i dagpengeperioden. I det private sker dækningen i form af en ekstraordinær pensionsbidragsindbetaling under barselorloven.

Kilde: Personalestyrelsen, KL, Danske Regioner og Dansk Arbejdsgiverforening.

### Betalt spisepause i det offentlige

Langt hovedparten af de ansatte i det offentlige har betalt spisepause, mens Lønkommissionen anslår, at kun 40 pct. af de ansatte i det private har betalt spisepause.

## LØNSPREDNINGEN I DET OFFENTLIGE ER MINDRE

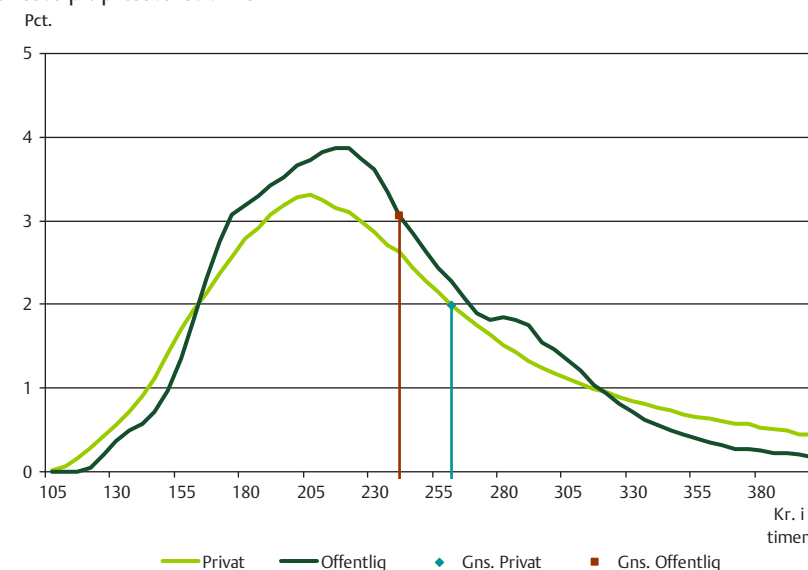
I det følgende anvendes lønbegrebet 'fortjeneste pr. præsteret time', der indeholder fraværselementer samt genebetalinger og pension. Det er det hovedlønbegreb, som Danmarks Statistik anvender.

Som det fremgår af figuren, er lønspredningen i det private større end i staten.

Figuren viser, at andelen af ansatte i det offentlige med en fortjeneste på under 155 kr. pr. præsteret time er mindre end i det private. Samtidig er andelen af offentligt ansatte med mere end 330 kr. i timen pr. præsteret arbejdstime mindre end i det private.

Der er altså færre med henholdsvis lav løn og høj løn i det offentlige sammenlignet med det private.

**Offentlig og privat løn**  
Fortjeneste pr. præsteret time



Kilde: Lønkommissionen, 2010.

## LØNSPREDNING INDEN FOR FAGGRUPPER

*Den større lønspredning i det private gælder også, når man ser på forholdene inden for forskellige faggrupper.*

*Det vil sige, at i det offentlige får den lavest lønnede fjerdedel i de pågældende faggrupper en højere løn end den lavest lønnede fjerdedel i det private. Det gælder også på chefniveau. Til gengæld får den bedst lønnede fjerdedel i de pågældende faggrupper i det private en højere løn end den bedst lønnede fjerdedel i det offentlige.*

*Mønsteret med større lønspredning i det private sammenlignet med staten kan være en virkning af en udpræget centralt reguleret løndannelse i staten, hvor kun 10 pct. af lønmidlerne fordeles lokalt.*

### Eksempler i staten og i det private på springet mellem den lavest og højest lønnede fjerdedel inden for udvalgte faggrupper:

Faggruppe	Fortjeneste pr. præsteret time inkl. værdien af betalt spisepause			
	Nedre kvartil		Øvre kvartil	
	Staten	Privat	Staten	Privat
AC-chefer	453	386	602	707
Bygningskonstruktører	267	240	306	339
Håndværkere	210	204	243	259
Ingeniører	308	287	349	426

Kilde: Lønkommissionen, 2010.

## LØNNEN I DET OFFENTLIGE ER KONKURRENCEDYGTIG

Der er faggrupper, hvor der umiddelbart kan være en formodning om, at lønnen er højest i det private, men hvor det ikke er tilfældet. Fx er en bygningskonstruktørs fortjeneste pr. præsteret time den samme i staten som i det private, nemlig 309 kr. når betalt spisepause regnes med. Fortjenesten for en håndværker i staten er med 248 kr. pr. præsteret arbejdstime 6 kr. højere end for håndværkeren i det private.

Forskellen på fortjeneste pr. præsteret arbejdstime mellem en offentligt og en privat ansat er større inden for de lavest lønnede grupper. I staten er fortjenesten pr. præsteret time for rengøringspersonale 189 kr. Det er 14 kr. mere end i det private, hvor fortjenesten ligger på 175 kr. pr. time.

Når man sammenligner fortjenesten pr. præsteret arbejdstime på dele af funktionærområdet er der et forhold, som ikke afdækkes. Det er anvendelsen af jobløn. Jobløn betyder, at der ikke er fastsat et maksimalt antal ugentlige arbejdstimer. Ansatte med jobløn indgår med en ugentlig arbejdstid på 37 timer - uanset hvor meget de arbejder.

I det private er anvendelsen af jobløn mere udbredt end i det offentlige. Det betyder, at fortjenesten pr. præsteret arbejdstime på stor dele af funktionærområdet i det private er overvurderet.

### Vi er bedre lønnede end vi tror

En gymnasielærer, der har rundet de 50 år, hører typisk til de ti procent mest velstillede i samfundet. Og både skolelærere og politibetjente hører til de 20 pct. bedst lønnede danskere.

For de fleste danskere kommer dette imidlertid som en overraskelse. Danskerne undervurderer nemlig i massiv grad, hvor vellønnede de er i forhold til andre lønmodtagere.

*'Det er et meget markant resultat. Det afspejler en udbredt fornemmelse af, at græsset er grønnere på den anden side. Men det er det jo altså ikke'*  
Privatøkonom Las Olsen, Danske Bank.

Kilde: Politiken (1. maj 2010). Meningsmåling foretaget af Megafon for Politiken og TV 2.



## OFFENTLIGT ANSATTE FÅR MERE TIL PENSIONEN

Når pensionisttilværelsen skal nydes, er værdien af de pensionsindbetalinger, der er foretaget gennem arbejdslivet afgørende. Her kan store grupper i staten se frem til en rigere pensionisttilværelse end deres kolleger i det private. Værdien af arbejdsmarkedspensionen på LO-området er nemlig en hel del højere for den ansatte i staten end for kollegaen i det private. For den ansatte i staten betales typisk 15 pct. i arbejdsmarkedspension, mens der typisk betales 12 pct. for den ansatte i det private.

Pensionsindbetalingen indgår i beregningen af fortjeneste pr. præsteret arbejdstime. Øvrige grupper i staten har pensionsordninger med pensionsbidrag op til 18 pct. For øvrige grupper på det private arbejdsmarked er billedet varieret.

Forskellen på arbejdsmarkedspensionen for den ansatte i staten og i det private betyder, at den ansatte i staten har over en fjerdedel mere til sin pension end kollegaen i det private. For tjenestemænd så som politibetjente og officerer er pensionsforholdene endnu mere gunstige.

### Sammenligning af to personer, der træder ind på arbejdsmarkedet som 25-årige og går på pension som 65-årige, og som hver har en årlig indtægt på 300.000 kr.

2010-niveau

Ansættelse	Årsløn (2010)	Pensions-pct.	Ind-træden	Pensio-nering	Samlede pensions-udbetalinger i niv. 2010
Staten	300.000 kr.	15 pct.	25 år	65 år	3.600.000 kr.
Privat	300.000 kr.	12 pct.	25 år	65 år	2.850.000 kr.
Forskellen i livstidspension					750.000 kr.

Note: Der er bortset fra bl.a. forskelle i arbejdsgiverbidrag/ egetbidrag, karenstid, risikoprofil og pensionsgivende lønde.

Kilde: Personalestyrelsen.

### Tjenestemandspension på 30 pct.

De ansatte i staten, der har de bedste pensionsvilkår, er tjenestemændene. Lønkommissionen fik gennemført en aktuarberegning, der viser den reelle værdi af tjenestemandspensionen sammenlignet med en ordinær arbejdsmarkedspension. Skal værdien af tjenestemandspensionen omregnes til en ordinær arbejdsmarkedspension, skal der i hele ansættelsesforløbet indbetales bidrag på 30 pct. af den pensionsgivende løn.

Ud over denne gunstige pensionsordning sammenlignet med en ordinær arbejdsmarkedspension, så har en tjenestemand modsat andre på arbejdsmarkedet også ret til pension, hvis han afskediges, før han er fyldt 60 år af grunde, som ikke kan tilskrives ham. Er der tale om, at stillingen nedlægges, har tjenestemanden ret til 3 års fuld løn. Det er en ordning, som ikke kendes andre steder på det danske arbejdsmarked.

## Løn og køn

Lønkommissionens arbejde viser, at der i det offentlige er ligeløn for lige arbejde.

Siden Ligelønsloven trådte i kraft i 1976 har der kun været 10 ligelønssager på det offentlige område. I alt er der ca. 840.000 ansatte i det offentlige, svarende til ca. 750.000 årsværk. Det viser, at der ikke er problemer med overholdelse af ligelønsloven på det offentlige område, hvilket også er i tråd med Lønkommissionens konklusioner.

Når mænds gennemsnitsløn i det offentlige er højere end kvinders, er årsagen ikke manglende ligeløn. Årsagen er, at mænd og kvinder arbejder inden for forskellige faggrupper.

## LIGELØN I DET OFFENTLIGE

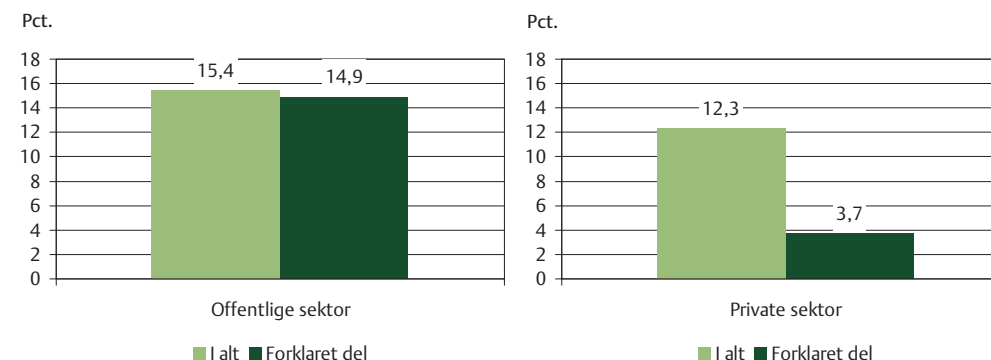
Det er ikke tilstrækkeligt at se på mænds og kvinders gennemsnitsløn, når man skal afgøre, om mænd og kvinder får samme løn for samme arbejde. En konstateret forskel i løn mellem mænd og kvinder kan være begrundet i objektive forhold, som fx anciennitet, uddannelse, jobområde og -funktion, fleksibilitet, markedsværdi og individuelle forhold.

I det offentlige er der ca. 840.000 ansatte (svarende til ca. 750.000 årsværk), og Lønkommissionen har kun fundet 10 ligelønssager i perioden siden Ligelønsloven trådte i kraft i 1976. Det viser, at der ikke er problemer med overholdelse af ligelønsloven på det offentlige område, hvilket også er i tråd med Lønkommissionens konklusioner.

I det offentlige er der en lønforskel mellem mænd og kvinder på 15,4 pct. i fortjenesten pr. præsteret time. Af den forskel kan 14,9 pct. forklares objektivt. Med en lønforskel på blot 0,5 pct. viser tallene, at det offentlige lønner mænd og kvinder ens for det samme arbejde.

Til sammenligning har mænd i det private også en højere gennemsnitsløn end kvinderne, nemlig 12,6 pct. højere i fortjenesten pr. præsteret arbejdstime. Heraf kan 3,7 pct. af forskellen forklares ud fra objektive faktorer.

**Forklaret lønforskel mellem mænd og kvinder i den offentlige og private sektor**  
Fortjeneste pr. præsteret time



Kilde: Lønkommissionen, 2010.

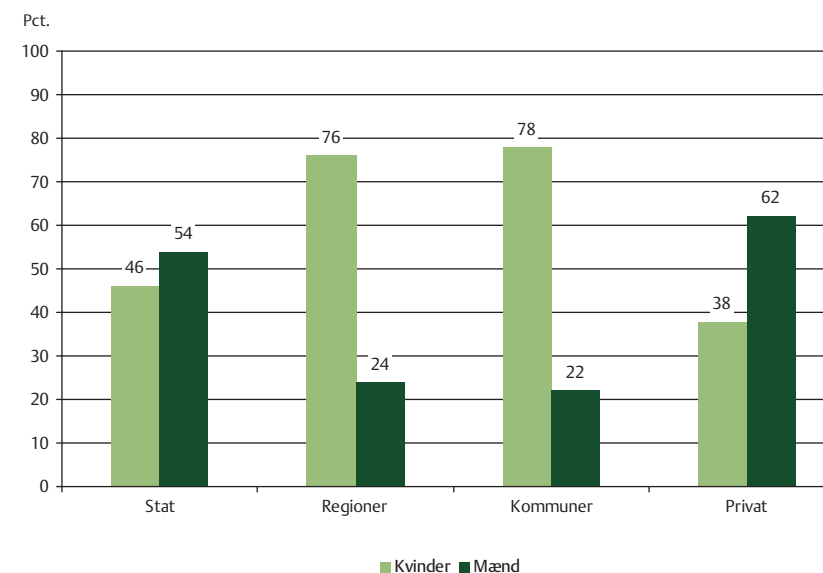
Kilde: SFI "Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1998-2006".

## ARBEJDSMARKEDET ER KØNSOPDELT

Arbejdsmarkedet er præget af en markant kønsopdeling. Der er stor forskel på, hvordan fordelingen af mænd og kvinder er i det private, staten, regionerne og kommunerne. I det private udgør mænd omkring 62 pct. af de ansatte, mens mænd i regionerne og kommunerne kun udgør godt 20 pct. af de ansatte. I staten er 54 pct. af de ansatte mænd.

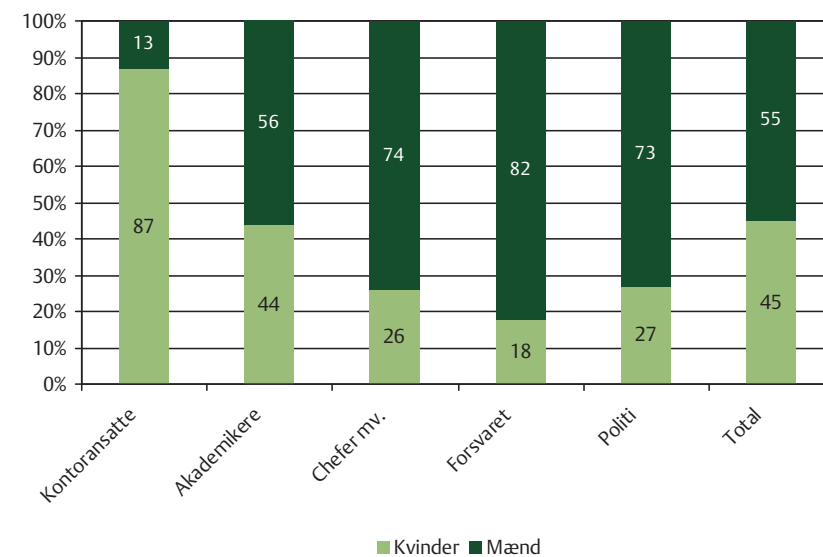
Arbejdsmarkedet er ikke kun kønsopdelt i forhold til sektorer, men også i forhold til arbejdsfunktioner og -områder. I staten er der fx flest mænd inden for politi og forsvar. Der er også en højere andel af mænd i chefstillinger. Omvendt er der flere kvinder inden for kontorarbejde og tæt på en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder i akademikerstillinger.

### Det kønsopdelte arbejdsmarked



Kilde: Lønkommissionen, 2010.

### Kønsfordeling for udvalgte grupper af statsansatte



Kilde: Forhandlingsdatabasen, Finansministeriet, 2. kvartal 2010.

# MÆND OG KVINDER I SAMME FAGGRUPPE TJENER GENERELT DET SAMME

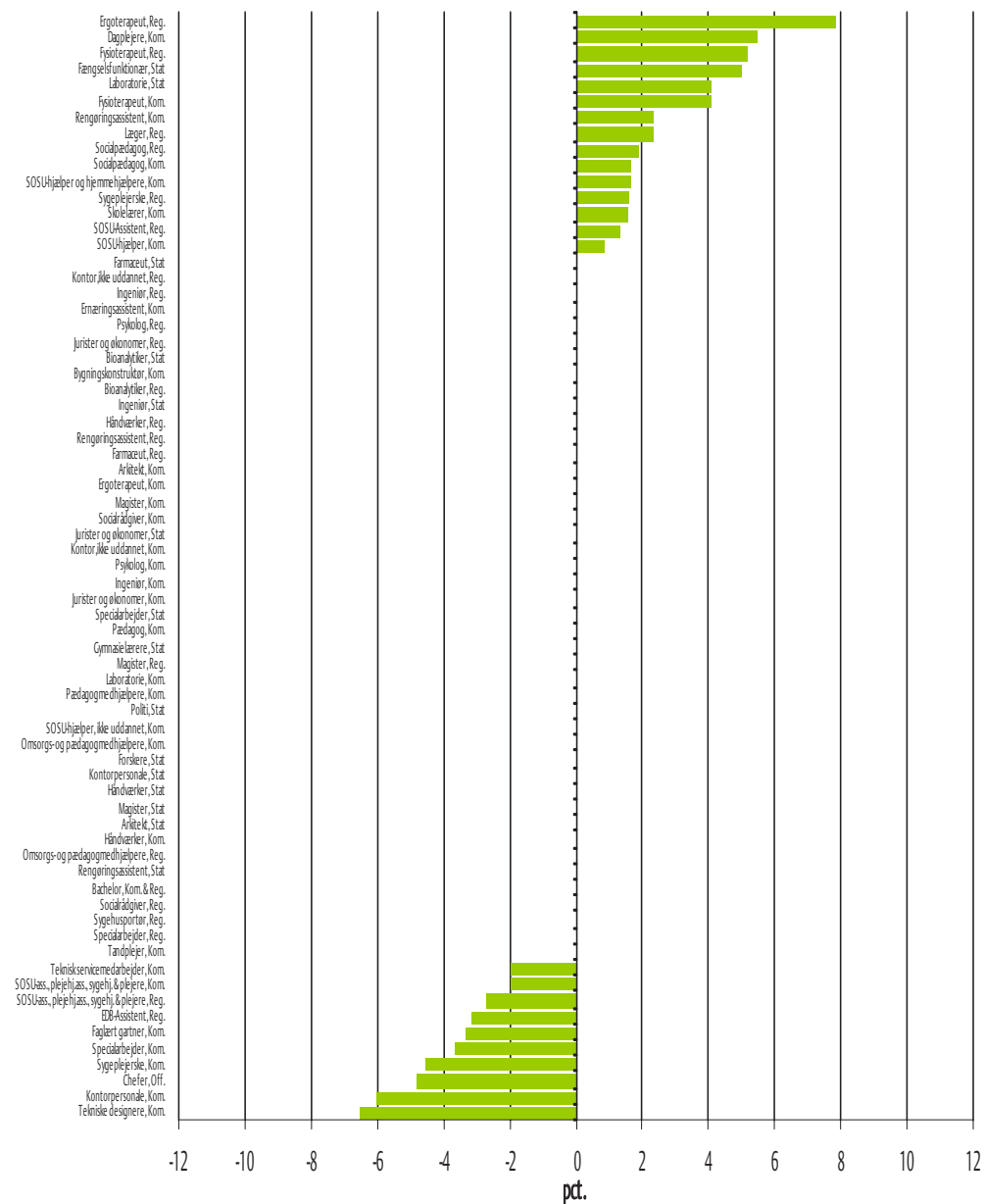
Inden for det offentlige er der ganske få faggrupper, hvor der er forskel på mænds og kvinders løn. Heraf er der både faggrupper, hvor kvinders løn er højest, og faggrupper, hvor mænds løn er højest.

I de 15 øverste faggrupper i figuren er kvinders løn højest, mens mænds løn er højest i de 10 nederste. For de 44 faggrupper i midten, er der ingen nævneværdig forskel på mænds og kvinders løn.

”I de fleste fag kan vi ikke finde en signifikant forskel mellem mænd og kvinder. En mandlig og en kvindelig folkeskolelærer eller pædagog tjener altså det samme, hvis de har samme anciennitet og udfører samme funktioner. Der er altså samme løn for samme arbejde.”

Michael Christiansen, formand for Lønkommissionen, 2010.

## Lønforskel mellem mænd og kvinder, Fortjeneste pr. præsteret time



Note: Koefficienter er kun rapporteret, hvis de er signifikante på et 5 pct.-niveau.

Kilde: Lønkommissionen, 2010.

## Arbejdsglæde og kompetenceudvikling

Arbejdsglæden og motivationen er stor på statens arbejdspladser. Fire ud af fem ansatte er meget engagerede og motiverede i deres arbejde, og staten har sammen med regionerne den højeste arbejdsglæde i Danmark.

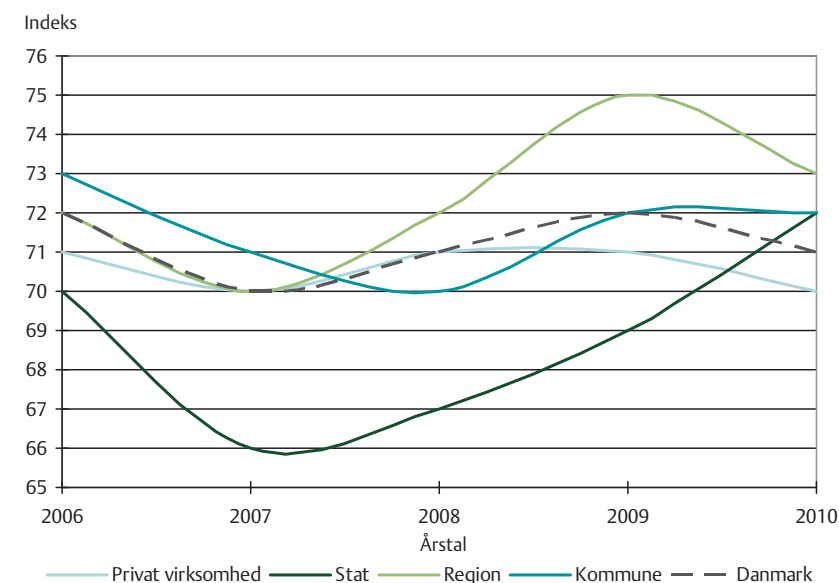
Statens arbejdspladser er også karakteriseret ved, at der er gode muligheder for kompetenceudvikling. Syv ud af ti ansatte mener, at de har gode muligheder for at udvikle deres faglige og personlige kompetencer, og tre ud af fire oplever, at de har gode muligheder for at anvende deres evner i arbejdet.

## ANSATTE I STATEN HAR STOR ARBEJDSGLÆDE

Danske lønmodtagere oplever en meget høj grad af glæde ved arbejdet sammenlignet med andre lande. Ud af 23 lande, heriblandt de nordiske, har Danmark den højeste arbejdsglæde, og sammenlignet med den private sektor er arbejdsglæden størst i den offentlige.

Arbejdsglæden hos de ansatte i staten er steget siden 2007, og er nu næsten på niveau med regionerne, der har den største arbejdsglæde.

Arbejdsglæde fordelt på sektorer i Danmark



Kilde: Ennova A/S: European Employee Index 2010.

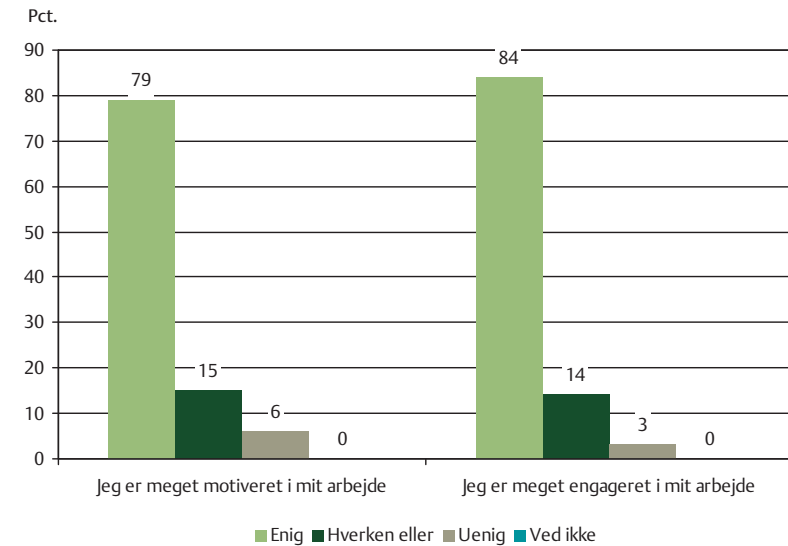
# HØJ MOTIVATION OG STOR JOBTILFREDSHED I STATEN

Statens ansatte er også meget motiverede og engagerede. 79 pct. af de ansatte i staten giver udtryk for, at de er meget motiverede, og 84 pct. angiver, at de er meget engagerede i deres arbejde.

Den enkeltfaktor, der betyder mest for motivationen, er arbejdets indhold, og det er også den faktor, der er størst tilfredshed med.

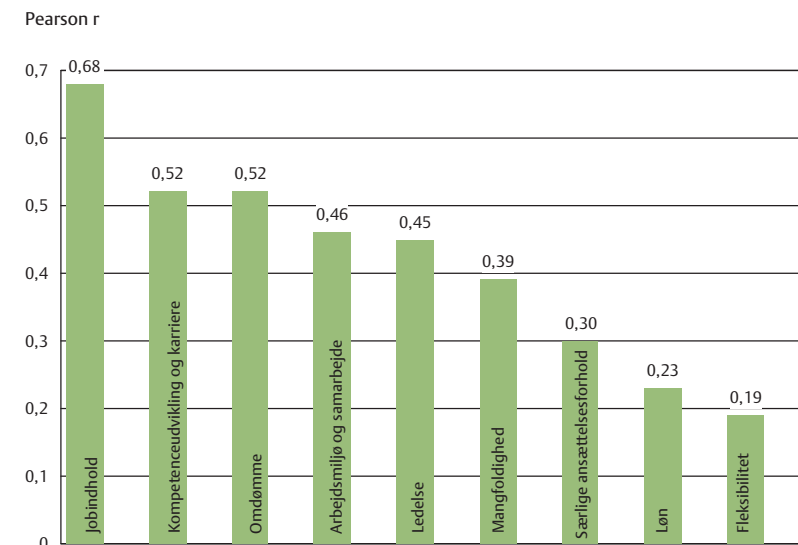
Det bakkes op af, at statens ansatte oplever, at deres arbejde har stor betydning. Fire ud af fem mener, at deres arbejde er samfundsnyttigt, og ni ud af ti finder, at arbejdet har et klart formål (kilde: Personalestyrelsen: Motivationsundersøgelsen 2006).

Hvor enig er du i, at du er meget motiveret i dit arbejde/at du er meget engageret i dit arbejde?



Kilde: Personalestyrelsen: Motivationsundersøgelsen 2006.

Motivationsfaktors betydning for motivationen (r)



Note: Pearson r viser graden af sammenhæng (fra 0 - 1) mellem motivation og de forskellige faktorer.

Kilde: Personalestyrelsen: Motivationsundersøgelsen 2006.



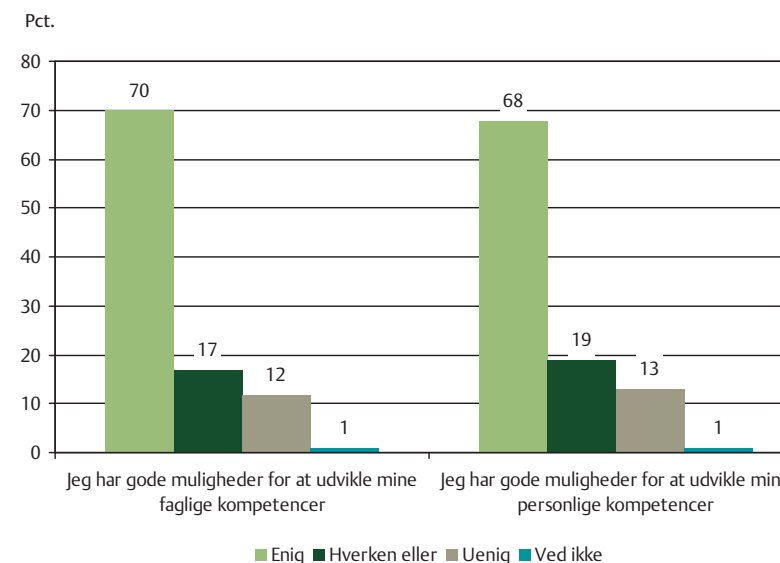
## GODE MULIGHEDER FOR KOMPETENCEUDVIKLING

Muligheden for kompetenceudvikling har også stor betydning for den ansattes motivation og arbejdsglæde.

I staten mener syv ud af ti ansatte, at de har gode muligheder for at udvikle deres faglige og personlige kompetencer. Og når det drejer sig om muligheden for at bruge sine kompetencer, siger tre ud af fire, at de har gode muligheder for at udnytte deres evner i praksis.

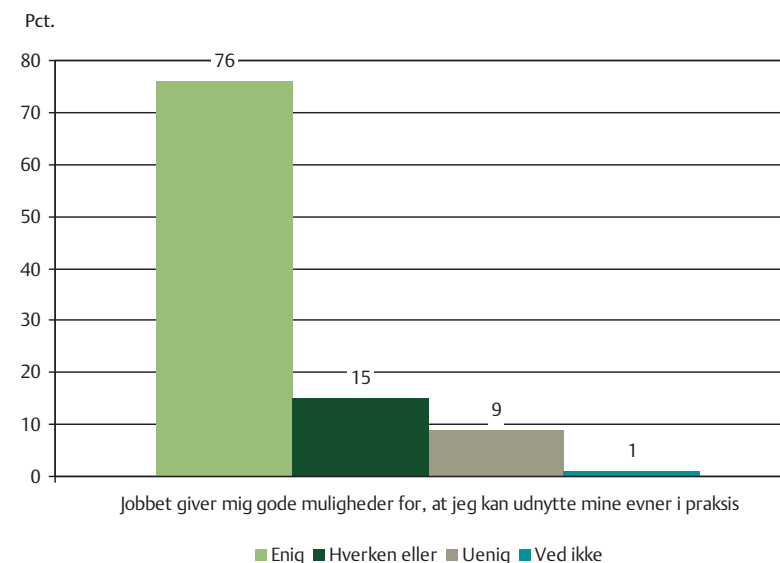
Generelt oplever hovedparten af statens ansatte altså, at de har fine muligheder for at udvikle deres kompetencer og anvende deres evner.

Hvor enig er du i, at du har gode muligheder for at udvikle dine faglige/personlige kompetencer?



Kilde: Epinion 2010: Medarbejdere og lederes syn på løn og ansættelsesvilkår i staten.

Hvor enig er du i, at jobbet giver dig gode muligheder for at udnytte dine evner i praksis?



Kilde: Epinion 2010: Medarbejdere og lederes syn på løn og ansættelsesvilkår i staten.

## Plads til mere undervisning

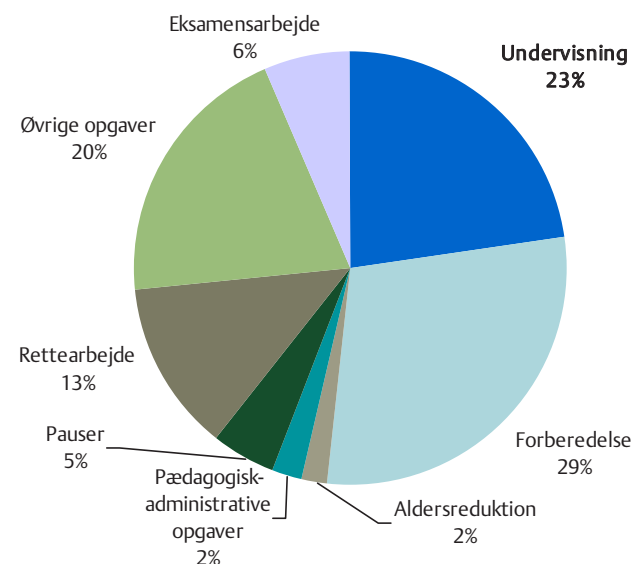
Lærerne i det almene gymnasium tilbringer ca. en fjerdedel af deres arbejdstid sammen med eleverne. Gennemsnitligt anvender en dansk gymnasielærer 23 pct. af arbejdstiden på undervisning eller ca. 9-11 timer om ugen. Sammenligner man med lærere i andre OECD-lande underviser de danske gymnasielærere mindst. I OECD-landene yder lærerne ved de gymnasiale uddannelser i gennemsnit omkring 300 flere undervisningstimer om året end en dansk gymnasielærer.

## KNAP EN FJERDEDEL AF ARBEJDSSTIDEN GÅR TIL UNDERVISNING

En gymnasielærer ved det almene gymnasium og hf anvender 23 pct. af den samlede arbejdstid på undervisning. Det svarer til 379 timer på et år. 29 pct. af arbejdstiden anvendes til forberedelse af undervisningen.

Et skoleår i gymnasiet er tilrettelagt således, at en gymnasielærer underviser ca. 40 uger om året og ca. 36 uger, hvis læreren underviser i fag, hvor der er eksamen. Det betyder, at en gymnasielærer i gennemsnit bruger mellem 9 og 11 timer om ugen på at undervise eleverne.

Den relative fordeling af gymnasielærernes nettoarbejdstid



Note: De indsamlede data, som indeholder ferie, er omregnet til repræsentative data uden ferie baseret på en samlet nettoarbejdstid på 1661,5 timer pr. år. Det svarer til, at halvdelen af den 6. ferieuge er afholdt som ferie.

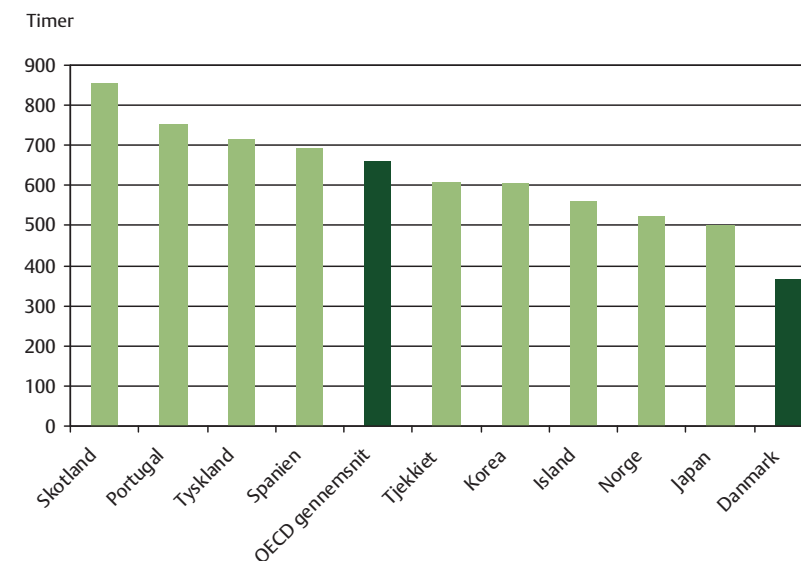
Kilde: Pluss Leadership og Undervisningsministeriets beregninger, 2010.

## I DANMARK UNDERVISER GYMNASIELÆRERNE MINDRE END I ANDRE LANDE

I forhold til øvrige OECD-lande er Danmark det land, hvor gymnasielærerne underviser mindst. I Skotland underviser en lærer på en gymnasial uddannelse mere end det dobbelte af sin danske kollega. OECD-gennemsnittet for antallet af undervisningstimer for lærere ved de gymnasiale uddannelser er 661 timer om året. Eller næsten 300 undervisningstimer mere om året end en dansk gymnasielærer.

Hvis danske gymnasielærere underviste lige så mange timer som gennemsnittet i OECD-landene, ville det øge antallet af undervisningstimer med ca. 80 pct.

Undervisningstid pr. lærer, gymnasial uddannelse



Kilde: OECD: Education at a Glance, 2010.

# ALLE LÆRERE FÅR SAMME FORBEREDELSESTID

*Gymnasielærernes forberedelsestid er uafhængig af det fag, de underviser i, og hvor meget erfaring den enkelte lærer har. Til alle fag gives der 80 minutters forberedelsestid til 1 times undervisning.*

## Der tildeles samme forberedelsestid uanset:

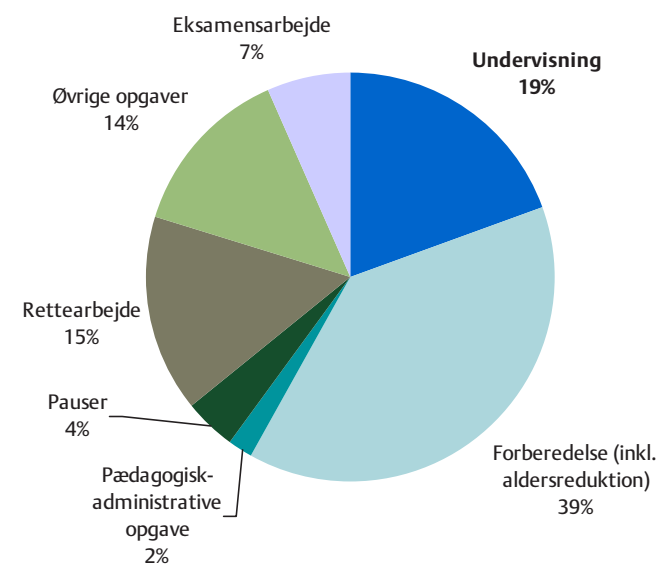
- **Fag:** Samme forberedelsestid til musik og idræt som til dansk og samfundsfag.
- **Erfaring:** Samme forberedelsestid til den lærer, der underviser for første gang, og til læreren, der underviser for 25. gang.
- **Antal af samme fag:** En engelsklærer, der underviser i det samme engelskpensum i to 1. g'er får fuld forberedelsestid for hver klasse.
- **Undervisningsform:** Har en klasse to lærere som følge af tværfagligt arbejde tildeles begge lærere fuld forberedelsestid.

Kilde: Personalestyrelsen.

## ERFARNE LÆRERE UNDERVISER MINDRE

Når en gymnasielærer bliver 60 år, udløser det automatisk 40 minutters ekstra tid til forberedelse for hver undervisningstime, den såkaldte aldersreduktion. Det betyder, at der gives 2 timers forberedelse til 1 times undervisning. Arbejdstiden for en 60-årig lærer, der underviser i matematik og fysik kan se ud som i eksemplet overfor. Eksemplet viser, at 19 pct. af arbejdstiden anvendes til undervisning, og 39 pct. anvendes til forberedelse af undervisningen. En gymnasielærer på aldersreduktion får dobbelt så mange timer til forberedelse som til undervisning.

Eksempel på fordeling af arbejdstid for en lærer med aldersreduktion



Kilde: Personalestyrelsen.

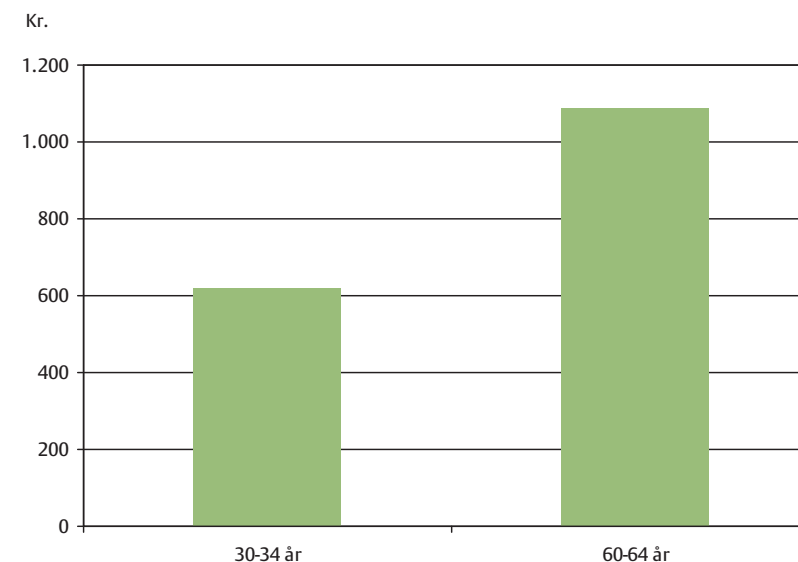
# HVAD KOSTER EN UNDERVISNINGSTIME?

Ud over mere tid til forberedelse får den erfarne lærer på 60 år og derover også en højere løn. Det betyder, at en undervisningstime inklusiv forberedelse er mere en 75 pct. dyrere for en lærer mellem 60-64 år end for den yngre kollega mellem 30-34 år.

Når en lærer på 30-34 år underviser 1 time og forbereder sig til timen koster det ca. 600 kr. Når en lærer på 60-64 år underviser 1 time og forbereder sig til timen koster det næsten 1100 kr.<sup>1</sup>

1 Lønnen for 1 times undervisning og dertilhørende forberedelse er beregnet ud fra gennemsnitslønnen i den pågældende aldersgruppe og det årlige arbejdstimetal (1680).

**Gennemsnitlig løn pr. undervisningstime inkl. forberedelse**  
Fordelt på alder



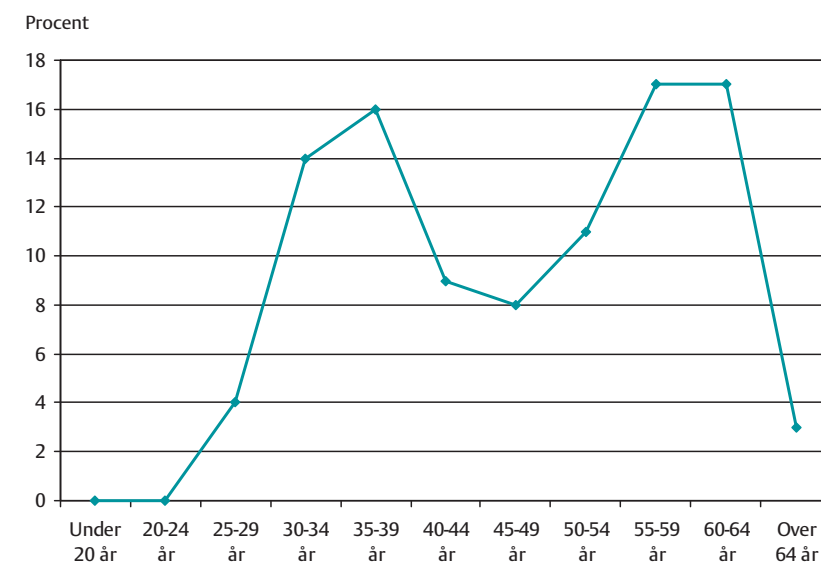
Kilde: Personalestyrelsen.

## MANGEL PÅ GYMNASIELÆRERE

*Inden for en relativ kort årrække går en stor del af lærerne i det almene gymnasium på pension, da over en tredjedel af lærerne er 55 år og derover.*

*Derfor vil man i det almene gymnasium i de kommende år stå over for en væsentlig udfordring med at rekruttere nye gymnasielærere, hvis der fremover skal være nok lærere til at uddanne gymnasieeleverne.*

**Aldersfordeling for gymnasielærere**  
2. kvartal 2010



Kilde: Forhandlingsdatabasen, Finansministeriet, 2. kvartal 2010.



# Hvad – og hvem – er staten

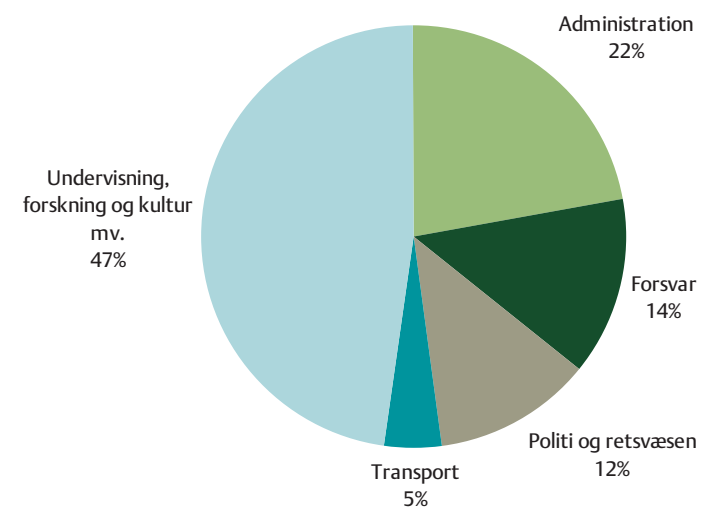
## ÅRSVÆRK OG FORDELING PÅ OMRÅDER

Der er i 2010 ca. 212.000 ansatte, svarende til godt 186.000 årsværk i staten. Den samlede statslige lønsum er i 2010 ca. 88 mia. kroner.

De statslige ansatte varetager en lang række forskellige opgaver. Det område, hvor der er flest ansatte, er inden for undervisning, forskning og kultur. Her arbejder ca. 47 pct. af alle statsansatte, jf. figuren.

Det fremgår ligeledes, at administration er det næststørste område med ca. 22 pct. af de statsansatte.

Statsansatte fordelt på områder  
2010



Kilde: Forhandlingsdatabasen, Finansministeriet, 2. kvartal 2010.

## UDVALGTE PERSONALEGRUPPER

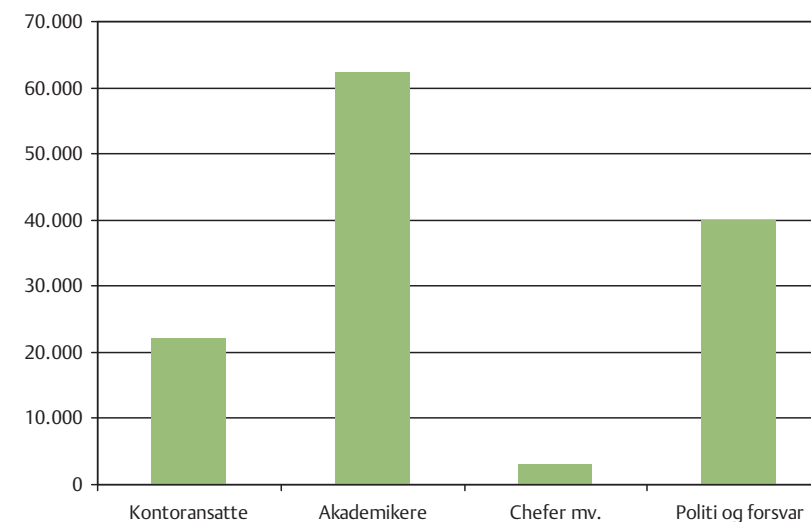
*Nogle af de personalegrupper, som skal varetage statens opgaver, er opgjort i figuren.*

*Den største gruppe blandt de statsansatte er akademikerne med ca. 60.000 årsværk.*

*Ansatte inden for politi og forsvar udgør tilsammen ca. 40.000 årsværk.*

*Knap 27 pct. af de statsansatte er i 2010 ansat som tjenestemænd eller på tjenestemandslignende vilkår.*

**Udvalgte grupper af statsansatte  
2010**



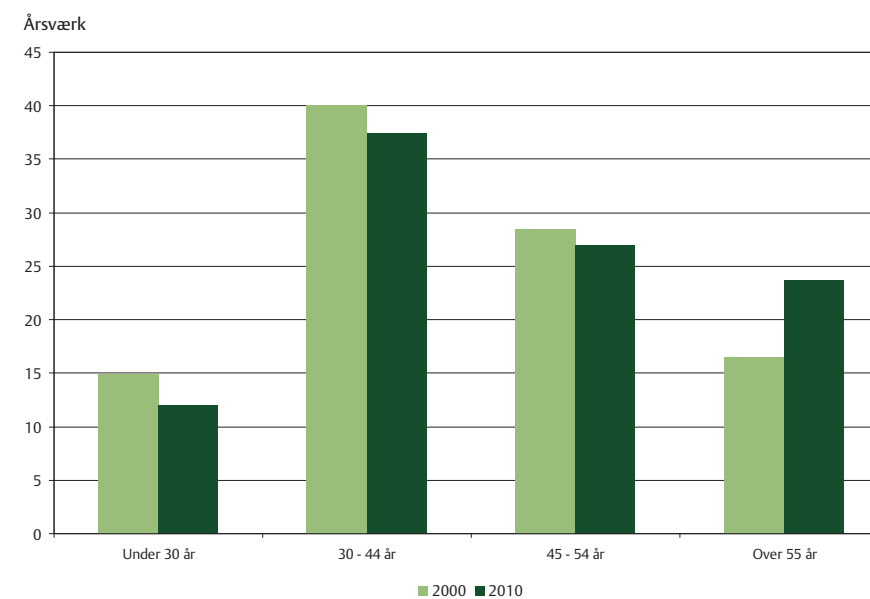
Kilde: Forhandlingsdatabasen, Finansministeriet, 2. kvartal 2010.

## ALDERSFORDELING

*De statslige ansatte er blevet ældre i løbet af perioden 2000 - 2010. I 2000 udgjorde andelen af statsansatte, som var over 55 år, godt 16 pct., mens andelen af over 55 årige i 2010 udgjorde godt 23 pct., jf. figuren.*

*Det fremgår ligeledes, at andelen i de tre yngste aldersintervaller er blevet mindre fra 2000 til 2010.*

**Statsansattes aldersfordeling**  
2000 og 2010



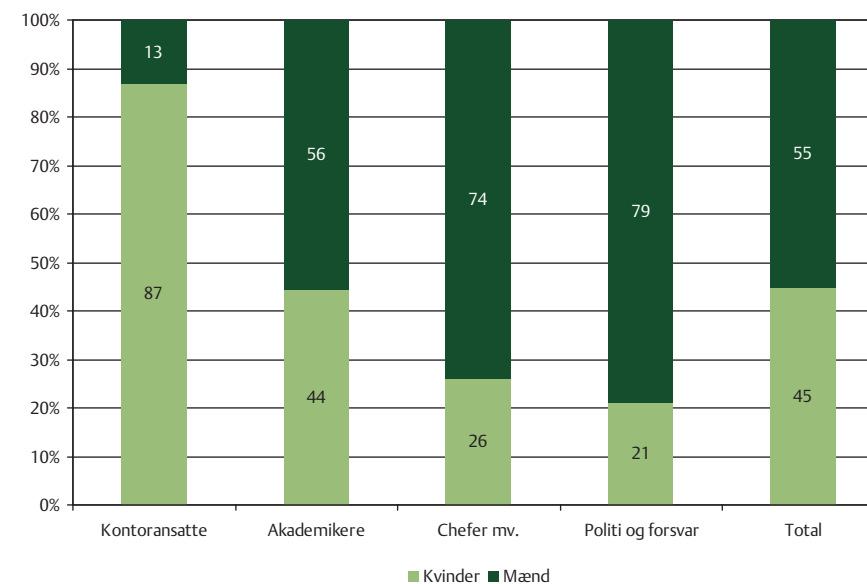
Kilde: Forhandlingsdatabasen, Finansministeriet, 2. kvartal 2010.

## KØNSFORDELING

Selvom den overordnede kønsfordeling er relativt lige, dækker den over store forskelle på de forskellige områder i staten.

Kvinders andel blandt de kontoransatte udgør i 2010 ca. 87 pct., mens kvinders andel indenfor politi og forsvar udgør 21 pct., jf. figuren.

**Kønsfordeling for udvalgte grupper af statsansatte 2010**



Kilde: Forhandlingsdatabasen, Finansministeriet, 2. kvartal 2010.





Personalestyrelsen  
[www.perst.dk](http://www.perst.dk)

