

Bilag 6.2.b. til KL/KTO-forlig 2011

Lønforskelle i den lokale løndannelse – indenfor samme personalegruppe

Baggrund og formål:

Lønkommissionen har opfordret alle relevante organisationer, myndigheder og institutioner mv. til at drøfte initiativer, der kan modvirke det kønsopdelte arbejdsmarked og bidrage til at skabe en mere hensigtsmæssig balance for blandt andet lige vilkår for kvinder og mænd. Projektet skal ses som en opfølgning på denne opfordring.

Formålet med projektet er at undersøge udmøntningen af lokal løn i relation til kønsligestilling. Projektet skal indsamle erfaring på området og skabe grundlag for mulig inspiration til at arbejde med kønsmainstreaming i den lokale løndannelse. Med kønsmainstreaming forstås i denne sammenhæng det at kønsdimensionen integreres/indtænkes i design og udmøntning af den lokale løndannelse med henblik på, at kønsdiskrimination forebygges.

Projektskitse:

Projektet om lønforskelle i den lokale løndannelse er inddelt i 4 faser, hvor fase 1 og 2 er at betragte som indledende faser:

1. Er der forskel mellem mænd og kvinders lokale løn indenfor samme personalegruppe?

Projektets fokus er lønforskelle i den lokale løndannelse mellem mænd og kvinder indenfor samme personalegruppe. Projektet indledes derfor med en statistisk sammenligning af mænd og kvinders lokale løn indenfor udvalgte personalegrupper.

Alle lokalt aftalte løndelev indgår i undersøgelsen, herunder lokal indplacering i grundløn hvor dette er muligt.

Projektgruppen udvælger, hvilke personalegrupper, der skal indgå i de statistiske analyser. Det er en forudsætning, at den pågældende personalegruppe ønsker at deltage.

2. Er der sammenhæng med alder, anciennitet, uddannelsesmæssig baggrund eller lign. faktorer?

Hvis der i fase 1 findes forskelle mellem mænd og kvinders lokale løn, analyseres det om de statistiske forskelle kan forklares med baggrund i andre forhold som fx alder, anciennitet og uddannelsesmæssig baggrund. Projektgruppen fastlægger, hvilke andre forhold, fx særlige funktioner, opgaver, ansvar, kompetenceudvikling, efter- og videreuddannelse mv., analysen skal inkludere.

3. Hvis forsat forskelle – hvad skyldes forskellene? Andre sammenhænge?

For at blive klogere på, hvad lønforskellene kan skyldes, gennemføres:

- a) En beskrivelse af, hvilke procedurer, politikker og fremgangsmåder, der karakteriserer den lokale løndannelse i den pågældende kommune.
- b) Kvalitative interviews med udvalgte ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere. Interviewene kan foregå som fokusgruppeinterviews eller enkeltmandsinterviews.

Denne del af projektet bygger på en casebaseret tilgang. Det er i højere grad *konkrete erfaringer* fra kommunerne og arbejdspladserne parterne er interesseret i, end en bred repræsentativitet.

Den statistiske analyse udgør en screeningsproces for hvilke grupper, der kan udvælges til interviews/ fokusgrupper. I denne udvælgelse er det desuden nødvendigt, at lønforskellene findes i de udvalgte kommuner/på de udvalgte arbejdspladser. På kommuneniveau vil FLD kunne levere data, men på arbejdspladsniveau vil parterne skulle forhøre sig i kommunerne.

Projektgruppen udvælger et mindre antal kommuner og et mindre antal personalegrupper, der skal indgå i interviewene.

4. Inspiration til kommunerne

På baggrund af erfaringerne fra projektet drøfter parterne, om projektet kan danne grundlag for udarbejdelse af inspirationsmateriale til de lokale forhandlere af lokal løndannelse.