

Projekt om analyse af forskelle i udmøntning af lokal løn mellem mænd og kvinder indenfor samme personalegruppe – fase 1 og 2 – FLD data

Projektgruppen har opgjort forskelle i lokalløn mellem mænd og kvinder indenfor udvalgte personalegrupper og gennemført analyser af lønforskellene, jf. tabel 1 – 5 i Bilag A. Opgørelserne og analyserne er så vidt muligt gennemført på både landsplan og på kommuneniveau.

I det følgende beskrives hovedkonklusioner, datagrundlag og lønbegreber mv. samt gives en læsevejledning til tabeller i Bilag A: Kvinders og mænds løn, udvalgte stillingsgrupper, november 2010.

1. Hovedkonklusioner på rapportens statistiske lønanalyser

Målt på gennemsnitslønninger på landsplan er kvinders gennemsnitlige lokalløn lavere end mænds indenfor 21 af de i alt 23 stillingsgrupper, der er undersøgt (se nedenstående afsnit 3 omkring udvælgelse af stillingsgrupper mv.). For stillingsgrupperne Pædagogmedhjælper og Hus/Ren samlet gælder det, at kvinder har mere i lokalløn end mænd, i gennemsnit.

De tilsvarende tal på kommuneplan tegner samme billede som landstallene, på den måde, at der generelt er flere kommuner, hvor mænds lokalløn er højere end kvinders, end hvor kvinders lokalløn er højest. Billedet nuanceres ved, at der for de udvalgte stillingsgruppers vedkommende er mindst 2 kommuner, hvor kvinders lokalløn er højere end mænds. Endvidere gælder det for en række af de udvalgte stillingsgrupper, at de kun er analyseret i et mindre antal kommuner, idet det ene køn ikke er repræsenteret i data i en stor del af de 98 kommuner (typisk er kravet om mindst 5 mænd ikke opfyldt).

For pædagogmedhjælper, Hus/Ren samlet og SOSU-hjælper gælder det, at der er flere kommuner, hvor kvinders lokalløn er højere end mænds, end omvendt. For gruppen SOSU-assistent gælder det dog, at der er næsten lige så mange kommuner, hvor kvinders lokalløn er højest, som der er kommuner, hvor mænds lokalløn er højest.

Analyserne viser, at forskelle i anciennitetsfordeling mellem kvinder og mænd har betydning i forhold til lønforskelle mellem mænd og kvinder indenfor knap halvdelen af de udvalgte stillingsgrupper. Kvinders lokalløn i pct. af mænds lokalløn (KM-lokallønsratio) ændres ikke (dvs. med højst et procentpoint) for 13 stillingsgrupper, når der korrigeres for anciennitet. For 10 stillingsgrupper ændres KM-lokallønsratioen mere end et procentpoint.

Lønanalyser korrigeret for anciennitetsforskelle mellem mænd og kvinder viser, at mænd har mere i lokalløn end kvinder inden for samme anciennitetsgruppering. Pædagogmedhjælper og Hus/Ren samlet er de eneste af de udvalgte grupper, hvor kvinders lokalløn er højere end mænds, målt ved gennemsnitslønnen på landsplan. For pædagogmedhjælper og Hus/ren samlet viser analysen, at kvinders lokalløn er lavere end mænds, når der korrigeres indenfor anciennitetsgrupperingerne. Analyserne viser i øvrigt, at for 6 personalegrupper bliver lønforskellene mellem mænd og kvinder mindre, når der korrigeres for anciennitet, og for 4 personalegrupper bliver lønforskellene mellem mænd og kvinder større.

Det bemærkes, at lønanalyser korrigeret for anciennitetsforskelle mellem mænd og kvinder, må tages med et vist forbehold. Dels er analyserne baseret på intervalmæssige grupperinger af anciennitet på mellem 2 og 6 år, jf. bilag 3, som således kan dække over en vis spredning i anciennitet. Dels kan lokale lønftaler skabe en vis usikkerhed om medarbejderes anciennitetsindplaceringer generelt (uddybes i afsnit 4).

Helt overordnet viser analyserne, at mænds lokalløn er højere end kvinders lokalløn gennemsnitligt set for de udvalgte personalegrupper på landsplan, og at mænds lokalløn er højere end kvinders lokalløn gennemsnitligt set inden for samme anciennitetsgruppering for de udvalgte grupper på landsplan. Det understreges, at det ikke deraf er muligt at konkludere, at forskelle i lokalløn mellem mænd og kvinder er udtryk for en lønmæssig kønsdiskrimination, da forskelle kan skyldes forskelle i opgaver, ansvar, funktioner, kvalifikationer mv.¹

Lønanalyser med korrigeret anciennitet er ligeledes gennemført på kommuneplan, i det omfang, det var muligt. Opdeling på anciennitetsgrupperinger er kun muligt, hvis der er tilstrækkeligt mange ansatte i gruppen. Det har derfor kun været muligt at gennemføre 66 analyser af 15 forskellige stillingsgrupper fordelt på 29 forskellige kommuner, hvor der korrigeres for anciennitet. De fleste stillingsgrupper har kun kunnet undersøges i en eller få kommuner. De kommuneorienterede opgørelser viser, at der er 13 ud af de 66 stillingsgrupper i forskellige kommuner, hvor kvinder har højere lokalløn end mænd. Opgørelserne viser endvidere, at det er 9 ud af de 66 stillingsgrupper, hvor kvinder har højere lokalløn end mænd, når der tages højde for anciennitetsforskelle.

De kommuneorienterede analyser nuancerer således billedet lidt i forhold til landstallene, men over en bred kam viser kommunetallene, at kvinders lokalløn generelt er lavere end mænds.

2. Datagrundlag og lønbegreber mv.

Projektgruppen har fastlagt datagrundlaget i samråd med FLD.

Analyserne er lavet på grundlag af data i FLD's månedsstatistik for november måned. November måned er valgt, da det er en forholdsvis stabil måned, og da måneden ligger sidst på året, hvor det kan forventes, at alle lokalt aftalte lønforbedringer er udmøntet.

Personalegrupper er afgrænset som stillingsgrupper på 5 cifret stillingskodeniveau (i henhold til FLD's stillingskodenomenklatur). Afgrænsningen på 5 cifret niveau er valgt med henblik på at sikre, at de ansatte mænd og kvinder i de enkelte personalegrupper er omfattet af ens centralt fastsatte lønvilkår, samt at der er tale om relativt homogene grupper.

Populationen af ansatte er afgrænset til at omfatte månedslønnede tjenestemænd og overenskomstansatte. Ekstraordinært ansatte, ansatte i fleksjob, elever samt timelønnede er ikke medtaget i analyserne.

Analyserne er gennemført på flere lønbegreber:

- Lokalløn = Løndelen decentrale tillæg (for visse personalegrupper)
- Lokalløn = Yderpunktsberegning² (for visse personalegrupper)³

¹ Fx er der stor forskel mellem kvinders og mænds lokalløn for stillingsgruppen socialpædagoger i Næstved kommune. Her udgør lokalløns andel af nettoløn 21,1% for mænd og 8,8% for kvinder. Forskellen er umiddelbart meget stor – men forklaringen er, at der i Næstved findes nogle døgninstitutioner, hvor der gives høje funktionstillæg (til både mænd og kvinder). Men ved disse institutioner er der en høj andel mænd til forskel fra andre typer institutioner, hvor der er høj andel kvinder ansat – og hvor der ikke i samme grad gives høje funktionstillæg.

² Læs mere om yderpunktsberegning i afsnit 4.

³ Yderpunktsberegninger er gennemført for følgende personalegrupper: Andre chefer, Assisterter (kontor- og it-personale), Ledere (kontor- og it-personale), Specialister (kontor- og it-personale), Pædagoger (daginst. mv.) souschefer/afd.ledere (daginst. mv.), Ledere dag og døgn (pædagogisk uddannede), Socialrådgivere, Specialarbejdere, Tekniske servicemedarbejdere.

- Nettoløn = Grundløn + centrale tillæg + decentrale tillæg

Projektets fokus er forskelle i lokalløn mellem kvinder og mænd. Derfor er lønbegrebet "Lokalløn" anvendt i analyserne. Lokalløn er således opgjort forskelligt for forskellige personalegrupper, nogle som lokale tillæg, andre som yderpunktsberegning.

Der er således en vis usikkerhed ved lønbegrebet lokalløn. Som en kontrolberegning er analyserne derfor også gennemført på grundlag af lønbegrebet Nettoløn.

3. Udvælgelse af stillingsgrupper til analyserne

Opdeling på køn i analyserne har betydet væsentlige begrænsninger i forhold til hvilke stillingsgrupper, som kan indgå i analysen. Kun ca. 23 % af de ansatte i kommunerne er mænd, og de er ikke fordelt ligeligt på stillingsgrupperne.

Statistisk er en diskretionsgrænse på 5 personer/fuldtidsbeskæftigede pr. "undersøgelsesfelt" et minimum. Der er alene foretaget en analyse af stillingsgrupper med mindst 500 personer/fuldtid pr. køn på landsplan.

På baggrund af ovenstående overvejelser opstillede projektgruppen en bruttoliste over stillingsgrupper, der antalsmæssigt havde mulighed for at indgå i analyserne.

Bruttolisten findes som tabel 1 i Bilag A. Bruttolisten viser endvidere kvinders lokalløn i procent af mænds lokalløn (K/M-ratio). Det fremgår, at der kun er relativt få stillingsgrupper, som antalsmæssigt kan indgå i analyserne. For 21 af de i alt 23 stillingsgrupper⁴ på listen ses det, at kvinders gennemsnitlige lokalløn er lavere end mænds. For stillingsgrupperne Pædagogmedhjælper og Hus/Ren samlet⁵ har kvinderne mere lokalløn end mænd. For de tre stillingsgrupper på skoleområdet – lærere/ grundløn, lærere/kombinationsløn og ledere/undervisningsområdet – ses det dog, at forskellene i lokalløn mellem kvinder og mænd er meget små.

På den baggrund har projektgruppen valgt at foretage analyser af lønninger korrigeret for anciennitet på samtlige stillingsgrupper på landsplan. På kommuneplan er der ikke foretaget analyser korrigeret for anciennitet for de tre stillingsgrupper indenfor skoleområdet.

4. Analyser på baggrund af FLD data

Projektgruppen har analyseret i hvilket omfang, lønforskelle mellem mænd og kvinder indenfor samme personalegruppe kan forklares med statistisk konstaterbare forhold.

Projektgruppen har konstateret, at det ikke på baggrund af tilgængelige statistiske oplysninger er muligt at gennemføre analyser om betydningen af uddannelse, opgaver, ansvar, kompetenceudvikling, særlige funktioner og efter- og videreuddannelse. Disse elementer indgår i et vist omfang i den gennemførte kvalitative analyse i fase 3 i projektet.

⁴ Gruppen Pædagogisk uddannede ledere er i analyserne opdelt i 2 stillingsgrupper: daginstitutionsledere og ikke-daginstitutionsledere (dvs. døgn-/special-institutionsleder). Gruppen er opdelt ved hjælp af indberetninger om IM-kontonummer.

⁵ Hus/Ren samlet består af de tre stillingsgrupper: husassistenter, rengørings-køkkenmedhjælper og rengøringsassistenter. Grupperne er slået sammen i analyserne, idet de i et vist omfang udfører sammenlignelige jobfunktioner, og de er omfattet af ens centralt fastsatte lønvilkår.

Konkret har projektgruppen undersøgt, om lønforskellene kan forklares med forskelle mellem mænd og kvinder i geografisk fordeling eller i anciennitet. Undersøgelsen er gennemført ved at opgøre K/M-ratioen i faste vægte, dvs. således at mænds og kvinders løn er vægtet ens, enten i forhold til geografi eller i forhold til anciennitet. Vægtningen er foretaget således at mænd og kvinders løn er beregnet som om de var fordelt som alle ansatte i stillingsgruppen, i forhold til fordeling på anciennitet eller geografi (kommuner).

Beregningen i faste vægte tilstræber således at ophæve eventuelle forskelle mellem kvinder og mænd i forhold til geografisk fordeling (kommune), samt i forhold til anciennitet.

Opgørelserne i faste vægte for stillingsgrupperne på landsplan viste, at geografisk fordeling ikke kunne bidrage til at forklare de kønsmæssige lønforskelle. Der er minimale forskelle mellem K/M-ratioen og K/M-ratioen i faste vægte med hensyn til geografi. Projektgruppen har derfor ikke udarbejdet tabeller vedrørende fastvægtsberegningerne i forhold til geografi.

Med hensyn til analyser korrigeret for anciennitet viser opgørelserne i faste vægte, at forskelle i anciennitetsfordeling især for visse grupper er væsentlige i forhold til opgørelser af lønforskelle mellem mænd og kvinder. Projektgruppen har derfor valgt at udarbejde opgørelser heraf på både landsplan og på kommuneplan (i det omfang, som det var statistisk muligt).

Til lønanalyserne korrigeret for anciennitet er der defineret mellem 5 og 7 anciennitetsgrupperinger for hver stillingsgruppe. Anciennitetsgrupperingen har vist sig nødvendig af hensyn til at opnå et tilstrækkeligt statistisk grundlag – dvs. mindst 5 fuldtidsbeskæftigede pr. gruppe pr. køn – for at kunne gennemføre opgørelser af lokalløn for mænd og kvinder på kommuneplan. Anciennitetsgrupperingen er udformet på baggrund af overenskomsternes anciennitetsforløb for de enkelte stillingsgrupper, og under hensyn til anciennitetsfordelingen indenfor stillingsgrupperne.

Det er FLD's indtryk, at FLD's data generelt er af høj kvalitet og pålidelige, men at der er en vis usikkerhed, hvis omfang ikke kendes. Som bemærket ovenfor, må lønanalyser med korrigeret anciennitet tages med et vist forbehold. Dels som følge af, at analyserne er baseret på intervalmæssige grupperinger af anciennitet på mellem 2 og 6 år, og som således kan dække over en vis spredning i anciennitet indenfor intervallerne. Dels fordi der i analyserne på kommuneplan indgår et lavt antal mænd i nogle af anciennitetsgrupperingerne, og der kan være en usikkerhed forbundet med en gennemsnitlig løn eller lokal løn for en gruppe på 5 mænd, sammenlignet med et gennemsnit for 100+ kvinder.

Derudover er der en usikkerhed knyttet til den enkelte medarbejders lønanciennitet. Usikkerheden har at gøre med forskelligheder i lokale lønaftaler og forskellige måder at implementere lønaftaler på, som kan påvirke anciennitetsindplaceringer og fordelingen mellem lokale og centrale tillæg. Dette sker eksempelvis, hvis kommunerne justerer medarbejdernes lønanciennitet, således at medarbejderne opnår højere centralt aftalt kvalifikationstrin, i stedet for at yde et lokalt tillæg/løntrin. Hvordan lokale aftaler konkret håndteres i kommunerne vides ikke. Den eventuelle forskel i håndteringen af lokale aftaler mellem kommunerne, kan slå igennem i forhold til opgørelserne af mænds og kvinders lønninger, hvis der er forskelle mellem kønsfordelingen på kommune- og landsplan.

Anciennitetsgrupperingerne er også anvendt i forbindelse med de ovennævnte standardberegninger. De gennemførte analyser med korrigeret anciennitet er således udtryk for det muliges kunst statistisk set i forhold til at forsøge at tage højde for forskelle i mænd og kvinders anciennitet i relation til lokalløn.

I FLD's lønstatistik registreres grundlønnen altid som centralt aftalt, selvom oprykning til en højere grundløn er sket efter en lokal aftale. For at belyse denne problemstilling, blev der i forbindelse med lønkommissionens arbejde udviklet en metode kaldet en "Yderpunktsberegning". I yderpunktsberegningen konverteres alle tillæg, der ligger udover den mindste grundlønsindplacering inkl. de anciennitetsbestemte stigninger, til lokale tillæg. Med denne metode konverteres alle trintillæg og kronetillæg, som ligger udover den centralt fastsatte minimumsbetaling til lokale tillæg. Den metode skulle dermed vise det maksimale niveau for den lokale løndannelse for den pågældende personalegruppe. I yderpunktsberegningen anvender FLD den indberettede oplysning om lønanciennitet, da der i denne beregning skal tages højde for de anciennitets bestemte lønstigninger. Hvis den indberettede lønanciennitet til FLD ikke er den korrekte, vil denne beregning muligvis ikke vise det korrekte billede af yderpunktsberegningen af den lokale løndannelse.

5. Oversigt over/læsevejledning til tabel 1 - 5 i Bilag A

Tabel 1: Bruttoliste over stillingsgrupper, løn, K/M-ratio, nov. 2010

Som nævnt i afsnit 3 ovenfor omfatter tabel 1 en bruttoliste over stillingsgrupper, som antalsmæssigt kunne inddrages i analysen. Endvidere viser tabel 1 gennemsnitlig nettoløn og lokalløn for kvinder og mænd, samt de kønsmæssige lønrelationer udtrykt ved kvinders løn i pct. af mænds. Endelig fremgår det af tabel 1 for hvilke grupper lokalløn er opgjort på baggrund af en yderpunktsberegning.

Tabel 2: Lokalløn, andel kvinder, K/M-ratio lokalløn, nov. 2010, udvalgte stillingsgrupper på kommuneplan

Tabel 2 viser gennemsnitlig lokallønstillæg for mænd og kvinder, lokallønnens andel nettolønnen, samt de kønsmæssige lønrelationer udtrykt ved kvinders løn i pct. af mænds.

Tabel 3: Oversigt over anciennitetsgrupperinger i analyserne, for de udvalgte stillingsgrupper

Tabel 3 er en oversigt over de anciennitetsgrupperinger for de enkelte stillingsgrupper, som anvendt bl.a. i forbindelse med opgørelserne i faste vægte mht. anciennitet, jf. tabel 4 - 9, og afsnit 4 ovenfor.

Tabel 4: Gennemsnitlig nettoløn og lokalløn og kvinders andel af mænds løn, nov. 2010, på landplan, samt standardberegning mht. anciennitet

Tabel 4 omfatter en opgørelse af gennemsnitlig nettoløn og lokalløn for hver stillingsgruppe, opgjort på landsplan. Tabellen omfatter endvidere en opgørelse af gennemsnitlig nettoløn og lokalløn, der er beregnet i faste vægte mht. anciennitet. Endelig er K/M-ratioen beregnet i tabellen.

Tabel 5: Gennemsnitlig nettoløn og lokalløn og kvinders andel af mænds løn, nov. 2010, på kommuneplan, samt standardberegning mht. anciennitet

Tabel 5 omfatter en opgørelse af gennemsnitlig nettoløn og lokalløn for hver stillingsgruppe, opgjort på kommuneplan. Tabellen omfatter endvidere en opgørelse af gennemsnitlig nettoløn og lokalløn, der er beregnet i faste vægte mht. anciennitet. Endelig er K/M-ratioen beregnet i tabellen. Tabel 5 svarer således til tabel 4, blot opgjort på kommuneplan i stedet for landsplan⁶.

⁶ Jf. afsnit 3 og 4 ovenfor er der antaget en diskretionsgrænse på 5 i analyserne. Det har derfor kun været muligt at lave fastvægtsberegninger mht. anciennitet, for et mindre antal kommuner og stillingsgrupper. Det har været muligt at gennemføre beregninger mv. for i alt 68 stillingsgrupper i forskellige kommuner.