



Sygeplejerskers løn

i Lønstrukturkomitéens rapport

Baggrund

Et resultat af sygeplejerskernes konflikt ved OK21 var, at regeringen efter forslag fra FH nedsatte Lønstrukturkomitéen med det formål at analysere lønstrukturerne på det offentlige arbejdsmarked.

Afsættet for komitéen var i høj grad debatten om manglende ligeløn mellem de traditionelt kvinde- og mandsdominerede faggrupper, som har været et gennemgående tema på det offentlige arbejdsmarked gennem årtier.

Lønstrukturkomitéen har med dette afsæt bl.a. skulle analysere lønstrukturerne og lønudviklingen i den

offentlige sektor og belyse effekter og konsekvenser af eventuelle ændrede lønstrukturer.

Lønstrukturkomitéen har den 13. juni 2023 offentliggjort sin rapport efter halvandet års arbejde. DSR har udarbejdet denne "miniudgave" af Lønstrukturkomitéens rapport, der formidler de vigtigste resultater for sygeplejerskerne. Formålet er endvidere at give svar på nogle af de hyppigste spørgsmål om sygeplejerskernes løn, som ofte fremkommer i den offentlige debat.

Sammenfatning

Lønstrukturkomitéens rapport tegner en række klare konklusioner om sygeplejerskernes løn.

- Sygeplejerskerne har et lønefterslæb. Det viser sig ved, at sygeplejerskernes løn er lavere end forventet ud fra deres uddannelsesniveau, erhvervs erfaring og ledelsesansvar, når genebetaling for aften-, natte- og weekendarbejde holdes ude af lønsammenligningen.
- Lønnen i de traditionelle kvindefag inden for sundhed og omsorg er generelt lavere end lønnen i mandsdominerede fag med samme uddannelsesniveau, erhvervs erfaring og ledelsesansvar.
- Lønefterslæbet gælder i særlig grad for kvinder med en mellemlang videregående uddannelse. Det betyder, at løngevinsten ved at tage en uddannelse er mindst for MVU-gruppen.
- Der er både aktuelle og fremtidige rekrutteringsudfordringer for sygeplejersker.

En række valg i komitéens arbejde har konsekvenser for rapportens konklusioner.

Generelt benytter Lønstrukturkomitéen beregninger inklusive genetillæg. Det tegner et andet billede af

sygeplejerskernes løn. Det oplever sygeplejerskerne som et skævt grundlag for sammenligningen af løn mellem personalegrupper med forskellige arbejdstider. Flere steder er lønberegningerne også vist uden genetillæg, da det kvalificerer lønsammenligninger.

Desuden er lønstrukturerne ikke beregnet ud fra opgaver og ansvar i faget, hvilket giver en begrænset dybde i spørgsmålet om lønnen set i forhold til arbejdets værdi.

Det har ifølge Lønstrukturkomitéen ikke været muligt at beregne udviklingen i lønstrukturerne historisk. Denne del af den historiske afdækning skulle have givet svar på, om indplaceringen af fagene ved tjenestemandreformerne har resulteret i et fastlåst offentligt lønhierarki.

Lønstrukturkomitéens rapport giver et udgangspunkt for at diskutere lønrelationerne på det offentlige arbejdsmarked. Det er væsentligt at holde for øje, at rapporten ikke konkluderer, om nogen faggrupper får "rigtig" eller "forkert" løn. Rapporten viser en række tendenser ud fra statistiske beregninger, som har til formål at kvalificere grundlaget for debatten.

Sygeplejerskerne har et lønefterslæb

For at undersøge lønstrukturerne i den offentlige sektor har Lønstrukturkomiteén udarbejdet en statistisk model, der sammenligner faggruppernes lønninger på et tilstræbt ensartet grundlag. Den statistiske model kaldes LEU-modellen.

Analysen baseret på LEU-modellen viser, at

- Sygeplejerskernes løn, uden genebetaling, er lavere løn end forventet ud fra uddannelsesniveau, erhvervs erfaring og ledelsesansvar. Dvs. at LEU-afvigelsen er negativ, jf. nedenstående figur.
- Sygeplejersker har et større lønefterslæb end flere andre kvindedominerede MVU-grupper.
- Mandsdominerede personalegrupper har typisk en højere løn end forventet ud fra uddannelsesniveau,

erhvervs erfaring og ledelsesansvar (de tre LEU-faktorer). Det gælder på alle uddannelsesniveauer.

Resultaterne er baseret på standardberegnet timefortjeneste opgjort uden genebetaling.

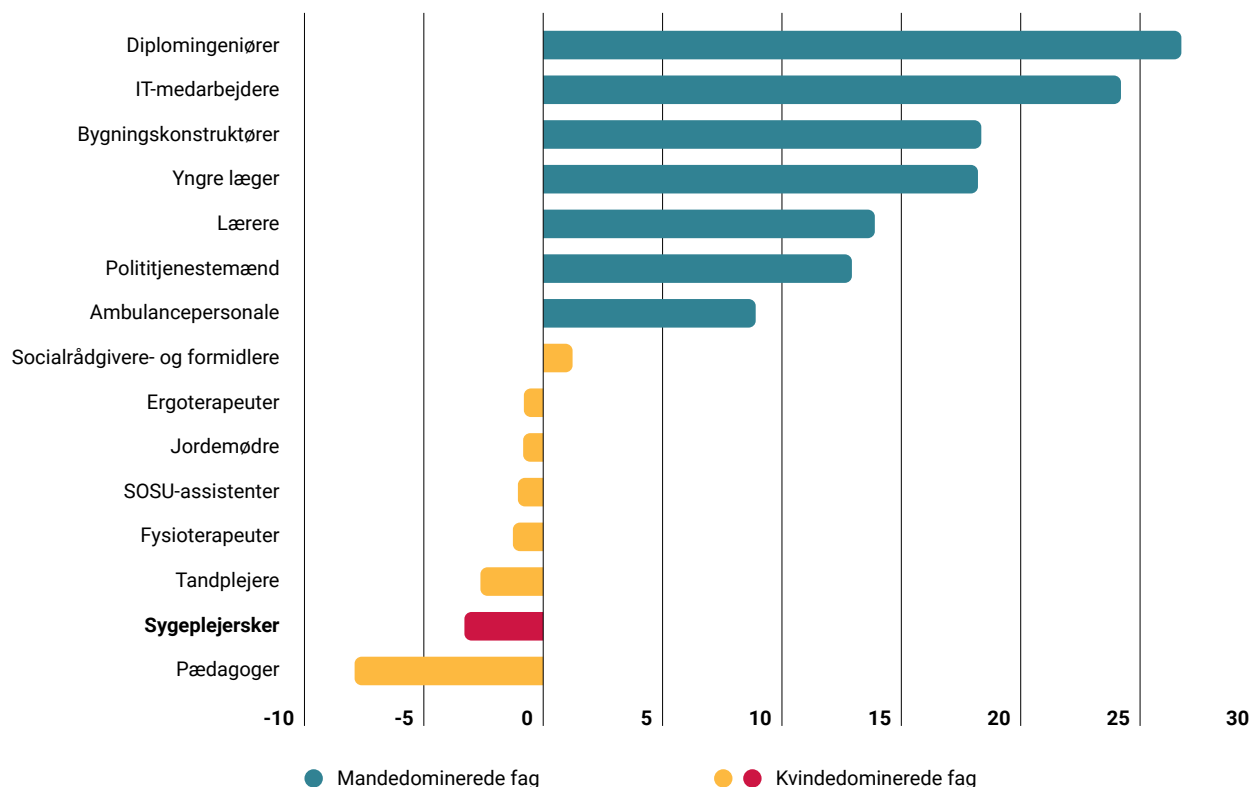
Lønnen for sygeplejersker

Lønstrukturkomiteén viser, at sygeplejersker (basisgrupper, specialister og ledere) i gennemsnit tjener 243 kroner i timen svarende til en månedsløn på ca. 38.960 kr. om måneden uden genetillæg

I lønnen indgår grundløn, funktions- og kvalifikationsstillæg, feriegodtgørelse og pension. Genebetalingen udgør i gennemsnit 2.400 kr. om

Sygeplejerskernes løn er lavere end forventet ud fra uddannelsesniveau, erhvervs erfaring og ledelsesansvar

Forskelle i faktisk og beregnet LEU-løn opdelt på udvalgte personalegrupper, standardberegnet timefortjeneste uden genebetaling



Kilde: Lønstrukturkomiteén

måned, svarende til 6 pct. af den samlede løn for alle sygeplejersker.

Lønnen for sygeplejersker uden genetillæg er mere end 5.000 kr. lavere end lønnen for folkeskolelærere, der har samme uddannelsesniveau.

Kort om sygeplejersker i den offentlige sektor

Der er ansat 58.900 sygeplejersker i regioner og kommuner. 70 pct. arbejder på landets sygehuse inden for et bredt felt af specialer. Derudover arbejder sygeplejerskerne i den kommunale sektor primært inden for sundheds- og ældreområdet og som sundhedsplejersker.

I kommuner og regioner er cirka otte procent af sygeplejerskerne ansat som ledere.

Det kræver en autorisation at være ansat som sygeplejerske. Uddannelsen tager 3½ år med et adgangskrav om en studentereksamen eller tilsvarende. Sygeplejersker arbejder på specialiserede sundhedsfaglige områder, der enten kræver oplæring udover grunduddannelsen, en specialuddannelse, en kandidatuddannelse m.v.

Cirka hver femte sygeplejersker har en specialuddannelse eller er i gang med at tage en. Cirka syv procent har en master- eller kandidatuddannelse.

Om LEU-modellen.

- Lønstrukturkomitéen har udarbejdet en statistisk model til at undersøge mønstre i den offentlige lønstruktur i forhold til Ledelsesansvar, Erhvervs erfaring og Uddannelsesniveau (LEU-faktorerne).
 - Modellen tager højde for, at der mellem personalegrupper kan være forskelle i ledelsesansvar, erhvervs erfaring og uddannelsesniveau. På den måde kan man bedre sammenligne løn mellem personalegrupper. Modellen tager ikke højde for alle de faktorer, der påvirker løndannelsen, fx opgaver og ansvar, og forklarer derfor kun halvdelen af lønforskelle mellem sektorer.
 - Modellen anvendes til at analysere, hvilke personalegrupper der i gennemsnit har lavere eller højere timeløn set i forhold til de tre valgte LEU-faktorer.
 - En positiv LEU-afvigelse angiver, at den gennemsnitlige faktiske løn i en faggruppe er højere end forventet ud fra uddannelse, erhvervs erfaring, og ledelsesansvar. Det modsatte er gældende ved en negativ LEU-afvigelse.
 - Lønstrukturerne for lederne er ikke særskilt belyst.
-

Lønsammenligninger bør beregnes uden genetillæg

Hovedparten af analyserne i Lønstrukturkomitéen baseres på løn inklusive genebetaling. Valget af metode har væsentlige konsekvenser for konklusionerne. Det gælder særligt for de personalegrupper, der arbejder på døgndækkede områder, og som modtager genebetaling som kompensation.

Genebetaling er en kompensation for den gene, som følger af at arbejde uden for normal arbejdstid, fx nat og juleaften, eller under generende vilkår (fx smudstillæg). Genebetaling er med andre ord betalingen for genen og ikke for arbejdskraften. Derfor bør løn sammenlignes uden at medregne genetillæg.

En EU-dom¹ fra 2000 fastslår, at vurdering af ligeløn mellem personer i regi af Ligelønsloven skal ske ved at sammenligne løn uden indregning af genebetaling. Det sikrer, at man sammenligner løn optjent på ensartede vilkår.

Har DSR prioriteret lønmidler til genetillæg frem for grundløn?

DSR bliver ofte mødt med, at DSR har prioriteret lønmidler til øget genebetaling fremfor højere grundløn.² Det bruges som argumentation for, at genebetalingen skal indgå i lønsammenligninger.

Rapporten gennemgår forhandlingshistorikken i Lønstrukturkomitéen fra 1969-2021. Det viser, at fortællingen ikke kan underbygges. DSR's primære toneangivende krav ved alle overenskomstforhandlinger har været at løfte grundlønnen for alle. Der har dog ikke været tilstrækkelige midler til at hæve grundlønnen et helt trin ved de enkelte overenskomstforhandlinger.

En væsentlig årsag er også regnereglerne ved overenskomstforhandlinger, hvor man betaler 40 pct. ekstra for grundlønnsforbedringer, som vedrører laveste trin. I stedet er der forhandlet forbedringer gennem tillæg til grundlønnen.

Satserne for sygeplejerskernes genetillæg er på niveau med sammenlignelige personalegrupper med skiftende arbejdstider, herunder SOSU-personale.

Lønstrukturkomitéen undersøger ikke løn i forhold til opgavernes kompleksitet og ansvar

LEU-modellen undersøger sammenhængen mellem løn og uddannelse, erhvervs erfaring og ledelsesansvar. Komitéen er bevidst om, at det er en simpel lønmodel, når lønforskelle mellem personalegrupper skal undersøges. Modellen forklarer derfor kun cirka halvdelen af lønforskellene mellem personalegrupperne.

Komitéen fremhæver løbende i rapporten, at kompleksiteten i personalegruppernes opgaver og det ansvar, som de løfter, kan være en forklaring på, at

der er forskelle på lønnen mellem personalegrupper, herunder grupper med samme uddannelsesniveau. Det har komitéen imidlertid ikke set sig i stand til at analysere.

Lønkommissionen fra 2010 viste, at kvindedominerede faggrupper har et lønefterslæb, når man inddrager betydningen af opgaver og ansvar. Det var især gældende for sygeplejersker og andre kvindedominerede fag med en MVU-uddannelse.

1. "Der skal ikke tages hensyn til tillæg for ubekvemme arbejdstider ved beregning af lønnen, der danner grundlag for lønsammenligningen" DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling) 30. marts 2000, Sag C-236/98. link til EU-dommen: EU-dom sag C-236/98
2. Det kræver penge at udligne sygeplejerskernes lønefterslæb | Politik og nyheder, DSR

Ulige lønstrukturer mellem fag i den offentlige sektor

Et centralt spørgsmål for Lønstrukturkomitéen er at undersøge, om der er sammenhæng mellem lønniveau og kvindeandelen i en personalegruppe, når der tages højde for uddannelsesniveau, erhvervs erfaring og ledelsesansvar.

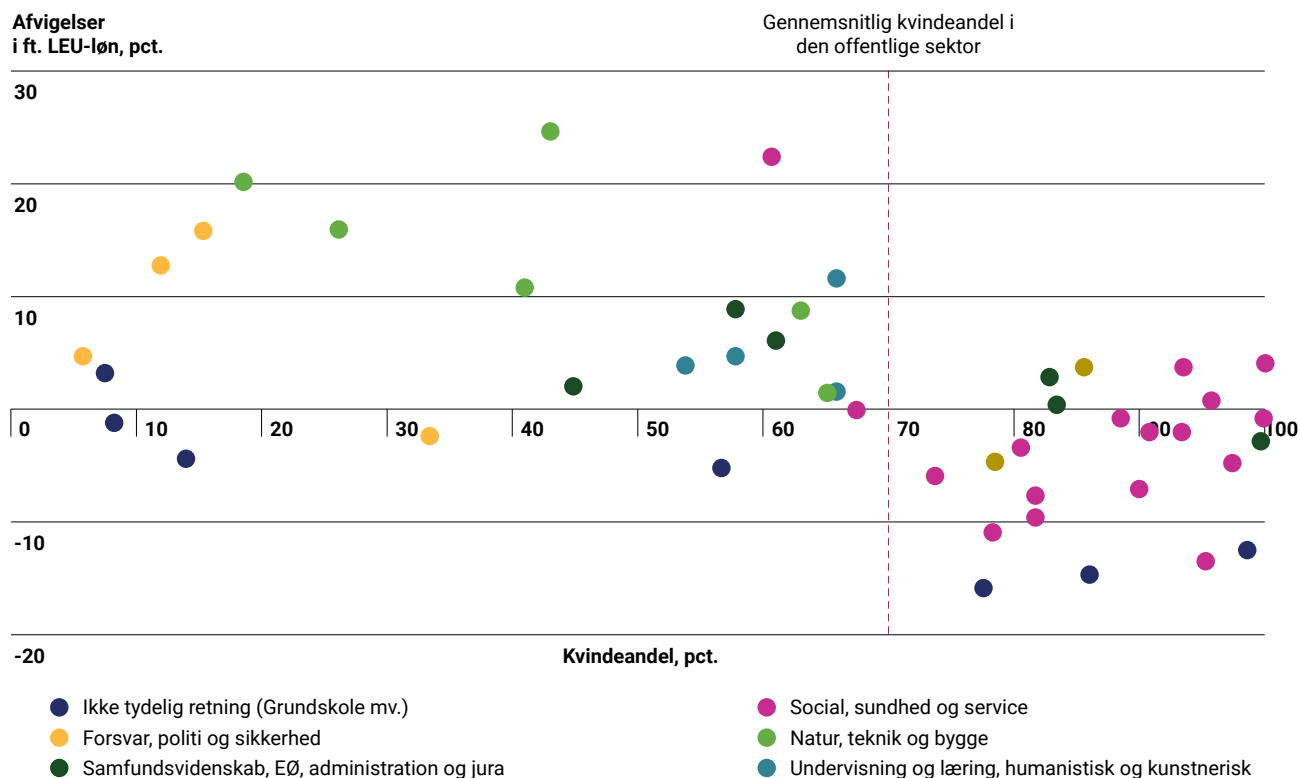
Analysen viser, at lønnen i de kvindedominerede omsorgs-, sundheds- og servicefag er systematisk lavere sammenholdt med øvrige fag. Ansatte i traditionelle kvindedefag opnår en lavere løn end forventet ud fra ledelsesansvar, uddannelse og erfaring (LEU-løn). Kvindedominerede fag defineres ved en kvindeandelen over 70 pct.

Det er i modsætning til personalegrupper, hvor andelen af mænd er højere. Disse personalegrupper opnår i gennemsnit en løn, der højere end forventet ud fra uddannelse, erfaring og ledelsesansvar.

Analysen bekræfter, at der er uligeløn mellem fag på det offentlige arbejdsmarked. Andelen af kvinder i faggruppen og branchen er bestemmende for, om de ansatte opnår en løn, som svarer til deres uddannelsesniveau og erfaring og ledelsesansvar. En underliggende årsag til velfærdsfagenes rekrutteringsproblemer er, at lønnen i kvindefagene inden for omsorgs- og sundhedsområdet ikke står mål med arbejdets værdi.

Ulige løn mellem fag i den offentlige sektor

LEU-afvigelse opdelt på personalegrupper og kvindeandel i gruppen



Kilde: Lønstrukturkomiteen

Anm: beregnet på standardberegnet timefortjeneste med genebetaling.

MVU-gruppen har det laveste afkast af uddannelse

Lønstrukturkomitéens rapport viser, at et højere uddannelsesniveau generelt er forbundet med højere løn. Det er forventeligt og i tråd med økonomisk teori, at lønnen stiger med højere uddannelsesniveau.

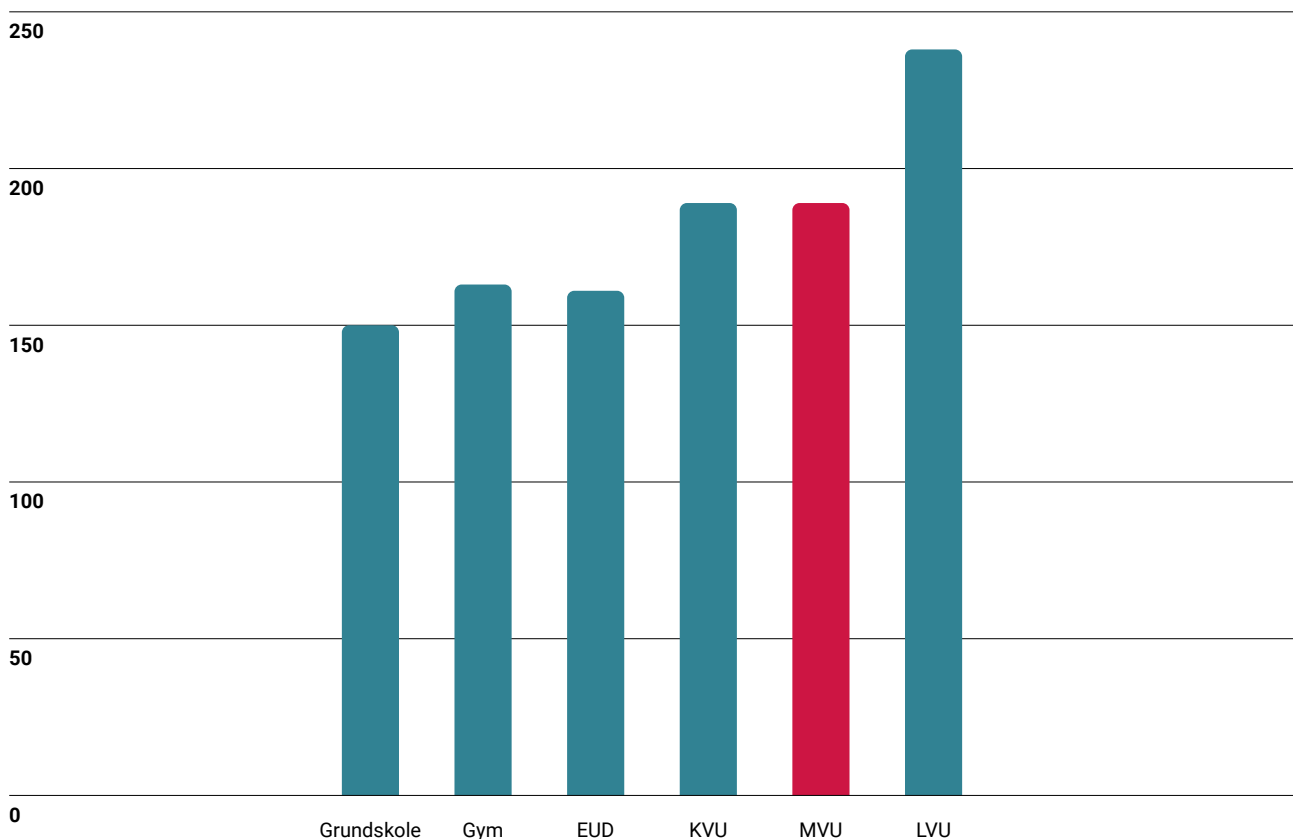
Analyserne viser også, at der er forskelle på lønafkastet mellem de enkelte uddannelsesniveauer. Ansatte med en mellemlang videregående uddannelse får i gennemsnit samme lønafkast af uddannelse som

ansatte med en KVVU-uddannelse³, selvom MVU-uddannelserne er (1½ - 2½ år) længere.

På baggrund af analysen problematiserer komitéen, hvorvidt forskellene i lønafkastet mellem uddannelsesniveauerne, herunder mellem særligt KVVU-gruppen, MVU-gruppen og LVU-gruppen, afspejler hensigtsmæssige balancer.

MVU-gruppen har det laveste afkast af uddannelse

Timeløn (LEU) opdelt på uddannelsesniveau, standardberegnet timefortjeneste med genebetaling



Kilde: Lønstrukturkomiteen

3. Når LEU-modellen beregnes på uddannelseskraft til faget fremfor medarbejdernes højeste fuldførte uddannelse, er lønafkastet af MVU-uddannelser mindre end ved KVVU-uddannelser.

Der er stor mangel på sygeplejersker – også fremover

Lønstrukturkomitéen har undersøgt den aktuelle rekrutteringssituation for udvalgte offentlige personalegrupper og udarbejdet en fremskrivning af udviklingen i rekrutteringssituationen frem mod 2030.

Rapporten konkluderer, at der er stor mangel på sygeplejersker. Det gælder både aktuelt og frem mod 2030.

Komitéen har i tillæg til den overordnede vurdering af mangel estimeret den fremtidige ændring i mangelsituationen. Den skønnes, at der i 2030 vil mangle 1.200 færre sygeplejersker end aktuelt. Men estimatet tager bl.a. ikke højde for faldet i søgningen til sygeplejerskeuddannelsen, ligesom frafaldet på uddannelsen er stigende. I fremskrivningen er der heller ikke indregnet, at regeringen fornyeligt har afsat 5 mia. kr. årligt til et løft af sundhedsvæsenet frem mod 2030. Det vil med stor sandsynlighed øge efterspørgslen efter sygeplejersker.

Derudover viser komitéens lønanalyser, at privatsatte sygeplejersker i gennemsnit tjener ca. 5.600 kr. mere om måneden end offentligt ansatte sygeplejersker. Løngabet til den private sektor udgør en betydelig risiko for både fastholdelse og rekruttering af sygeplejersker i den offentlige sektor. Det bekræftes

af, at hver femte sygeplejerske ikke ser sig selv være ansat i det offentlige sundhedsvæsen eller inden for faget om tre år⁴.

Manglen på sygeplejersker i tal

- Der mangler aktuelt knap 5.000 sygeplejersker.
 - Arbejdsgivernes forgæves rekrutteringsrate for sygeplejersker har de sidste tre år gennemsnitligt været 29 pct. Det vil sige, at mere end hver fjerde rekrutteringsforsøg efter en sygeplejerske ikke har været succesfuld.
 - 46 pct. af de sygeplejefaglige ledere på sygehusene oplyser, at der er ubesatte sygeplejestillinger på deres afdeling (endnu ikke offentliggjort intern analyse).
 - DAMVAD Analytics⁵ har beregnet, at der vil mangle ca. 8.200 sygeplejersker i 2030. Kraka og Deloitte har fremskrevet manglen til 10.000 sygeplejersker i 2050⁶.
 - Den fremtidige rekrutteringskæde af sygeplejersker er under pres. Optagelsen sygeplejerskeuddannelsen er faldende, og frafaldet på uddannelsen stiger.
 - Andelen af sygeplejersker med tre års anciennitet, der forlader de offentlige hospitaler, er steget fra ca. 5 pct i 2013 til knap 9 pct i 2021⁷.
-

Idekatalog: Udvikling af løndannelsen i den offentlige sektor

Lønstrukturkomitéen har som del af sit arbejde formuleret et katalog med 15 ideer til ændringer af løndannelsen i den offentlige sektor. Idékatalog indeholder komitéens overvejelser om muligheder for at udvikle løndannelsen i den offentlige sektor inden for rammerne af den danske aftalemodel. Der er ikke tale om anbefalinger. Der er alene tale om idéer, som skal indgå i debatten.

Komitéen bemærker, at oversigten ikke er udtømmende for ideer og muligheder til at udvikle løndannelsen i den offentlige sektor. Komitéen bemærker også, at idéerne hver især kan have forskellige fordele og ulemper.

4. notat_forventninger_til_ansaettelse_om_3_aar_2022_inkl_nyuddannede.pdf (dsr.dk).

5. Behovet for velfærdsuddannede i 2030, DAMVAD Analytics, 2021

6. Den offentlige sektor - velfærdsstatens juvel? Small Great nation, Kraka og Deloitte, nov. 2022.

7. sygeplejerskers_bevaegelser_mellem_brancher_og_sektorer, HBS, 2022