

Kønsmainstreaming af HK-KL-overenskomst – kvantitativ del

Mona Larsen, SFI

September 2015

1. Indledning

I henhold til ligestillingslovgivningen skal kommunerne indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning og har herunder pligt til kønsmainstreaming af kommunens interne forhold og til at fremme kønsligestilling i forhold til medarbejderne. Kønsmainstreaming er et redskab til at analysere, hvilke konsekvenser en bestemt politik/indsats/aftale har på henholdsvis mænd og kvinder.

KL og HK/Kommunal er enige om, at det er vigtigt at arbejde for at sikre reel kønsligestilling i kommunerne. KL og HK/Kommunal har derfor aftalt, at parterne undersøger, hvordan overenskomstens bestemmelser om løn samt den lokale lønforhandlingsproces i praksis anvendes i forhold til kvinder og mænd.

Vi undersøger, om HK/Kommunal og KL's overenskomst for kontor- og IT-personale har "blinde vinkler", der medfører utilsigtede kønsskæve konsekvenser og om den lokale forhandlingsproces utilsigtet modvirker ligestilling mellem kønnene. Vi tilvejebringer dermed en fælles viden om konsekvenserne af overenskomsten for henholdsvis mænd og kvinder til gavn for HK/Kommunal, KL og kommunerne.

Vores arbejde med kønsmainstreaming af overenskomsten foregår i to dele: En kvantitativ del, der med kønsopdelt statistik danner udgangspunkt for en vurdering af, om overenskomsten har forskellig betydning for kvinder og mænd og en kvalitativ del, som undersøger hvilke procedurer, politikker og fremgangsmåder, der karakteriserer anvendelsen af overenskomsten lokalt. Dette notat indeholder den kvantitative del.

Den kvantitative del omfatter statistisk materiale om følgende elementer af aflønningen af ansatte inden for HK/Kommunals område:

- Bruttoløn og overarbejdsbetaling
- Lønindplacering ved ansættelse
- Lønregulering efter ansættelse
- Pensionsindbetalinger

Notatet indeholder først en beskrivelse af det anvendte datagrundlag og de anvendte grupperinger. Derefter følger det statistiske materiale, der er ledsaget af en indholdsbeskrivelse samt en gennemgang af udvalgte resultater.

2. Datagrundlag og grupperinger

Datamaterialet anvendt i dette notat er baseret på særkørsler gennemført af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

Med det formål at indkredse kontor- og IT-personale, der er kommunalt ansat, omfatter KRL's data i denne sammenhæng alle, der er ansat som assistenter eller specialister inden for KL's område. Vi

har her valgt at afgrænse opgørelserne til overenskomstansatte og tjenestemænd, dvs. at elever og ekstraordinært ansatte ikke indgår. Vi opdeler assistenter og specialister efter grundløntrin, dvs. at vi ser på følgende grupper:

- Assistenter grundløn 21
- Assistenter grundløn 30
- Specialister grundløn 32
- Specialister grundløn 36
- Specialister grundløn 41
- Specialister grundløn 46

I den kvalitative del af dette kønsmainstreaming-projekt er der fokus på følgende kommunale arbejdspladser af relevans for kontor- og IT-personale inden for HK/Kommunals område:

- Administrativ afdeling (central)
- (Central) IT-afdeling
- Jobcenter
- (Teknisk forvaltning)¹

I nærværende kvantitative del fokuserer vi på assistenter og specialister på disse typer af arbejdspladser. Til brug herfor er Teknisk forvaltning lagt sammen med Vej og park, idet Vej og park også indgår i den kvalitative del² og samtidig ikke kan adskilles fra Teknisk forvaltning i de anvendte data fra KRL. Desuden er præciseret, at Administrativ afdeling (central) omfatter Løn og personale. Nedenstående skema viser, hvordan arbejdspladstyperne i fokus i dette notat er identificeret:

Arbejdspladstyper	Identifikation via kontoplan / institutionsregister
Løn og personale	Kontoplan: 645-51 Sekretariat og forvaltninger
IT-afdeling ³	Institutionsregistret – findes i 83 kommuner
Jobcenter	Institutionsregistret – findes i 74 kommuner
Teknisk forvaltning, vej og park	Kontoplan: 1xx Forsyningsvirksomheder Kontoplan: 228 Kommunale veje Kontoplan: 222 Fællesfunktioner for transport og infrastruktur

Talmaterialet i det følgende er vist særskilt for specialister og assistenter i alt. Resultaterne for de to grupper er desuden underopdelt på arbejdspladstype og grundløntrin. Det skal bemærkes, at resultaterne for specialister og assistenter i alt omfatter disse ansatte på *alle* kommunale arbejdspladser og ikke kun på de arbejdspladstyper, der er medtaget her.

¹ Teknisk forvaltning og herunder Vej og Park indgår i den kvalitative undersøgelse, der er blevet udført om de generelle aftaler parallelt med undersøgelsen af overenskomsten.

² Om de genrelle aftaler ikke overenskomsten jf. note 1.

³ Identifikationen af "IT-afdeling" vurderes at være mindre dækkende, men vi har valgt alligevel at medtage talmaterialet for denne arbejdspladstype.

3. Bruttomånedsløn og overarbejdsbetaling

Som udgangspunkt for belystningen af, om kvindeligt og mandligt kontor- og IT-personale får forskellig løn i kommunerne, ser vi først på, hvad de to køn i gennemsnit får i bruttomånedsløn og overarbejdsbetaling i juni 2014.

Bruttomånedslønnen, der inkluderer merbetaling, omfatter grundløn, tillæg, genetillæg, særlig feriegodtgørelse og pensionsbidrag. Bruttomånedslønnen er opgjort pr. fuldtidsmåned for dermed at gøre lønninger for deltids- og fuldtidsbeskæftigede sammenlignelige. Vi ser først i tabel 1 på bruttomånedslønnen samlet set. Dernæst ser vi i tabel 2 på, hvordan denne løn er fordelt på lønkomponenter. Der skal bemærkes, at tallene for bruttomånedsløn og lønkomponenterne er ”rå” i den forstand, at kvinder og mænd sammenlignes uden hensyntagen til fx anciennitetsforskelle og forskelle mht. arbejdsindhold, der potentielt kan have betydning for lønnen.

Tabel 1 indeholder – udover oplysninger om den gennemsnitlige bruttomånedsløn – også oplysninger om den gennemsnitlige overarbejdsbetaling, der ikke indgår som en del af bruttomånedslønnen.

Tabel 1 skal læses på følgende måde: De to første kolonner viser tal for ansatte. Den første kolonne indeholder tal for antal ansatte i alt inden for den enkelte stillingsgruppe i alt og underopdelt efter arbejdspladstype og grundløntrin, mens den anden kolonne viser, hvor stor en andel af disse ansatte, der er kvinder. Dernæst følger tre kolonner, der vedrører bruttomånedslønnen. De to første af disse kolonner indeholder tal for hhv. kvinders og mænds gennemsnitlige bruttomånedsløn, mens den tredje kolonne indeholder en beregning af kvinders gennemsnitlige bruttomånedsløn som andel af mænds gennemsnitlige bruttomånedsløn. Hvis resultatet af beregningen er 100 pct., betyder det, at kvinder og mænd får samme bruttomånedsløn i gennemsnit. Hvis resultatet er under 100 pct., er kvinders løn i gennemsnit mindre end mænds, mens det omvendte er tilfældet, hvis resultatet er over 100 pct. De tre sidste kolonner vedrører overarbejdsbetaling. Også her er der først vist tal for, hvor meget hhv. kvinder og mænd i gennemsnit får i overarbejdsbetaling, mens den sidste kolonne viser kvinders overarbejdsbetaling som andel af mænds overarbejdsbetaling.

Af tabel 1 fremgår, at kvinder er overrepræsenteret i de fleste af de undersøgte stillingsgrupper. Undtagelserne er grupperne af hhv. assistenter og specialister ansat i IT-afdelinger. I førstnævnte tilfælde er der en ligelig kønsfordeling, mens mænd er overrepræsenteret i den sidstnævnte gruppe. Endvidere er der en tendens til, at mænd udgør en større andel af specialisterne på grundløntrin 41 og 46 end på de lavere grundløntrin. Mænd er fx i overtal blandt specialister ansat på grundløntrin 46 i Jobcentre.

Tabel 1. Antal kommunalt ansatte assistenter og specialister i alt (antal) og kvinders andel heraf (procent), gennemsnitlig bruttomånedsløn opgjort pr. fuldtidsmåned og gennemsnitlig overarbejdsbetaling (kr.) særskilt for kvinder og mænd og kvinders beløb som andel af mænds beløb (procent). Opgjort for arbejdspladstype i alt og særskilt for grundløntrin, juni 2014.

Arbejdspladstype og grundløntrin	Ansatte		Gennemsnitlig bruttomånedsløn			Gennemsnitlig overarbejdsbetaling		
	I alt	Kvinder	Kvinder	Mænd	K/M	Kvinder	Mænd	K/M
Assistenter								
Løn og personale	2.679	90,7	30.465	30.312	100,5	251	27	929,5
Grundløn 21	1.905	90,5	29.624	29.344	101,0	250	29	854,0
Grundløn 30	774	91,2	32.506	32.888	98,8	253	21	1.180,0
IT-afdelinger	24	54,2	32.232	31.306	103,0	476	296	160,9
Grundløn 21	13	53,9	32.174	29.915	107,6	865	186	463,8
Grundløn 30	11	54,6	32.303	32.836	98,4	0	431	
Jobcentre	457	91,3	30.433	31.343	97,1	125	0	
Grundløn 21	299	91,3	29.442	29.094	101,2	99	0	
Grundløn 30	158	91,1	32.291	35.452	91,1	175	0	
Teknisk forvaltning, vej og park	90	86,7	31.070	31.960	97,2	115	24	482,4
Grundløn 21	53	84,9	30.386	31.420	96,7	197	0	
Grundløn 30	37	89,2	32.027			0		
Alle kommunale arbejdspladser	6.582	92,2	30.736	30.551	100,6	147	14	1.086,8
Grundløn 21	4.552	92,0	29.913	29.444	101,6	150	14	1.059,7
Grundløn 30	2.030	92,6	32.553	33.229	98,0	141	12	1.156,2
Specialister								
Løn og personale	6.510	83,3	36.236	39.295	92,2	373	59	634,5
Grundløn 32	2.770	90,1	33.820	34.038	99,4	345	39	876,1
Grundløn 36	2.348	84,0	36.357	37.323	97,4	434	68	641,4
Grundløn 41	1.034	71,8	40.673	42.163	96,5	309	71	437,2
Grundløn 46	358	59,2	47.415	48.649	97,5	353	159	222,7
IT-afdelinger	416	21,9	37.523	40.115	93,5	1.173	5.556	21,1
Grundløn 32	73	28,8	34.802	35.086	99,2	621	2.191	28,3
Grundløn 36	184	25,0	36.679	38.526	95,2	1.749	6.625	26,4
Grundløn 41	124	16,9	40.889	41.869	97,7	352	6.525	5,4
Grundløn 46	35	8,6	47.002	49.541	94,9	2.002	6.066	33,0
Jobcentre	1.792	75,1	34.687	35.425	97,9	132	28	478,1
Grundløn 32	740	82,8	33.197	32.985	100,6	148	46	319,0
Grundløn 36	907	71,8	35.437	35.604	99,5	115	14	843,0
Grundløn 41	136	56,6	39.456	38.868	101,5	161	0	
Grundløn 46	9	44,4	47.120	47.264	99,7	0	0	
Teknisk forvaltning, vej og park	157	84,1	35.571	38.323	92,8	138	147	94,3
Grundløn 32	87	90,8	34.103	35.002	97,4	97	186	52,3
Grundløn 36	56	80,4	36.910	38.163	96,7	237	103	229,2
Grundløn 41	10	50,0	38.921	42.132	92,4	0	0	
Grundløn 46	4	75,0						
Alle kommunale arbejdspladser	14.748	80,4	35.674	38.082	93,7	249	103	241,9
Grundløn 32	6.721	88,5	33.760	33.932	99,5	200	37	543,4
Grundløn 36	5.709	78,0	36.170	36.833	98,2	296	117	253,1
Grundløn 41	1.804	65,0	40.394	41.820	96,6	290	308	94,2
Grundløn 46	514	55,1	47.040	48.689	96,6	315	360	87,6

Anm.: Gennemsnitlig månedsløn inkluderer merbetaling. Overarbejdsbetaling indgår ikke i den gennemsnitlige månedsløn. Tomme celler skyldes enten for få personer (mindre end 5) eller at nævneren er 0 ved beregning af andel.

Ser vi på assistenternes gennemsnitlige bruttomånedsløn finder vi, at kvinders og mænds løn typisk ligger på nogenlunde samme niveau, se tabel 1. De mest bemærkelsesværdige undtagelser er blandt assistenter på grundløntrin 30 i Jobcentre, hvor kvinder kun får 91 pct. af mænds løn, og blandt assistenter på grundløntrin 30 i IT-afdelinger, hvor kvinder får 8 pct. mere end mænd. Sidstnævnte forskel skal dog tages med det forbehold, at der relativt få personer i denne gruppe.

Blandt specialister gælder typisk, at mænd får mere i bruttomånedsløn end kvinder. For nogle grupper er forskellene relativt små, men det er fx værd at bemærke, at kvinders løn kun udgør 95 pct. af mænds løn blandt specialister i IT-afdelinger, der er ansat på grundløntrin 36 eller 46. Forskellen i mænds favør er relativ større blandt specialister ansat i Teknisk forvaltning, vej og park på grundløntrin 41, men her skal vi igen tage et vist forbehold, fordi der er tale om relativt få personer.

Når det gælder assistenters overarbejdsbetaling finder vi gennemgående, at kvinder i gennemsnit får mere end mænd. Tallene for overarbejdsbetaling for assistenter er imidlertid generelt meget små, hvilket enten kan afspejle, at relativt få får overarbejdsbetaling, dvs. at mange har værdien 0 for denne betaling, eller at der ganske vist er relativt mange, der får betaling for overarbejde, men omfanget heraf er yderst begrænset. I det store billede bidrager kønsforskelle mht. overarbejdsbetaling derfor ikke nævneværdigt til forskelle mellem kvindelige og mandlige assistenters samlede løn.

Det mest bemærkelsesværdige, når det gælder specialisters overarbejdsbetaling er, at specialister ansat i IT-afdelinger får relativt meget i overarbejdsbetaling i gennemsnit og her er det (uanset grundløntrin) mænd, der får mest. Disse specialister er således et eksempel på en stillingsgruppe, hvor overarbejdsbetaling bidrager til forskelle mellem kvinders og mænds samlede løn. Blandt de øvrige specialister, der får relativt begrænset overarbejdsbetaling i gennemsnit, får kvinder typisk mere end mænd. En undtagelse er specialister ansat på grundløntrin 32 i Teknisk forvaltning, vej og park, hvor det omvendte gør sig gældende.

I tabel 2 er den gennemsnitlige bruttomånedsløn fra tabel 1 opdelt på lønkomponenter. Lønkomponenterne omfatter som nævnt hhv. grundløn, lokale tillæg, centrale tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension. For hver lønkomponent viser tabel 2 hhv. kvinders og mænds beløb samt kvinders beløb som andel af mænds beløb.

For grundløn finder vi, at når der både tages højde for arbejdspladstype og grundløntrin er kvinders og mænds gennemsnitlige grundløn stort set den samme – dette gælder for både assistenter og specialister, se tabel 2.

Derimod er der lønforskelle mellem de to køn, når det gælder hhv. lokale og centrale tillæg samt genetillæg, hvilket givetvis afspejler, er det netop er i forhold til disse tillæg, at det er muligt inden for overenskomstens rammer at give personer ansat i samme stillingskategori forskellig løn. Lønforskelle mht. feriegodtgørelse og pensionsbidrag er mindre interessante i denne sammenhæng, fordi disse lønkomponenter er opgjort som en procentdel af lønnen i øvrigt.

Tabel 2. Bruttomånedslønnens lønkomponenter grundløn, lokale tillæg, centrale tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pensionsbidrag for assistenter og specialister, gennemsnit (kr.), opgjort pr. fuldtidsmåned særskilt for kvinder og mænd og kvinders beløb som andel af mænds beløb (procent). Opgjort for arbejdspladstype i alt og særskilt for grundløntrin, juni 2014.

Arbejdspladstype og grundløntrin	Grundløn			Lokale tillæg			Centrale tillæg			Genetillæg			Feriegodtgørelse			Pensionsbidrag		
	K	M	K/M	K	M	K/M	K	M	K/M	K	M	K/M	K	M	K/M	K	M	K/M
Assistenter																		
Løn og personale	23.196	23.227	99,9	1.526	1.647	92,6	1.048	774	135,4	33	26	130,6	503	501	100,5	4.159	4.137	100,5
Grundløn 21	22.202	22.317	99,5	1.426	1.502	95,0	1.432	1.007	142,1	26	25	105,9	489	485	100,9	4.049	4.008	101,0
Grundløn 30	25.608	25.649	99,8	1.768	2.034	86,9	118	154	76,2	51	28	181,9	537	543	98,8	4.425	4.479	98,8
IT-afdelinger	23.617	23.755	99,4	1.974	1.987	99,3	1.178	316	372,8	597	514	116,1	534	518	103,0	4.333	4.215	102,8
Grundløn 21	22.073	22.151	99,6	2.264	1.787	126,7	1.998	556	359,1	1.043	955	109,1	534	496	107,6	4.262	3.969	107,4
Grundløn 30	25.509	25.520	100,0	1.617	2.207	73,3	172	51	334,9	51	29	175,1	533	542	98,3	4.420	4.486	98,5
Jobcentre	23.405	23.512	99,5	1.476	2.529	58,3	862	522	165,3	18	15	125,7	502	518	96,9	4.169	4.248	98,2
Grundløn 21	22.191	22.310	99,5	1.432	1.555	92,1	1.279	777	164,5	10	18	57,4	486	481	101,0	4.044	3.953	102,3
Grundløn 30	25.683	25.709	99,9	1.557	4.308	36,1	79	54	145,9	34	9	382,6	533	587	90,9	4.404	4.786	92,0
Teknisk forvaltning, vej og park	23.652	23.336	101,4	1.802	2.694	66,9	857	744	115,1	4	349	1,1	513	529	97,0	4.242	4.309	98,5
Grundløn 21	22.152	22.264	99,5	2.126	3.297	64,5	1.458	1.052	138,7	6	15	43,2	502	519	96,7	4.140	4.274	96,9
Grundløn 30	25.748			1.350			16			0			529			4.385		
Alle kommunale arbejdspladser	23.278	23.270	100,0	1.602	1.727	92,8	1.109	841	131,9	40	48	82,8	508	505	100,6	4.200	4.160	101,0
Grundløn 21	22.208	22.292	99,6	1.517	1.477	102,7	1.565	1.124	139,3	39	48	80,3	494	486	101,6	4.090	4.017	101,8
Grundløn 30	25.639	25.639	100,0	1.790	2.333	76,7	102	155	65,6	43	49	88,2	538	549	97,9	4.441	4.504	98,6
Specialister																		
Løn og personale	27.919	29.244	95,5	2.596	3.768	68,9	120	222	54,1	42	49	85,3	598	649	92,2	4.960	5.362	92,5
Grundløn 32	26.244	26.253	100,0	2.320	2.525	91,9	34	55	61,2	49	47	103,3	559	563	99,2	4.616	4.595	100,4
Grundløn 36	28.202	28.188	100,1	2.425	3.313	73,2	148	163	91,2	34	28	121,0	601	618	97,2	4.946	5.014	98,7
Grundløn 41	30.746	30.706	100,1	3.499	4.740	73,8	200	278	71,8	36	97	36,9	672	699	96,3	5.520	5.644	97,8
Grundløn 46	34.705	34.742	99,9	4.196	5.355	78,4	579	583	99,2	59	11	523,8	771	793	97,2	7.105	7.164	99,2
IT-afdelinger	28.455	29.288	97,2	3.054	4.104	74,4	123	163	75,5	107	464	23,0	619	663	93,3	5.165	5.433	95,1
Grundløn 32	26.093	26.135	99,8	3.230	3.482	92,8	25	18	141,8	8	107	7,2	572	580	98,7	4.873	4.764	102,3
Grundløn 36	28.141	28.150	100,0	2.694	3.835	70,3	127	127	100,2	134	636	21,1	606	639	95,0	4.977	5.140	96,8
Grundløn 41	30.715	30.716	100,0	3.654	4.258	85,8	163	162	100,7	160	431	37,0	676	694	97,5	5.521	5.609	98,4
Grundløn 46	34.707	34.750	99,9	3.177	5.790	54,9	513	561	91,5	0	409	0,0	749	809	92,5	7.856	7.221	108,8
Jobcentre	27.480	28.092	97,8	1.802	1.815	99,3	67	83	81,2	25	24	106,4	573	585	97,9	4.741	4.827	98,2
Grundløn 32	26.197	26.234	99,9	1.884	1.683	111,9	27	21	127,8	16	11	143,5	548	545	100,6	4.525	4.490	100,8
Grundløn 36	28.242	28.269	99,9	1.631	1.810	90,1	96	87	110,5	33	32	102,5	585	589	99,4	4.849	4.818	100,7
Grundløn 41	30.768	30.744	100,1	2.472	1.919	128,8	131	159	82,3	34	17	201,7	651	640	101,7	5.401	5.388	100,2
Grundløn 46	34.880	34.676	100,6	4.011	4.148	96,7	340	544	62,5	0	0		765	768	99,7	7.124	7.128	99,9

Arbejdspladstype og grundlønstrin	Grundløn			Lokale tillæg			Centrale tillæg			Genetillæg			Feriegodtgørelse			Pensionsbidrag		
	K	M	K/M	K	M	K/M	K	M	K/M	K	M	K/M	K	M	K/M	K	M	K/M
Teknisk forvaltning, vej og park	27.298	28.357	96,3	2.741	3.965	69,1	64	78	82,7	5	0		587	632	92,9	4.875	5.291	92,1
Grundløn 32	26.239	26.137	100,4	2.630	3.512	74,9	9	0		0	0		563	578	97,4	4.662	4.776	97,6
Grundløn 36	28.290	28.179	100,4	2.834	3.923	72,2	126	186	67,9	15	0		610	630	96,8	5.036	5.245	96,0
Grundløn 41	30.712	30.898	99,4	2.106	4.707	44,8	167	0		0	0		643	694	92,6	5.293	5.833	90,7
Grundløn 46																		
Alle kommunale arbejdspladser	27.661	28.759	96,2	2.416	3.227	74,9	95	171	55,7	40	104	38,2	589	629	93,6	4.874	5.192	93,9
Grundløn 32	26.244	26.246	100,0	2.281	2.431	93,8	31	46	67,6	40	47	84,6	558	561	99,4	4.607	4.602	100,1
Grundløn 36	28.223	28.217	100,0	2.267	2.792	81,2	125	139	90,2	39	96	40,7	598	609	98,1	4.918	4.981	98,7
Grundløn 41	30.743	30.739	100,0	3.281	4.350	75,4	186	243	76,5	40	169	23,4	668	692	96,5	5.476	5.626	97,3
Grundløn 46	34.740	34.792	99,8	3.870	5.216	74,2	544	568	95,7	46	155	29,6	764	794	96,2	7.077	7.164	98,8

Anm.: Tomme celler skyldes enten for få personer (mindre end 5) eller at nævneren er 0 ved beregning af andel.

Når det gælder lokale og centrale tillæg til assistenter finder vi, at mens det især er mænd, der får lokale tillæg, er det især kvinder, der får centrale tillæg. For genetillæg gælder, at beløbene i gennemsnit er ret små for assistenterne – eneste undtagelse er blandt assistenter på grundløntrin 21 i IT-afdelinger. For denne gruppe gælder, at kvinder får mere i genetillæg end mænd. Assistenter på grundløntrin 21 i IT-afdelinger er i øvrigt som nævnt et eksempel på en gruppe, hvor kvinder alt i alt har en højere gennemsnitlig bruttomånedsløn end mænd. Tabel 2 viser, at disse kvinders højere løn skyldes, at de får mere i både lokale tillæg, centrale tillæg og genetillæg end mænd. Assistenter på grundløntrin 30 i Jobcentre er som nævnt omvendt et eksempel på en gruppe, hvor mænd får større bruttomånedsløn i gennemsnit end kvinder. Af tabel 2 fremgår, at denne lønforskel er en følge af, at mænd får markant mere i lokale tillæg end kvinder. Kvinder får omvendt mere i centrale tillæg og genetillæg, men beløbsstørrelserne er her så små, at det ikke har nævneværdig betydning i det store billede.

Specialister får i gennemsnit relativt mest i lokale tillæg, mens centrale tillæg og især genetillæg er af begrænset størrelsesorden. Mænd får typisk mere i lokale tillæg end kvinder, hvilket medvirker til, at mandlige specialister som nævnt i de fleste tilfælde tjener mere end kvindelige specialister. Som eksempel kan nævnes specialister på grundløntrin 46 i IT-afdelinger, hvor kvinders lokale tillæg i gennemsnit kun udgør 55 pct. af mænds. Kun for to grupper af specialister gælder, at kvinder får mere i lokale tillæg end mænd. Det gælder specialister på grundløntrin 31 og 41, hvor kvinder i gennemsnit får hhv. 12 og 29 pct. mere i lokale tillæg end mænd.

3. Lønindplacering ved ansættelse

De fundne lønforskelle i det foregående afsnit kan bl.a. hænge sammen med, at de to køn har forskellig anciennitet. I dette og det næste afsnit tager vi højde herfor ved at sammenligne kvinder og mænd med samme anciennitet. Vi lægger ud med at sammenligne, hvordan hhv. kvinder og mænd bliver indplaceret lønmæssigt, når de ansættes.

Vi fokuserer her på personer, der er blevet nyansat siden april 2009. Denne afgrænsning er valgt, fordi stillingsstrukturen med assistenter og specialister kun går tilbage til dette tidspunkt. Vi betragter i denne forbindelse ansatte, der kommer fra samme stillingskategori i en anden kommune som nyansatte. Derimod betragter vi ikke følgende grupper som nyansatte: a) ansatte, der kommer fra en anden stillingskategori i samme kommune, b) ansatte, der har været assistenter og er blevet specialister og c) assistenter eller specialister, der skifter grundløntrin.

I vores undersøgelse af lønindplaceringen ved ansættelsen ser vi først på, hvor stor en andel af hhv. kvinder og mænd, der har fået forskellige typer af tillæg (tabel 3). Dernæst ser vi på, hvor store disse tillæg er i gennemsnit (tabel 4). I forbindelse med sidstnævnte er tillæggene omregnet til 2014-niveau for dermed at gøre tillæg i ansættelser, der er foretaget på forskellige tidspunkter i perioden siden april 2009, sammenlignelige.

Tabel 3. Kommunalt ansatte assistenter og specialister i alt (antal) og kvinders andel heraf (procent), andel kvinder og andel mænd, der ved ansættelse har fået kvalifikations- og/eller funktionstillæg i alt underopdelt på lokalt kvalifikationstillæg, lokalt funktionstillæg, centralt kvalifikationstillæg og centralt funktionstillæg (procent) samt forskel mellem kvinders og mænds andel (procentpoint). Opgjort for arbejdspladstype i alt og særskilt for grundløntrin for personer ansat siden april 2009.

Arbejdspladstype og grundløntrin	Ansatte		Kvalifikations- og/eller funktionstillæg i alt			Lokalt kvalifikationstillæg			Lokalt funktionstillæg			Centralt kvalifikationstillæg			Centralt funktionstillæg		
	I alt	K	K	M	K-M	K	M	K-M	K	M	K-M	K	M	K-M	K	M	K-M
Assistenter																	
Løn og personale	1.568	88,8	58,4	52,6	5,8	41,6	38,3	3,3	18,2	20,0	-1,8	21,6	14,3	7,3	0,0	0,0	0,0
Grundløn 21	1.214	88,5	54,1	48,6	5,5	35,2	32,1	3,1	15,4	15,7	-0,4	26,8	17,9	9,0	0,0	0,0	0,0
Grundløn 30	578	90,3	70,5	75,0	-4,5	60,5	64,3	-3,8	28,5	35,7	-7,2	0,6	0,0	0,6	0,2	0,0	0,2
IT-afdelinger	20	50,0	90,0	70,0	20,0	80,0	60,0	20,0	30,0	30,0	0,0	40,0	10,0	30,0	0,0	0,0	0,0
Grundløn 21	11	45,5	100,0	66,7	33,3	80,0	50,0	30,0	40,0	33,3	6,7	80,0	16,7	63,3	0,0	0,0	0,0
Grundløn 30	9	55,6	80,0			80,0			20,0			0,0			0,0		
Jobcentre	393	90,6	74,2	67,6	6,6	53,1	46,0	7,1	16,9	21,6	-4,8	29,8	13,5	16,3	0,0	0,0	0,0
Grundløn 21	260	90,4	74,5	56,0	18,5	46,0	24,0	22,0	16,2	32,0	-15,8	43,4	20,0	23,4	0,0	0,0	0,0
Grundløn 30	142	90,8	72,9	92,3	-19,4	66,7	92,3	-25,6	17,8	0,0	17,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Teknisk forvaltning, vej og park	61	86,9	66,0	100,0	-34,0	56,6	87,5	-30,9	34,0	37,5	-3,5	22,6	25,0	-2,4	0,0	0,0	0,0
Grundløn 21	32	87,5	71,4			53,6			35,7			42,9			0,0		
Grundløn 30	32	87,5	57,1			50,0			28,6			0,0			0,0		
Alle kommunale arbejdspladser	3.504	90,1	59,2	53,2	6,0	38,7	35,8	2,9	17,9	17,1	0,9	23,4	16,5	7,0	0,0	0,0	0,0
Grundløn 21	2.569	89,7	55,3	48,5	6,8	30,9	27,7	3,2	15,0	14,8	0,2	30,4	20,1	10,3	0,0	0,0	0,0
Grundløn 30	1.430	92,0	70,8	74,8	-4,0	61,1	67,8	-6,7	29,7	27,0	2,8	0,8	0,9	0,0	0,1	0,0	0,1
Specialister																	
Løn og personale	3.772	83,2	84,8	84,1	0,7	77,8	75,7	2,1	40,6	38,8	1,8	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Grundløn 32	2.188	89,6	86,6	79,8	6,8	81,1	68,9	12,3	43,1	41,7	1,4	0,2	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
Grundløn 36	1.100	82,2	75,9	80,1	-4,2	65,9	71,4	-5,5	32,6	35,2	-2,6	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
Grundløn 41	635	73,4	82,4	89,9	-7,5	70,4	78,1	-7,7	38,8	48,5	-9,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Grundløn 46	267	59,2	81,7	90,8	-9,2	68,4	82,6	-14,2	38,6	32,1	6,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
IT-afdelinger	265	21,9	86,2	88,4	-2,2	79,3	81,2	-1,9	55,2	50,2	4,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	-0,5
Grundløn 32	64	26,6	94,1	95,7	-1,6	82,4	87,2	-4,9	82,4	68,1	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Grundløn 36	112	25,0	78,6	79,8	-1,2	75,0	76,2	-1,2	42,9	40,5	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	-1,2
Grundløn 41	80	17,5	92,9	87,9	5,0	78,6	80,3	-1,7	42,9	51,5	-8,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Grundløn 46	30	10,0		92,6			81,5			33,3			0,0			0,0	
Jobcentre	1.555	75,4	76,5	74,9	1,6	70,3	70,2	0,1	26,0	22,5	3,5	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
Grundløn 32	695	82,0	77,5	67,2	10,3	71,1	64,0	7,1	28,4	20,8	7,6	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,2
Grundløn 36	766	73,0	72,6	74,9	-2,3	66,4	69,1	-2,7	22,0	19,8	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Grundløn 41	112	56,3	76,2	79,6	-3,4	66,7	73,5	-6,8	38,1	28,6	9,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Arbejdspladstype og grundløntrin	Ansatte		Kvalifikations- og/eller funktionstillæg i alt			Lokalt kvalifikationstillæg			Lokalt funktionstillæg			Centralt kvalifikationstillæg			Centralt funktionstillæg		
	I alt	K	K	M	K-M	K	M	K-M	K	M	K-M	K	M	K-M	K	M	K-M
Teknisk forvaltning, vej og park	109	85,3	89,3	75,0	14,3	85,0	68,8	16,2	45,2	50,0	-4,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Grundløn 32	72	90,3	89,2	57,1	32,1	86,2	57,1	29,0	43,1	28,6	14,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Grundløn 36	34	82,4	85,7	100,0	-14,3	78,6	83,3	-4,8	46,4	66,7	-20,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Grundløn 41	7	71,4	80,0			80,0			20,0			0,0					0,0
Alle kommunale arbejdspladser	8.908	81,5	80,6	76,1	4,5	73,1	68,4	4,7	37,7	32,9	4,9	0,2	0,0	0,2	0,0	0,1	-0,1
Grundløn 32	5.349	87,5	83,5	74,0	9,5	76,6	66,2	10,4	42,3	38,7	3,5	0,3	0,0	0,3	0,0	0,2	-0,1
Grundløn 36	2.979	77,8	71,6	71,8	-0,2	61,7	63,1	-1,4	27,6	24,9	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,1
Grundløn 41	1.041	69,3	80,2	85,0	-4,8	67,7	74,4	-6,7	38,0	39,1	-1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Grundløn 46	367	58,0	78,9	88,3	-9,4	63,9	77,3	-13,4	36,6	34,4	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Anm.: Opdelingen af lokale tillæg i hhv. kvalifikations- og funktionstillæg er forbundet med en vis usikkerhed. Tomme celler skyldes enten for få personer (mindre end 5) eller at nævneren er 0 ved beregning af andel.

De to tabeller indeholder tal for kvalifikations- og/eller funktionstillæg, der – forudsat at antallet af observationer er tilstrækkeligt (min. 5 observationer) – er underopdelt på lokale kvalifikationstillæg, lokale funktionstillæg, centrale kvalifikationstillæg og centrale funktionstillæg. Det skal bemærkes, at opdelingen i lokale kvalifikations- og funktionstillæg skal fortolkes med varsomhed.

Den første kolonne i tabel 3 viser, hvor mange assistenter og specialister, der er blevet ansat siden april 2009 underopdelt på arbejdspladstyper og grundløntrin, mens næste kolonne viser, hvor mange af disse nyansatte, der er kvinder. I de resterende kolonner er vist andel kvinder og andel mænd, der får de forskellige typer af tillæg samt forskellen mellem de to køns andele. I vores gennemgang af resultaterne ser vi bort fra centrale funktionstillæg, som stort set ikke gives ved ansættelsen af hverken assistenter eller specialister.

Resultaterne i tabel 3 og 4 tegner ikke noget entydigt billede af lønforskellene mellem nyansatte kvindelige og mandlige assistenter og specialister. Ser vi på aflønningen af nyansatte assistenter finder vi fx, at Teknisk forvaltning, vej og park skiller sig ud ved, at mænd tilsyneladende generelt får flere tillæg end kvinder⁴. Det er i denne forbindelse bemærkelsesværdigt, at alle mandlige assistenter ansat inden for Teknisk forvaltning, vej og park har fået en eller anden form for tillæg ved ansættelsen, mens dette kun gælder 2 ud af 3 af de kvindelige assistenter. Assistenter ansat i IT-afdelinger på grundløntrin 21 er et eksempel på præcis det modsatte: Her får kvinder generelt flere tillæg end mænd og mens alle de kvindelige assistenter har fået en eller anden form for tillæg ved ansættelsen, gælder dette kun 2 ud af 3 af de mandlige assistenter på dette område.

Blandt assistenter ansat inden for Løn og personale samt på Jobcentre er der dog en række fælles-træk: Mens kvinder i højere grad får kvalifikations- og/eller funktionstillæg end mænd på grundløntrin 21, er det omvendte tilfældet blandt assistenter på grundløntrin 30. Dette mønster viser sig ikke overraskende også, når vi alene ser på de lokale kvalifikationstillæg, som er den type af tillæg, som tildeles relativt flest nyansatte assistenter. Billedet er mere broget, når vi ser på lokale funktionstillæg og centrale kvalifikationstillæg. Fx er det på grundløntrin 30 inden for Løn og personale især mænd, der får lokale funktionstillæg ved ansættelsen, mens det på grundløn 21 især er kvinder, der får centrale kvalifikationstillæg.

For specialister gælder generelt, at stort set ingen får centrale tillæg ved ansættelsen. Til gengæld får langt størstedelen lokale tillæg, især kvalifikationstillæg. Kønsforskellene, når det gælder specialister ser ud til at være mindre udtalte end når det gælder assistenter. Inden for Løn og personale, Teknisk forvaltning, vej og park samt på Jobcentre er det på grundløntrin 32 i lidt større udtrækning kvinder end mænd, der får kvalifikations- og/eller funktionstillæg ved ansættelsen, mens det på højere grundløntrin især ser ud til at være omvendt. Samme mønster slår igennem, når vi alene ser på de lokale kvalifikationstillæg, mens mønsteret er mere broget, når det gælder de lokale funktionstillæg. Fx gælder det for specialister på grundløntrin 32 inden for Teknisk forvaltning, vej og park, at kvinder er i overtal blandt dem, der får disse tillæg, mens det omvendte gør sig gældende på grund-

⁴ Dette resultat skal dog tages med det forbehold, at materialet ikke er tilstrækkeligt til at opdele assistenter på denne arbejdspladstype på grundløntrin.

løntrin 36. På Jobcentre får relativt flere kvinder end mænd lokale funktionstillæg uanset grundløntrin. Endelig er der blandt specialister ansat i IT-afdelinger generelt relativt begrænset forskel på, i hvor høj grad kvinder og mænd tildeles kvalifikations- og/eller funktionstillæg ved ansættelsen.

Tabel 4 viser som nævnt, hvor store beløb de enkelte grupper får i tillæg. Det skal her bemærkes, at der kun er medtaget oplysninger for de ansatte, der har fået et tillæg. De første tre kolonner indeholder information om kvalifikations- og/eller funktionstillæg i alt. Først er angivet, hvor meget hhv. kvinder og mænd i gennemsnit får i tillæg. Dernæst er anført, hvor meget kvinders tillæg udgør af mænds tillæg. Som oven for gælder, at hvis resultatet af beregningen er 100 pct., betyder det, at kvinder og mænd får samme beløb i gennemsnit. Hvis resultatet er under 100 pct., er kvinders beløb i gennemsnit mindre end mænds, mens det omvendte er tilfældet, hvis resultatet er over 100 pct. De næste kolonner indeholder tilsvarende oplysninger for lokale kvalifikationstillæg, lokale funktionstillæg og centrale kvalifikationstillæg. Kolonner for centrale funktionstillæg er udeladt, fordi meget få assistenter og specialister får tildelt disse tillæg ved ansættelsen. For nogle grupper er der en del blanke celler, fx er der ingen oplysninger om centrale kvalifikationstillæg for specialister, fordi datagrundlaget her er for spinkelt.

Blandt assistenter i IT-afdelinger får kvinder de største tillæg i gennemsnit. Dette gælder både kvalifikations- og/eller funktionstillæg i alt og lokale funktionstillæg alene. Samme billede tegner sig for assistenter ansat på grundløntrin 30 inden for Løn og personale.

For assistenter ansat inden for Teknisk forvaltning, vej og park gælder ligeledes, at kvinderne alt i alt får de største tillæg. Datagrundlaget er desværre ikke tilstrækkeligt til at sige noget om kønsforskellene blandt assistenter afhængigt af grundløntrin på disse arbejdspladser.

På Jobcentre får mænd samlet set de største tillæg i gennemsnit uanset grundløntrin. Især er forskellen stor på grundløntrin 30, hvilke kan tilskrives store kønsforskelle, når det gælder størrelsen af de lokale kvalifikationstillæg. På grundløntrin 21 er kønsforskellen en følge af, at mænd får mere i lokalt funktionstillæg end kvinder. Kvinder får således mere i både lokale og centrale kvalifikationstillæg på dette grundløntrin.

Det er i øvrigt generelt værd at bemærke, at blandt de assistenter, der får lokale funktionstillæg, er det generelt mænd, der får de største tillæg.

Når det gælder specialisterne, er billedet heller ikke entydigt. For specialister ansat i Løn og personale gælder, at mens tillæggenes størrelse alt i alt er den samme for kvinder og mænd på grundløntrin 32, får mænd mere end kvinder på de øvrige grundløntrin. De større tillæg til mænd skyldes større lokale kvalifikationstillæg og for grundløntrin 36 og 46s vedkommende også større lokale funktionstillæg. Blandt specialister i IT-afdelinger får mænd uanset grundløntrin⁵ mest i lokalt kvalifikationstillæg, mens det omvendte er tilfældet, når det gælder lokale funktionstillæg. Alt i alt resulterer disse forskelle i, at kvindelige og mandlige specialister på grundløntrin 32 stort set får

⁵ Vi har dog ikke tilstrækkelig information om grundløntrin 46.

samme størrelse tillæg i alt i gennemsnit, mens kvinder får mere end mænd, når det gælder grundløntrin 36 og 41. For specialister på Jobcentre gælder endelig, at mænd alt i alt får større tillæg end kvinder på grundløntrin 32 og 36, mens kvinder får mest på grundløntrin 41. De anførte kønsforskelle gælder desuden både lokale kvalifikationstillæg og lokale funktionstillæg.

Tabel 4. Gennemsnitlig tillægsstørrelse for hhv. kvinder og mænd, der ved ansættelse har fået kvalifikations- og/eller funktionstillæg i alt underopdelt på lokalt kvalifikationstillæg, lokalt funktionstillæg og centralt kvalifikationstillæg (kr.) samt kvinders beløb som andel af mænds beløb (procent). Opgjort for arbejdspladstype i alt og særskilt for grundløntrin for personer ansat siden april 2009. Tillæg er omregnet til 2014-niveau.

Arbejdspladstype og grundløntrin	Kvalifikations- og/eller funktionstillæg i alt			Lokalt kvalifikationstillæg			Lokalt funktionstillæg			Centralt kvalifikationstillæg		
	K	M	K/M	K	M	K/M	K	M	K/M	K	M	K/M
Assistenter												
Løn- og personale	2.048	2.094	98	1.365	1.399	98	1.096	1.415	77	1.985	1.976	100
Grundløn 21	2.101	1.944	108	1.252	1.161	108	1.007	1.388	73	2.019	1.976	102
Grundløn 30	1.759	2.067	85	1.565	1.602	98	1.000	1.458	69	1.183		
IT-afdelinger	2.589	2.164	120	1.270	819	155						
Grundløn 21	3.450											
Grundløn 30												
Jobcentre	2.211	3.320	67	1.518	3.178	48	1.085	2.484	44	2.187	1.820	120
Grundløn 21	2.417	2.654	91	1.503	1.364	110	963	2.484	39	2.197	1.820	121
Grundløn 30	1.669	3.877	43	1.485	3.877	38	1.271					
Teknisk forvaltning, vej og park	2.305	1.862	124	1.271	1.349	94	919			2.168		
Grundløn 21	2.755			1.291			972			2.168		
Grundløn 30	1.577			1.275			923					
Alle kommunale arbejdspladser	2.077	2.279	91	1.385	1.663	83	1.151	1.640	70	2.079	2.040	102
Grundløn 21	2.184	2.047	107	1.306	1.245	105	1.117	1.588	70	2.098	2.061	102
Grundløn 30	1.775	2.268	78	1.494	1.856	81	1.109	1.554	71	1.536	2.092	73
Specialister												
Løn- og personale	2.516	3.506	72	1.918	2.726	70	1.570	2.276	69			
Grundløn 32	2.366	2.358	100	1.768	1.890	94	1.422	1.394	102			
Grundløn 36	2.136	2.852	75	1.706	2.403	71	1.521	1.614	94			
Grundløn 41	3.258	4.026	81	2.433	3.303	74	2.502	2.146	117			
Grundløn 46	3.974	5.413	73	3.034	3.894	78	3.032	5.296	57			
IT-afdelinger	3.003	3.606	83	2.075	2.822	74	1.709	1.771	97			
Grundløn 32	3.302	3.254	101	1.907	2.388	80	1.868	1.517	123			
Grundløn 36	3.598	3.315	109	1.775	2.486	71	3.490	1.805	193			
Grundløn 41	4.562	3.614	126	2.829	2.912	97	4.698	1.626	289			
Grundløn 46		4.517			4.191			2.303				
Jobcentre	1.977	2.094	94	1.695	1.742	97	1.232	1.536	80			
Grundløn 32	1.952	2.055	95	1.705	1.745	98	1.057	1.268	83			
Grundløn 36	1.871	1.990	94	1.616	1.721	94	1.301	1.519	86			
Grundløn 41	2.571	2.175	118	1.993	1.770	113	1.655	1.508	110			
Teknisk forvaltning, vej og park	2.453	3.577	69	1.995	2.419	82	1.095	2.039	54			
Grundløn 32	2.484			2.096			953					
Grundløn 36	2.415	3.174	76	1.832	1.722	106	1.359					
Grundløn 41												
Alle kommunale arbejdspladser	2.342	2.966	79	1.822	2.333	78	1.458	2.005	73	1.857		
Grundløn 32	2.297	2.448	94	1.740	1.896	92	1.373	1.429	96	1.931		
Grundløn 36	2.044	2.394	85	1.685	2.045	82	1.533	1.699	90			
Grundløn 41	3.059	3.555	86	2.287	2.959	77	2.380	2.102	113			
Grundløn 46	3.829	5.081	75	3.002	3.758	80	3.012	4.600	65			

Anm.: Opdelingen af lokale tillæg i hhv. kvalifikations- og funktionstillæg er forbundet med en vis usikkerhed. Tomme celler skyldes enten for få personer (mindre end 5) eller at nævneren er 0 ved beregning af andel.

Resultaterne viser i øvrigt gennemgående en tendens til, at mandlige specialister får større lokale kvalifikationstillæg end kvindelige specialister.

4. Lønregulering efter ansættelse

I dette afsnit ser vi på, om der er lønforskelle mellem kvindelige og mandlige assistenter og specialister efter et antal års erfaring. Vi har her valgt at se på, hvilket billede, der tegner sig efter hhv. 4 og 7 års erfaring. Vi ser dels på den gennemsnitlige bruttomånedsløn i alt dels underopdelt på hhv. lokalløn og centralløn. For en del af de grupper, vi fokuserer på her, indeholder datamaterialet desværre for få observationer til at belyse lønforskelle mellem kvinder og mænd efter et antal års erfaring. Vi fokuserer i vores gennemgang af resultaterne på de grupper, hvor vi kan se på lønforskellene efter både 4 og 7 års erfaring.

Blandt assistenter er assistenter ansat på grundløntrin 21 i Løn og personale den eneste gruppe, hvor vi har oplysninger om kvinder og mænd efter både 4 og 7 års erfaring. For denne gruppe gælder, at der ikke er nævneværdige forskelle mellem de to køns løn efter hverken 4 eller 7 års ansættelse.

Blandt specialister ansat inden for Løn og personale er det typiske billede, at mænd tjener mere end kvinder efter både 4 og 7 års ansættelse. Undtagelserne er grundløntrin 46 efter 4 år og grundløntrin 41 efter 7 år. I begge disse tilfælde er kvinders og mænds bruttomånedsløn i gennemsnit nogenlunde den samme. Vi finder de relativt største kønsforskelle for specialister ansat inden for Løn og personale, når det gælder lokallønnen. Fx får kvinder på grundløntrin 31 kun 61 pct. af mænds lokalløn efter 4 års erfaring. Den samme forskel gælder for grundløntrin 46 efter 7 års erfaring. For specialister ansat i Jobcentre på grundløntrin 32 og 36 gælder, at de to køn får nogenlunde samme bruttomånedsløn i gennemsnit efter 4 år, men efter 7 år får mænd mere end kvinder, især på grundløntrin 32. Forskellene efter 7 år skyldes også her især, at mænd får mere i lokalløn end kvinder.

Tabel 5. Kommunalt ansatte assistenter og specialister ansat hhv. 4 og 7 år i alt (antal) og kvinders andel heraf (procent), gennemsnitlig bruttomånedsløn opgjort pr. fuldtidsmåned i alt og underopdelt på gennemsnitlig månedsløn, lokalløn og centralløn for hhv. kvinder og mænd (kr.) samt kvinders beløb som andel af mænds beløb (procent). Opgjort for hhv. 4 og 7 års anciennitet, for arbejdspladstype i alt og særskilt for grundløntrin, juni 2014.

Anciennitet, arbejdspladstype og grundløntrin	Ansatte		Månedsløn			Lokalløn			Centralløn		
	I alt	K	K	M	K/M	K	M	K/M	K	M	K/M
Assisterter, 4 års erfaring											
Løn- og personale	167	88,0	29.413	30.237	97,3	1.991	2.111	94,3	27.422	28.125	97,5
Grundløn 21	105	89,5	28.033	28.314	99,0	1.953	2.003	97,5	26.079	26.310	99,1
Grundløn 30	62	85,5	31.862	32.587	97,8	2.059	2.243	91,8	29.803	30.344	98,2
Jobcentre	42	92,9	28.564			1.679			26.885		
Grundløn 21	21	95,2	26.988			2.046			24.942		
Grundløn 30	21	90,5	30.223			1.293			28.930		
Teknisk forvaltning, vej og park	10	100,0	28.407			1.540			26.867		
Grundløn 21	4	100,0									
Grundløn 30	6	100,0	30.504			1.198			29.306		
Alle kommunale arbejdspladser	219	89,5	29.193	30.445	95,9	1.906	2.202	86,6	27.287	28.243	96,6
Grundløn 21	130	90,8	27.762	28.320	98,0	1.973	2.039	96,7	25.789	26.281	98,1
Grundløn 30	89	87,6	31.358	32.762	95,7	1.806	2.378	75,9	29.552	30.384	97,3
Assisterter, 7 års erfaring											
Løn- og personale	136	91,2	30.453	30.211	100,8	2.123	2.198	96,6	28.331	28.013	101,1
Grundløn 21	97	89,7	30.070	29.838	100,8	2.372	2.357	100,7	27.698	27.482	100,8
Grundløn 30	39	94,9	31.353			1.536			29.818		
Jobcentre	16	93,8	30.082			1.805			28.277		
Grundløn 21	9	88,9	28.956			1.482			27.474		
Grundløn 30	7	100,0	31.369			2.174			29.195		
Teknisk forvaltning, vej og park	2	50,0									
Grundløn 21	1	100,0									
Grundløn 30	1	0,0									
Alle kommunale arbejdspladser	154	90,9	30.419	30.225	100,6	2.093	1.991	105,1	28.326	28.233	100,3
Grundløn 21	107	89,7	29.989	29.720	100,9	2.301	2.142	107,4	27.688	27.578	100,4
Grundløn 30	47	93,6	31.356			1.637			29.719		
Specialister, 4 års erfaring											
Løn- og personale	367	81,7	34.743	38.518	90,2	2.283	3.807	60,0	32.460	34.711	93,5
Grundløn 32	116	89,7	31.535	33.639	93,7	1.749	2.862	61,1	29.786	30.777	96,8
Grundløn 36	176	83,0	34.674	36.487	95,0	2.015	2.671	75,4	32.659	33.816	96,6
Grundløn 41	51	68,6	39.204	41.123	95,3	3.537	5.609	63,1	35.667	35.514	100,4
Grundløn 46	24	62,5	47.257	47.160	100,2	5.663	5.648	100,3	41.594	41.513	100,2
IT-afdelinger	15	26,7		36.359	0,0		2.683	0,0		33.676	0,0
Grundløn 32	3	0,0									
Grundløn 36	9	44,4		36.356	0,0		2.618	0,0		33.739	0,0
Grundløn 41	3	0,0									
Jobcentre	191	77,0	33.825	34.276	98,7	2.163	1.840	117,6	31.661	32.436	97,6
Grundløn 32	91	82,4	32.726	32.521	100,6	2.503	1.869	133,9	30.224	30.652	98,6
Grundløn 36	93	72,0	34.619	35.009	98,9	1.755	1.781	98,5	32.864	33.228	98,9
Grundløn 41	6	66,7									
Grundløn 46	1	100,0									
Teknisk forvaltning, vej og park	4	100,0									
Grundløn 32	2	100,0									
Grundløn 36	2	100,0									
Alle kommunale arbejdspladser	577	78,9	34.446	36.793	93,6	2.248	2.996	75,0	32.198	33.797	95,3
Grundløn 32	212	85,4	32.032	33.038	97,0	2.077	2.321	89,5	29.955	30.718	97,5
Grundløn 36	280	78,2	34.684	35.846	96,8	1.943	2.287	85,0	32.741	33.559	97,6
Grundløn 41	60	65,0	39.116	40.644	96,2	3.434	4.915	69,9	35.683	35.729	99,9
Grundløn 46	25	64,0	47.112	47.160	99,9	5.473	5.648	96,9	41.639	41.513	100,3

Anciennitet, arbejdspladstype og grundløntrin	Ansatte		Månedsløn			Lokalløn			Centralløn		
	I alt	K	K	M	K/M	K	M	K/M	K	M	K/M
Specialister, 7 års erfaring											
Løn- og personale	553	87,2	35.054	39.071	89,7	3.125	4.784	65,3	31.929	34.287	93,1
Grundløn 32	262	93,9	32.688	33.571	97,4	2.667	2.591	102,9	30.021	30.981	96,9
Grundløn 36	184	85,3	35.609	37.163	95,8	2.968	4.118	72,1	32.641	33.044	98,8
Grundløn 41	86	79,1	40.232	40.281	99,9	4.751	5.323	89,3	35.481	34.958	101,5
Grundløn 46	21	52,4	48.031	50.848	94,5	5.562	9.120	61,0	42.469	41.727	101,8
IT-afdelinger	37	16,2	35.080	40.576	86,5	2.916	5.321	54,8	32.164	35.255	91,2
Grundløn 32	9	22,2		34.570	0,0		3.460	0,0		31.109	0,0
Grundløn 36	14	14,3		39.152	0,0		5.471	0,0		33.681	0,0
Grundløn 41	10	20,0		40.692	0,0		3.694	0,0		36.998	0,0
Grundløn 46	4	0,0									
Jobcentre	132	72,7	34.322	36.276	94,6	2.032	2.842	71,5	32.290	33.434	96,6
Grundløn 32	46	84,8	32.582	34.190	95,3	2.147	3.170	67,7	30.434	31.020	98,1
Grundløn 36	64	73,4	34.643	35.173	98,5	1.712	2.685	63,7	32.931	32.488	101,4
Grundløn 41	20	50,0	39.605	36.721	107,9	3.091	1.754	176,2	36.514	34.967	104,4
Grundløn 46	2	0,0									
Teknisk forvaltning, vej og park	17	82,4	35.154			3.427			31.727		
Grundløn 32	11	90,9	34.142			3.088			31.054		
Grundløn 36	5	80,0									
Grundløn 41	1	0,0									
Alle kommunale arbejdspladser	739	80,9	34.939	38.725	90,2	2.955	4.459	66,3	31.984	34.266	93,3
Grundløn 32	328	90,5	32.729	34.013	96,2	2.621	3.002	87,3	30.108	31.010	97,1
Grundløn 36	267	78,7	35.402	37.013	95,6	2.703	3.992	67,7	32.699	33.021	99,0
Grundløn 41	117	68,4	40.128	39.613	101,3	4.494	4.174	107,7	35.634	35.440	100,5
Grundløn 46	27	40,7	48.031	51.902	92,5	5.562	9.603	57,9	42.469	42.299	100,4

Anm.: Gennemsnitlig månedsløn inkluderer merbetaling. Tomme celler skyldes enten for få personer (mindre end 5) eller at nævneren er 0 ved beregning af andel.

5. Pensionsindbetalinger

Af overenskomsten for kontorphonale og IT-personale m.fl. fremgår af §15 om frit valg, at den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,1 pct. (O.13). Vi ser derfor i dette afsnit på, i hvor høj grad hhv. kommunalt ansatte assistenter og specialister har valgt frit valg som pension samt om der er kønsforskelle i denne forbindelse, se tabel 6.

De to første kolonner i tabel 6 viser, hvor mange assistenter og specialister, der er ansat på de enkelte arbejdspladstyper underopdelt på grundløntrin i juni 2014 samt kvinders andel heraf. De tre resterende kolonner viser, hvor stor en andel af hhv. kvinder og mænd, der har valgt frit valg som pension samt forskellen mellem kvinders og mænds andel.

På tværs af stillingsgrupper, arbejdspladstyper og grundløntrin finder vi, at langt de fleste har valgt frit valg som pension. Kønsforskellene er som følge heraf generelt meget begrænsede. Kun to grupper skiller sig ud fra dette billede: For assistenter på grundløntrin 21 ansat i hhv. IT-afdelinger og i Teknisk forvaltning, vej og park gælder, at mens alle kvinder har valgt frit valg som pension er andelen for mænd hhv. 83 og 75 pct.

Tabel 6. Kommunalt ansatte assistenter og specialister i alt (antal) og kvinders andel heraf (procent), andel kvinder og andel mænd, der har valgt frit valg som pension (procent) og forskel mellem kvinders og mænds andel (procentpoint). Opgjort for stillingsgrupper i alt og særskilt for arbejdspladstype, juni 2014.

Arbejdspladstype og grundlønstrin	Ansatte		Frit valg som pension		
	I alt	Kvinder	Kvinder	Mænd	K-M
Assistenter					
Løn- og personale	2.673	90,7	96,6	98,4	-1,8
Grundløn 21	1.902	90,5	96,6	100,0	-3,4
Grundløn 30	771	91,3	96,5	94,0	2,4
IT-afdelinger	24	54,2	100,0	90,9	9,1
Grundløn 21	13	53,8	100,0	83,3	16,7
Grundløn 30	11	54,5	100,0	100,0	0,0
Jobcentre	457	91,2	96,6	100,0	-3,4
Grundløn 21	299	91,3	96,0	100,0	-4,0
Grundløn 30	158	91,1	97,9	100,0	-2,1
Teknisk forvaltning, vej og park	90	86,7	100,0	83,3	16,7
Grundløn 21	53	84,9	100,0	75,0	25,0
Grundløn 30	37	89,2	100,0		
Alle kommunale arbejdspladser	3.244	90,4	96,7	97,8	-1,1
Grundløn 21	2.267	90,3	96,6	98,6	-2,0
Grundløn 30	977	90,8	96,8	95,6	1,3
Specialister					
Løn- og personale	6.472	83,5	96,6	96,5	0,1
Grundløn 32	2.760	90,1	97,4	96,0	1,4
Grundløn 36	2.330	84,2	95,6	97,0	-1,4
Grundløn 41	1.029	72,0	97,0	97,9	-0,9
Grundløn 46	353	59,8	94,8	93,0	1,8
IT-afdelinger	414	21,7	96,7	93,2	3,5
Grundløn 32	73	28,8	100,0	94,2	5,8
Grundløn 36	184	25,0	97,8	94,2	3,6
Grundløn 41	124	16,9	90,5	92,2	-1,8
Grundløn 46	33	6,1		90,3	
Jobcentre	1.786	75,1	94,9	96,6	-1,7
Grundløn 32	739	82,8	93,1	95,3	-2,1
Grundløn 36	902	72,0	96,5	96,8	-0,4
Grundløn 41	136	56,6	96,1	98,3	-2,2
Grundløn 46	9	44,4		100,0	
Teknisk forvaltning, vej og park	157	84,1	97,0	96,0	1,0
Grundløn 32	87	90,8	97,5	100,0	-2,5
Grundløn 36	56	80,4	95,6	90,9	4,7
Grundløn 41	10	50,0	100,0	100,0	0,0
Grundløn 46	4	75,0			
Alle kommunale arbejdspladser	8.829	78,9	96,3	95,9	0,3
Grundløn 32	3.659	87,5	96,6	95,6	0,9
Grundløn 36	3.472	77,8	95,8	96,4	-0,5
Grundløn 41	1.299	65,0	96,8	96,7	0,1
Grundløn 46	399	55,1	95,0	92,7	2,3

Anm.: Tomme celler skyldes enten for få personer (mindre end 5) eller at nævneren er 0 ved beregning af andel.