

Notat

Dato: 27.04.2021
Reference: Kommunaldirektørens sekretariat
Sagsnr.: 20/20711

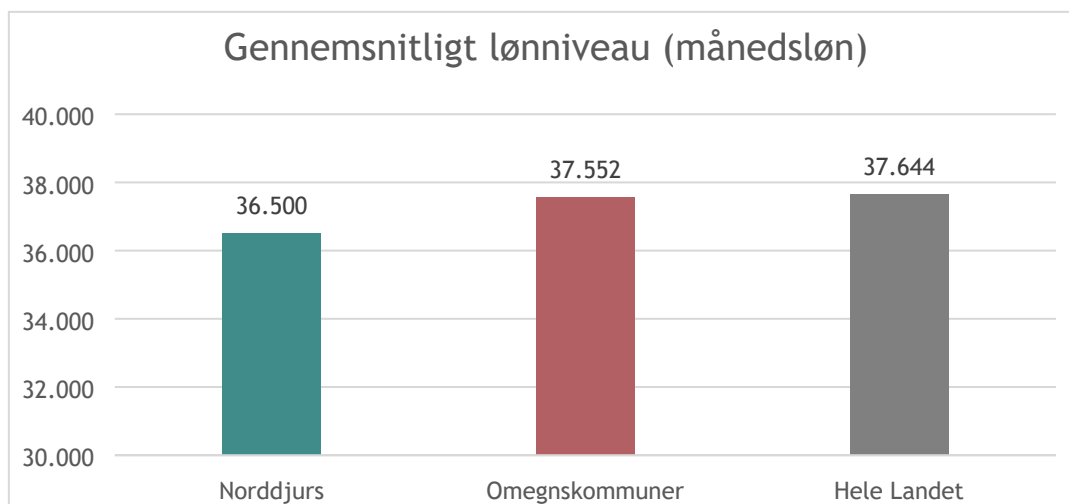
Personaledata vedr. lønforskelle i forhold til andre kommuner

På sit møde den 20. august 2020 besluttede hovedudvalget at iværksætte et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere med henblik på at se nærmere på de lønforskelle mellem Norddjurs og andre kommuner, som fremgik af den personalepolitiske status 2019.

Følgende har indgået i gruppen:

Michael Aagaard Laursen (medarbejderrepræsentant i hovedudvalget)
Birgitte Bastiansen (medarbejderrepræsentant i hovedudvalget)
Lisa Mogensen (medarbejderrepræsentant i hovedudvalget)
Carsten Willadsen (medarbejderrepræsentant i hovedudvalget)
Jesper Perregaard (afdelingsleder i Kommunaldirektørens sekretariat)
Kristian Froberg Hansen (dataanalytiker i Økonomi og dataanalyse)
Trine Kjær Poulsen (arbejds miljøkonsulent i Kommunaldirektørens sekretariat)

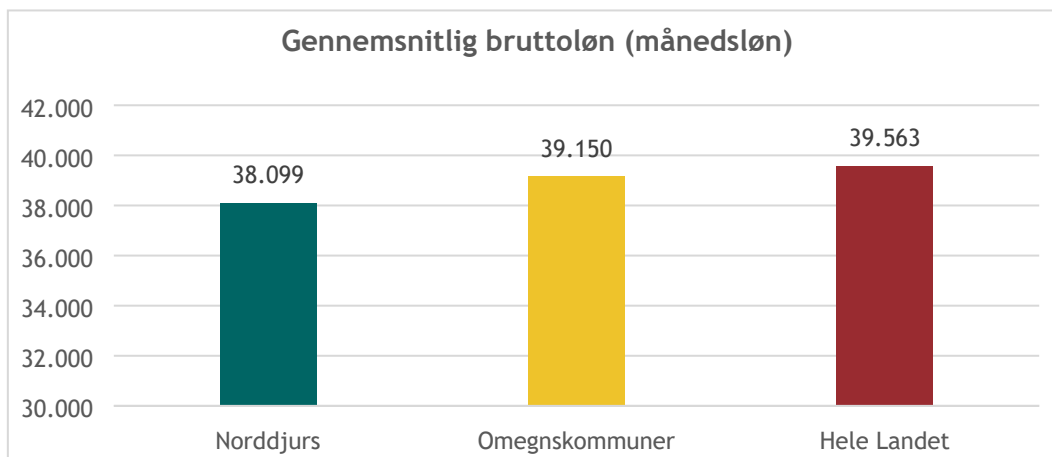
Følgende fra den personalepolitiske status 2019 var udgangspunktet for gruppens arbejde: ”I Norddjurs Kommune er det gennemsnitlige månedlige lønniveau en smule lavere end i resten af landets kommuner. Flere faktorer påvirker det samlede lønniveau, herunder fx størrelsen af forskellige faggrupper og kommunens størrelse.



Figur 1: Gennemsnitligt lønniveau (inkl. pension) sammenlignet med omegnskommuner og hele landet.

Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per marts 2020”

Opdateret med tal for 2020 ser det gennemsnitlige månedlige lønniveau således ud:



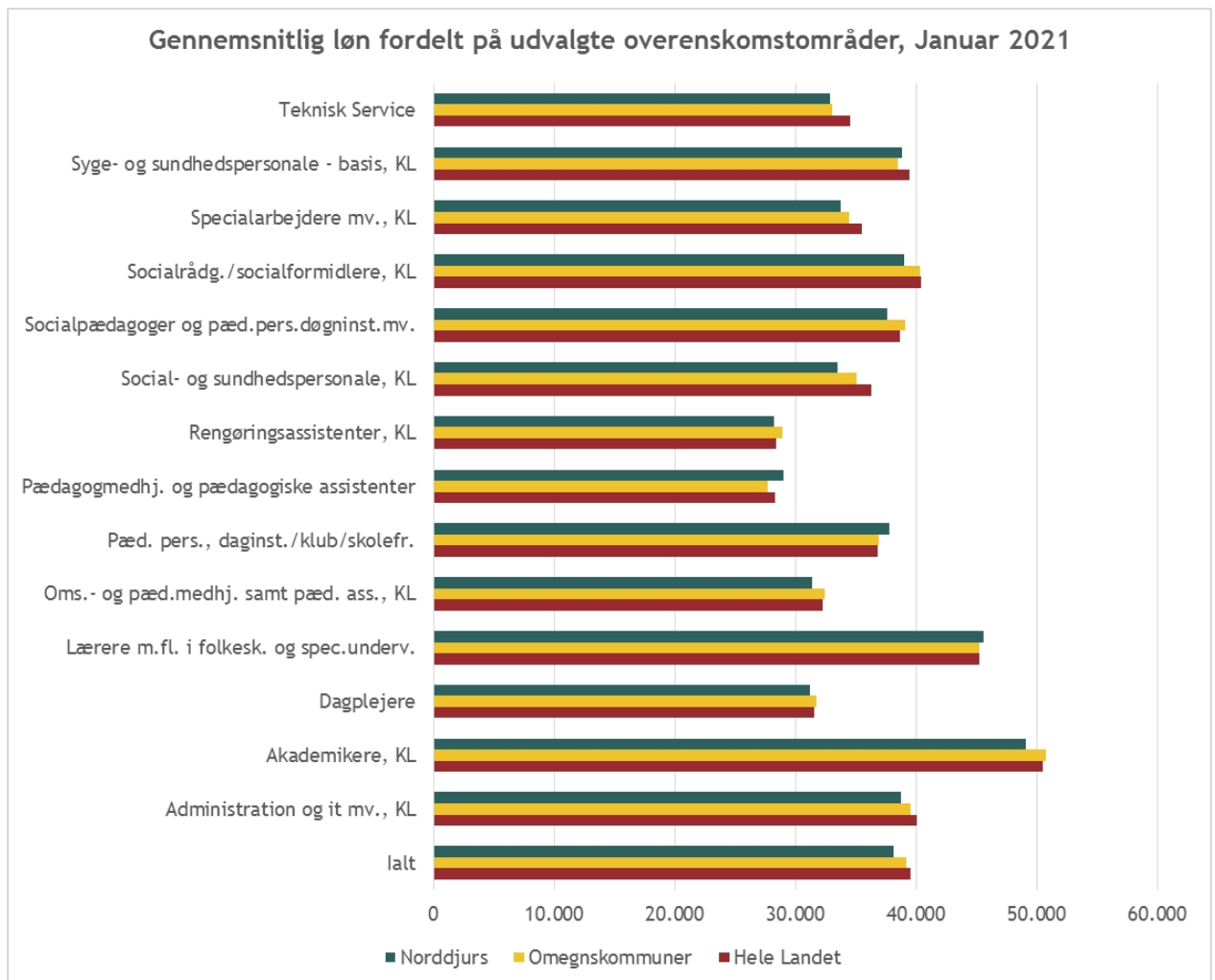
Figur 2: Gennemsnitligt lønniveau (inkl. pension) sammenlignet med omegnskommuner og hele landet.
Kilde: KRL, data for overenskomstansatte månedslønnede per december 2020

Ser man på udviklingen fra 2019-2020 er forskellen mellem Norddjurs og omegnskommuner stort set ens, men forskellen mellem Norddjurs og hele landet er vokset en smule.

I det følgende præsenteres data til yderligere belysning af de forskelle som fremgår ovenfor.

Gennemsnitlig løn fordelt på overenskomstområder

Nedenstående graf viser den gennemsnitlige løn fordelt på overenskomstområder.



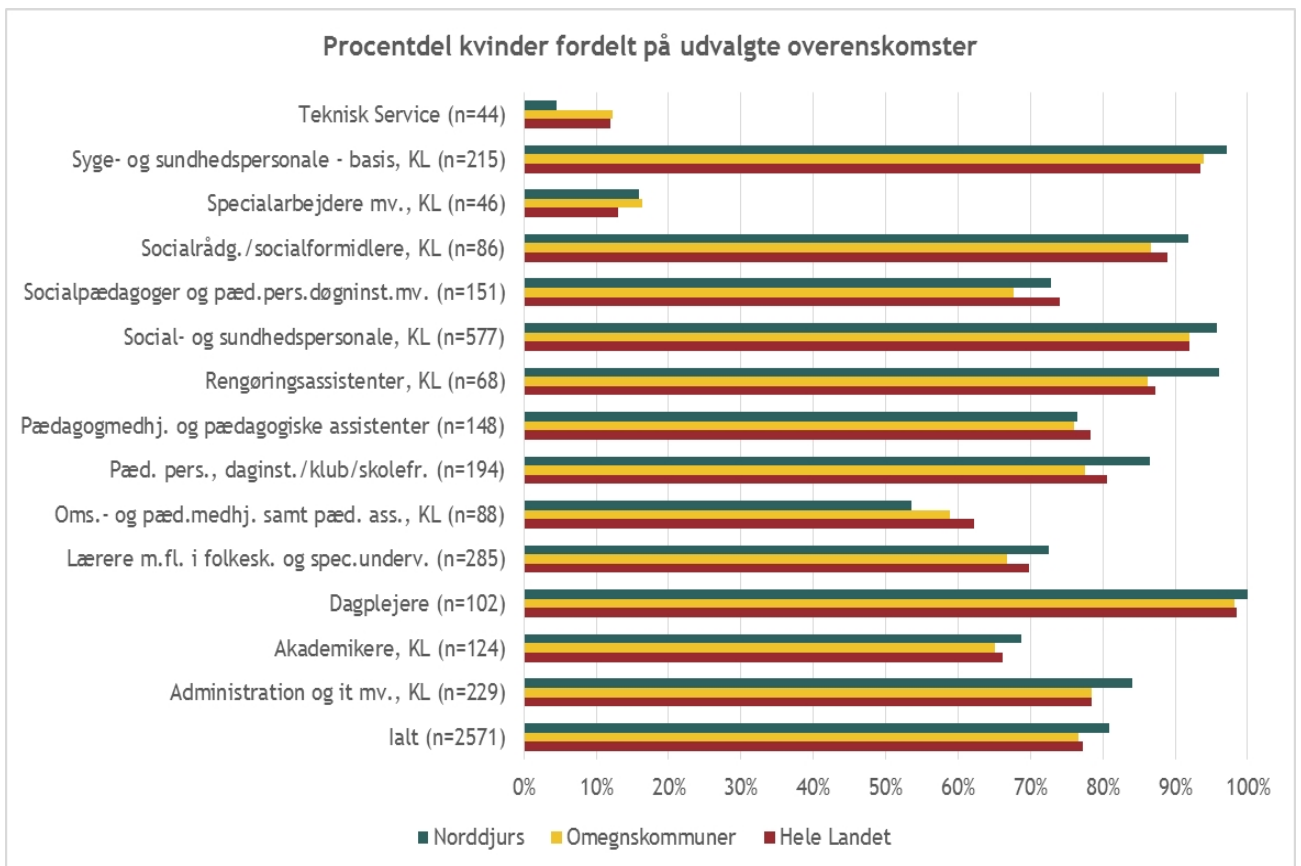
Figur 3: Gennemsnitlig lønniveau (inkl. pension) fordelt på overenskomstområder sammenlignet med omegnskommuner og hele landet.

Kilde: KRL, data januar 2021

Procentdel kvinder fordelt på overenskomster

Figur 4 viser procentandelen af kvinder på de overenskomster hvor Norddjurs kommune har mindst 30 fuldtidsansatte. Antallet af fuldtidsansatte ved hver overenskomst er angivet som "n=X" ved overenskomstens navn.

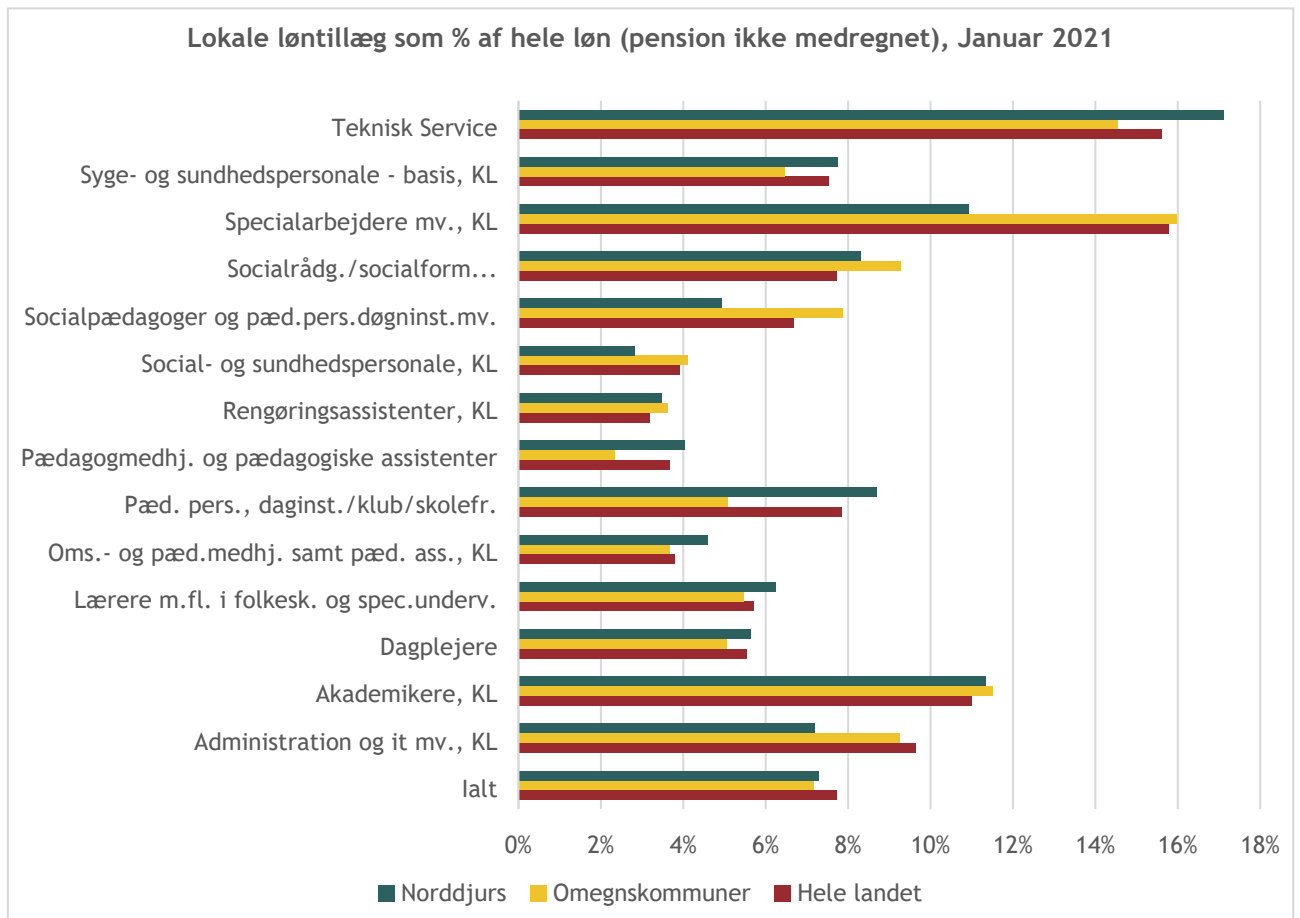
Der er generelt en skæv kønsfordeling inden for det kommunale område. Norddjurs har en højere andel kvinder end både landsgennemsnit og omegnskommuner på de overenskomster, hvor mange er ansat. Med undtagelse af pædagogmedhjælpere, har Norddjurs kommune en højere andel kvinder end omegnskommunerne i alle overenskomster, hvor der er mere end 100 fuldtidsansatte



Figur 4: Procentdel kvinder fordelt på udvalgte overenskomster
 Kilde: KRL, data januar 2021

Fordeling af løntillæg

Figur 5 viser lokale løntillæg i Norrdjurs Kommune sammenlignet med hhv. omegnskommunerne og hele landet. Løntillægget er udregnet som en procentdel af hele lønnen for at kunne give et mål for, hvor stor en del af medarbejderens rådighedsbeløb det udgør. Pension er ikke medregnet.



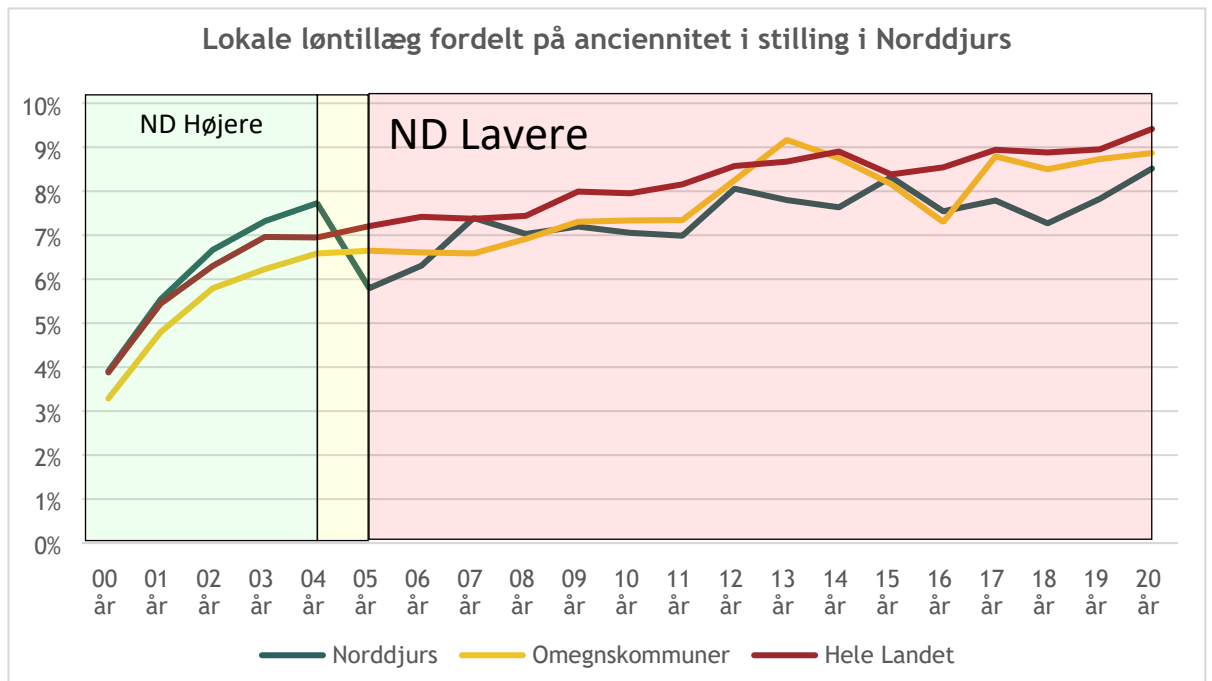
Figur 5: Lokale løntillæg som % af hele lønnen (pension ikke medregnet)

Kilde: KRL, data januar 2021

Lokale løntillæg fordelt på anciennitet i Norddjurs Kommune

Som vist i figur 6 stiger Norddjurs Kommunes medarbejdere en smule hurtigere i lokale løntillæg end både omegnskommuner og hele landet. Der er et markant fald i dette efter det fjerde års ansættelse.

Dette fald sker samtidig med et fald i antallet af fuldtidsmedarbejdere (110 fuldtidsansatte på fire års anciennitet, 94 på fem års). På trods af at Norddjurs ligger højere end omegnskommuner og landsgennemsnit på lokale løntillæg de første ansættelsesår, vælger en stor del stadig at finde nyt arbejde efter det fjerde år.



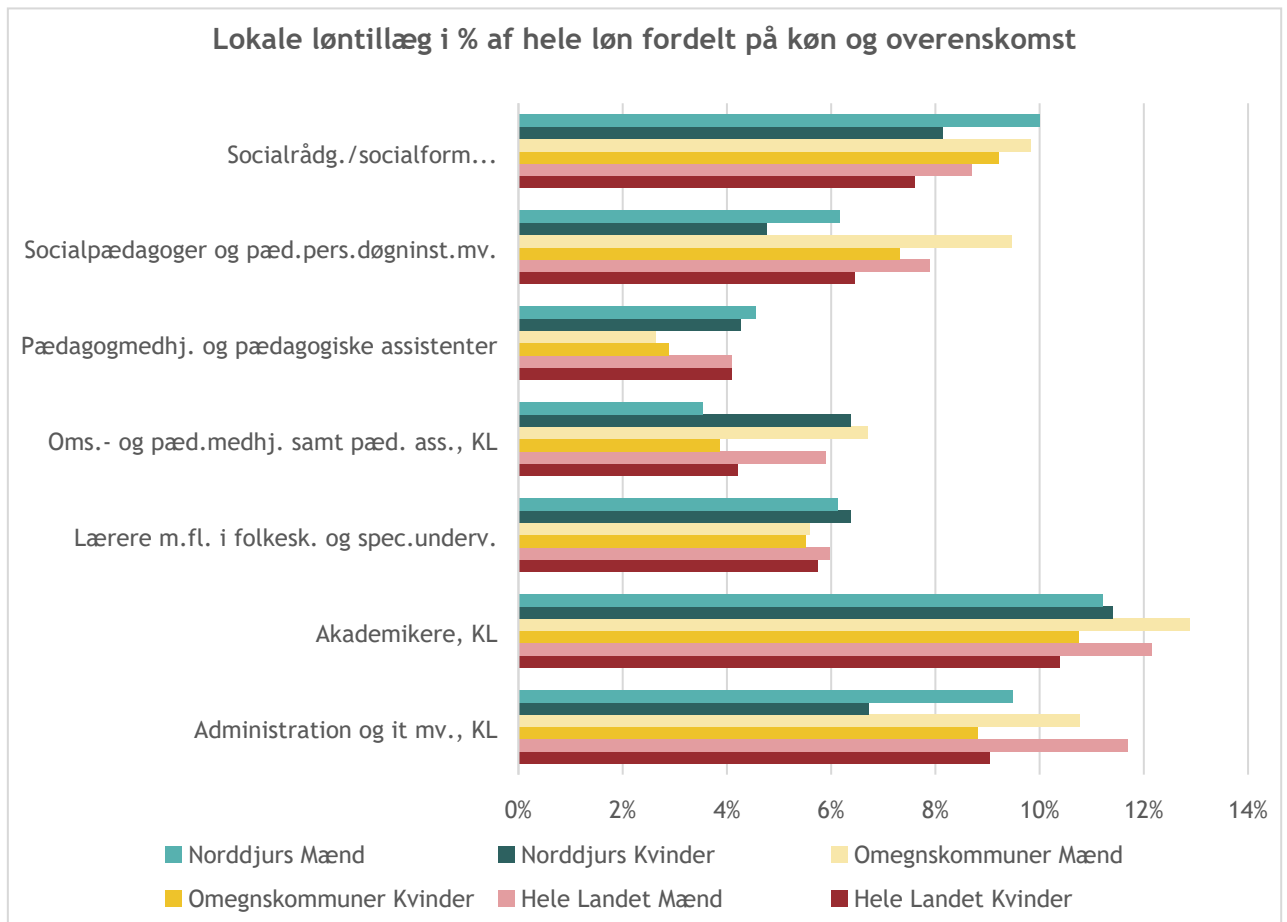
Figur 6: Lokale løntillæg fordelt på anciennitet samme i stilling i Norddjurs

Kilde: KRL, data januar 2021

Anciennitet i denne datasamling skal forstås som anciennitet i den enkelte stilling i Norddjurs Kommune. Ikke en medarbejders samlede anciennitet fra flere arbejdspladser.

Lokale løntillæg fordelt på køn og overenskomst

Nedenstående graf viser opdelingen på de overenskomster, hvor der er mindst 30 ansatte af begge køn. Det generelle billede viser, at mænds løntillæg udgør en større procentdel af lønnen end kvinders. På de tre områder "Omsorg- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter", "Lærere" samt "Akademikere" skiller Norddjurs sig ud i forhold til omegnskommuner og landsgennemsnit idet kvinders løntillæg udgør en større procentdel af lønnen end den gør for mænd.

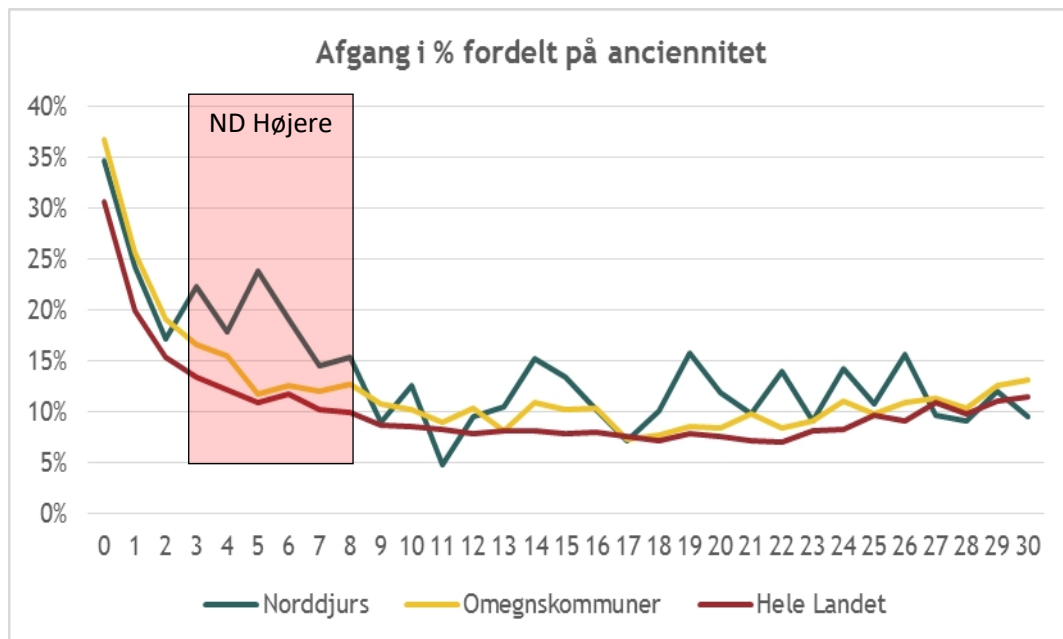


Figur 7: Lokale løntillæg i % af den hele løn fordelt på køn og overenskomst
 Kilde: KRL, data januar 2021

Afgang i forhold til anciennitet i samme stilling i Norddjurs Kommune

Figur 8 viser den procentvise afgang af medarbejdere fordelt på deres anciennitet i samme stilling i Norddjurs. Det fremgår, at alle kommuner har mange som forlader deres stilling inden for deres første år. Dette kan både være grundet tidsbegrænsede ansættelser, projektafsættelser eller dårligt match mellem arbejdsplads og ansat. Afgangen stabiliserer sig for gennemsnittet af omegnskommuner og landsgennemsnittet til omkring de ti procent efter fem år og forbliver på 5-10% indtil den langsomt begynder at stige efter 20 års anciennitet. Formentlig i høj grad grundet en naturlig afgang.

For Norddjurs tager det lidt længere tid om at nå det stabile niveau. Skønt Norddjurs følger de øvrige gennemsnit meget godt i de første par år, så tager det længere tid før afgangens ned på de 10%.



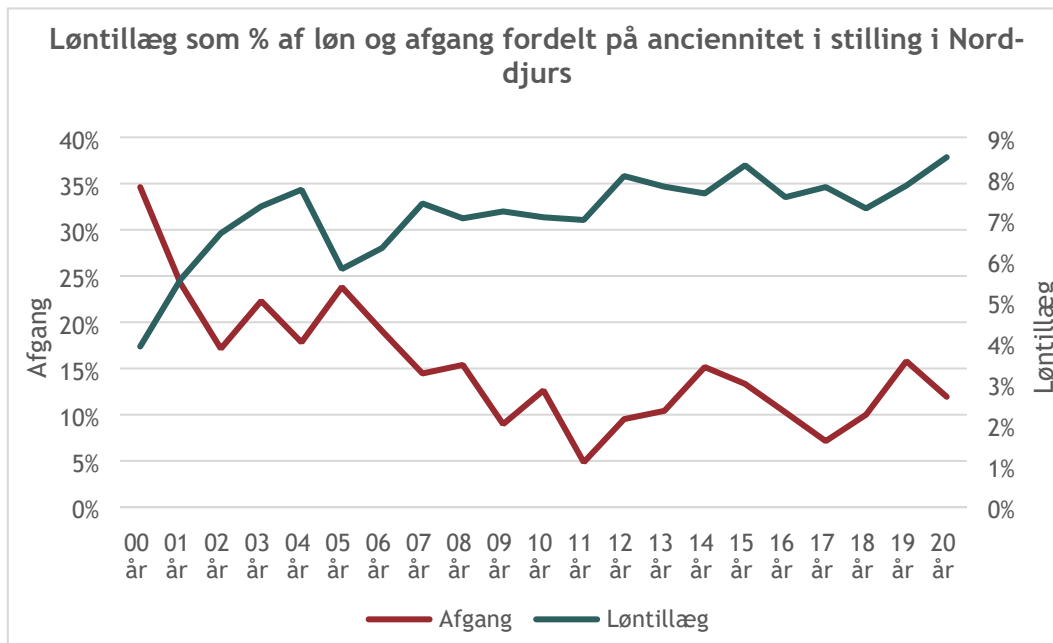
Figur 8: Afgang i % fordelt på anciennitet i samme stilling i Norddjurs Kommune

Kilde: KRL, data januar 2021

Anciennitet i denne datasamling skal forstås som anciennitet i samme stilling i Norddjurs Kommune. Ikke en medarbejders samlede anciennitet fra flere arbejdspladser.

Løntillæg og afgang fordelt på anciennitet i samme stilling i Norddjurs Kommune

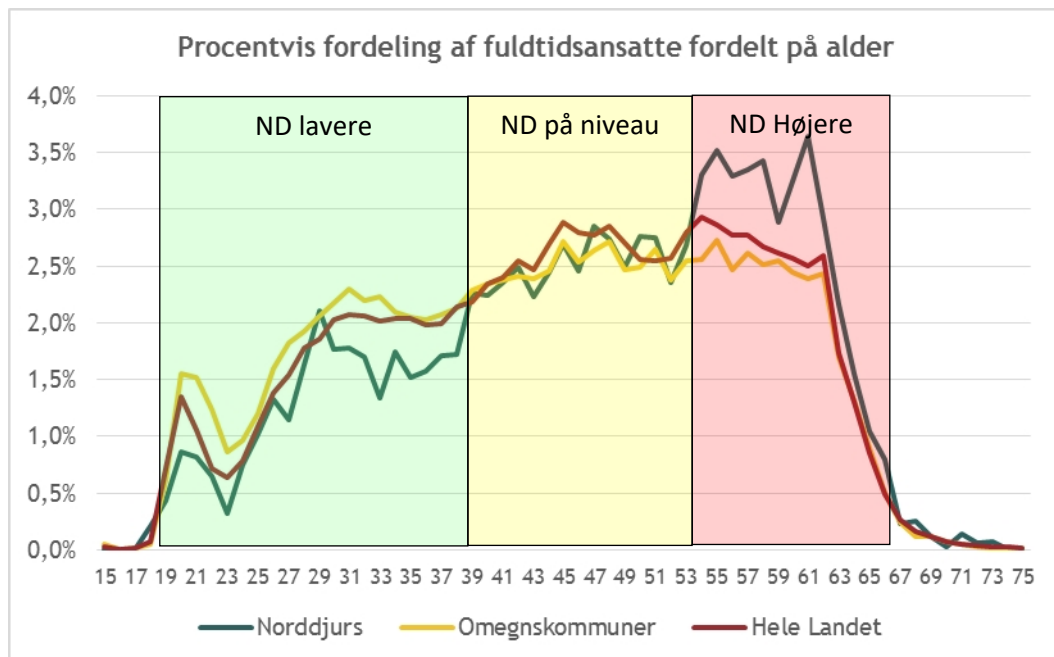
Figur 9 nedenfor viser både løntillæg som procentdel af lønnen såvel som afgangsprocent fordelt på anciennitet i samme stilling i Norddjurs



Figur 9: Løntillæg som % af løn og afgang fordelt på anciennitet i stilling i Norrdjurs
 Kilde: KRL, data januar 2021

Fuldtidsansatte fordelt på alder

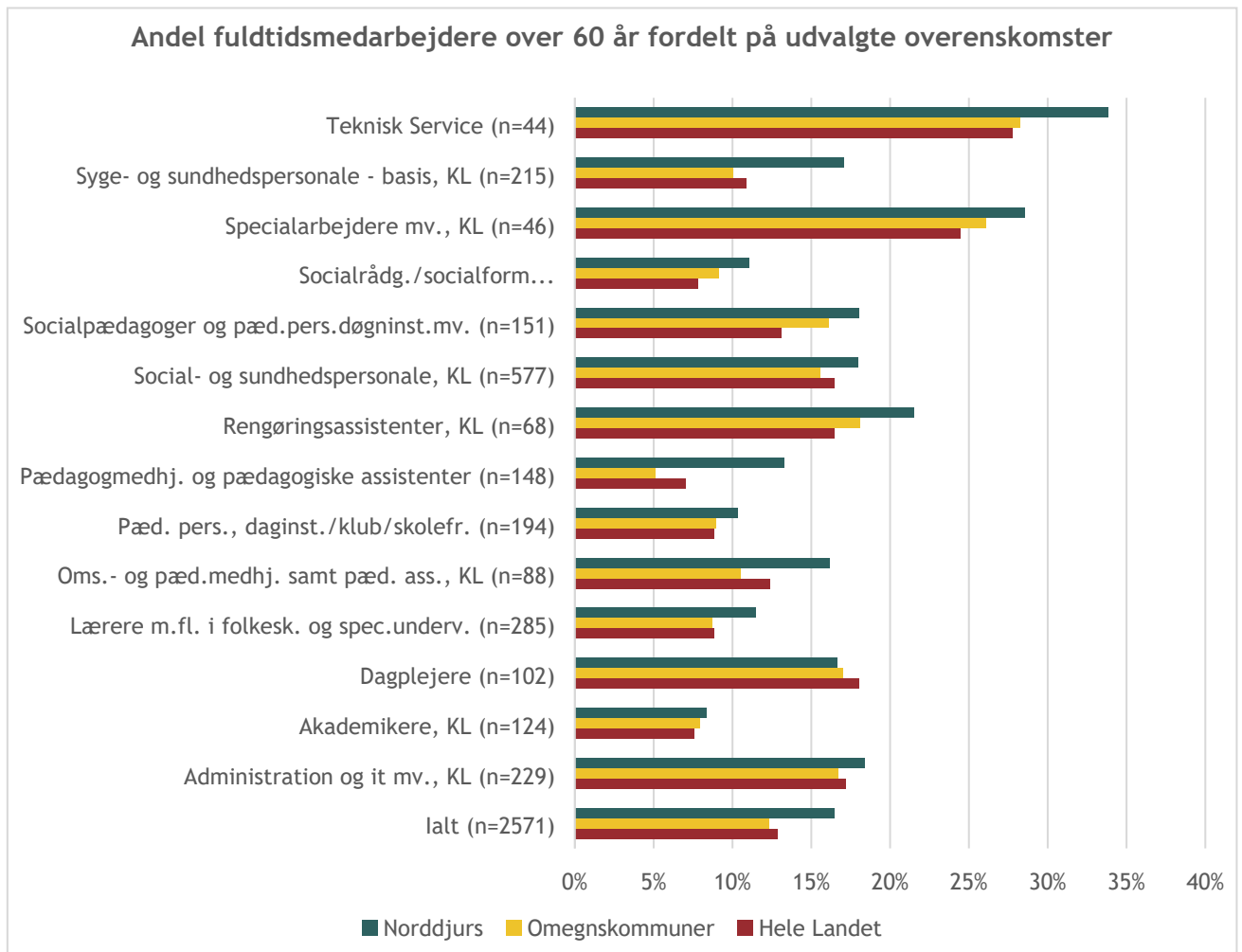
Figur 10 viser den procentvise fordeling af fuldtidsansatte fordelt på alder. I gruppen 29-39 år ligger Norrdjurs en del lavere end gennemsnittet for omegnskommuner og landsgennemsnittet. I gruppen 53-63 år ligger Norrdjurs højere end både gennemsnittet for omegnskommunerne og landsgennemsnittet.



Figur 10: Procentvis fordeling af fuldtidsansatte fordelt på alder
Kilde: KRL, data januar 2021

Andel fuldtidsmedarbejdere over 60 år fordelt på overenskomst

Nedenstående figur 11 viser procentdelen af medarbejdere over 60 år på udvalgte overenskomster. Dette afspejler således de medarbejdergrupper, hvor man i fremtiden vil kunne forvente en signifikant pensionsafhængig afgang. Teknisk service, specialarbejdere samt rengøringsassistenter skiller sig i ud med en høj andel af fuldtidsmedarbejdere over 60 år.



Figur 11: Antal fuldtidsmedarbejdere over 60 år fordelt på udvalgte overenskomster
Kilde: KRL, data januar 2021