DeFacto September 2014

Faktaark: Mobilitet mellem sektorer

Faktaarket bygger på analyser udarbejdet i samarbejde mellem Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og Djøf.

Dette faktaark undersøger udviklingen i mobiliteten mellem sektorer samt hvilke grupper, der har højest og lavest mobilitet. Lønudviklingen ved sektorskift undersøges også, både generelt og for uddannelsesgrupper.

Faktaarket viser, at mobiliteten mellem sektorer faldt kraftigt fra 2008 til 2010, og at faldet fortsætter – om end ikke nær så kraftigt – frem til 2012.

Faktaarket viser også, at der er betydelig lønfremgang ved skift fra den offentlige til den private sektor, men at der er betydelig variation i lønfremgang mellem forskellige uddannelsesgrupper.

Spørgsmål kan rettes til:

Angående metode: Chefkonsulent i Djøf Kirstine Nærvig Petersen på knp@djoef.dk/33 95 01 94
Angående politisk indhold: Forvaltningspolitisk chef i Djøf Jens Qvesel på jqv@djoef.dk/33 95 99 04

Indhold

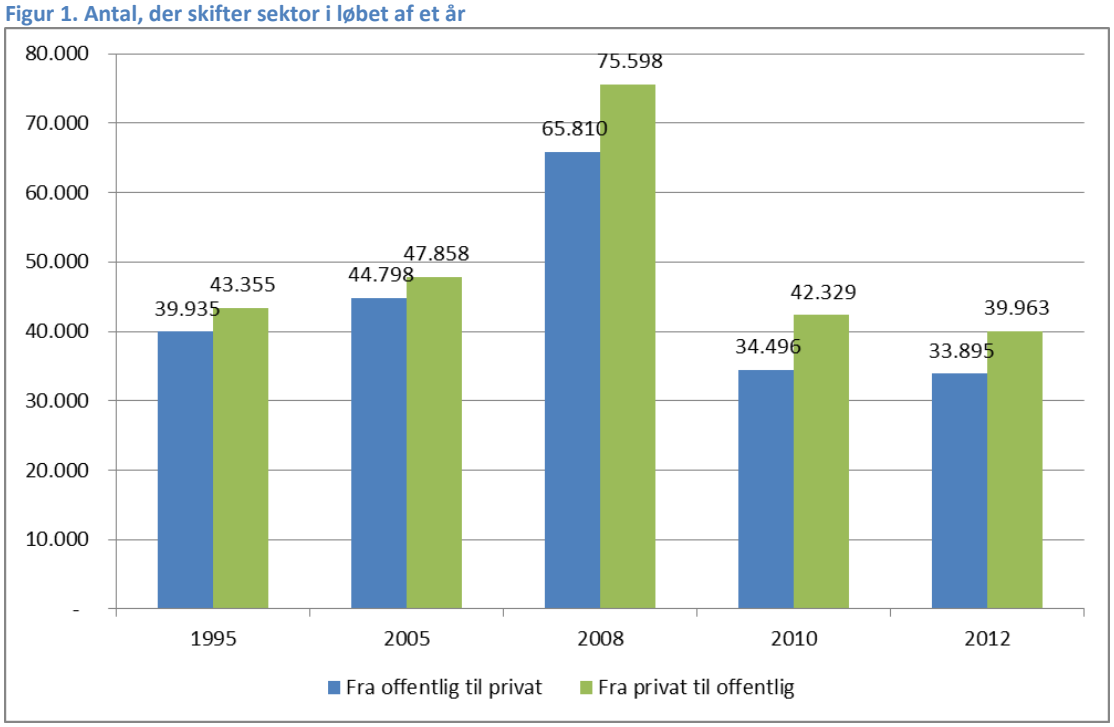
Mobilitet 3
Mobilitet blandt forskellige grupper 5
Mobilitet og køn 6
Mobilitet og uddannelse 8
Mobilitet og geografi 17
Mobilitet og alder 21
Gevinst ved mobilitet 24
Løngevinster 24
Løngevinster og uddannelse 24
Metode 27

Mobilitet

I 2012 skiftede 33.895 fra offentlig til privat beskæftigelse mens lidt flere, nemlig 39.963, skiftede fra privat til offentlig beskæftigelse. Det svarer til, at 4,3 procent af de offentligt beskæftigede skiftede til den private sektor, og at 2,5 procent af de privatansatte skiftede til offentlig beskæftigelse.

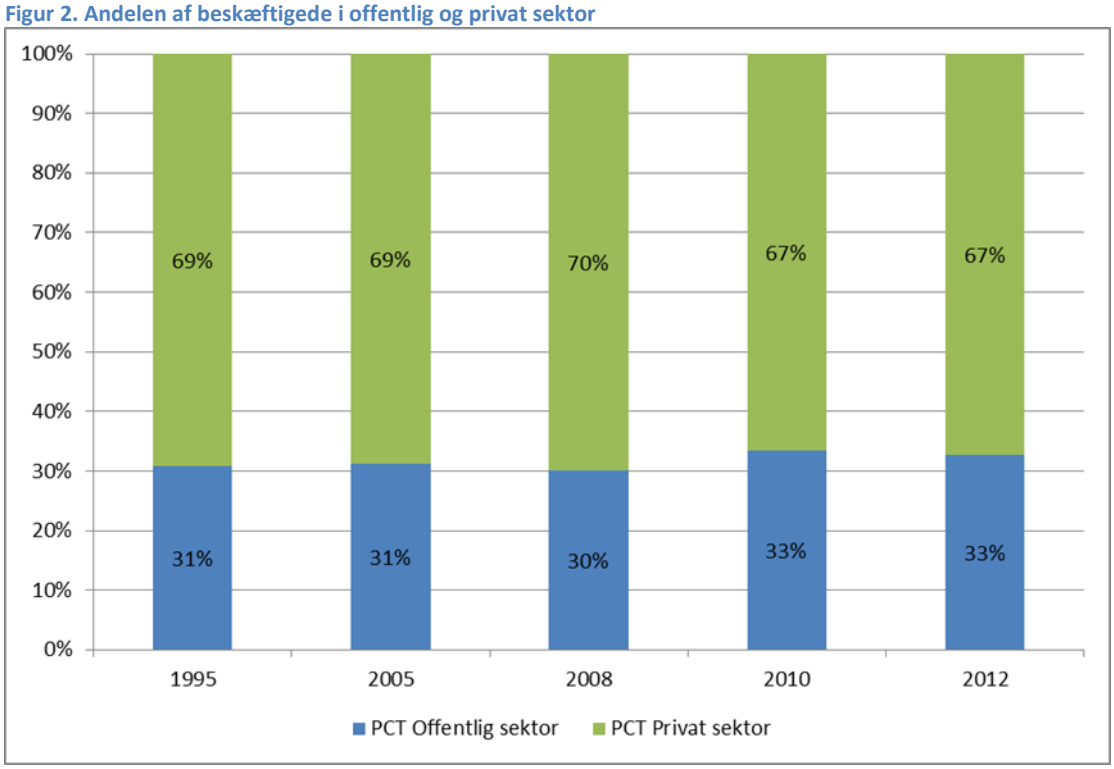
Mønsteret har været det samme hen over årene, med lidt flere personer, der skifter fra den private til den offentlige sektor end den anden vej. Der var næsten lige mange, der skiftede fra offentlig til privat og omvendt i 1995 og 2005, mens der fra 2008 har været betydeligt flere, der skiftede fra privat til offentlig end den anden vej. Tendensen holder i 2010 og 2012.

Figur 1. Antal, der skifter sektor i løbet af et år



Idet der alene analyseres på dem, der rykker fra én beskæftigelse til en anden, ses der ikke på dem, der går ind og ud af arbejdsstyrken (bliver studerende/færdige med at studere/bliver pensionister eller lignende) samt bevægelser blandt ledige. Dermed betyder det højere antal personer, der går fra privat til offentlig beskæftigelse ikke, at den offentlige sektor kommer til at udgøre en større del af de beskæftigede gennem perioden. Figuren nedenfor viser, at forholdet mellem beskæftigede i den offentlige og private sektor er forholdsvist konstant igennem perioden, idet den private sektor svinger mellem at udgøre 67 og 70 pct. af de beskæftigede.

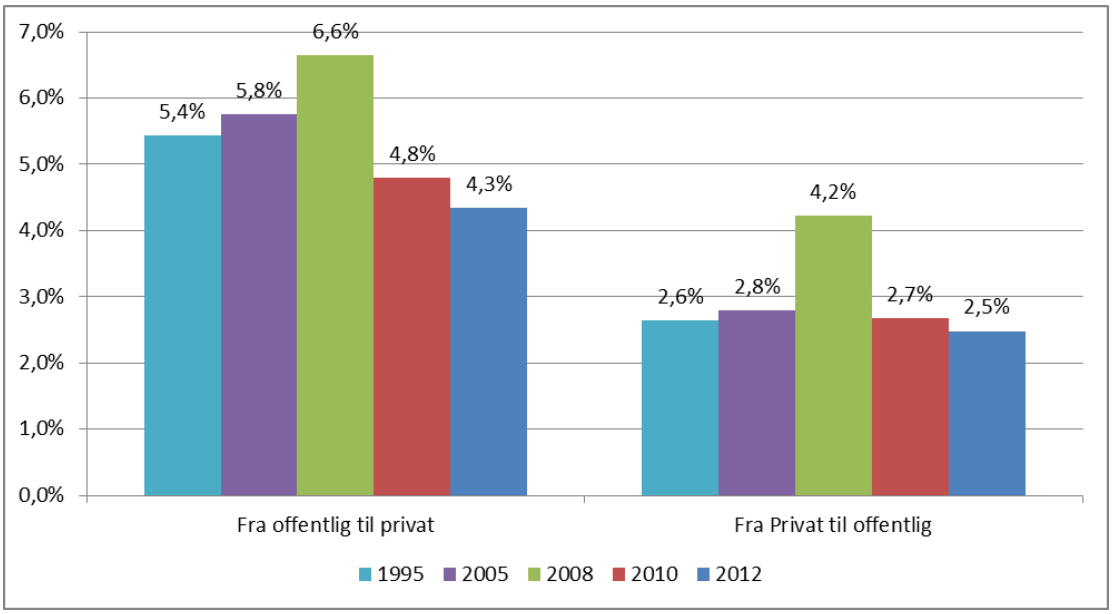
Figur 2. Andelen af beskæftigede i offentlig og privat sektor



Når man tager højde for forskellen i sektorernes størrelse, er der forholdsmæssigt flere, der skifter fra privat til offentlig end omvendt; den offentlige sektor udgør kun 32,7 procent af de beskæftigede, men skift til den offentlige sektor udgør 36,4 procent af skiftene, svarende til 11 procent mere end man ville forvente.

Den private sektor udgør 67,3 procent af de beskæftigede, mens skift til den private sektor kun udgør 63,6 procent af skiftene, svarende til 6 procent mindre end man ville forvente, hvis der ikke var forskel på mobilitetsgraden. Dermed kan det tolkes, at der er større mobilitet ud af den private sektor end ud af den offentlige.

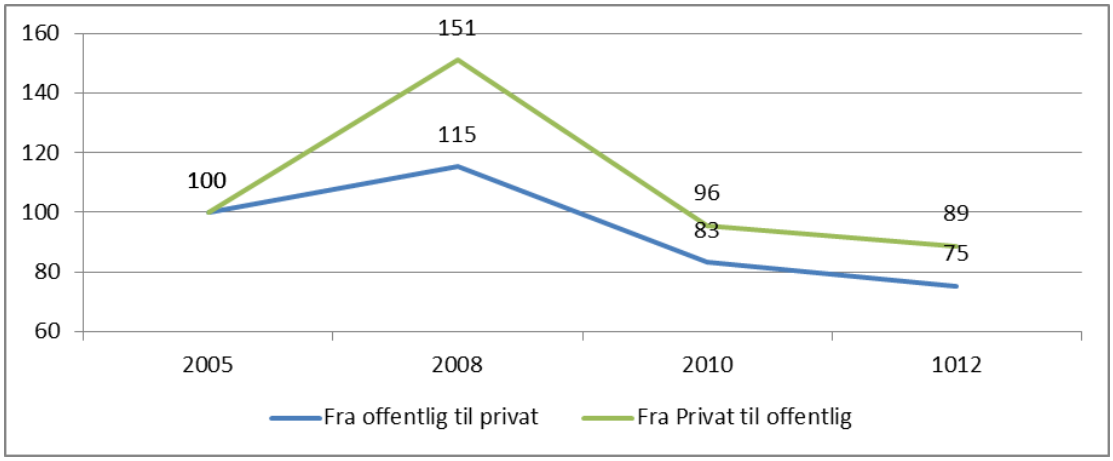
Figur 3. Udviklingen i mobilitet mellem sektorer



Udviklingen over tid viser, at der fra 1995 til 2008 har været en stigning i mobiliteten, men at denne er vendt til et fald i perioden fra 2008 til 2012. 2008 var det år, hvor der ses absolut højest mobilitet, mens 2012 er det år, hvor der er lavest mobilitet, også lavere end 2010.

Hvis udviklingen omregnes til indekstal, hvor 2005=100, bliver udviklingen tydeligere. Grafen viser, at der fra 2005 til 2008 var en stigning i sektormobiliteten, særligt fra den private til den offentlige sektor, hvilket måske kan tolkes, som at krisen havde ramt den private sektor i 2008, men endnu ikke var slået fuldt igennem i den offentlige sektor. Men både mobiliteten fra offentlig til privat sektor og omvendt er faldet betydeligt fra 2008 til 2010 og yderligere fra 2010 til 2012.

Figur 4. Udviklingen i mobilitet, indekstal (2005=100)



Mobilitet blandt forskellige grupper

Ovenstående afsnit viser den samlede mobilitet for hele befolkningen. Men der kan sagtens være forskelligrettede tendenser indenfor befolkningen, hvor nogle har særligt høj eller særligt lav mobilitet.

I de følgende afsnit ses der på mobiliteten i forskellige grupperinger, for eksempel opdelt på køn, uddannelse, geografi samt aldersgrupper.

Mobilitet og køn

Knap 25.000 kvinder og godt 15.000 mænd skiftede i 2012 fra privat til offentlig beskæftigelse, svarende til 4,2 procent af de offentligt ansatte kvinder og 5,9 procent af de offentligt ansatte mænd. Ca. 20.000 kvinder og knap 14.000 mænd tog springet den anden vej, svarende til 1,5 procent af mændene og hele 4,2 procent af kvinderne.

Det er samtidig værd at bemærke, at mens mænd overvejende er ansat i den private sektor – hele 82 procent er privat ansat – er fordelingen mellem sektorerne langt mere lige for kvinderne med 52 procent, der er ansat i den private sektor.

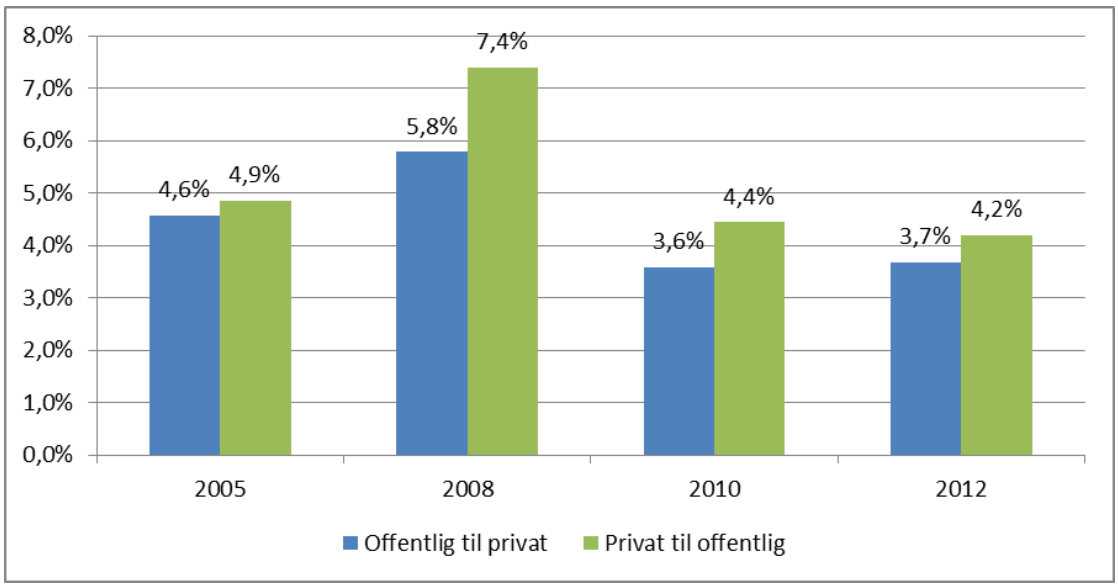
Tabel 1. Antal mænd og kvinder, der skifter sektor i 2012

2012	Skiftet ud af sektoren	Forblevet i sektoren	I alt
Kvinder: Offentlig til privat sektor	20.298	530.639	550.937
Kvinder: Privat til offentlig sektor	24.560	561.692	586.252
Mænd: Offentlig til privat sektor	13.597	216.975	230.572
Mænd: Privat til offentlig sektor	15.403	1.008.625	1.024.028

Hvis vi ser på udviklingen gennem perioden, er der (som vi også så på det samlede billede) en noget højere mobilitetsgrad i 2008 end både før og efter.

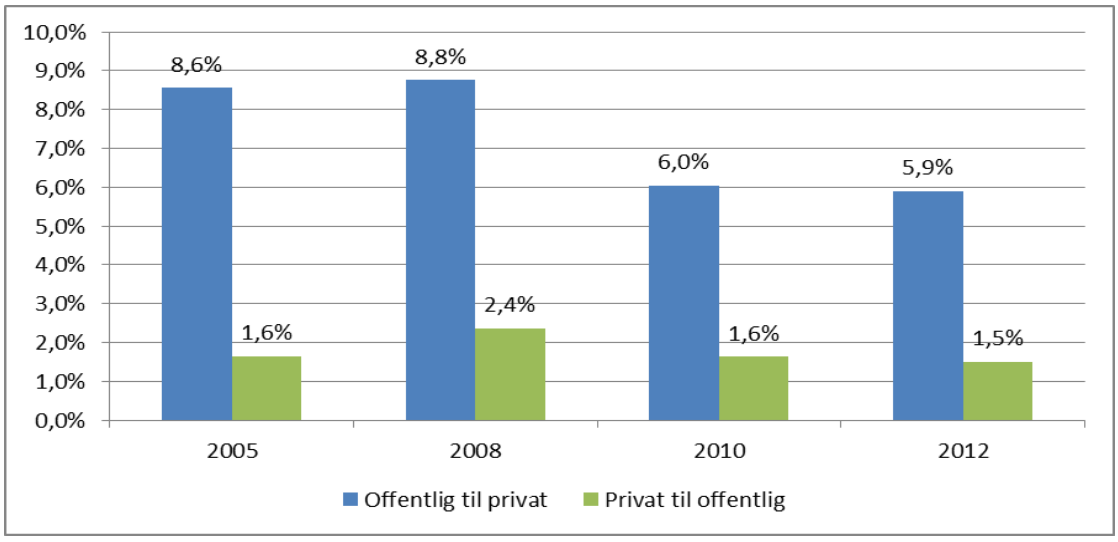
For kvinderne var det hele 7,4 procent af de privatansatte, der i 2008 skiftede til offentlig ansættelse, mens tallet var helt nede på 4,2 procent i 2012. Det er værd at bemærke, at særligt mobilitet fra offentlig til privat er faldet i perioden efter 2008. Der er i 2012 endnu lavere mobilitet fra privat til offentlig sektor end der var i 2010, mens der er sket en minimal stigning i mobiliteten fra offentlig til privat sektor mellem 2010 og 2012, fra 3,6 procent i 2010 til 3,7 procent i 2012.

Figur 5. Andelen af kvinder, der skifter sektor i perioden 2005 til 2012.



For mændene går bevægelsen gennem hele perioden den modsatte vej, nemlig fra offentlig til privat ansættelse. Både mobiliteten fra offentlig til privat og fra privat til offentlig sektor er gået kraftigt ned siden krisen, og er faldet – om end kun lidt – fra 2010 til 2012.

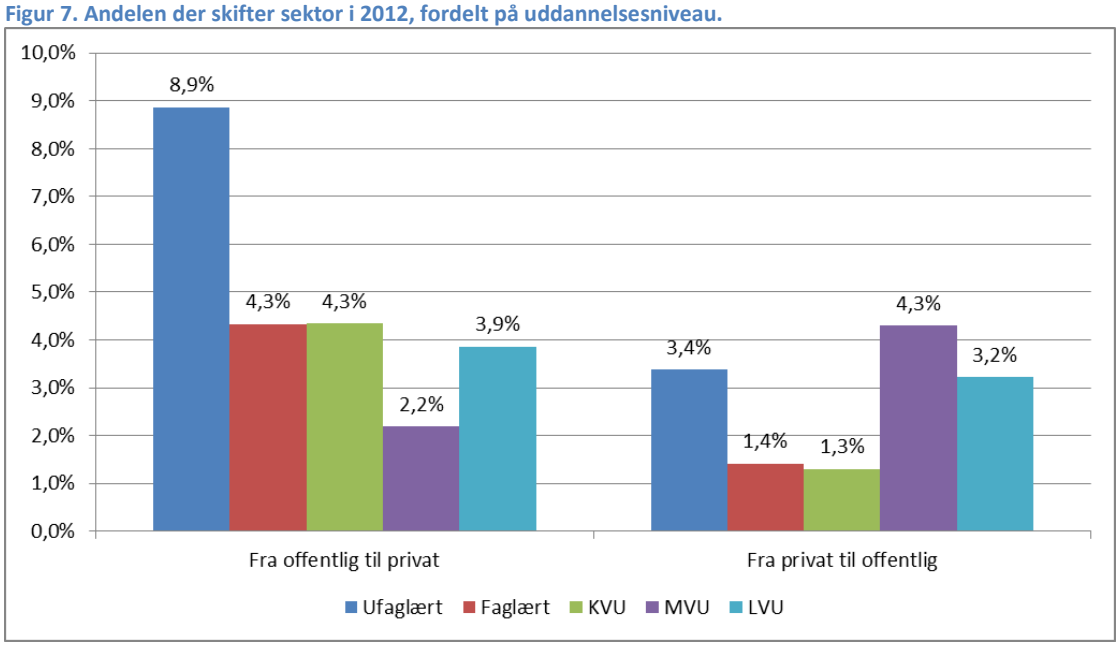
Figur 6. Andelen af mænd, der skifter i perioden 2005 til 2012.



Mobilitet og uddannelse

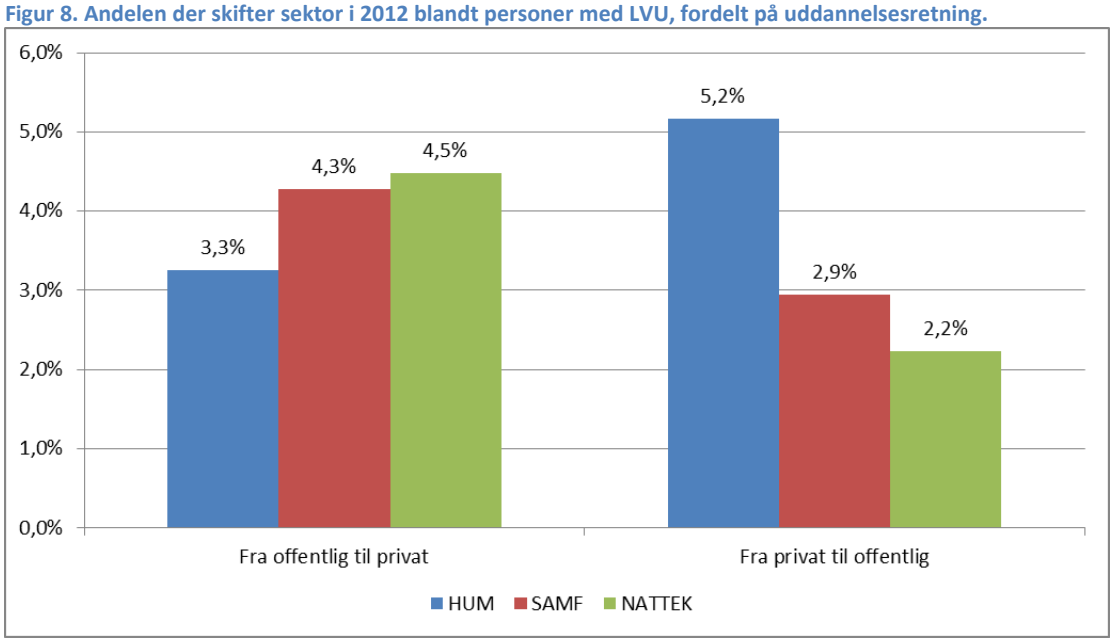
Der er stor forskel på sektormobiliteten mellem forskellige uddannelsesgrupper. Særligt ufaglærte har en høj sektormobilitet, hvor næsten hver tiende i 2012 skiftede fra offentlig til privat beskæftigelse. Personer med mellemlang videregående uddannelse skifter meget sjældent fra offentlig til privat beskæftigelse, mens personer med lang videregående uddannelse oftere skifter fra offentlig til privat beskæftigelse end den anden vej.

Figur 7. Andelen der skifter sektor i 2012, fordelt på uddannelsesniveau.



Opdeles de lange videregående uddannelser på uddannelsesretning[1], er det særligt de humanistiske fag, der har en høj grad af mobilitet fra privat til offentlig, mens særligt naturvidenskabelige og tekniske uddannelser samt de samfundsvidenskabelige skifter fra offentlig til privat beskæftigelse.

Figur 8. Andelen der skifter sektor i 2012 blandt personer med LVU, fordelt på uddannelsesretning.

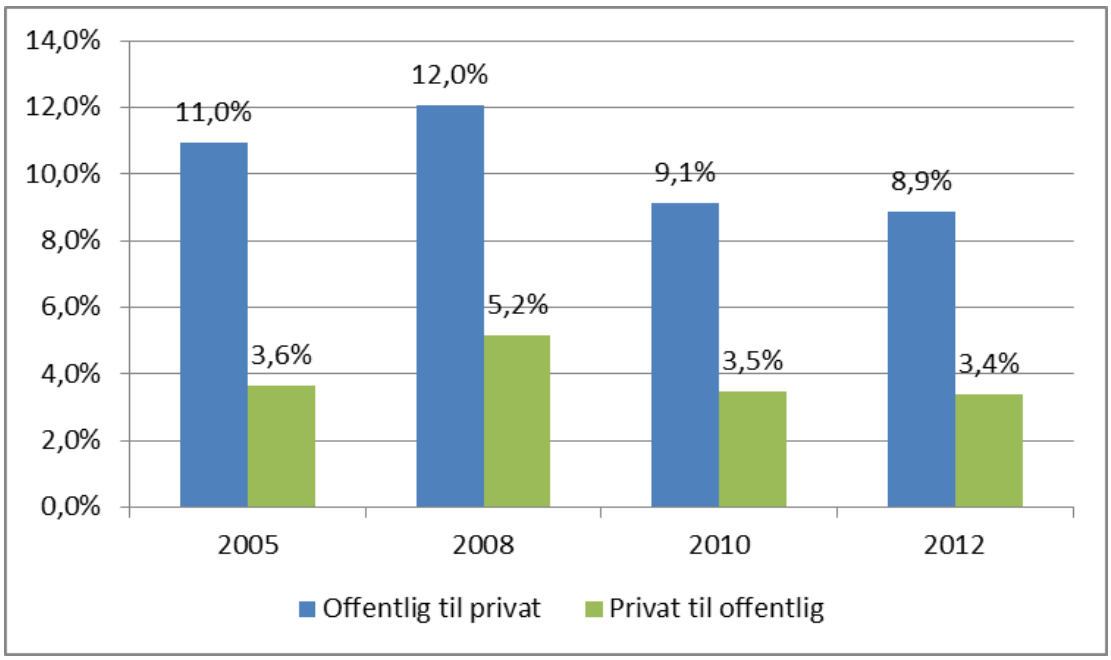


Hvis vi ser på udviklingen i perioden 2005 til 2012, viser det sig, at de ufaglærte ligesom alle andre grupper oplever et fald i mobiliteten fra 2008 til 2010 og yderligere til 2012, men faldet er ikke helt så kraftigt, som det ses blandt andre grupper. Samtidig var stigningen fra 2005 til 2008 blandt de ufaglærte heller ikke nær så høj, som det ses blandt andre grupper.

Der ses altså en lavere konjunkturafhængighed i ufaglærtes mobilitet – når der alene ses på dem, der går fra én sektor til en anden, idet bevægelser til og fra ledighed ikke indgår i denne analyse.

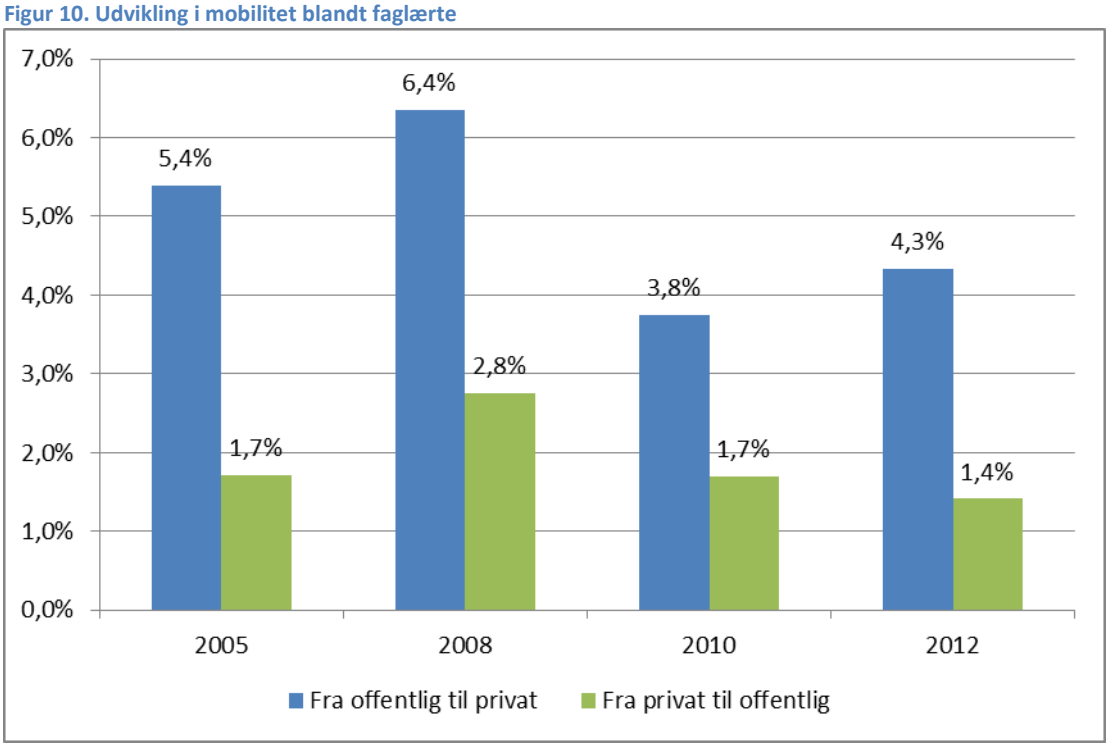
[1] Når opdelingen på uddannelsesretning vises, er personer med sundhedsfaglig uddannelse udeladt, idet de har et arbejdsmarked, der er ganske forskelligt fra de tre andre gruppers. De er dog medregnet i det samlede tal for lang videregående uddannelse.

Figur 9. Udvikling i mobilitet blandt ufaglærte



I den faglærte gruppe er der som for alle andre gruppe sket en nedgang i mobilitet fra 2008 til 2010, både fra privat til offentlig sektor og omvendt. Men fra 2010 til 2012 er der en vis forskel i udviklingen, idet mobiliteten fra offentlig til privat sektor stiger fra 3,8 til 4,3 procent, mens der sker en yderligere fastlåsning af bevægelsen fra privat til offentlig beskæftigelse, der går fra 1,7 procent i 2010 til 1,4 procent i 2012.

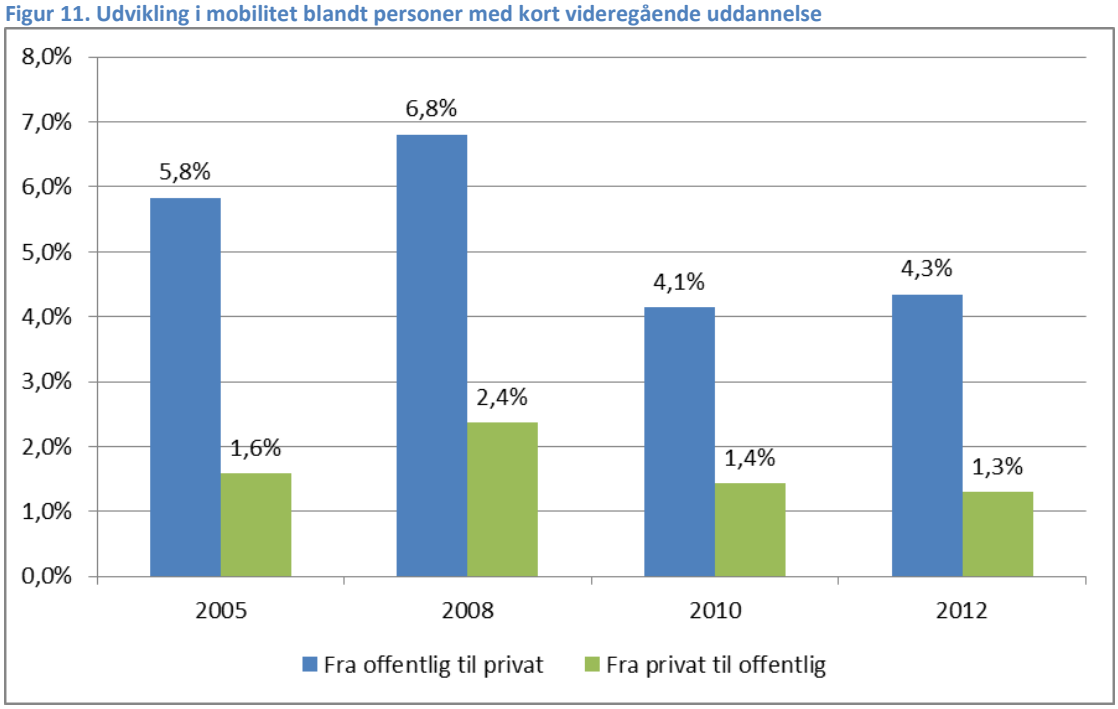
Figur 10. Udvikling i mobilitet blandt faglærte



Samme bevægelse om end i mindre grad ses blandt personer med kort videregående uddannelse, hvor der også ses en mindre fremgang i mobiliteten fra offentlig til privat sektor

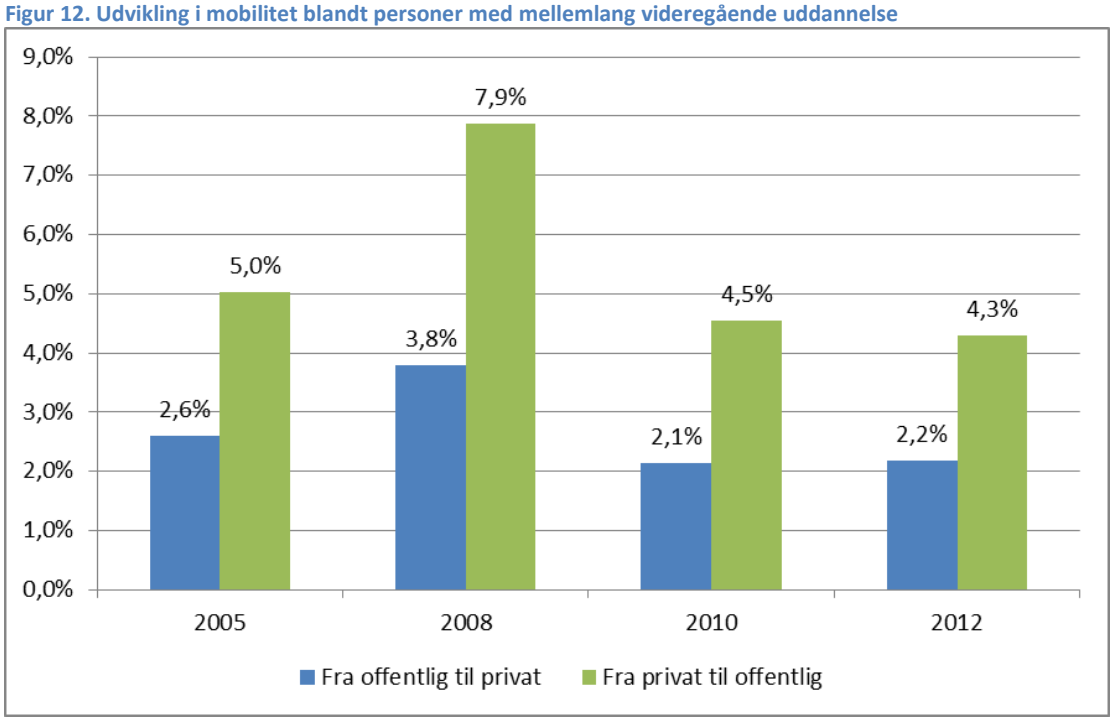
fra 2010 til 2012. I samme periode går mobiliteten fra privat til offentlig beskæftigelse fra 1,4 procent til 1,3 procent, altså et lille fald.

Figur 11. Udvikling i mobilitet blandt personer med kort videregående uddannelse



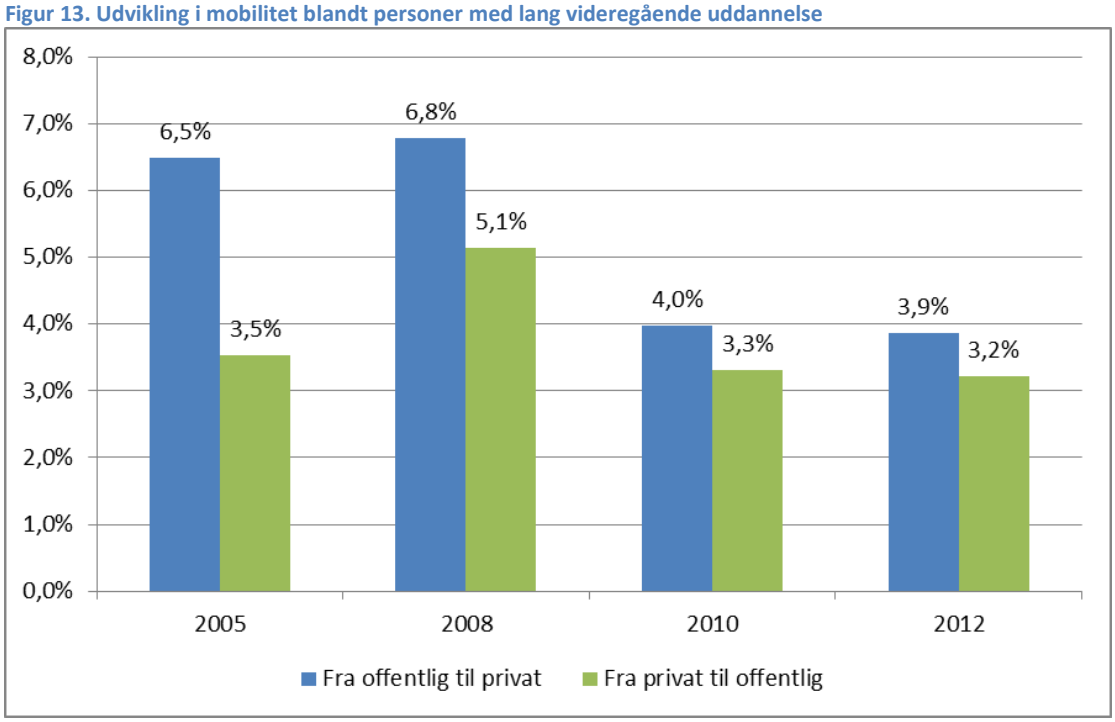
For personer med mellemlang videregående uddannelse er billedet et noget andet end for de andre grupper. Denne gruppe har gennem hele perioden en langt højere mobilitet fra privat til offentlig sektor end den anden vej. Men også for denne gruppe har der været et stort fald fra 2008 til 2010 og et yderligere, men lille fald fra 2010 til 2012.

Figur 12. Udvikling i mobilitet blandt personer med mellemlang videregående uddannelse



Hvis vi endelig ser på gruppen med lang videregående uddannelse, har der også her været et fald fra 2008 til 2010 (men en bemærkelsesværdig lille stigning i offentlig til privat mobilitet fra 2005 til 2008), et fald, der fortsat ses i 2012.

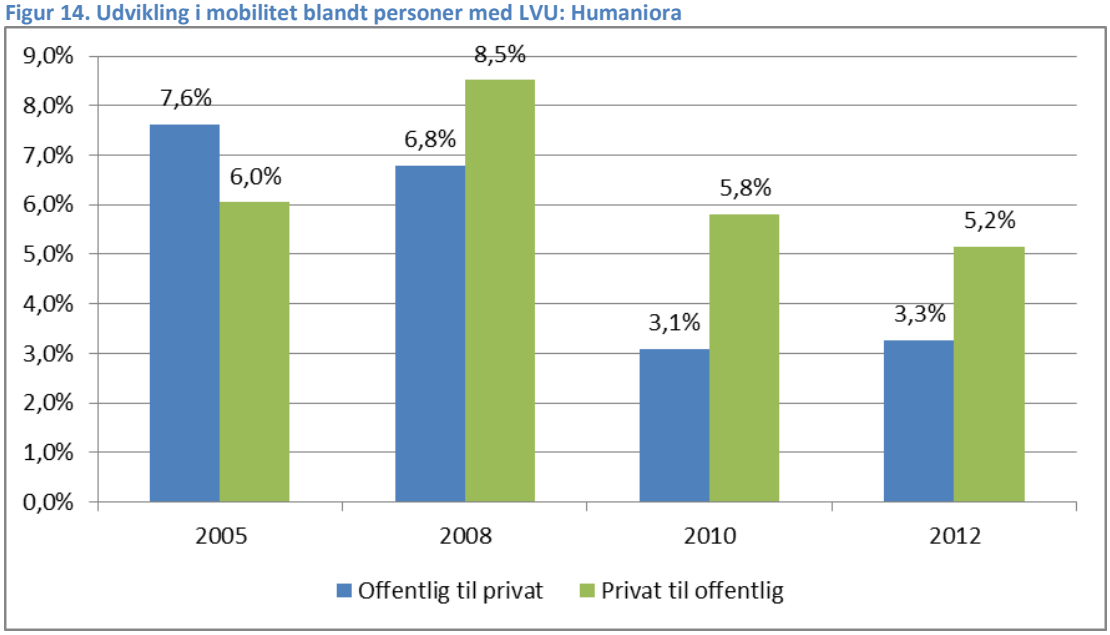
Figur 13. Udvikling i mobilitet blandt personer med lang videregående uddannelse



Når gruppen med lang videregående uddannelse underopdeles i retninger, er der små, men interessante forskelle mellem de tre grupper[2].

Humanisterne har fra 2008 til 2012 haft en højere mobilitet fra privat til offentlig sektor, men denne falder fra 2010 til 2012. Men mobiliteten fra offentligt til privat stiger i perioden, om end der kun er tale om en stigning fra 3,1 til 3,3 procent.

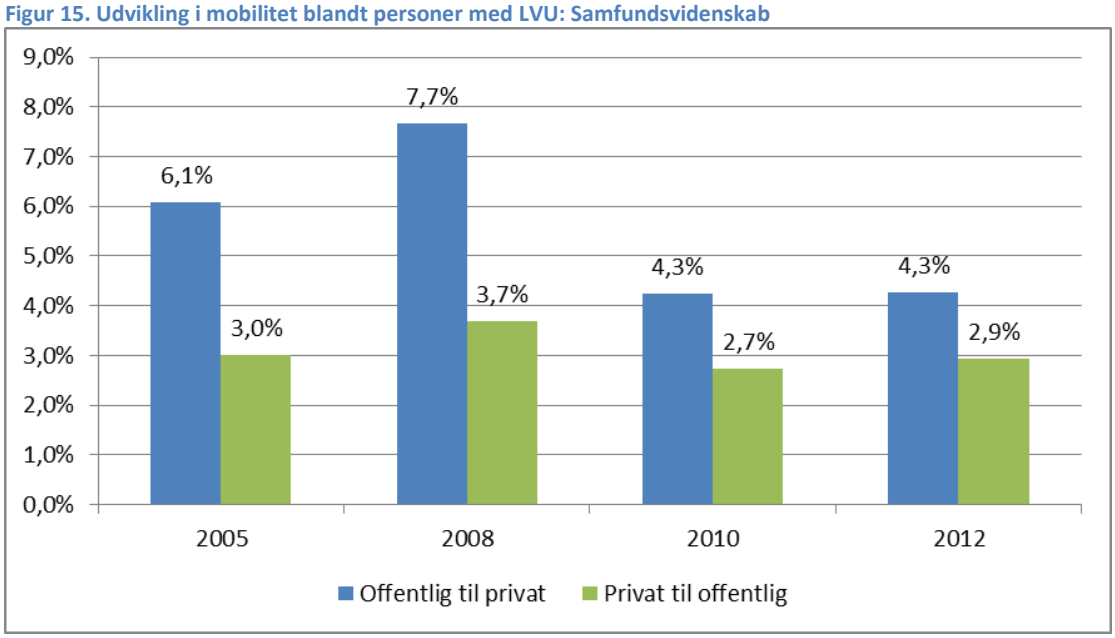
Figur 14. Udvikling i mobilitet blandt personer med LVU: Humaniora



[2] Idet gruppen med sundhedsvidenskabelige uddannelser ikke vises på grund af gruppens særlige arbejdsmarked.

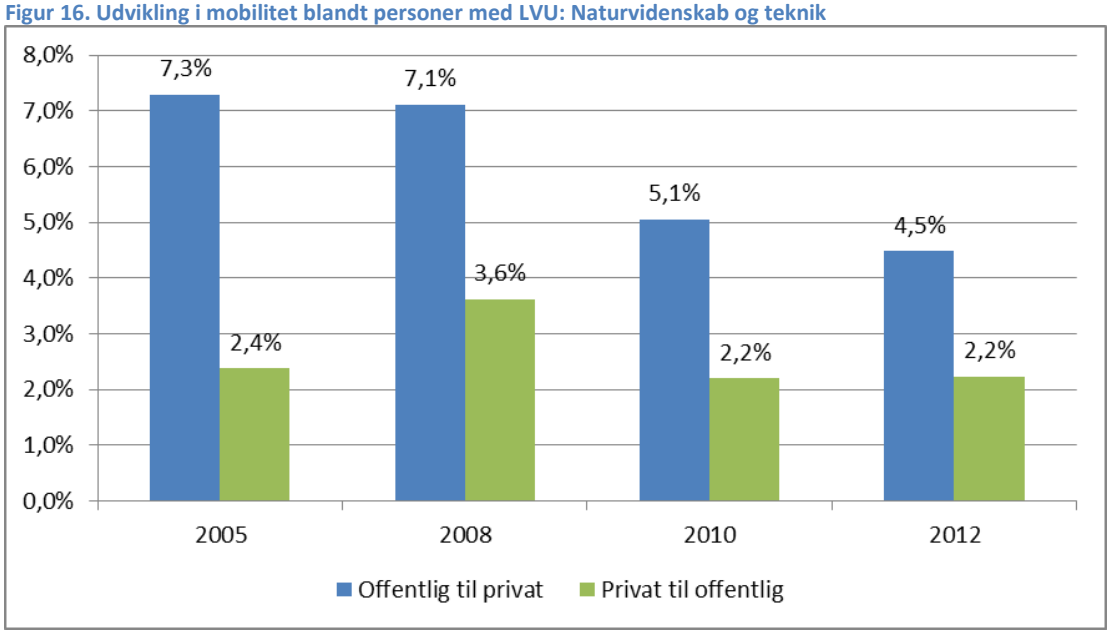
For samfundsvidenskabeligt uddannede er der generelt et større træk fra offentlig til privat beskæftigelse end den anden vej. Og mens mobiliteten fra offentligt til privat sektor ikke falder fra 2010 til 2012 – hvilket jo er den generelle tendens – så stiger mobiliteten fra privat til offentlig beskæftigelse i perioden.

Figur 15. Udvikling i mobilitet blandt personer med LVU: Samfundsvidenskab



Gruppen naturvidenskabelige og tekniske lange videregående uddannelser har – som nogle af de få – oplevet et fald i mobiliteten fra offentlig til privat beskæftigelse fra 2005 til 2008. Det fald er naturligvis blevet kraftigere fra 2008 til 2010, og der ses igen et fald fra 2010 til 2012. Der sker et vist fald i mobiliteten fra privat til offentlig sektor fra 2008 til 2010 og en stagnation fra 2010 til 2012.

Figur 16. Udvikling i mobilitet blandt personer med LVU: Naturvidenskab og teknik

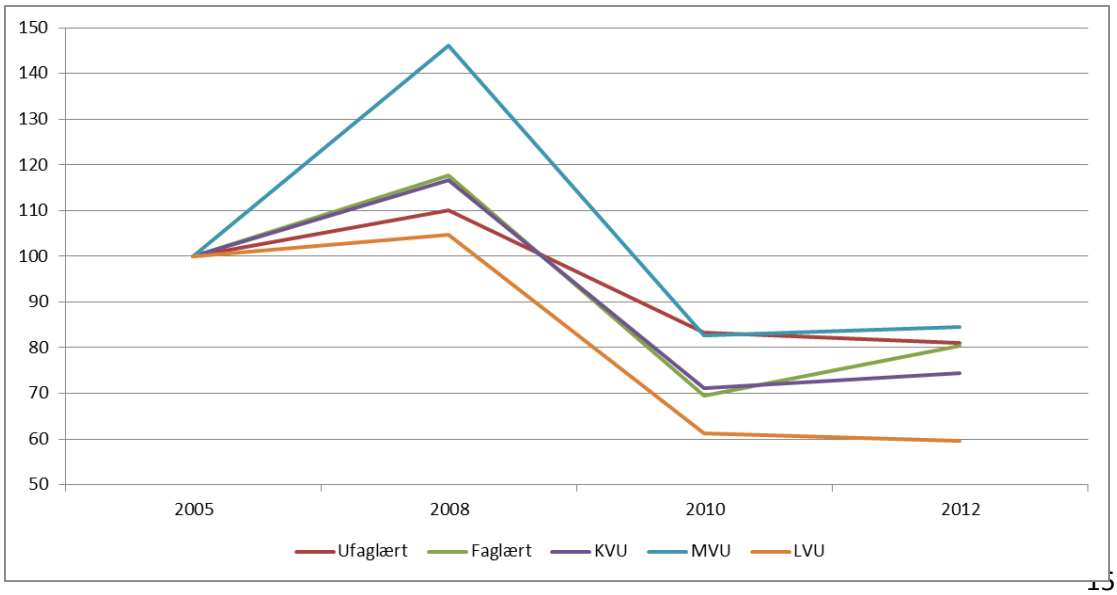


For at give et overblik over uddannelsesgruppernes ændringer over tid i forhold til deres udgangspunkt, er der omregnet til indekstal, hvor 2005=100.

I mobiliteten fra offentlig til privat beskæftigelse, er det klart personer med lang videregående uddannelse, der oplever den mindste fremgang fra 2005 til 2008 (indeks 105), mens personer med mellemlang videregående uddannelse oplever den største fremgang (indeks 146). Det siger naturligvis intet om mobilitetsgraden – blot om gruppens udvikling i forhold til eget udgangspunkt.

Grafen viser også, at faglærte og personer med kort videregående uddannelse i høj grad følger samme mønster, mens de ufaglærte er dem, der oplever de mindste udsving i perioden.

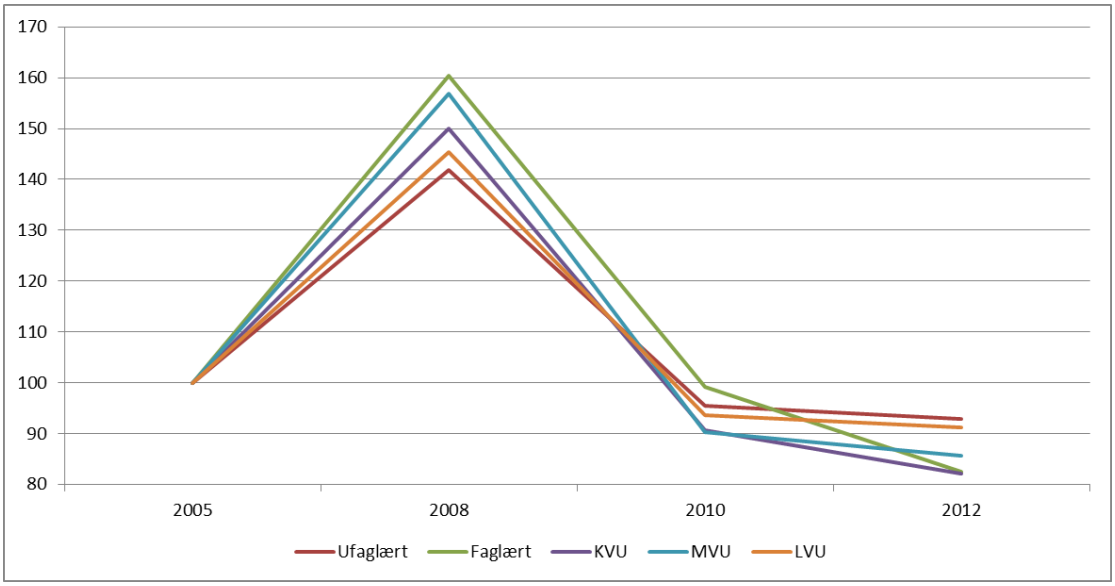
Figur 17. Mobilitet fra offentlig til privat sektor, omregnet til indekstal (2005=100), opdelt på uddannelsesgruppe



Det er interessant, at grupperne i langt højere grad følger samme mønster, når man ser på mobiliteten fra privat til offentlig, end når man ser på mobiliteten fra offentlig til privat ovenfor.

Der genfindes dog nogle af de samme mønstre – at ufaglærte har haft mindre udsving end de andre grupper (efterfulgt af LVU), men også at faglærte har haft de største udsving.

Figur 18. Mobilitet fra privat til offentlig sektor, omregnet til indekstal (2005=100), opdelt på uddannelsesgruppe

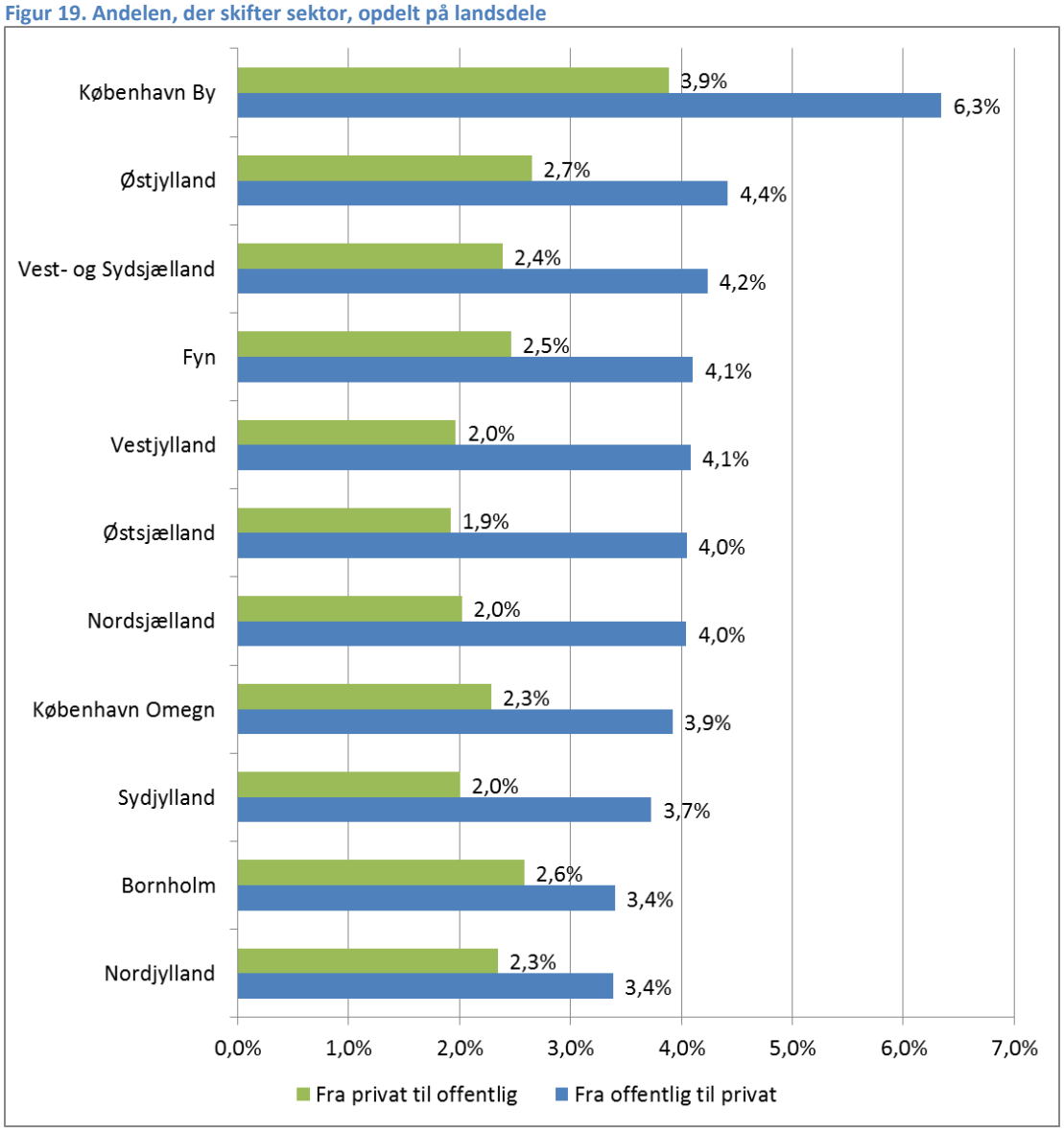


Mobilitet og geografi

Der er størst sektormobilitet i København, hvor hele 6,3 procent af de offentligt ansatte i 2012 skiftede fra offentlig til privat ansættelse. Det var også i København, at den største andel, 3,9 procent, skiftede fra privat til offentlig ansættelse.

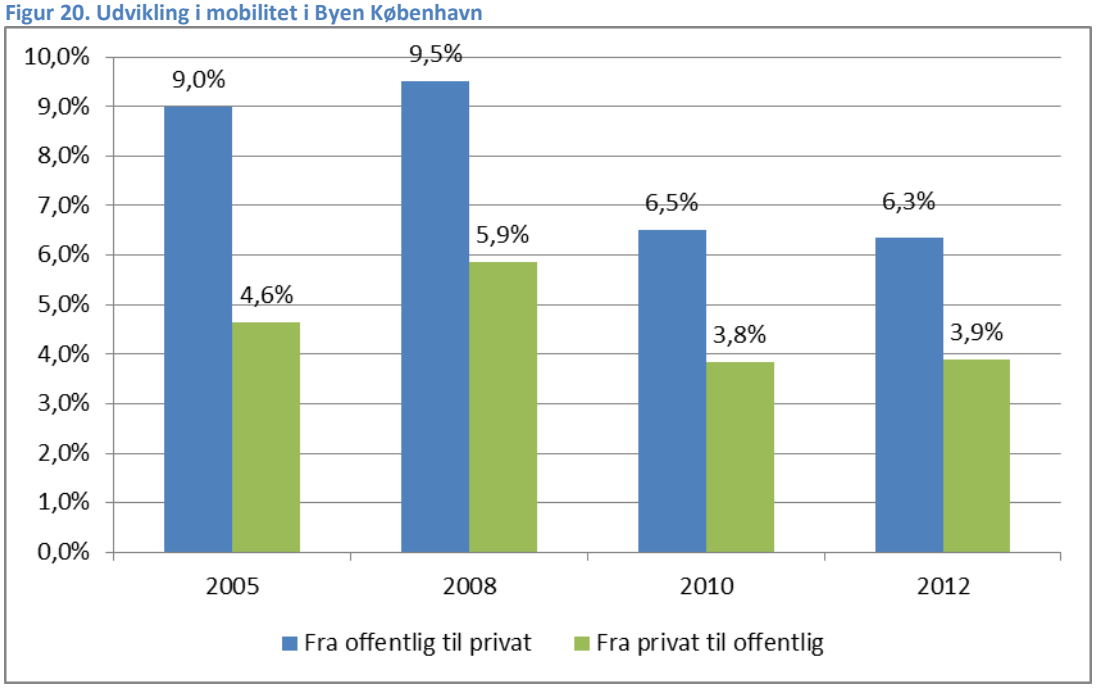
Østjylland har den næsthøjeste mobilitetsgrad, uanset retningen, mens Nordjylland har den laveste mobilitet fra den offentlige til den private sektor, og Østsjælland har den laveste fra privat til offentlig beskæftigelse.

Figur 19. Andelen, der skifter sektor, opdelt på landsdele



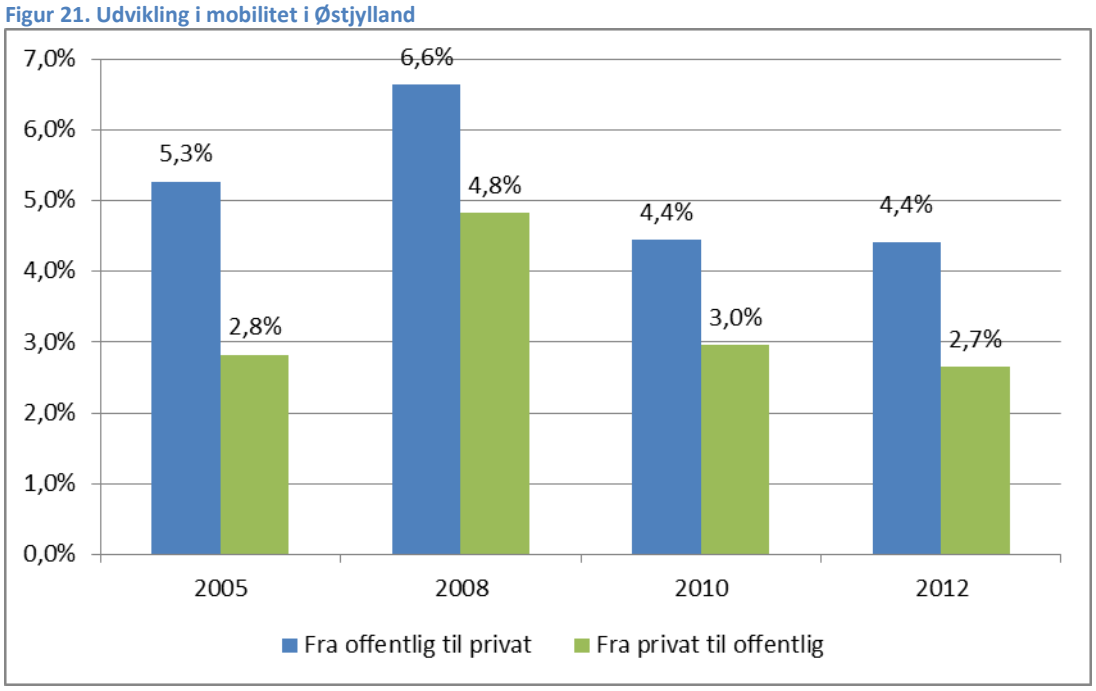
Når man ser på udviklingen – her opdelt på fire større geografiske enheder - ser der ud til at være en tendens til, at mobiliteten fra privat til offentlig ansættelse falder fra 2010 til 2012 alle andre steder end i København, mens mobiliteten fra offentlig til privat ansættelse er på samme niveau eller svagt stigende (om end der kun er tale om meget svage tendenser) udenfor landets to største byer.

Figur 20. Udvikling i mobilitet i Byen København



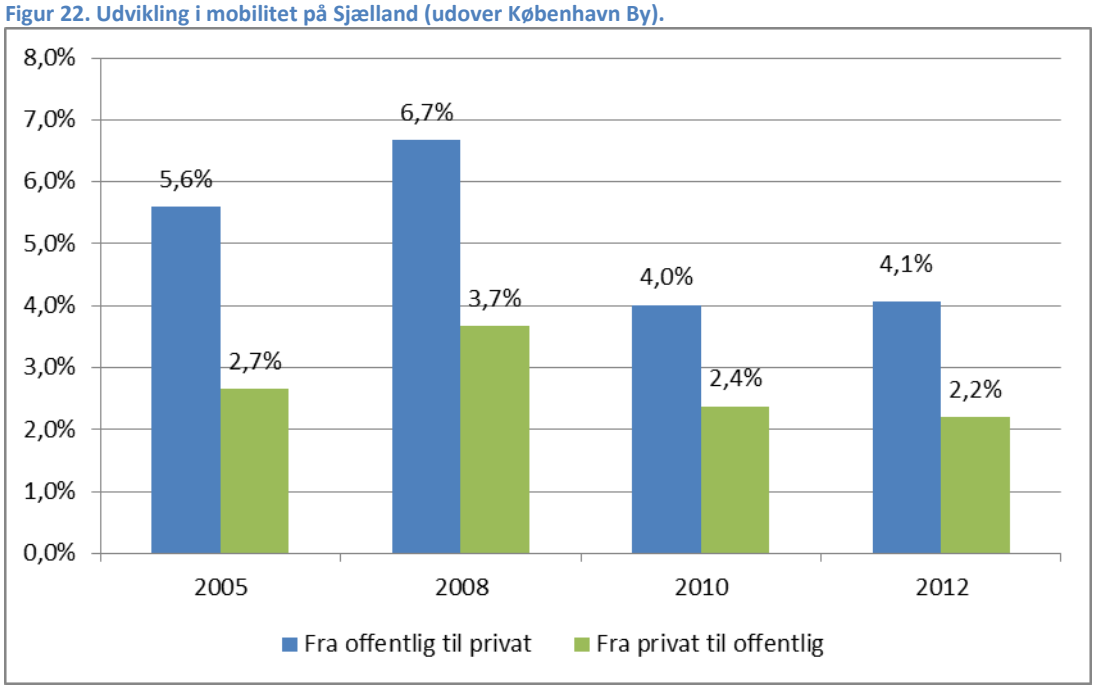
I Østjylland er der ingen udvikling i mobiliteten fra offentlig til privat sektor i perioden 2010 til 2012, men et svagt fald i mobiliteten fra privat til offentlig sektor.

Figur 21. Udvikling i mobilitet i Østjylland



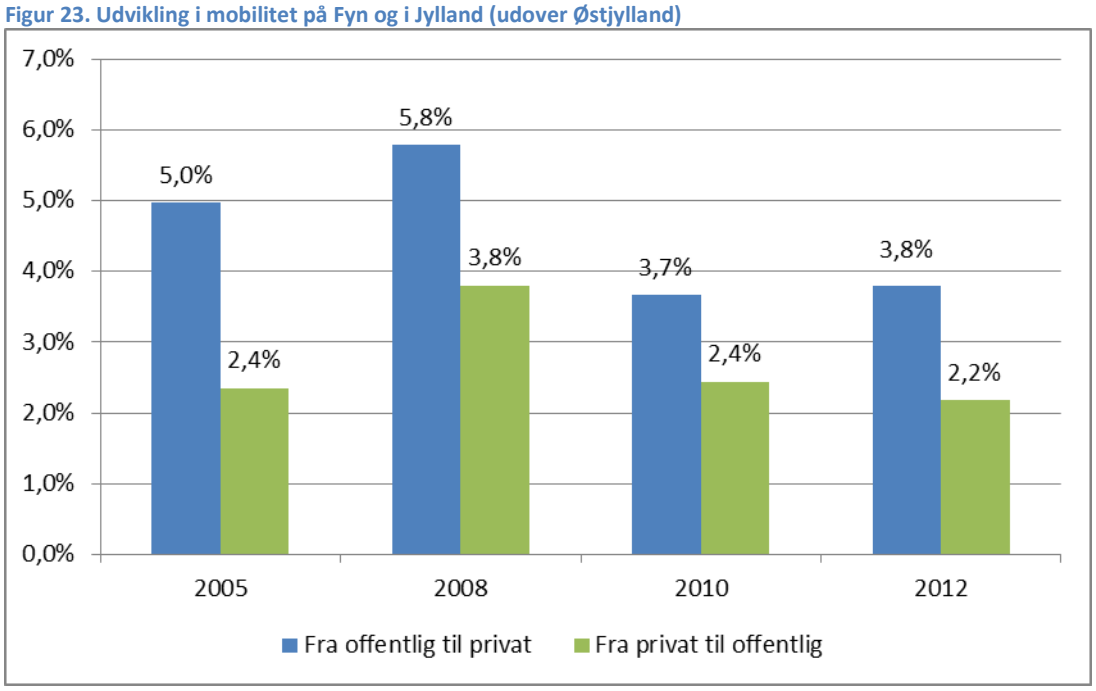
På resten af Sjælland (udover København By) er der en svag tendens til en lidt højere mobilitet fra offentlig til privat sektor fra 2010 til 2012, mens der er en svagt faldende tendens i mobiliteten fra privat til offentlig sektor.

Figur 22. Udvikling i mobilitet på Sjælland (udover København By).



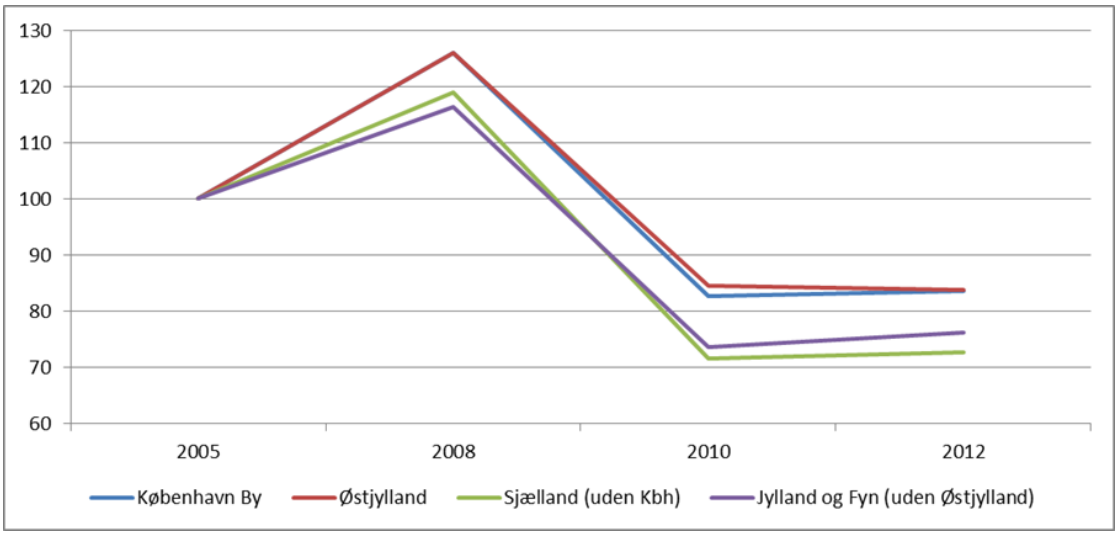
I Jylland og på Fyn (udover Østjylland) ses samme tendens som på Sjælland uden for København By, en svag stigning i mobiliteten fra offentlig til privat sektor og et svagt fald i mobiliteten fra privat til offentlig sektor.

Figur 23. Udvikling i mobilitet på Fyn og i Jylland (udover Østjylland)



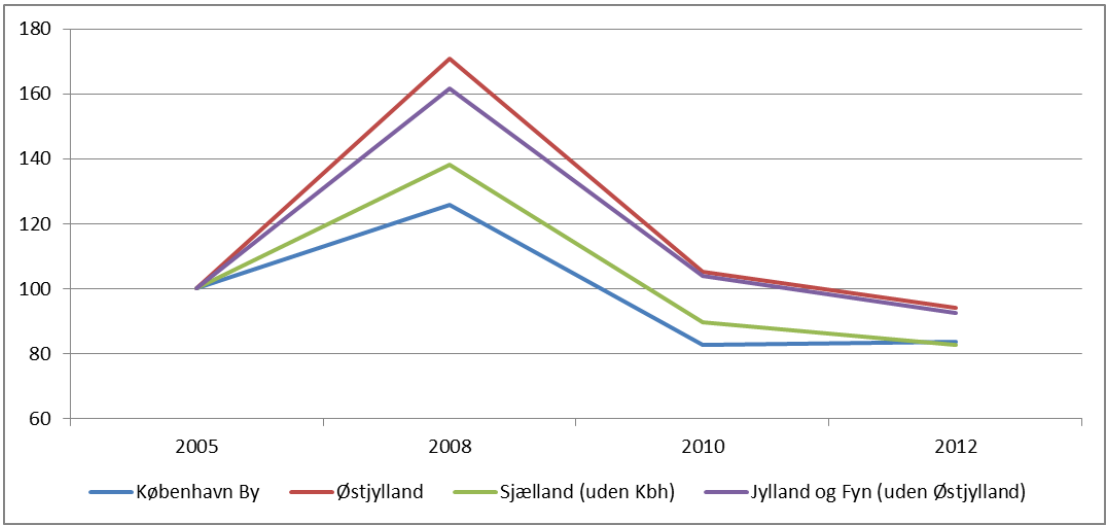
Omregnet til indekstal kan man se, at udviklingen i forhold til 2005 har temmelig lignende forløb, når man kigger på de fire områder i forhold til mobiliteten fra offentlig til privat beskæftigelse, men også at der er en næsten ens udvikling for København og Østjylland og én for resten af landet, om end Jylland og Fyn oplever en lidt mere gunstig udvikling end Sjælland.

Figur 24. Mobilitet fra offentlig til privat sektor, omregnet til indekstal (2005=100), opdelt på geografi



Billedet for mobiliteten fra privat til offentlig sektor ligner mobiliteten den anden vej en del. København By og Østjylland har i høj grad samme mønster, mens resten af landet også ligner hinanden. Det er dog interessant, at der er så forholdsvis lille forskel 2012.

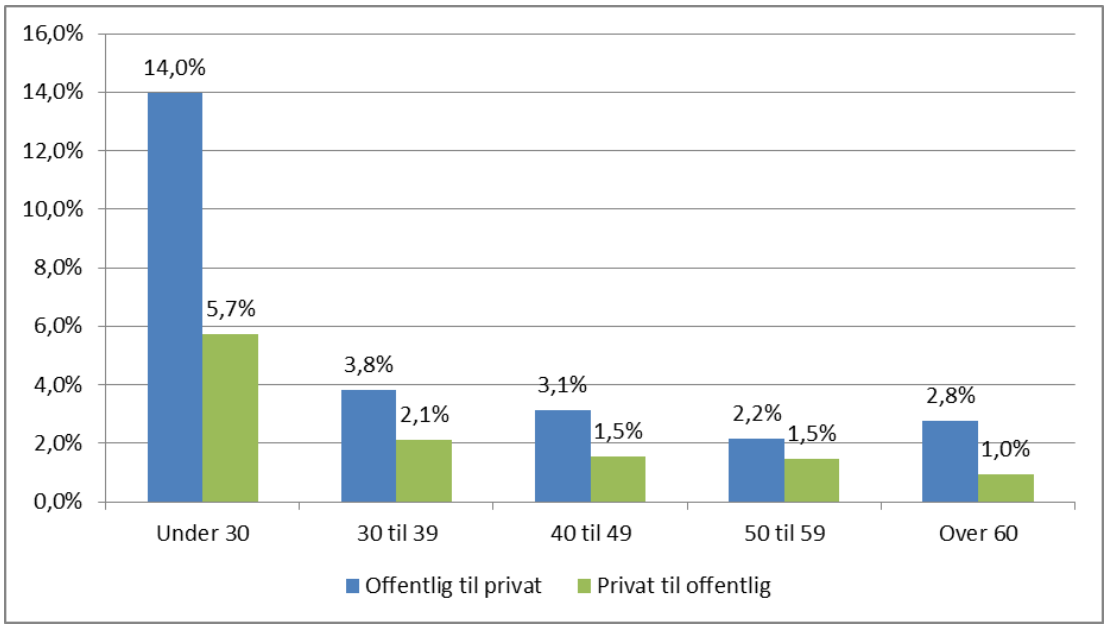
Figur 25. Mobilitet fra privat til offentlig sektor, omregnet til indekstal (2005=100), opdelt på geografi



Mobilitet og alder

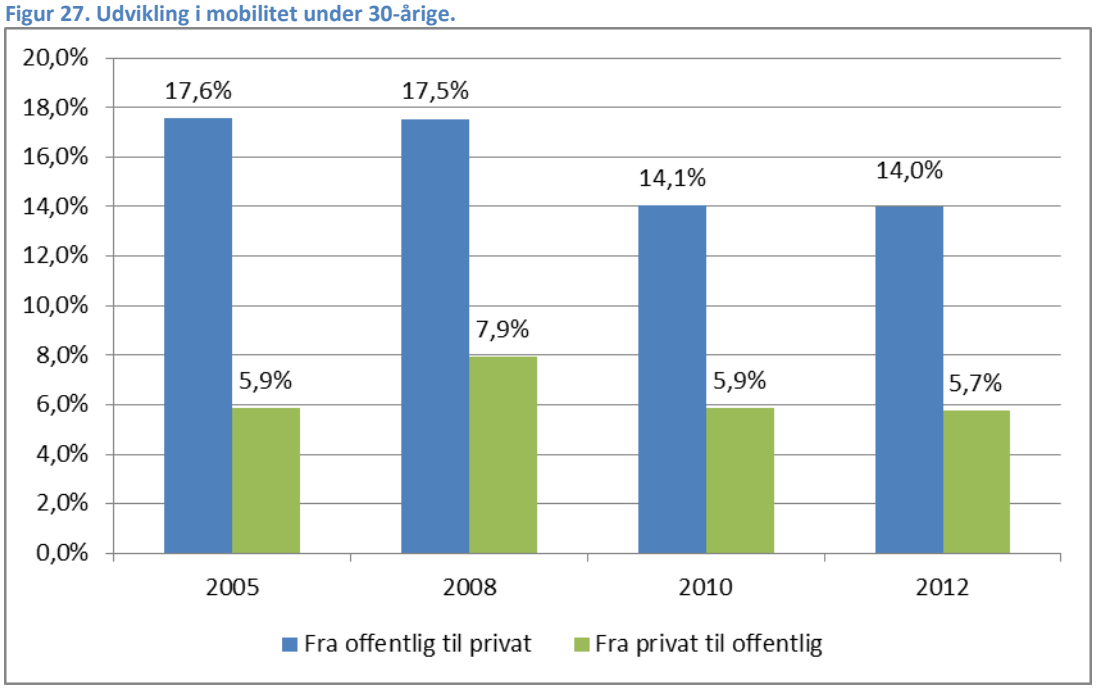
Der er – naturligvis – temmelig stor forskel på mobiliteten for de forskellige aldersgrupper. Særligt de unge – op til 29 år – har en høj grad af mobilitet mellem sektorerne, og i meget høj grad fra den offentlige til den private sektor – ca. hver syvende offentligt ansatte unge skiftede i 2012 fra den offentlige til den private sektor. Mobiliteten bliver lavere med alderen, særligt i skiftet fra privat til offentlig sektor, kun en procent af de privatansatte på over 60 år og derover skifter fra privat til offentlig ansættelse.

Figur 26. Andelen, der skifter sektor, opdelt på aldersgrupper



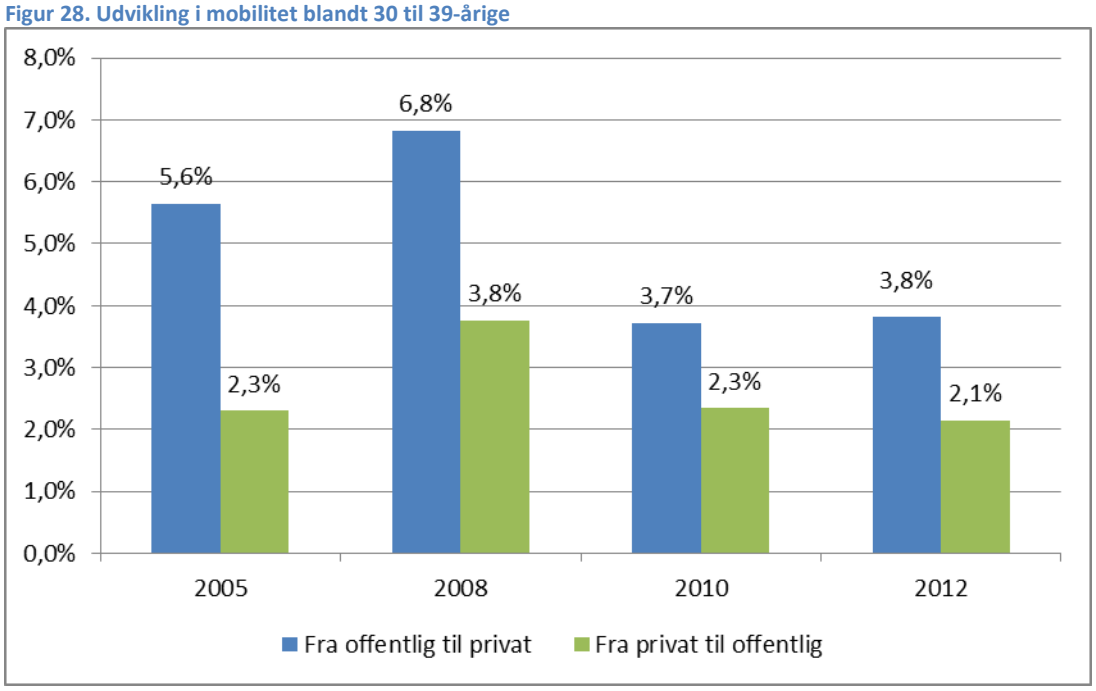
Udviklingen blandt den yngste gruppe er naturligvis blevet lavere fra 2008 til 2010 og 2012, men det er ikke en stor effekt, hvilket kunne tyde på, at mobiliteten i gruppen ikke er særligt konjunkturafhængig.

Figur 27. Udvikling i mobilitet under 30-årige.



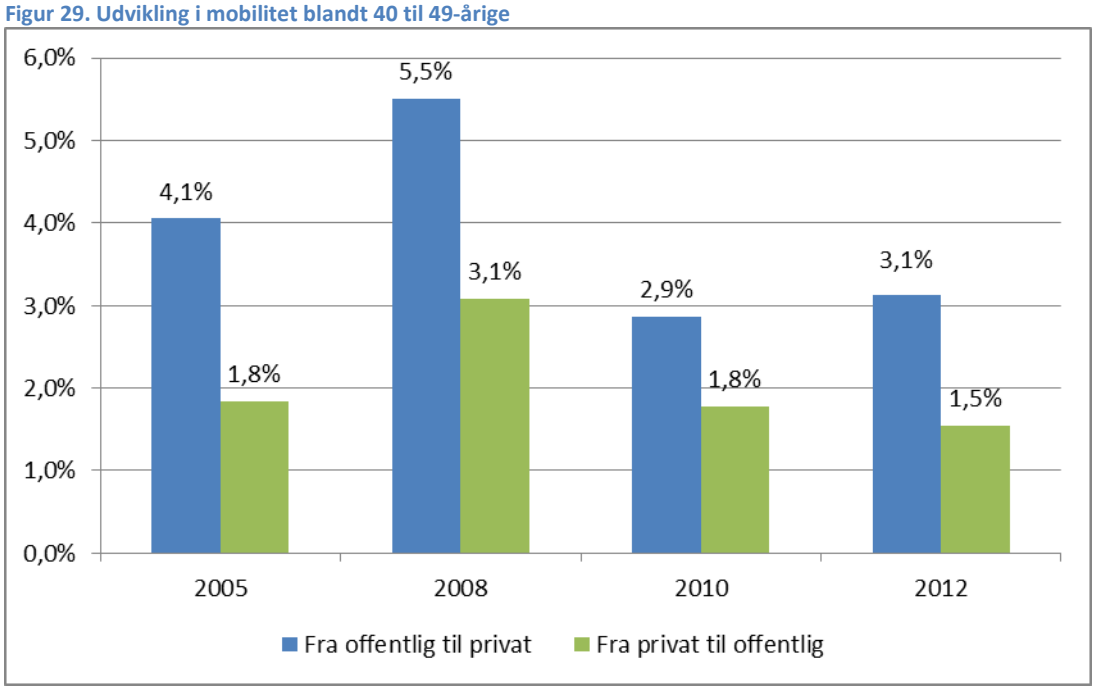
Der sker lidt større ændringer i mobiliteten i gruppen i trediverne, og ligesom for den yngre gruppe, er der meget lidt ændring at spore fra 2010 til 2012, om end der er tendens til at mobiliteten fra privat til offentlig er for nedadgående og fra offentlig til privat er for opadgående.

Figur 28. Udvikling i mobilitet blandt 30 til 39-årige



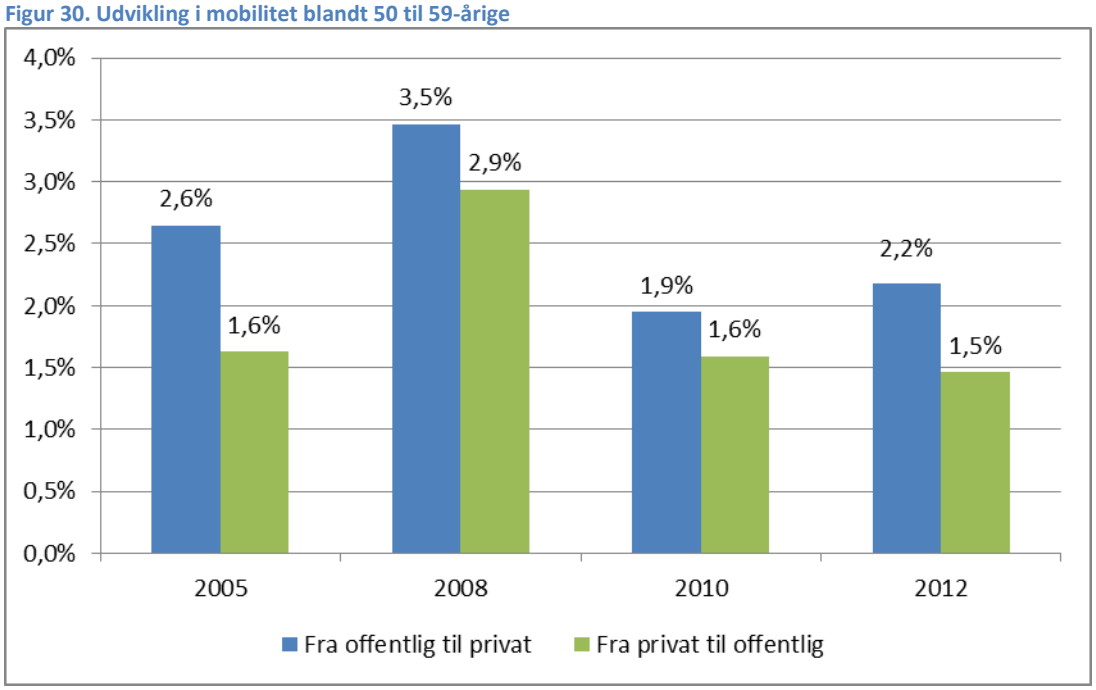
Blandt gruppen, der er i fyrrerne, har der ligeledes været et massivt fald i mobiliteten fra 2008 til 2010. Men hvor der måske kan ses en svag tendens til en opblødning i mobiliteten fra offentlig til privat fra 2010 til 2012, kan der samtidig ses en tendens til en fastfrysning af mobiliteten fra privat til offentlig sektor.

Figur 29. Udvikling i mobilitet blandt 40 til 49-årige



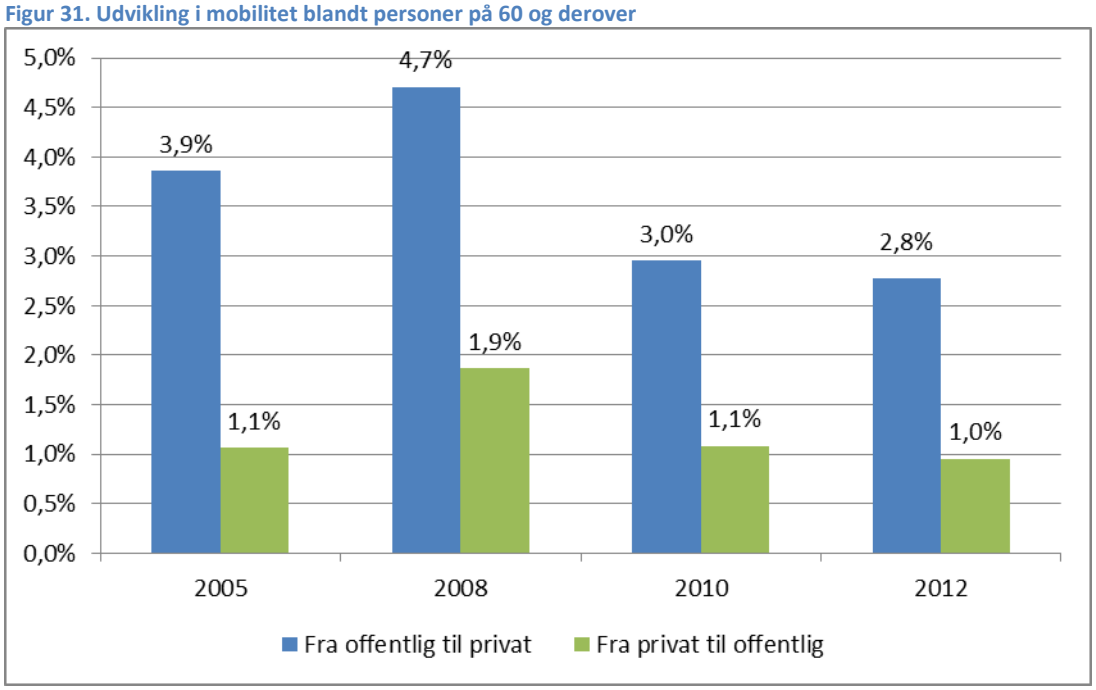
Samme tendens kan man ane – men mindre udtalt – i aldersgruppen 50 til 59.

Figur 30. Udvikling i mobilitet blandt 50 til 59-årige



Hvis man endelig kigger på den ældste aldersgruppe – personer over 60 – er mobiliteten meget lav, og er faldet yderligere fra 2010 til 2012. Men mobiliteten fra offentlig til privat sektor er højere i 2012 for denne aldersgruppe end for gruppen i halvtredserne.

Figur 31. Udvikling i mobilitet blandt personer på 60 og derover



Gevinst ved mobilitet

Løngevinster

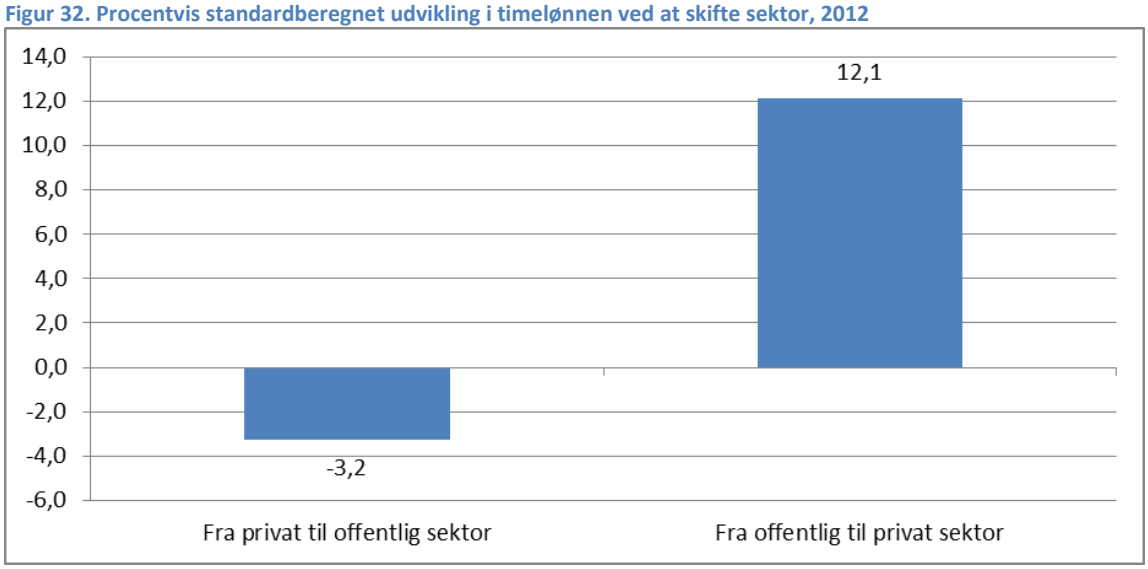
Løn er ikke bare løn, men dækker over en pakke, hvor der både indgår løn og vilkår. Betalt frokostpause m.m. er en del af den samlede pakke med løn og vilkår. Der er forskel på både løn og vilkår i den offentlige og den private sektor, og der er også meget stor forskel inden for sektorerne.

I denne analyse bruges begrebet 'smalfortjeneste'. Det er det lønbegreb, der kommer tættest på den timeløn, den almindelige lønmodtager oplever. Der er ikke medregnet pension i timelønnen. Analyser indikerer, at selvom der naturligvis er en del forskel på timelønnen med og uden pension og de personalegoder, der kan gøres op, er denne procentuelt nogenlunde den samme i den offentlige og den private sektor. Se også metodeafsnit.

Idet der kan være forskelle i sammensætning af gruppen, der skifter arbejde og dem, der ikke skifter, benyttes der her standardberegninger. Det betyder, at man ser på forskellen i udviklingen i timelønnen som sammenlignelige grupper oplever – der bliver dermed taget højde for forskelle i sammensætningen af grupper. Se metodeafsnit for eksempler. I beregningerne er der standardiseret på alder, uddannelsesniveau, og hvorvidt man er skiftet til en lederstilling.

Ser man på alle, der skifter, ser den procentuelle udvikling i timelønnen således ud:

Figur 32. Procentvis standardberegnet udvikling i timelønnen ved at skifte sektor, 2012



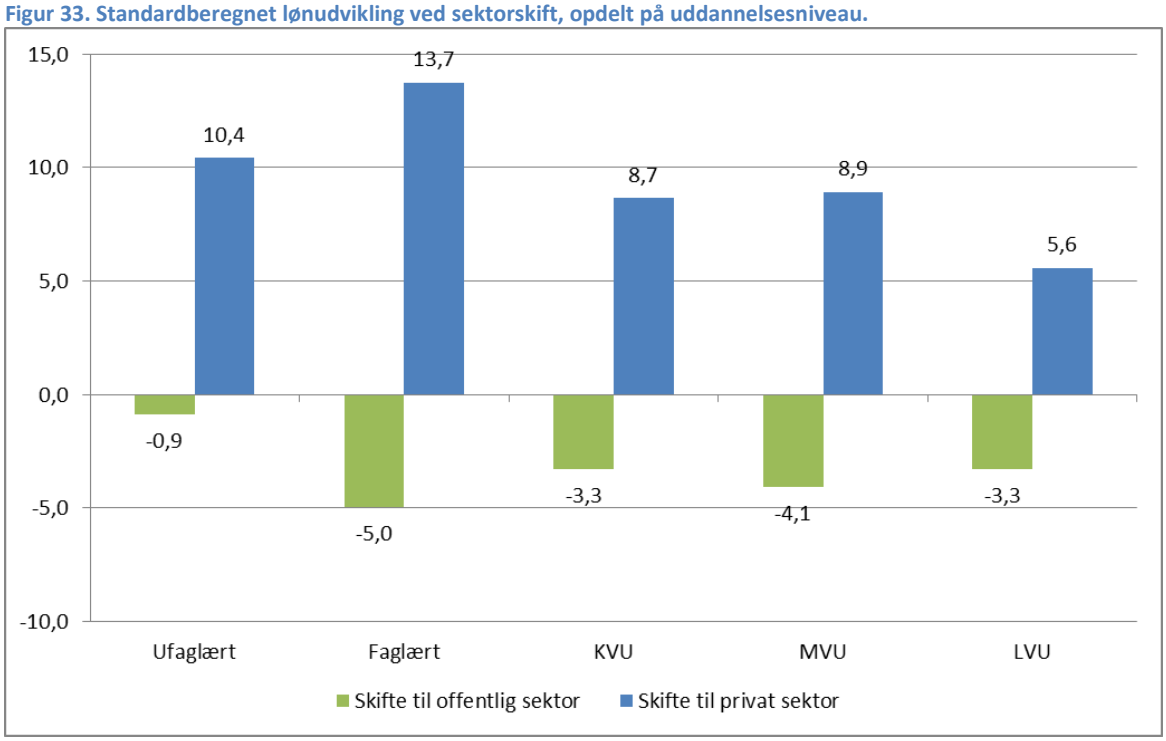
Der er således en betydelig gevinst ved at gå fra offentlig til privat ansættelse, nemlig en lønstigning på hele 12,1 procent i forhold til timelønnen året før. Man går i gennemsnit 3,2 procent ned i løn, hvis man skifter fra privat til offentlig ansættelse.

Løngevinster og uddannelse

For næsten alle uddannelsesgrupper er der en positiv lønudvikling ved skift fra offentlig til privat ansættelse og en negativ lønudvikling ved skift fra privat til offentlig ansættelse.

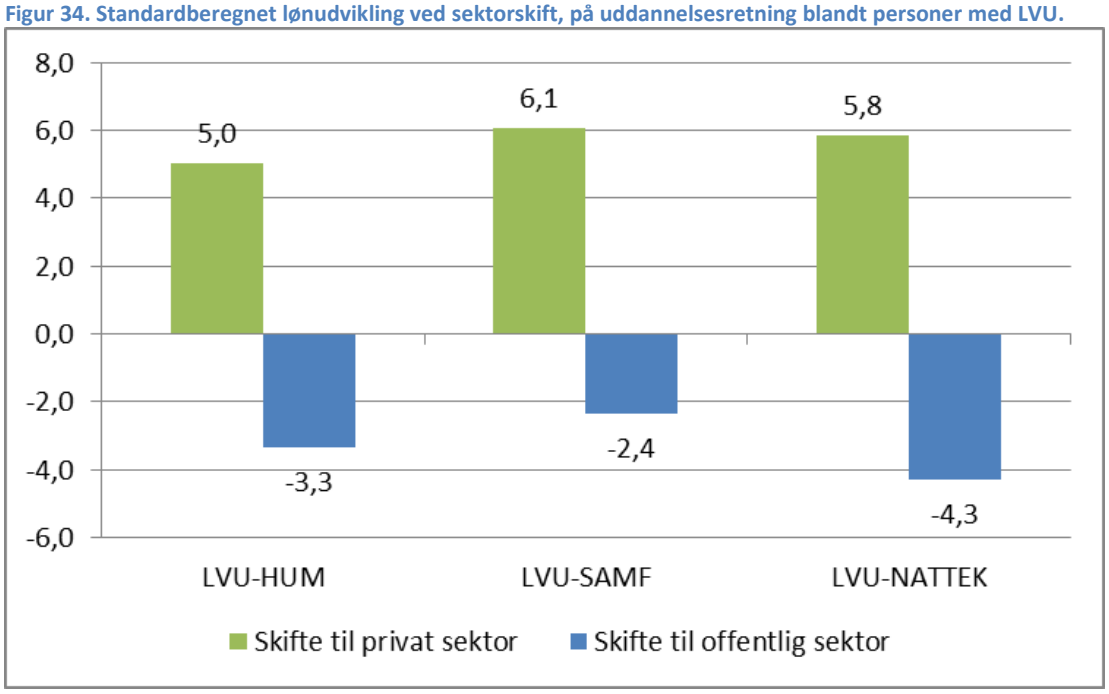
Når man ser på faldet ved at skifte fra privat til offentlig ansættelse, er det de faglærte, der oplever den største tilbagegang, nemlig hele fem procent, mens de ufaglærte kun oplever en mindre tilbagegang, nemlig 0,9 procent. Til gengæld er det også de faglærte, der oplever den absolut højeste løngevinst ved at skifte fra offentlig til privat sektor, nemlig hele 13,7 procent. Personer med lang videregående uddannelse er den gruppe, der har den laveste procentuelle gevinst ved skiftet, 'kun' 5,6 procent.

Figur 33. Standardberegnet lønudvikling ved sektorskift, opdelt på uddannelsesniveau.



Opdeles lang videregående uddannelse i hovedretninger, finder vi at personer med naturvidenskabelig og teknisk uddannelse er den gruppe, der har det højeste løntab ved skift til offentlig sektor, mens gruppen af samfundsvidenskabeligt uddannede har det laveste løntab på 2,4 procent. Gruppen af samfundsvidenskabeligt uddannede er samtidig den gruppe, der har den størstegevinst ved skift til privat ansættelse (6,1 procent), efterfulgt af det naturvidenskabelige og tekniske område (5,8 procent). Humanisterne har den laveste løngevinst ved skift til det private område på 5 procent.

Figur 34. Standardberegnet lønudvikling ved sektorskift, på uddannelsesretning blandt personer med LVU.



.

Metode

Opgørelserne af mobilitet ser alene på dem, der går fra beskæftigelse til beskæftigelse, bevægelser ind og ud af ledighed/ind og ud af arbejdsstyrken er således ikke medtaget.

Der ses på ansættelse året før (november) og i det beskrevne år (november).

Nævneren i procentudregninger er antallet i starten af perioden, dvs. dem, der som udgangspunkt var ansat i sektoren.

Lønbegreb: Når man ønsker at sammenligne lønudvikling på tværs af sektorer, er oplagte forskelle sektorerne imellem, bl.a. at lønnen kan dække over forskellig arbejdstid (skal man selv betale sin frokostpause), forskelle i arbejdstid herudover (betyder en aftalt arbejdstid på 37 timer rent faktisk 37 timer), forskellige personalegoder (betalt kaffe, mulighed for aktieoptioner, betalt telefon), genetillæg af forskellig art samt naturligvis forskel i pensionsindbetalinger. Nogle af disse forskelle er det muligt at tage højde for, andre er det ikke muligt at tage højde for.

I denne analyse er der taget udgangspunkt i begrebet **'smalfortjeneste'**. Smalfortjenesten kommer tættest på den timeløn, den enkelte oplever. Der er taget højde for forskelle i aftalt arbejdstid, men ikke for om fx frokosten er betalt, eller om der er forskel på mulighed for afspadsering/udbetaling af overarbejde. Der er ikke taget højde for fravær og pensionsbidrag. Der er naturligvis forskel mellem den offentlige og private sektor på disse forhold.

Begrebet smalfortjeneste er de senere år udgået til fordel for en forfinelse af begrebet, udarbejdet af Lønkommissionen. Lønkommissionens begreb kontrollerer for så mange faktorer som muligt. Det er ikke umiddelbart muligt at beregne forskelle mellem lønkommissionens lønbegreb og lønbegrebet smalfortjeneste. Men det er muligt at se på forskellene mellem begrebet smalfortjeneste og begrebet 'smalfortjeneste inklusive pension og personalegoder', der ligger forholdsvis tæt op ad lønkommissionens begreb og er forløber til dette.

På baggrund af rapporten *'Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006'*[3], viser beregninger ud fra analyserne, at forskellen mellem smalfortjeneste med og uden pension og personalegoder i stat, kommune og privat ansættelse i 2006 var 17,1 procent (stat), 14,7 procent (kommune) og 14,5 procent (privat). Idet kommuner er den store arbejdsgiver, ligger den samlede forskel for det offentlige område tættere på den 14,7 procent end på de 17,1 procent.

Der er dermed en forskel mellem offentlig og privat sektor på det, der ligger udover smalfortjenesten (dvs. pension og målbare personalegoder), men den er ikke så stor, at det er dén, der kan forklare hele forskellen i timeløn.

Se også notatet 'Udviklingen i mobiliteten mellem sektorerne' fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

Standardberegning af løn - hvorfor: I opgørelsen af løngevinst bruges standardberegninger. Der kan være store forskelle i sammensætningen af gruppen, der skifter sektor, og gruppen, der ikke skifter sektor. For eksempel er unge mere tilbøjelige til at skifte sektor end ældre.

[3] Forfattere Mette Deding og Mona Larsen, SFI 2008, side 72ff, figur 4.3 og følgende.

Samtidig oplever unge ofte en højere lønudvikling end ældre personer med mere anciennitet. Dermed vil en simpel sammenligning kunne komme til at vise en betydelig gevinst ved et skift – men en gevinst, der vil være en afspejling af den forskellige sammensætning i gruppen – unge (med høj lønudvikling), der skifter og ældre (med lavere lønudvikling), der bliver.

Denne fejl i reel gevinst kan naturligvis undgås, hvis man laver analyser for de forskellige aldersgrupper. Men da løndannelse afhænger af mere end alder, skulle man lave analyser for ekstremt mange forskellige kombinationer på samme tid.

I denne analyse har det af tekniske og datasikkerhedsmæssige hensyn (fra DST) alene været muligt at standardisere på tre samtidige baggrundsfaktorer (fem, når der også skal medtages sektor før og efter). Der er her som udgangspunkt korrigeret for alder (i intervaller), uddannelsesniveau (og – retning i gruppen af LVU), samt hvorvidt man bliver leder. Der er testet for konsistens – og der er meget lidt forskel, om man korrigerer for, om man var leder i forvejen, eller om man bliver leder, når man ser på den korrigerede gevinst for alle.

Standardberegning af løn - metode: Ved en standard beregning lægger man sammensætningen i alder, køn, uddannelse m.m. i den ene gruppe – her dem, der ikke skifter – til grund for beregningerne i den anden gruppe. Dermed får man – når man laver et vejet gennemsnit henover alle kombinationer af grupper – et estimat for, hvordan lønudviklingen ville have været i gruppen, hvis den havde lignet dem, der var blevet.