

Til: Regionsrådet

Direkte 38666350

Ref.: sse

Dato: 3. marts 2020

Baggrundsviden om regionens praksis vedrørende lønforhandling mv.

Til brug for regionsrådets drøftelse af medlemsforslag om undersøgelse af lønforskel og handlingsplan for ligeløn i Region Hovedstaden, oplyser administrationen nedenfor regionens nuværende praksis på området samt opsummerer generelt om ligelønsredegørelsen og nogle overenskomstmæssige forhold, der har betydning.

Regionens nuværende praksis hvad angår produktion af lønstatistikker mv.

Hovedstaden har gennem en årrække haft et godt samarbejde mellem ledelsen og tillidsfolk/personaleorganisationer omkring udarbejdelse af lønstatistikker til brug for lokale ansættelsesprocesser og årlige lønforhandlinger.

Aftale om en guide for årlige forhandlingsproces og materiale i Region Hovedstaden

I forlængelse af OK 2015 blev parterne i de enkelte regioner (dvs. den lokale ledelse og personaleorganisationerne) anmodet om i fællesskab at udarbejde en procedurebeskrivelse for, hvordan regionen tilrettelægger de lokale lønforhandlinger og hvilket materiale, der skal medgå i lønforhandlinger.

I Region Hovedstaden blev der udarbejdet en guide for lønforhandlinger i 2015-16 for, hvordan parterne ønsker det gode forhandlingsforløb på arbejdspladserne.

Af den aftalte guide fremgår det bl.a.:

- Der udarbejdes en regions- og virksomhedsopdelt lønstatistik på relevante enheder og personalegrupper, som opdateres hver måned.
- Tillidsrepræsentanter modtager løbende fortrolige personoversigter omkring nye ansættelser, løn, tillæg m.v.
- Til de årlige lokale lønforhandlinger kan der udarbejdes yderligere lønstatistiks materiale, eksempelvis personstatistikker. Materialet bruges af den lokale leder og de lokale TR i lønforhandlinger. Personoversigter vil være kønsopdelte.

Kønsopdelt lønstatistik for virksomheder og personalegrupper

Administrationen udarbejder også løbende kønsopdelte lønstatistikker, der publiceres på regionens intranet. Link: <https://intranet.regionh.dk/koncerncentre/personale/lederportal/hr-statistik/Sider/loenstatistik.aspx>

Dette materiale kan tilgås af alle ansatte, herunder ledere og tillidsrepræsentanter, og kan tilpasses alt efter fokus, fx på personalegrupper, hospitaler osv.

Lønstatistikkerne viser ligheder og forskelle i løn, tillæg, genetillæg m.v. mellem regionens mange medarbejdergrupper og hospitalsområder. Der er vedhæftet to eksempler på kønsopdelte statistikker – en opgjort på hospitaler og virksomheder, og en statistik opgjort på de vigtigste personalegrupper.

Beskæftigelses – og ligestillingsministeriets ligelønsredegørelse 2019

Beskæftigelses- og ligestillingsministeriets ligelønsredegørelse viser, at den regionale sektor har en bruttolønforskul på 22%, udregnet for en ”standardberegnet timefortjeneste” i 2016 (side 5).

Bruttolønforskellen angår ”den ’rå’ forskel mellem kvinders og mænds løn, dvs. lønforskellen mellem de to køn, når der ikke tages højde for, at kvinder og mænd er forskellig opdelt på en række målbare forhold, hvor der findes data i eksisterende registre”. (side 7 i ligelønsredegørelsen).

For regionerne angiver ligelønsredegørelsen generelt en ”ikke-forklaret lønforskul” på 6% udregnet på ”standardiseret timefortjeneste” i 2016. Ligelønsredegørelsen peger på, at de fleste lønforskelle i de forskellige sektorer (private og offentlige) kan forklares med en række faktorer såsom human kapital (uddannelse og erhvervs erfaring), branche og arbejdsfunktion.

Tilbage står en ”uforklarende del af lønforskelle” mellem køn som ikke indfanges af de ovennævnte faktorer, oplyser redegørelsen (redegørelsen side 8-9).

Disse lønforhold er tidligere indgående belyst af daværende lønkommission.

Lønkommissionens analyser 2008-10 af den offentlige sektor

Den seneste gennemgribende undersøgelse af lønforskelle og forskelle i løn mellem køn på arbejdsmarkedet, særligt det offentlige arbejdsmarked, var den af daværende regering nedsatte ”Lønkommission” i 2008-10.

Alle offentlige og private arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer var repræsenteret i kommissionen. Eventuelt nærmere information: <http://www.lonkommissionen.dk/>

Lønkommissionen oplyser i den samlede redegørelse (hovedrapport) om lønforskelle i regionerne: ”Lønforskellen mellem køn i regionerne skal ses i sammenhæng med, at en relativ stor andel af de mandlige ansatte i regionerne er læger og andre akademikere med løn over gennemsnittet, mens en relativ stor andel af de regionalt ansatte kvinder er ansat som rengørings- og husassistenter, social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker, fysioterapeuter, lægesekretærer og andre med en lavere løn end akademikergrupperne” (hovedrapporten side 9).

Lønkommissionen konkluderer i den generelle vurdering af lønforskelle mellem køn i den offentlige sektor, at: ”For en stor del af faggrupperne kan der imidlertid ikke konstateres en forskel mellem mænd og kvinder i faggrupperne, der er statistisk signifikant forskellig fra nul”. (Hovedrapport, side 11).

Lønkommissionen konkluderer endvidere (hovedrapporten side 19), at der generelt er en meget lille andel af lønforskelle mellem køn i den offentlige sektor, herunder også i den regionale sektor. Lønkommissionen konkluderer yderligere, at hvis ”offentligt ansatte kvinder haft samme placering på arbejdsmarkedet... som offentlige ansatte mænd..., vil de have haft

højere løn, hvilket ville have resulteret i en mindre lønforskel mellem kvinder og mænd”
(side 19).

Administrative forudsætninger for en lønanalyse

En eventuel lønanalyse i Region Hovedstaden bør bygge på de samme analytiske begreber og metoder, der er anvendt af den tidligere lønkommission og Beskæftigelsesministeriets ligelønsredegørelse. Ligelønsredegørelsen hviler på analytisk arbejde udført af VIVE.

Det vurderes umiddelbart, at administrationen ikke besidder de nødvendige specialkompetencer inden for disse typer af analyse. Det vurderes desuden, at administrationen heller ikke for nuværende har kapacitet til at gennemføre sådanne analysearbejder.

Arbejdet vil derfor skulle udføres af eksterne konsulenter, og afhængig af omfang vil en sådan opgave formentlig skulle i EU-udbud inden en ekstern leverandør til analyseopgaverne kan udvælges og kontrakt kan indgås.

Desuden bemærkes, at en række af regionens vigtige faggrupper er meget stærkt kønsopdelte i regionerne. Dette kan gøre det svært at analysere og identificere eventuelle kønsbestemte forskelle. Fx:

- Jordemødre (ingen mænd)
- Lægeseekretærer (under 1% mænd)
- Sygeplejersker (ca. 6% mænd)
- Ergoterapeuter (under 10% mænd)
- Portørpersonale (ca. 7-8% kvinder)

Juridiske/overenskomstmæssige fakta

Der er flere forhold, der kan begrænse muligheden for – inden for offentlige overenskomster og i en enkelt region – at udarbejde en handleplan for påvirkning af bestemte grupperes lønforhold i en positiv retning:

Løndannelsen i den offentlige sektor sker gennem kollektive aftaler og på basis af 2-årige eller 3-årige overenskomster, som gennemføres ved samlede, centrale og kollektive forhandlinger.

Overenskomsterne fastlægger den overordnede lønstruktur, som ansatte afhængig af uddannelse og faglig baggrund, indplaceres under. Tilbage er en mindre lønandel (typisk tillæg), hvor disse løndelev fastlægges gennem lokal forhandling.

Den lokale løndannelse på arbejdspladserne i regionen foregår gennem to forskellige processer:

- Ansættelse: Denne forhandling sker mellem arbejdsgiveren (typisk den stedlige HR-funktion) og tillidsrepræsentanten og/eller den faglige organisation. Den enkelte ansatte (kvinde/mand) deltager ikke i forhandlingen.
- Årlig runde: Forhandles mellem ledelsen og de stedlige tillidsrepræsentanter eller personaleorganisation. Den enkelte ansatte deltager ikke i forhandlingerne. De lønsummer,

der forhandles om, ligger på et beskedent niveau, hvor der typisk vil være mulighed for at yde et mindre tillæg hvert år til måske 10% af de ansatte.

Både løndannelsen gennem kollektive overenskomstforhandlinger og ved de lokale forhandlinger om løn (stillingskift eller årlige lønforhandling) efterlader et begrænset handlerum for at tilgodese særlige grupper.

Virkning af overenskomstaftale løngarantier

Der er i overenskomsterne indregnet lokale lønstigninger på de regionale arbejdspladser. De enkelte faggrupper har på denne måde en garanti for en gennemsnitlig lønudvikling for overenskomstperioden.

Hvis Region Hovedstaden skævdeler de lokale lønmidler - til fordelt for udvalgte personalegrupper - og nedprioriterer udvalgte personalegrupper, vil der være en sandsynlighed for, at der efterfølgende blive en central ekstra betaling til bestemte overenskomstgrupper for at sikre overholdelse af løngarantien, som udligner skævdelingen.