



Til
KTO's medlemsorganisationer

Sagsnr.: 2609.259
HW
Direkte tlf.nr.: 3347 0621
26. juni 2012

Vedr.: Lønforskelle mellem mænd og kvinder i den lokale løndannelse - indenfor samme personalegruppe

Ved OK-11 blev der på KL-området aftalt igangsat et projekt om lokal løndannelse indenfor samme personalegruppe. Formålet med projektet er at undersøge udmøntningen af lokal løndannelse i relation til kønsligestilling.

./ . Projektet er nærmere beskrevet i vedlagte forligstekst.

Fase 1-3 i projektet er nu gennemført. Fase 1-2 omhandler den statistiske analyse, mens fase 3 består af en kvalitativ analyse i et mindre antal kommuner. Fase 4 om udarbejdelse af evt. inspirationsmateriale til kommunerne drøftes videre mellem parterne på et kommende møde.

Kort beskrivelse af projektets resultater og metode

./ . For en nærmere beskrivelse af projektets hovedresultater henvises til vedlagte notat om beskrivelse af hovedresultater fra fase 1 og 2 – projektets statistiske lønanalyse. Der er desuden vedlagt uddrag af de statistiske underbilag.

De statistiske underbilag er ikke vedlagt denne udsendelse, men vil kunne læses og downloades på KTO's hjemmeside.

./ . Fase 3 – den kvalitative analyse er gennemført af SFI. SFI's rapport er ikke vedlagt denne udsendelse, men vil kunne læses og downloades på KTO's hjemmeside. SFI's egen pressemeddelelse af d.d. om rapportens resultater vedlægges.

Det bemærkes, at de fundne resultater ikke siger noget om, hvorvidt der finder kønsdiskriminering sted i forbindelse med den lokale løndannelse. I undersøgelsen er der foretaget en statistisk opgørelse, samt foretaget en række interview med ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere om deres synspunkter og refleksioner i relation til, om der i for-

bindelse med forhandling af lokal løn indgår overvejelser om køn, herunder om de indgåede lokallønsaftaler kan medføre indirekte forskelsbehandling. Der er således ikke foretaget en analyse af de konkrete aftaler eller af de konkrete forhandlinger.

Fase 1 og 2 – statistiske lønanalyse

Analysen af forskellen i udmøntningen af lokal løn til kvinder og mænd indenfor samme personalegruppe er gennemført på baggrund af FLD data. I alt har indgået en analyse af 23 stillingsgrupper. Stillingsgrupperne er udvalgt ud fra et kriterium om, at der minimum på landsplan skulle være 500 af hvert køn i den pågældende stillingsgruppe.

I analysen har det ikke været muligt at gennemføre analyser af betydningen af uddannelse, opgaver, ansvar, kompetenceudvikling, særlige funktioner og efter- og videreuddannelse. I et vist omfang indgår disse elementer i den kvalitative del – fase 3.

Undersøgelsen viser, at for 21 ud af de 23 stillingsgrupper på landsplan har kvinder en lavere gennemsnitlig lokal løn end mænd. For stillingsgrupperne pædagogmedhjælpere og HUS/Ren gælder det, at kvinder har mere i lokal løn end mænd.

I analysen har det været undersøgt om geografi og anciennitet kan forklare forskellene mellem mænd og kvinders løn. Det er vurderingen, at geografi ikke kan forklare lønforskellene. For så vidt angår anciennitet viser analysen, at forskelle i anciennitetsfordelingen mellem mænd og kvinder har betydning i forhold til lønforskelle mellem mænd og kvinder indenfor knapt halvdelen af stillingsgrupperne. Når der tages højde for anciennitet gælder det at i alle stillingsgrupper har mænd på landsplan en højere lokal løn andel end kvinder.

Der er også gennemført en undersøgelse på kommuneniveau. Her genfindes samme tendens, idet der generelt er flere kommuner, hvor mænds gennemsnitlige lokalløn er højere end kvinders. Der har dog været begrænset muligheder for at gennemføre analysen, herunder navnlig analysen med anciennitets korrektion på kommuneniveau, idet det ene køn (typisk mænd) ikke er repræsenteret i data i en stor del af de 98 kommuner (krav om mindst 5 personer fra begge køn skal være opfyldt i data pr. stillingsgruppe pr. kommune). Undersøgelsen på kommuneniveau indeholder derfor også visse usikkerhedselementer, som følge af, at der for en række faggrupper foretages sammenligninger mellem fx 20 mænd og 200-1.000 kvinder.

Tabeloversigter over betydningen af anciennitet på landsplan samt oversigter over undersøgelsen på kommuneniveau fremgår af de statistiske underbilag, der kan læses og downloades på KTO's hjemmeside.

Fase 3 – kvalitativ undersøgelse

I den kvalitative undersøgelse, som er foretaget af SFI, er der foretaget interview i 3 kommuner og på 5 arbejdspladser (rådhus, daginstitution, ældrecenter, jobcenter og materialegård). Der er foretaget interview med 3 HR-chefer, 10 TR'ere fra 9 forskellige organisationer, 10 ledere og 12 medarbejdere.

Undersøgelsen viser bl.a.:

- At køn ikke indgår i hverken den centrale eller den lokale lønpolitik, samt at køn og løn ikke er øverst på dagsordenen i de pågældende kommuner.
- Hverken løn eller køn diskuteres på de besøgte kommunale arbejdspladser, og der laves slet ikke en kobling mellem løn og køn.
- F- og K-tillæg anses for at være helt kønsneutrale, og det er de også i den forstand, at det står både kvinder og mænd frit at udfylde funktionerne, at tilegne sig kvalifikationer og udvise den efterspurgte adfærd. Der er i undersøgelsen eksempler på, at fx forhåndsftaler ikke er kønsneutrale, som formodet.
- Den manglende synlighed om kriterier og manglende diskussion af løn gør det vanskeligt at opdage systematiske forskelle i fordelingen af tillæg i forhold til køn.
- Den kønsopdelte lønstatistik anvendes ikke.

Undersøgelsens resultater og opfølgningen herpå kan indgå i organisationernes videre forberedelse i relation til bl.a. OK-13, og vil blive drøftet i KTO efter sommerferien.

Med venlig hilsen

Helle Basse

Henrik Würtzenfeld