

Parternes fælles arbejde med lokal løndannelse



De centrale parter har en fælles interesse i, at den lokale løndannelse er et velfungerende supplement til den centrale løndannelse. For at understøtte dette blev der ved overenskomstforhandlingerne i 2015 aftalt en indsats om lokal løndannelse. De centrale parter lægger vægt på, at centrale aftaler og hensigtserklæringer bruges aktivt af de lokale parter, så intentionerne får et lokalt liv og kan medvirke til at skabe en god lokal forhandlingsproces kendetegnet ved en fælles forståelse af de lokale rammer, gennemsigtighed og gensidig respekt.

Indsatsen er bl.a. udmøntet i en lokal proces i de enkelte regioner, hvor de lokale parter i 2015 og 2016 gennemfører aktiviteter, der skal understøtte de fremtidige lokale forhandlingsprocesser. Derudover har de centrale parter udarbejdet en række redskaber, som understøtter, at den lokale løndannelse er et velfungerende supplement til den centrale løndannelse.

Parternes intentioner og forudsætninger

Lokal løndannelse blev introduceret under navnet "Ny løn" i 1998. Midlerne til lokal løndannelse findes i det økonomiske råderum. Lokal løndannelse giver de lokale parter mulighed for at indgå aftaler om løn, som passer til de konkrete behov og arbejdsopgaver på de enkelte arbejdspladser. Der følger hermed et ansvar for de lokale parter til aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse.

De centrale parters intentioner og forudsætninger vedrørende lokal løndannelse fremgår bl.a. af aftaler om lokal løndannelse og bilag om det økonomiske råderum. I tilknytning til den aftalte indsats ved OK-15 om lokal løndannelse har parterne i enighed peget på følgende forudsætninger for den lokale løndannelse:

- Lokal løndannelse skal supplere de centralt aftalte lønde.
- Lokal løndannelse aftales mellem ligeværdige aftalparter.
- Lokal løndannelse skal tage afsæt i en synlig sammenhæng mellem løn og kompetencer/opgavevaretagelse.
- Lokal løndannelse skal bidrage til at drive faglig udvikling, rekruttering og fastholdelse.
- Lokal løndannelse skal anvendes transparent og med fokus på anerkendelse.
- Lokal løndannelse skal bidrage til opfyldelse af arbejdspladsens målsætning.

Det er afgørende for en god lokal forhandlingsproces, at forhandlingsprocessen opfattes som legitim og velbegrunder af såvel medarbejdere som ledere, og at der tilrettelægges fokuserede processer.

Fælles redskaber til at understøtte de lokale lønforhandlinger

De centrale parter har, både i forbindelse med OK-15 og tidligere, i fællesskab udarbejdet en række redskaber, som skal understøtte at den lokale løndannelse er et velfungerende supplement til den centrale løndannelse. Nedenfor gives et overblik over disse redskaber:

Bilag om det lokale økonomiske råderum

Bilaget beskriver det økonomiske råderum til lokal løn, herunder hvilke forhold der påvirker det lokale økonomiske råderum.

Bilaget kan downloades [her](#).

”Den gode lokale forhandling”

Parterne har i fællesskab givet input til det gode forhandlingsforløb fra start til slut.

”Den gode forhandling” indeholder bl.a. tips til at skabe et godt forhandlingsklima og huskelister til før, under og efter forhandlingen.

”Den gode forhandling” kan downloades [her](#).

Inspirationskatalog til den lokale lønforhandlingsproces

Inspirationskataloget indeholder forslag til en række initiativer og fokusområder, som kan være relevante i forbindelse med at sikre en bedre lokal lønforhandlingsproces eksempelvis fælles overblik over procesforløb, fælles kurser i budgetforståelse, viden og dialog om løninstrumenter og lønpolitikker, introduktionsseminarer om lønstatistik. Med henblik på videndeling opdateres inspirationskataloget løbende med erfaringer og forslag til nye initiativer fra de lokale parter.

Inspirationskataloget kan downloades [her](#).

Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

I ”Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger” er det aftalt, at regionen forud for lønforhandlingen udarbejder og udveksler en forhandlerstatistik på det niveau, hvor forhandlingen gennemføres til lederen og repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation. Forhandlerstatistikken indeholder bl.a. oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling for relevante medarbejdergrupper, herunder en angivelse af lokalt aftalte tillæg i procent af nettolønnen.

”Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger” kan downloades [her](#).

Vejledning om inddragelse af ligestillingsaspektet i de lokale lønforhandlinger

Parterne har aftalt at udarbejde en vejledning om ligestillingsaspektet i de lokale lønforhandlinger. Vejledningen er under udarbejdelse.

25. august 2015

Bilag 1 - Det lokale økonomiske råderum

Indledning

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i regionerne.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder, f.eks. ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, udvikling, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet.

Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig

Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt.

Der bør være sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens/den enkelte ansattes løn og opgaveløsning/kvalifikationer.

De lokale parter, herunder TR, har ansvar for at sikre effektive og gode forhandlingsprocesser samt for, at lokal løndannelse kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

Lokal løndannelse i tilbageblik

Ved indførelsen af lokal løndannelse – dengang kaldet ny løn – aftalte overenskomstparterne bl.a. at afkorte eller fjerne hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb i de gamle overenskomster. De derved frigjorte midler udgjorde en "startkapital" til lokal løndannelse. De variationer, der er i dag i andelen af lokal løndannelse mellem personalegrupperne, afspejler bl.a. forskelle i den oprindelige startkapital.

Ud over startkapitalen, har overenskomstparterne i perioden 1997-2010 centralt aftalt at afsætte midler til lokal løndannelse som en del af overenskomstresultatet – den såkaldte forlodsfinansiering. I perioden 2006-2010 var den centralt aftalte forlodsfinansiering forskellig mellem personalegrupperne. De lokale aftalparter anvendte den centralt aftalte forlodsfinansiering til at indgå konkrete lønaftaler for enkelte ansatte/grupper af ansatte.

Som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008 var regionerne forpligtet til, jf. aftalen om udmøntningsgaranti, at dokumentere over for de faglige organisationer, at der var indgået lokale lønaftaler svarende til minimum den aftalte forlodsfinansiering.

Efter 2010 har overenskomstparterne ikke centralt afsat nye midler til lokal løndannelse, og bestemmelserne i udmøntningsgarantiaftalen har derfor ikke været relevante siden.

Selvom der således ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løndannelse i overenskomsterne er der midler til rådighed til lokal løndannelse i regionerne – det såkaldte lokale økonomiske råderum.

Budgettets konsekvenser

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af det politisk fastlagte budget og den valgte budgetmodel i regionen og på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen i regionen.

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsam eller normeringer.

Åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til lokal løndannelse.

MED og lokal lønstatistik

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED f.eks. beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løndannelse, herunder regionens prioritering af midler til lokal løndannelse.

De lokale parter anvender regionale lønstatistikker i forbindelse med forhandlingerne om lokal løndannelse, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger. Regionen foranlediger, at disse udarbejdes og udveksles i god tid forud for forhandlingerne om lokal løndannelse. Lønstatistikken viser f.eks. størrelsen, andelen og udviklingen af lokal løn som helhed og på personale- og stillingskategorier på institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau.

Det lokale økonomiske råderum

Den lokale løndannelse sker i dag inden for rammerne af regionernes økonomi.

Overenskomstparterne har ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange midler regionerne kan anvende til lokal løndannelse. Det er ikke centralt aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løndannelse. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Der er allerede midler til lokal løndannelse, som kommer fra startkapitalen ved overgangen til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler, regionerne har anvendt til lokal løndannelse. Nye midler til lokal løndannelse må findes på budgettet, f.eks. gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Hvor mange midler, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i centrale overenskomster og aftaler, lokale forhåndsftaler og konkrete lønaftaler i regionen og på arbejdspladsen, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. F.eks. kan der ved overenskomstforhandlingerne centralt være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af en personalegruppe.

Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med allerede aftalte midler til lokal løndannelse i regionen anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved forhandlingerne om lokal løndannelse. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode lokale forhandlingsproces.

De ændringer, som kan øge eller mindske det lokale økonomiske råderum ved forhandlingerne om lokal løndannelse, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

A) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt
3. Forhåndsftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
4. Overgangstillæg eller garantilønstillæg, der bortfalder, eksempelvis, hvor en ansat, som i forbindelse med overgang til lokal løn fik aftalt et overgangstillæg, erstattes af ny medarbejder. Tilsvarende sker ved erstatning af en medarbejder, der ydes en individuel løngaranti, som følge af f.eks. kommunalreformen
5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der f.eks. for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
6. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, f.eks. barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrædt medarbejder, står vakant i en periode
7. Central finansiering af afledte lokale effekter¹

B) Budgetmodel og effektiviseringer

8. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkrone") konverteres til lønkrone, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokal løndannelse
9. Mulighed for eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenu f.eks. ved et større antal brugere eller omvendt
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i regionen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.
12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatlø, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

¹ Ved indgåelse af centrale aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det lokale økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. De lokale parter skal være opmærksom på, at nogle af ændringerne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, f.eks. vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen mv.

Overenskomstparterne har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den regionale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i regionerne er lavere end lønudviklingen i den private sektor – f.eks. som følge af, at andelen af lokal løndannelse er faldet – betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men udmøntet som generelle lønstigninger frem for lokal løndannelse.

Den samlede virkning af, hvor aktivt den enkelte region anvender lokal løndannelse, er derfor helt afgørende for, om lønforbedringer sker som lokal løndannelse i de enkelte regioner eller efterfølgende som centrale lønreguleringer på landsplan. Alle parter har en fælles interesse i, at det lokale økonomiske råderum til lokal løndannelse anvendes aktivt i de enkelte regioner i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Desuden har Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti², der lægger en bund for, hvor lav lønudviklingen for den enkelte personalegruppe kan være. Den samlede virkning af de lokale parters anvendelse og fordeling af lokal løndannelse på personalegrupper, vil således kunne få betydning i forhold til den følgende overenskomstforhandling, hvor garantien i givet fald udløses for de personalegrupper, hvor lønudviklingen i overenskomstperioden har ligget for lavt.

² Den enkelte personalegruppe er omfattet af en garantilønsgruppe, som typisk omfatter ét eller flere overenskomstråder.

DEN GODE LOKALE FORHANDLING

En forudsætning for, at de lokale lønforhandlinger afvikles på en sådan måde og i et sådant klima, at begge parter oplever et tilfredsstillende forløb er, at begge parter i konstruktivt samarbejde aftaler og er opmærksomme på en række forhold

Forud for forhandlingen

- Aftal tidspunkter for forhandling
- Aftal hvilket materiale begge parter skal have til rådighed og i givet fald hvornår der skal udveksles materiale. Det er afgørende, at begge parter har de samme oplysninger.
- Vær særlig opmærksom på Aftale om statistikgrundlag for den lokale forhandling, hvor forhold om lønstatistik mv. er beskrevet.
- Aftal om og i givet fald hvornår der skal udveksles forslag.
- Aftal hvilke aftaler/forhåndsftaler/politikker der er i spil.
- Oplys eventuelt hvilke indsatsområder I hver for sig har.
- Aftal realistiske tidsterminer.

Under selve forhandlingen

- Indled med at blive enige om, hvad og hvem der forhandles. Hvilken medarbejdergruppe det drejer sig om, eksempelvis om det er basis-medarbejdere, specialister mv.
- Drøft de økonomiske rammer, herunder budgetoplysninger, og især, hvis de er ændrede i forhold til de oplysninger, der allerede er udvekslet.
- Det er legalt og ofte kloget at holde pauser under forhandlingen.
- Husk at begge parter skal kunne leve med resultatet og skal kunne præsentere det i deres respektive bagland.
- Husk at begge parter er ansvarlig for et godt forhandlingsklima og at uenighed kan være en del af forhandlingen.
- Lad være med at love noget til en senere forhandling, hvis der er den mindste tvivl om at løftet kan indfries.

Afslutning af forhandlingen

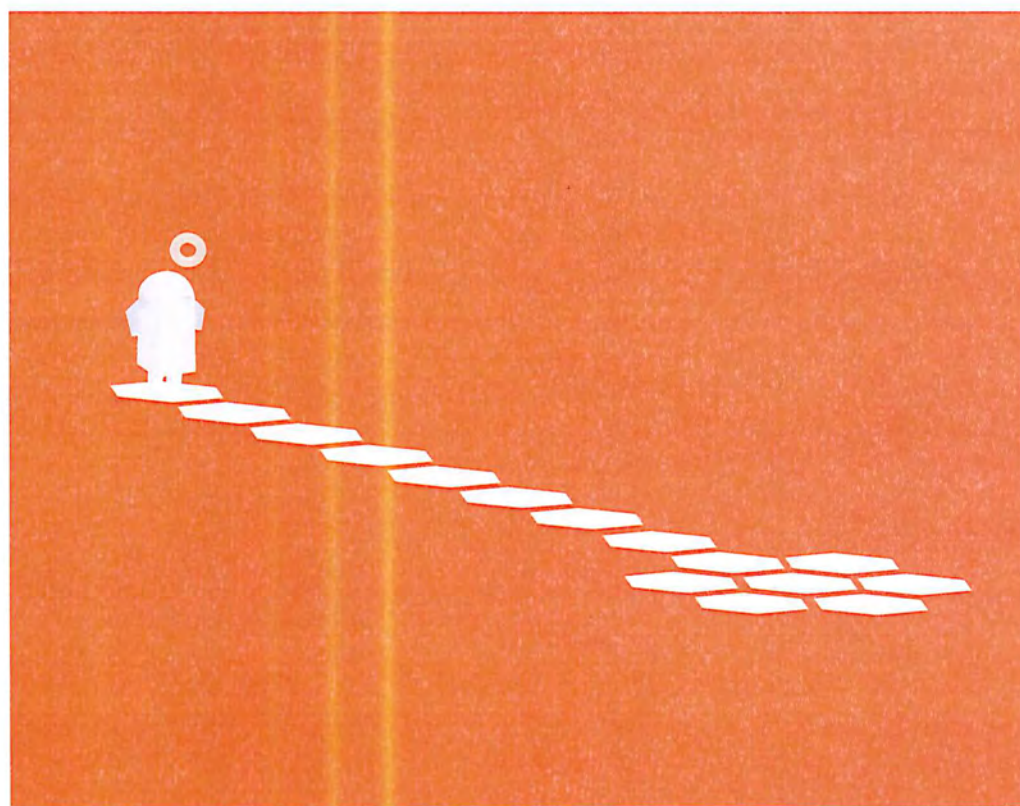
- Der laves et skriftligt referat, som begge parter underskriver. Notér hvilket niveau, der er forhandlet i, om beløbene er pensionsgivende samt hvornår det aftalte beløb træder i kraft.
- Aftal hvordan, hvornår og hvem der offentliggør forhandlingsresultatet. Det er af afgørende betydning, at ikke kun de(n), der er tilgodeset ved forhandlingen, får en begrundelse. Tilbage melding til de(n), der ikke er tilgodeset, er alt andet lige vigtigt.
- Afslut med en aftale om hvornår I vil evaluere forhandlingsforløbet

Inspirationskatalog til
den lokale
lønforhandlingsproces

DANSKE
REGIONER



Organisationerne i
Forhandlings
fællesskabet



Inspirationskatalog til den lokale lønforhandlingsproces

DANSKE REGIONER OG ORGANISATIONERNE
I FORHANDLINGSFÆLLESSKABET 2015
LAYOUT: UH | DANSKE REGIONER
UDGAVE: SEPTEMBER 2015

Introduktion

Parterne aftalte ved OK-15 at igangsætte et projekt om lokal løndannelse i regionerne med henblik på at styrke den lokale forhandlingsproces. Projektet indeholder en lokal proces i de enkelte regioner, hvor formålet er at skabe fælles forståelse af de lokale rammer, gennemsigtighed og gensidig respekt i den lokale lønforhandlingsproces. Parterne har derfor i fællesskab udarbejdet forslag til initiativer, som de lokale parter kan anvende i denne proces.

Anvendelse af initiativerne
Initiativerne skal ses som en inspiration og skal anvendes der, hvor det er meningsfuldt i forhold til de lokale rammer og behov.

Ved anvendelse af forslagene bør de lokale forhandlingsparter overveje, hvem der er relevant målgruppe for initiativet og hvad der efterspørges blandt medarbejdere og ledere lokalt. Desuden vil der nogle steder allerede være taget flere initiativer til en bedre lokal proces, og andre steder vil en god lokal proces kræve andre initiativer end de beskrevne.

Inspirationskataloget er således ikke udtømmende, og opdateres løbende med nye initiativer, som er afprøvet af de lokale parter i regionerne. De lokale parter opfordres derfor til at indsende forslag til yderligere initiativer samt erfaringer med initiativerne i inspirationskataloget til lokallon@regioner.dk

Beskriv meget gerne målgruppen for initiativet, erfaringer med gennemførelsen af initiativet og angiv en kontaktperson.

I det følgende beskrives parternes forslag til initiativer og fokusområder, som kan være relevante i forbindelse med at sikre en bedre lokal lønforhandlingsproces.

[Procesforløb](#)

[Budgetforståelse og økonomisk råderum](#)

[Løninstrumenter](#)

[Lønpolitik](#)

[Lønstatistik](#)

[Videndeling og fælles information](#)

[Den gode forhandling](#)

[Send jeres egne initiativer til
lokallon@regioner.dk](#)

Procesforløb

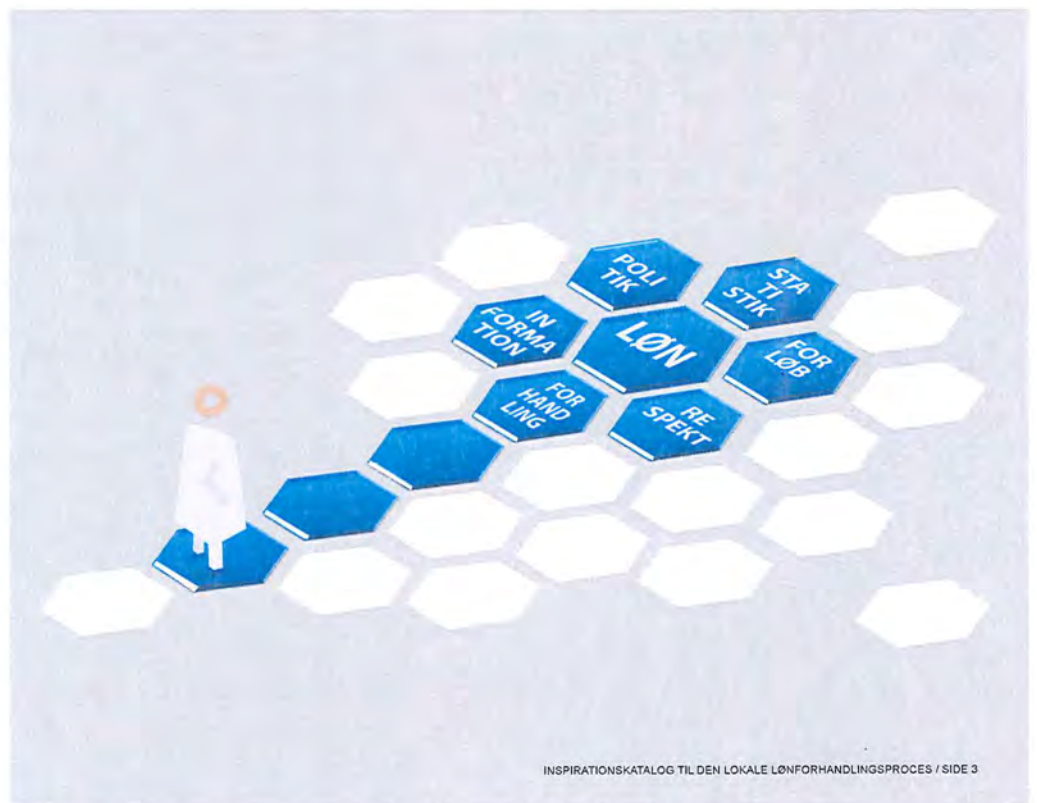
Med henblik på at øge gennemsigtighed, gensidighed og en fælles forståelse af den lokale løndannelse er det relevant at skabe et fælles overblik over procesforløbet. Det kan eksempelvis være via et "årshjul", hvori der kan indgå elementer som lønpolitik, lønstatistik, afdækning af økonomiske forhold, udveksling af forslag, den konkrete forhandling, information om resultatet mv.

I nogle aftaler/overenskomster er det fastlagt, at der skal indgås en procedureaftale. Procedureaftaler, hvor de lokale parter aftaler tidsfrister, regler for de lokale forhandlinger og forhandlingsprocessen, er også med til at øge den fælles forståelse.

Parterne kan overveje at drøfte, hvilke overordnede rammer der bedst fremmer de enkelte forhandlinger og de gode resultater. Det kan eksempelvis drøftes, på hvilket niveau forhandlingerne mest hensigtsmæssigt kan finde sted, og hvordan der sikres åbenhed om rækkevidden af forhandlernes mandater.

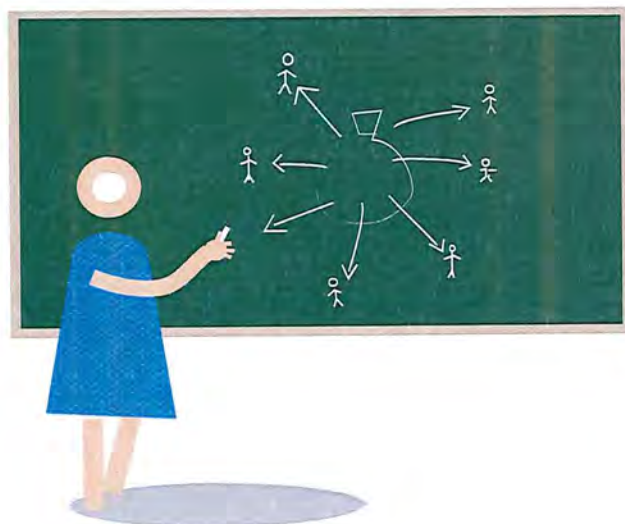
[Send jeres egne erfaringer med initiativer med procesforløb til lokallon@regioner.dk](mailto:lokallon@regioner.dk)

[Retur til introduktion](#)



Budgetforståelse og økonomisk råderum

Med henblik på at klæde, eksempelvis nye tillidsrepræsentanter og ledere på, kan der løbende afholdes fælles kurser i budgetforståelse for de lokale forhandlingsparter på relevant niveau. Kurserne kan være supplement til eksisterende kurser for MED-udvalgsmedlemmer og sætte fokus på det lokale økonomiske råderum og de forhold der påvirker, hvor mange penge der er til rådighed til lokal løndannelse. Der kan hentes inspiration i "Det lokale økonomiske råderum" (bilag til aftale om lokal løndannelse), der er moderniseret i forbindelse med OK-15.



[Send jeres egne erfaringer med initiativer med budgetforståelse til lokallon@regioner.dk](mailto:lokallon@regioner.dk)

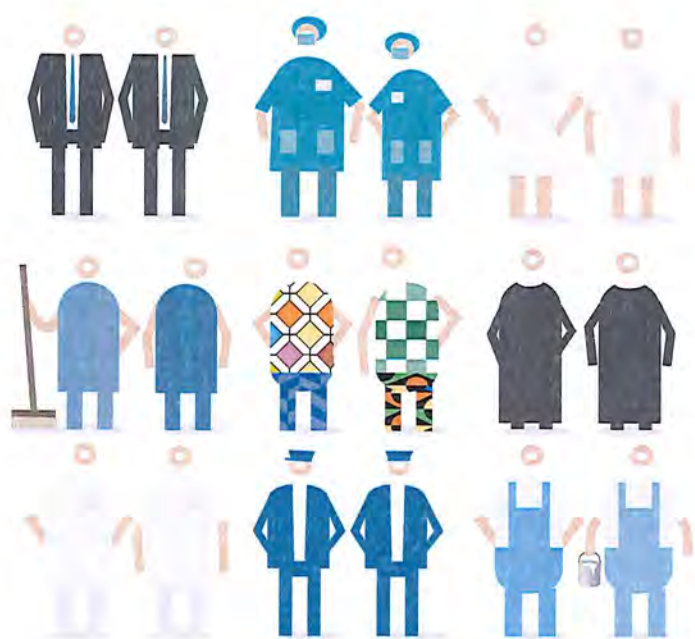
[Retur til introduktion](#)

Løninstrumenter

Med henblik på at opnå en fælles viden om løntekniske værktøjer, kan de lokale parter indlede en dialog om, hvilke løninstrumenter, der kan tages i brug under forhandlingerne. Eksempelvis kvalifikationsløn, funktionsløn, resultatløn/engangsvederlag, forhåndsftaler osv. Dialogen kan f.eks. omhandle fordele og ulemper ved forskellige løninstrumenter, hvordan forskellige løninstrumenter kan understøtte lønpolitiske mål, strategiske indsatsområder, hvordan forskellige løninstrumenter kan understøtte faglig udvikling og hvordan lokale løninstrumenter spiller sammen med overenskomsternes lønmodeller og andre forhold for de enkelte personalegrupper.

[Send jeres egne erfaringer med initiativer med løninstrumenter til lokallon@regioner.dk](mailto:lokallon@regioner.dk)

[Retur til introduktion](#)



Lønpolitik

Viden og dialog om på den lokale lønpolitik kan være med til at skabe et fælles udgangspunkt for forhandlingen. Oplysning om lokale og centrale lønpolitikker kan derfor være med til at skabe en bedre forhandlingsproces, ligesom det kan være relevant at overveje om eksisterende lønpolitikker skal evalueres og/eller revideres.

[Send jeres egne erfaringer med initiativer med lønpolitik til lokallon@regioner.dk](mailto:lokallon@regioner.dk)

[Retur til introduktion](#)



Lønstatistik

I henhold til Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger foranlediger regionen, at der udarbejdes og udveksles forhandlingsstatistik forud for forhandlingerne. Med henblik på at opnå en dybdegående forståelse af de lokale lønstatistikker, kan der afholdes introduktionsseminarer om lønstatistik for lokale forhandlingsparter på relevant niveau. Introduktionen kan f.eks. omhandle hvilke oplysninger, der findes i statistikken, hvad statistikken kan anvendes til, og hvilke forhold man skal være opmærksom på, når man læser statistikken.

[Send jeres egne erfaringer med initiativer med lønstatistik til lokallon@regioner.dk](mailto:lokallon@regioner.dk)

[Retur til introduktion](#)



Videndeling og fælles information

Videndeling og fælles information kan bidrage til åbenhed gennemsigtighed i den lokale løndannelse. De lokale parter kan drøfte, hvad der er fælles relevant information og hvordan det kan stilles til forhandles rådighed via portaler eller på anden måde.



[Send jeres egne erfaringer med initiativer med videndeling til lokallon@regioner.dk](mailto:lokallon@regioner.dk)

[Retur til introduktion](#)

Den gode forhandling

En fælles forståelse for forhandlingsforløbet og selve forhandlingen kan være startskuddet til en forhandling baseret på gensidig tillid, gennemsigtighed og respekt. Møder mellem de to forhandlingsparter forud for selve forhandlingen kan understøtte et godt og konstruktivt forhandlingsforløb. Møderne kan eksempelvis afklare interesser, rammer, forventninger mv.

Der kan hentes inspiration i de bilag om "Den gode forhandling", der er indgået i tilknytning til nogle aftaler/overenskomster. Der kan også gennemføres workshops for de lokale forhandlere om "forhandling om forhandlingen", forventningsafstemning mv.

[Send jeres egne erfaringer med initiativer med god forhandling til lokallon@regioner.dk](mailto:lokallon@regioner.dk)

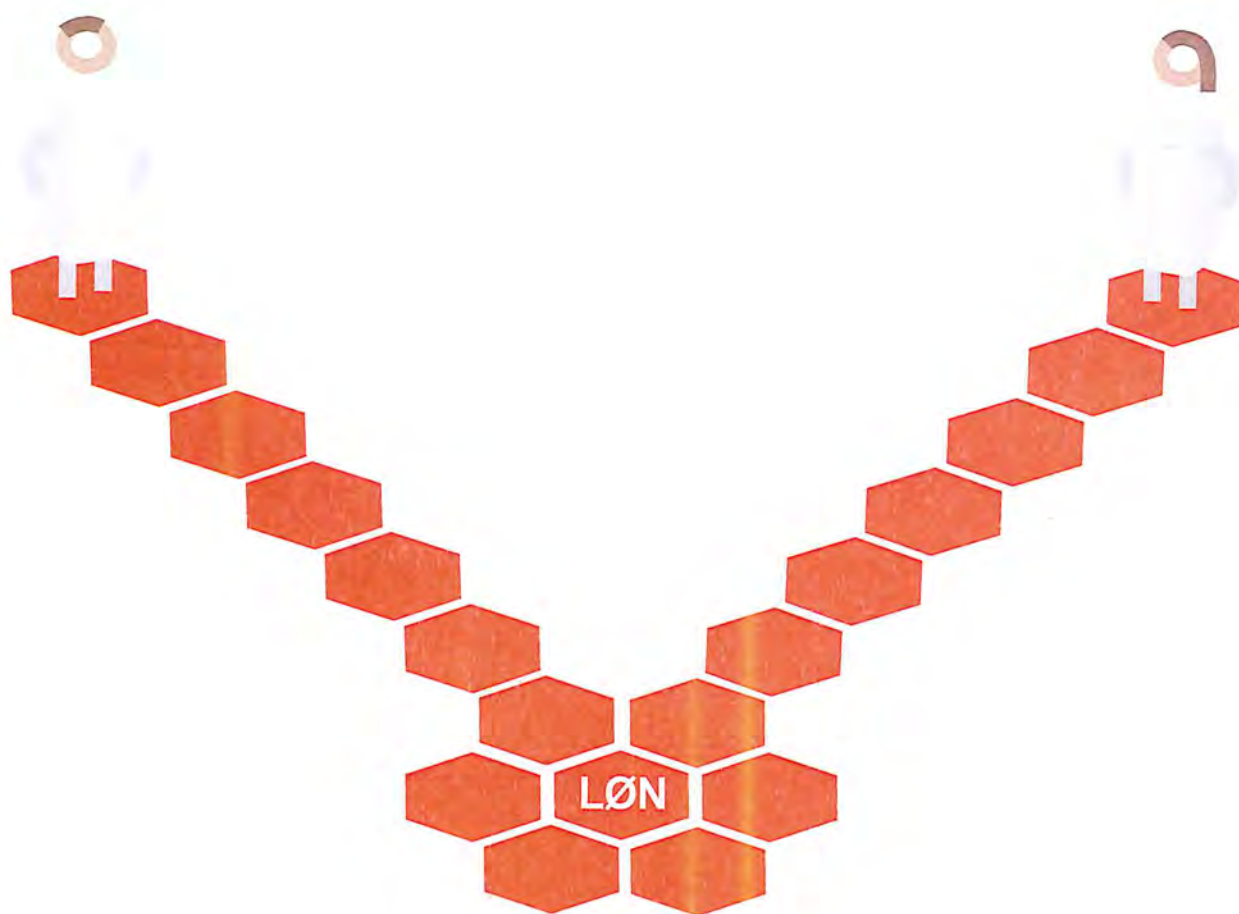
[Retur til introduktion](#)



DANSKE
REGIONER



Organisationerne i
Forhandlings
fællesskabet



Vejledning om inddragelse af **ligestillingsaspektet** i de lokale lønforhandlinger

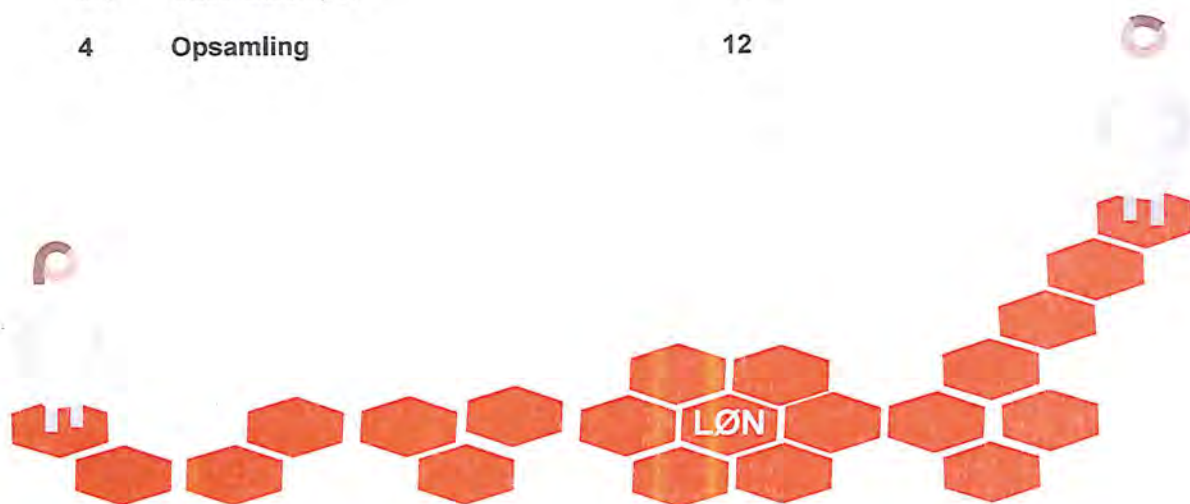
DANSKE
REGIONER



Organisationerne i
Forhandlings
fællesskabet

Indhold

1	Indledning	3
2	Fokus på køn i de lokale lønforhandlinger	4
2.1	Tilrettelæggelse af forhandlingsprocessen	4
2.1.1	Formelle krav	4
2.1.2	Øvrige lokale initiativer	4
2.2	Tildelingskriterier	5
2.3	Tillæg	5
2.4	Forhandling for medarbejdere på barsel	6
3	Anvendelse af kønsopdelt lønstatistik	7
3.1	Forhandlerstatistikens indhold	7
3.1.1	Oversigt over den enkeltes lønsammensætning - bagsideoplysninger	7
3.2	Eksempel på forhandlerstatistik	8
3.3	Eksempel på bagsideoplysninger	9
3.4	Opmærksomhedspunkter ved anvendelse af forhandlerstatistikken og bagsideoplysningerne	9
3.4.1	Løndelen lokale tillæg	10
3.4.2	Statistikken tager ikke højde for anciennitet	10
3.4.3	Antal ansatte i personalegruppen kan påvirke statistikken	10
3.5	Case eksempel	10
4	Opsamling	12



1. Indledning

På det regionale arbejdsmarked har lokal løndannelse været en integreret del af løndannelsen siden 1998, og der er gennem årene indgået mange individuelle aftaler såvel som forhåndsftaler om lokal løndannelse. Aftalerne er indgået efter forudgående lokal drøftelse og forhandling mellem den forhandlingsberettigede organisation/tillidsrepræsentant og den lokale ledelse med afsæt i parternes respektive interesser og målsætninger.

I udgangspunktet er centrale og lokale aftaler om løn kønsneutrale, og der skal være adgang for både mænd og kvinder til at udfylde de funktioner og erhverve sig de kvalifikationer, der giver ret til eller mulighed for lokal løn. Men selvom lokale lønpolitikker og aftaler mv. i udgangspunktet er tænkt kønsneutralt, kan de føre til utilsigtede kønsmæssige skævheder, når lokal løn udmøntes i praksis. Vi ønsker med denne vejledning at bidrage til, at der ikke sker lønmæssig forskelsbehandling mellem mænd og kvinder, hverken direkte eller indirekte, som følge af den lokale løndannelse.

Ligestillingsaspektet i lokal løndannelse er allerede i fokus, eksempelvis udarbejdes kønsopdelte lønstatistikker og løn- og ligestillingspolitikker mv. Nærværende vejledning skal ses som et supplement til regionernes og de faglige organisationers arbejde med ligestilling.

Formålet med denne vejledning er derfor:

- At de lokale forhandlingsparter (tillidsrepræsentanter og ledere) får en overskuelig publikation, der kan øge opmærksomhed og fokus på ligestillingsaspektet ved forhandlingerne om den lokale løndannelse, herunder hvordan utilsigtede kønsmæssige lønforskelle kan undgås.

Vejledningen er tænkt som et konkret værktøj, som tillidsrepræsentanter og ledere kan anvende i forbindelse med forberedelsen og gennemførelsen af forhandlingerne om lokal løndannelse.

Vejledningen indeholder konkrete eksempler på, hvordan man under lokale lønforhandlinger kan tage højde for og være mere bevidst om ligestillingsmæssige konsekvenser, samt hvordan man i praksis kan anvende den kønsopdelte lønstatistik.

2. Fokus på køn i de lokale lønforhandlinger

Øget opmærksomhed og fokus på ligestillingsaspektet i de lokale lønforhandlinger er en fælles udfordring for de lokale forhandlingsparter og kan bl.a. understøttes gennem tilrettelæggelsen af forhandlingsprocessen og konkrete drøftelser ved forhandlingsbordet. Det er relevant at have fokus på ligestillingsaspektet i en lang række situationer og ikke kun ved de årlige lokale lønforhandlinger, men også ved nyansættelser og væsentlige stillingsskift samt i forhåndsftaler og resultatlønskontrakter.

2.1 Tilrettelæggelse af forhandlingsprocessen

Allerede i tilrettelæggelsen af forhandlingsprocessen kan de lokale parter have fokus på ligestillingsaspekter. Parterne kan overveje at drøfte, hvilke overordnede rammer, der bedst fremmer de enkelte forhandlinger og de gode resultater. Det kan eksempelvis drøftes, på hvilket niveau forhandlingerne mest hensigtsmæssigt kan finde sted.

Under tilrettelæggelsen af forhandlingerne er der desuden en række formelle aftalemæssige krav, som skal overholdes, ligesom de lokale parter kan beslutte at iværksætte øvrige lokalt tilpassede initiativer, som sætter fokus på ligestillingsaspektet i forhandlingerne.

2.1.1 Formelle krav

Der er flere formelle krav til de lokale lønforhandlinger, som kan bidrage til at øge opmærksomheden på ligestillingsaspektet.

For det første skal regionen udarbejde og udveksle forhandlerstatistikken, som er en lønstatistik, der blandt andet indeholder gennemsnitslønninger fordelt på køn og oplysninger om den enkelte ansattes aktuelle lønsammensætning. Oplysningerne i forhandlerstatistikken giver parterne et talmæssigt grundlag for at drøfte mulige køns-mæssige skævheder i udmøntningen af den lokale løndannelse.

For det andet er det i nogle aftaler/overenskomster fastlagt, at der skal indgås en procedureaftale, hvor de lokale parter aftaler tidsfrister, regler for de lokale forhandlinger og forhandlingsprocessen. I de tilfælde bør de lokale parter være opmærksomme på, om aftalen rummer særlige regler vedrørende ligestillingsaspektet.

For det tredje skal tillidsrepræsentanten have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer.

2.1.2 Øvrige lokale initiativer

Ud over de formelle krav er der i tilrettelæggelsen af forhandlingsprocessen adskillige anledninger til i fællesskab at opnå viden om og drøfte ligestillingsaspektet i de lokale lønforhandlinger. Det kan for eksempel dreje sig om at drøfte tildelingskriterier for tillæg; Hvordan er kønsfordelingen for eksempel blandt de medarbejdere, der har fået lokalt aftalte tillæg? Og hvordan stemmer dette overens med kønsfordelingen i medarbejdergruppen? Kan der være en god forklaring på en ujævn fordeling af tillæg?

Det kan også dreje sig om at sikre viden om og tage initiativ til dialog om lokale og centrale lønpolitikker i forhold til køn. Formålet er – allerede i den indledende proces – at blive opmærksom på eventuelle utilsigtede kønsmæssige skævheder i den lokale løndannelse.

Et årshjul kan tillige være et nyttigt redskab til at skabe gennemsigtighed, fælles forståelse og overblik over den lokale løndannelse, herunder inddragelse af ligestillingsaspektet. I årshjulet kan der indgå elementer som drøftelse af lønpolitik, udarbejdelse og udveksling af lønstatistik, afdækning af økonomiske forhold, udveksling af lønforslag, proces for den konkrete forhandling, information om resultatet mv.

Den viden og dialog, som parterne får i forberedelsesprocessen, kan bæres videre til de konkrete forhandlinger og derigennem sikre et bedre grundlag for at tage højde for og være opmærksom på eventuelle ligestillingsmæssige konsekvenser ved udmøntningen af den lokale løndannelse.

2.2 Tildelingskriterier

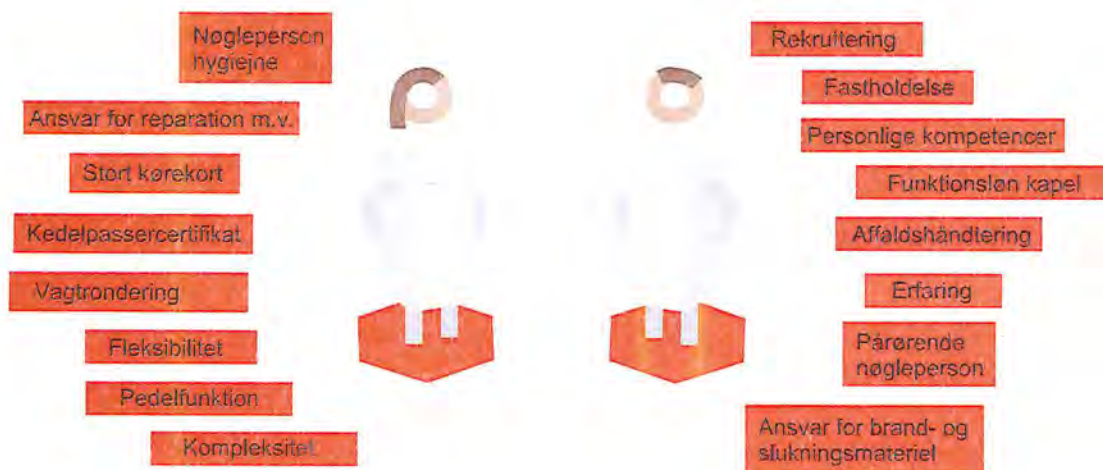
Under de lokale forhandlinger er det vigtigt, at de lokale parter er opmærksomme på, hvilke kriterier for udmøntning af lokal løn, der er aftalt, og om disse kriterier kan resultere i en kønsmæssig skæv udmøntning af lønnen. Ved fastlæggelsen af kriterierne bør det derfor overvejes, om både mænd og kvinder har lige adgang til at opfylde de aftalte kriterier, således at de lokale parter ikke utilsigtet belønner en adfærd, som kun det ene køn udviser. Det er her vigtigt at være opmærksom på, at muligheden er til stede i alle forhandlingssituationer uafhængigt af, om det drejer sig om nyansættelser, væsentlige stillingsændringer, individuelle tillæg eller forhåndsaftaler mv.

Ved eksempelvis nyansættelser og væsentlige stillingsændringer skal de lokale parter være opmærksomme på, at de løntillæg, der gives til den nyansatte, er i overensstemmelse med de kriterier, der er aftalt for at få tillæg på arbejdspladsen og ikke indirekte er begrundet i eksempelvis ansøgerens køn. Når lokal løn udmøntes, skal aftalen angive de kriterier og dermed den begrundelse, der danner grundlag for lønnen. Begrundelsen skal være tydelig, og der skal være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

2.3 Tillæg

Ud over opmærksomhed på tildelingskriterierne bør de lokale parter også være opmærksomme på, hvorvidt konkrete aftaler kan føre til utilsigtede kønsmæssige skævheder. Der findes således eksempler på både funktionstillæg, kvalifikationsløn, tillæg for uddannelse mv., som muligvis kan medføre utilsigtede, kønsmæssige skævheder i den lokale løndannelse, uden at det har været de lokale parter hensigt. I forbindelse med tildeling af nye tillæg kan de lokale parter derfor med fordel have en drøftelse af, hvordan det sikres, at tillæggene tilfalder begge køn. Nedenstående konkrete eksempler er indhentet i regionerne og viser aftalte tillæg på forskellige overenskomstområder, hvor det er muligt, at tillægget i overvejende grad ydes til det ene køn.

Eksempler på tillæg, som muligvis ydes overvejende til det ene køn:



De nævnte eksempler er ikke altid forbundet med en kønsmæssig skævdelling, men medtaget til inspiration for parternes lokale drøftelser af tillæg, der eventuelt kan føre til utilsigtede kønsmæssige skævheder.

Samtidig er det vigtigt at understrege, at de lokale parter efter grundig overvejelse kan vælge at tildele tillæg for eksempelvis "stort kørekort". Det er blot vigtigt, at de lokale parter forudgående har overvejet eventuelle initiativer, som understøtter lige adgang for begge køn til at opnå tillægget, og at de lokale parter er opmærksomme på, at køn ikke fremadrettet får betydning for udmøntningen af tillægget.

2.4 Forhandling for medarbejdere på barsel

Medarbejdere på barsel skal have samme adgang til lokal løn som medarbejdere, der er til stede på arbejdspladsen, mens forhandlingerne pågår. Derfor kan det være en god idé, at de lokale parter gør status på den samlede medarbejdergruppe forud for forhandlingerne og medtager medarbejdere på barsel på lige vilkår med resten af medarbejdergruppen, når der forhandles om de lokale lønmidler.

3. Anvendelse af kønsopdelt lønstatistik

På det regionale arbejdsmarked er der indgået en aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger. Aftalen kan bl.a. findes på OK-portalen (www.okportal.dk). Aftalen betyder, at regionen skal sørge for, at der udarbejdes og udveksles statistik i god tid forud for den årlige lønforhandling på det forhandlingsniveau, hvor forhandlingen gennemføres. Statistikken kaldes forhandlerstatistikken.

Den kønsopdelte lønstatistik lægger op til, at ledere og medarbejderrepræsentanten drøfter lønforholdene mellem kvinder og mænd og kan give et første indblik i eventuelle lønforskelle.

3.1 Forhandlerstatistikens indhold

Forhandlerstatistikken indeholder oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på grundløn, tillæg (fordelt på lokalt og centralt aftalte), genetillæg, feriegodtgørelse og pension. Den angiver også lokalt aftalte tillæg i procent af nettolønnen, hvor nettoløn omfatter grundløn og tillæg (centralt og lokalt aftalte).

Fakta

Forhandlerstatistikken udarbejdes for personale- og stillingskategorier på det relevante forhandlingsniveau suppleret med personale- og stillingskategorier på (evt. centerniveau), institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau. Statistikken på afdelingsniveau, (evt. centerniveau), institutionsniveau og regionsniveau udarbejdes af regionen, mens statistikken på landsniveau er tilgængelig på Kommunernes og Regionernes Løndatakontors hjemmeside (www.krl.dk).

Statistikken på institutionsniveau og regionsniveau udarbejdes for alle personale- og stillingskategorier, mens statistikken på (evt. centerniveau) / afdelingsniveau udarbejdes for den enkelte personale-/stillingskategori under forudsætning af den enkelte kategori udgør mindst tre fuldtidsstillinger i hver statistik.

Statistikkens angivelse af lokale og centrale tillæg dækker over følgende tillægstyper, som kan være aftalt som enten trin eller kronetillæg:

- Funktionsløn
- Kvalifikationsløn
- Resultatløn
- Udligningstillæg
- Løn ej færdigforhandlet
- Andre tillæg
- Overgangstillæg

For at øge gennemsigtigheden i fordelingen af de lokale lønmidler er forhandlerstatistikken udover at være opdelt på køn opdelt på "alle ansatte", "alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte" og "ansatte begge år i samme stilling". I eksemplerne i afsnit 3.2 indgår "alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte".

3.1.1 Oversigt over den enkeltes lønsammensætning - bagsideoplysninger

Supplerende til forhandlerstatistikens oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling skal regionen via lønsystemet tilvejebringe oplysninger om den ansattes aktuelle lønsammensætning – populært kaldet bagsideoplysninger. Det faktiske materiale vil kunne variere fra egentlige bagsideoplysninger (print af den enkeltes lønsammensætning) til en elektronisk oversigt (regneark) mv. Af den enkeltes aktuelle lønsammensætning vil bl.a. fremgå specifikke oplysninger om de lokale tillæg, som den enkelte måtte have, herunder antal tillæg, type af tillæg, navn på tillæg og værdien af tillæg. Disse oplysninger vil også helt naturligt kunne anvendes i konkrete lokale drøftelser af, hvordan det sikres, at tillæggene tilfalder begge køn.

3.2 Eksempel på forhandlerstatistik

Nedenfor er der som eksempel medtaget et uddrag af en forhandlerstatistik, hvoraf den kønsopdelte lønstatistik fremgår. Den faktiske statistik, som udveksles mellem de lokale forhandlingsparter vil være væsentlig mere detaljeret i forhold til stillingsgrupper, forhandlingsniveau mv.

Tabel 1: Eksempel på sammenligning af mænds og kvinders "lokalløns andel af nettoløn". SOSU-assistenters på FOA's overenskomst

Lønudvikling - Regioner - mar 2014 til mar 2015										
		Fuldtid	Grundløn	Lokale tillæg	Centrale tillæg	Gene-tillæg	Ferie godtg.	Pensions bidrag	Bruttoløn	Lokalløns andel af nettoløn
Social- og sundhedsassistenter	Marts 2015	6.908,8	22.456	1.701	1.885	3.775	581	3.582	33.982	6,5%
Social- og sundhedsassistenter	Marts 2014	7.250,8	22.323	1.654	1.826	3.616	574	3.569	33.563	6,4%
	Udvikling	-4,7%	0,6%	2,8%	3,2%	4,4%	1,4%	0,4%	1,2%	
Lønudvikling - Regioner - Kvinder - mar 2014 til mar 2015										
		Fuldtid	Grundløn	Lokale tillæg	Centrale tillæg	Gene-tillæg	Ferie godtg.	Pensions bidrag	Bruttoløn	Lokalløns andel af nettoløn
Social- og sundhedsassistenter	Marts 2015	6.282,5	22.442	1.671	1.912	3.675	579	3.577	33.857	6,4%
Social- og sundhedsassistenter	Marts 2014	6.613,5	22.307	1.626	1.852	3.521	571	3.563	33.440	6,3%
	Udvikling	-5,0%	0,6%	2,7%	3,3%	4,4%	1,3%	0,4%	1,2%	
Lønudvikling - Regioner - Mænd - mar 2014 til mar 2015										
		Fuldtid	Grundløn	Lokale tillæg	Centrale tillæg	Gene-tillæg	Ferie godtg.	Pensions bidrag	Bruttoløn	Lokalløns andel af nettoløn
Social- og sundhedsassistenter	Marts 2015	626,3	22.590	2.007	1.614	4.786	604	3.632	35.233	7,7%
Social- og sundhedsassistenter	Marts 2014	637,3	22.490	1.947	1.562	4.611	597	3.634	34.842	7,5%
	Udvikling	-1,7%	0,4%	3,1%	3,3%	3,8%	1,3%	-0,1%	1,1%	

Kilde: KRL/Sirka. Alle ansatte ex. ekstraordinært ansatte.

Af tabel 1 fremgår det, at mænd har 336 kr. (= 2.007 – 1.671 kr.) mere i lokale tillæg om måneden end kvinder. Lokal løndannelse udgør også en større andel af nettolønnen for mænd end for kvinder. Tabel 1 viser også, at forskellen er blevet lidt større fra 2014 til 2015 målt på lokale tillæg. Dermed får mænd større andel i lokal løndannelse end kvinder – både udtrykt i faktiske kroner og som den forholdsmæssige andel af nettolønnen.

I statistikken kan løndelen "lokale tillæg" være et mindsteniveau for eksempelvis personale-/overenskomstgrupper, hvor grundlønsindplaceringen aftales lokalt eller hvor der er centralt aftalt garantiløn. For disse grupper kan det være relevant, at de lokale parter også ser på summen af løndelene "grundløn", "centrale tillæg" og "lokale tillæg" (nettoløn), som vil kunne give et indtryk af forskellen i lokalt aftalt grundlønsindplacering eller en forskel i garantiløn. Tabel 1 viser eksempelvis, at mænd har 186 kr. (= (22.590 + 2.007 + 1.614) – (22.442 + 1.671 + 1.912)) mere i nettoløn end kvinder. Det kan tilsvarende beregnes, at forskellen i nettolønnen er blevet mindre fra 2014 til 2015.

3.3 Eksempel på bagsideoplysninger

Tabel 2 viser et eksempel på de oversigter over de ansattes lønsammensætning (bagsideoplysningerne), som regionen udarbejder.

Tabel 2: Eksempel på bagsideoplysninger

Inst. Navn	Navn	Køn	Anciennitets dato	Stam lønklasse	Tæller	Aftaleform	Lønelement type	Lønart	Hoved/Lønelem. tekst	Løntrin	Beregnet trin	Grundbeløb	Aktuel løn
X	A	Mand	xx.yy.zzzz	Resultat								100,00	128,00
X	A	Mand	xx.yy.zzzz	xxx	37,000	Central aftale	Funktionsløn	FUNKTIONS LØN	Ulempetillæg	1	1	90,00	xx
X	A	Mand	xx.yy.zzzz	xxx	37,000	Central aftale	Grundløn	FAST LØN, PENS.GIV.	Fast løn, pens.giv.	2	1	5,00	xx
X	A	Mand	xx.yy.zzzz	xxx	37,000	Individuel aftale	Kvalifikations løn	KVALIFIKAT IONSLØN	Fleksibilitet	3	1	5,00	xx
X	B	Mand	xx.yy.zzzz	Resultat								110,00	140,00
X	B	Mand	xx.yy.zzzz	xxx	10,000	Central aftale	Funktionsløn	FUNKTIONS LØN	Ulempetillæg	1	1	90,00	xx
X	B	Mand	xx.yy.zzzz	xxx	10,000	Central aftale	Grundløn	FAST LØN, PENS.GIV.	Fast løn, pens.giv.	1	2	5,00	xx
X	B	Mand	xx.yy.zzzz	xxx	10,000	Individuel aftale	Funktionsløn	FUNKTIONS LØN	IT	1	3	5,00	xx
X	B	Mand	xx.yy.zzzz	xxx	10,000	Individuel aftale	Kvalifikations løn	KVALIFIKAT IONSLØN	personlige kompetencer	2	4	10,00	xx
X	C	Kvinde	15.02.2011	Resultat								115,00	146,00
X	C	Kvinde	15.02.2011	xxx	20,000	Central aftale	Grundløn	FAST LØN, PENS.GIV.	Fast løn, pens.giv.	1	1	90,00	xx
X	C	Kvinde	15.02.2011	xxx	20,000	Individuel aftale	Funktionsløn	FUNKTIONS LØN	Supervision	2	2	5,00	xx
X	C	Kvinde	15.02.2011	xxx	20,000	Individuel aftale	Kvalifikations løn	KVALIFIKAT IONSLØN	Fleksibilitet	3	3	10,00	xx
X	C	Kvinde	15.02.2011	xxx	20,000	Individuel aftale	Kvalifikations løn	KVALIFIKAT IONSLØN	Autorisation	4	4	5,00	xx
X	C	Kvinde	15.02.2011	xxx	20,000	Individuel aftale	Kvalifikations løn	KVALIFIKAT IONSLØN	Faglig viden	5	5	5,00	xx

Oversigterne over bagsideoplysningerne kan se forskellige ud, og de vil typisk indeholde flere oplysninger end i eksemplet ovenfor.

Oversigterne indeholder alle de oplysninger om den enkeltes lønsammensætning, som er relevante for de lokale parter. I ovenstående eksempel oplyses for hver ansat

for eksempel ansættelsessted, køn, lønanciennitet¹, overenskomst/stilling, beskæftigelsesbrøk samt de enkelte løndele. For hver løndel er det specificeret, om det er en centralt eller lokalt aftalt løndel, om det er funktions- eller kvalifikationsløn, hvilken betegnelse tillægget har (navn på tillæg) og hvad tillægget udgør i kroner og ører i grundbeløb og i aktuel løn pr. måned.

3.4 Opmærksomhedspunkter ved anvendelse af forhandlerstatistikken og bagsideoplysningerne

I forbindelse med den konkrete anvendelse af den kønsopdelte lønstatistik og oplysninger om den enkeltes aktuelle lønsammensætning er der en række punkter, som de lokale forhandlere skal være opmærksomme på.

3.4.1 Løndelen lokale tillæg

Løndelen lokale tillæg er som udgangspunkt et udmærket udtryk for lokal løn. Statistikkenes opgørelse af lokal løndannelse kan dog være udtryk for et mindsteniveau for lokal løn, idet konkrete lokale aftaler om udmøntning af lokal løn både kan ske som egentlige lokale tillæg (indgår i kolonnen "lokale tillæg" i tabel 1 i afsnit 3.2), men også i form af trintillæg eller for nogle grupper oprykning til højere grundlønstrin² (indgår i kolonnen "grundløn" i tabel 1 i afsnit 3.2). Fordelingen af lokal løndannelse mellem mænd og kvinder kan være påvirket heraf i begge retninger, og tallene kan derfor ikke sammenlignes "råt".

3.4.2 Statistikken tager ikke højde for anciennitet

Anciennitetsoplysninger indgår ikke i forhandlerstatistikken og kan være den bagvedliggende årsag til eventuelle forskelle i lokal løn mellem kvinder og mænd. For eksempel kan arbejdspladser, der har været domineret af det ene køn, i en omstillingsperiode til flere medarbejdere af modsat køn, opleve at have en højere andel af medarbejdere med lav anciennitet i den "nye" gruppe. Det er derfor ikke sikkert, at en forskel mellem mænd og kvinder i lokalløn eller nettoløn er udtryk for, at der er kønsmæssige lønforskelle. Og modsat kan det heller ikke tages for givet, at der ikke er kønsmæssige lønforskelle, hvis gennemsnitslønnen for kvinder og mænd er den samme. De lokale parter kan undersøge dette nærmere ved hjælp af bagsideoplysningerne (eksempel på dette findes i afsnit 3.5).

3.4.3 Antal ansatte i personalegruppen kan påvirke statistikken

Antallet af ansatte i personalegruppen fremgår af forhandlerstatistikken og skal tages i betragtning, når eksempelvis lokalt aftalte tillæg i procent af nettolønnen anvendes. Hvis der kun er få mænd eller kvinder i personalegruppen, dvs. at der kun er få fuldtidsbeskæftigede i populationen i statistikken, vil en enkelt persons løn kunne have væsentlig betydning for statistikkenes opgørelse af både niveauet og udviklingen i løndelen "lokale tillæg" henholdsvis "lokalløns andel af nettoløn". På en arbejdsplads med få ansatte af det ene eller begge køn, er det derfor en god ide at se nærmere på bagsideoplysningerne og undersøge, om der er enkelte ansatte, der har en særlig høj eller lav løn, og som dermed kan få stor betydning for gruppens gennemsnitsløn.

1 For de fleste personalegrupper er der oplysninger om lønanciennitet, men for et mindre antal personalegrupper mangler oplysningerne for en del af de ansatte. Det drejer sig eksempelvis om håndværkere, kontorpersonale, socialrådgivere og specialarbejdere.
2 For disse grupper kan man også se på statistikken for den enkelte grundlønsggruppe.

Tilsvarende kan ændringer i den enkelte ansattes løn, eksempelvis ved tildeling af tillæg eller personaleomsætning, få stor betydning for gruppens lønudvikling.

3.5. Case eksempel

I det følgende beskrives et tænkt eksempel på, hvordan parterne kan tage højde for ligestillingsaspektet i de lokale lønforhandlinger. Eksemplet viser kun én af mange måder at gøre det på og er derfor blot til inspiration.

På en arbejdsplads med 49 ansatte skal den lokale leder og tillidsrepræsentanten snart forhandle løn. Der er 22 kvinder og 27 mænd i personalegruppen, og de er alle ansat i basisstillinger.

Under tilrettelæggelsen af forhandlingerne ser de lokale parter på forhandlingsstatistikken, som viser, at kvinderne på arbejdspladsen har en lokalløn pr. måned, der er højere end mændenes.

Der kan være mange årsager til lønforskellen. Én kan være anciennitet. Derfor undersøger de lokale parter ved hjælp af bagsideoplysningerne, om forskellen skyldes, at de kvindelige ansatte har højere anciennitet. Dette kan eksempelvis undersøges ved at beregne den gennemsnitlige lokale løn for henholdsvis mænd og kvinder fordelt på anciennitetsår.

Undersøgelsen viser en tendens til, at kvinderne får lidt højere løn end mændene med samme anciennitet. Dermed kan anciennitet ikke helt forklare de i lønstatistikken observerede lønforskel mellem mændene og kvinderne på arbejdspladsen.

For at undersøge, om lønforskellene i stedet skyldes, at nogen af de aftalte tillæg rammer kønsskævt, udarbejder parterne en tabel, som viser, hvordan de oftest aftalte tillæg fordeler sig på kvinder og mænd. Det beregnes, hvor stor en andel af kvinderne og hvor stor en andel af mændene, der får tillægget.

Tabel 3: Udvalgte tillæg fordelt på mænd og kvinder

Kriterier for tillæg	Mænd			Kvinder		
	Antal	Andel af mændene der får tillæg	Kr. gns.	Antal	Andel af kvinderne der får tillæg	Kr. gns.
Fleksibilitet	4	18 %	946,9	5	19 %	946,9
Fastholdelsestillæg	4	18 %	1042,1	11	41 %	1060,5
Ressourceperson	15	68 %	522,8	12	44 %	522,8
Lukkede/sikrede afdel.	13	59 %	946,9	17	63 %	946,9

Tabel 3 viser, at der er en lidt større andel mænd end kvinder, der får tillæg for 'Resourceperson', mens det modsatte er tilfældet for 'Fastholdelsestillægget'. De øvrige ofte forekommende tillæg fordeler sig nogenlunde jævnt på kvinder og mænd, og der ser ikke ud til at være forskel på et tillægs størrelse afhængig af, om det gives til en kvinde eller en mand.

På den baggrund vurderer de lokale parter i fællesskab, om der er kønsbetingede lønforskel, som de bør tage højde for i de kommende lønforhandlinger.

4. Opsamling

I det følgende opsummeres en række konkrete områder, som de lokale parter kan have opmærksomhed på op til og under de lokale lønforhandlinger. Der er ikke tale om en facitliste og iværksættelse af eventuelle initiativer bør afspejle lokale rammer og behov.

Undersøg om arbejdspladsen har politikker og lokale procedureaftaler mv., som adresserer ligestillingsaspektet og derfor bør inddrages i tilrettelæggelsen af de lokale lønforhandlinger.

Anvend forhandlerstatistikken og bagsideoplysningerne til at få overblik over lønfordelingen på køn og rekvirér eventuelt yderligere data, hvis lønstatistikken giver anledning hertil.

Tag en dialog om kriterierne for lokal løn, og hvorvidt disse kriterier kan resultere i en utilsigtet skæv udmøntning af lønnen.

Overvej ved etableringen af nye tillæg, om der er tale om tillæg, som primært vil tilfalde det ene køn.

Vær opmærksom på, at alle medarbejdere, også dem på barsel, indgår i forhandlingerne om lokal løn.

Brug inspiration fra andre regioner eller enheder, som har sat aktivt fokus på ligestillingsaspektet i deres lokale lønforhandlinger.