

# En god og retfærdig løn

Læs om FOAs syn på retfærdig løn og løndannelse



# Indhold

<b>Overenskomsterne skal bidrage til at øge ligheden</b>	<b>3</b>
1 Den lokale løndannelse har øget uligheden	4
2 Lønnen skal afspejle værdien af arbejdet	5
3 Smidig lønstruktur	6
4 Et ekstraordinært løft skal sikre ligeløn	7
5 Pension – for store forskelle mellem faggrupper	8
6 Løn skal hjælpe med at rekruttere og fastholde	8
7 Den offentlige løn skal følge med den private	9
8 Politikere og overenskomstforhandlinger	10

Politisk ansvarlig: Mona Striib Redaktion:

Jakob Bang Produktion: Grafisk Team/

Sporenstregs og FOAs trykkeri

# Overenskomsterne skal bidrage til at øge ligheden

**Lønudviklingen på det offentlige arbejdsmarked skal bidrage til at øge ligheden blandt lønmodtagere.**

Både de generelle lønstigninger og reguleringsordningen gives i dag i procenter. Det betyder, at uligelønnen fastholdes ved hver ny overenskomst, kun en smule mindsket af fx puljer til lavt- og ligeløn.

FOA ønsker i fremtiden særlige hensyn til lavtlønnede i overenskomsterne. Blandt andet ved at lønstigninger gives i kroner og øre i stedet for i procenter. Eller ved en kombination, hvor reallønnen sikres for alle faggrupper via procentregulering og resten af puljen fordeles i kroner og øre. Styrket adgang til uddannelse i jobbet vil også være et bidrag.

# 1 Den lokale løndannelse har øget uligheden

Den lokalløn, der aftales i den enkelte kommune eller region, bidrager i dag til at øge uligheden.

Da FOAs grupper gik over på lokalløn, gav grupperne afkald på central løn - den såkaldte 'startkapital'. De penge får vi ikke igen lokalt. Og samtidig har vi gennem årene lagt penge ud lokalt ved overenskomstforhandlingerne, det der hedder 'forlodsfinansiering'. De penge får vi heller ikke hjem lokalt.

Resultatet er, at mange FOA-grupper får for lidt via lokalløn. Hvis vi eksempelvis tager social- og sundhedspersonalet i kommunerne, har vi her lagt i alt 7 % ud til lokalløn, men vi får kun 4,5 % hjem. Og det selvom der er mangel på arbejdskraft.

Sådan er det ikke for alle faggrupper. Chefer, ledere og akademikere er dem, der får mest i lokalløn. De grupper, der i forvejen har den højeste løn, får også mest via lokalløn.

FOA ønsker, at der fortsat skal være mulighed for at forhandle løn lokalt. Men der skal ske markante ændringer, så FOAs grupper får betydeligt mere i lokalløn. Uligheden skal ikke øges via lokalløn.

## 2 Lønnen skal afspejle værdien af arbejdet

Værdien af vigtige opgaver og stort ansvar skal i højere grad afspejles i lønnen for FOAs medlemmer.

FOA mener ikke, at lønnen i pleje- og omsorgsfagene i tilstrækkelig grad afspejler, hvor vigtigt arbejdet er for borgere og samfund. Inden for pleje, omsorg, sundhed og dagtilbud er arbejdet generelt værdisæt lavere end mere teknisk betonede arbejdsopgaver.

Det er et levn fra fortiden, hvor samfundet tidligere betragtede arbejdet i de traditionelle kvindefag som mindre værd. Samtidig er der sket en markant udvikling i opgaver, kompetencer og uddannelsernes længde. Men lønnen er ikke fulgt med. FOA mener, at der skal være en bedre sammenhæng mellem løn, opgaver og ansvar i det offentlige.



# 3 Smidig lønstruktur

Lønstigninger bør ikke begrænses alene på grund af et fastlåst uddannelseshierarki.

Lønnen i den offentlige sektor afgøres ofte alene med udgangspunkt i et hierarki mellem de forskellige uddannelser. Det vil FOA gøre op med. Fremtidens overenskomster skal i højere grad kunne tage højde for, hvordan ansatte udvikler sig inden

for deres eget fag. Det bør være helt naturligt, at en person med fx en faglært uddannelse, der er erfaren, videreuddanner sig, varetager særlige funktioner eller bare er dygtig, kan opnå en langt højere løn gennem sin overenskomst, end en person som eksempelvis har en mellemlang videregående uddannelse.



# 4 Et ekstraordinært løft skal sikre ligeløn

FOA vil have et ekstraordinært løft af lønnen til de kvindedominerende faggrupper inden for bl.a. pleje og omsorg. Der skal både rettes op på historiske skævheder og tage langt bedre højde for udviklingen i opgaver, kompetencer og uddannelsernes længde.

På det danske arbejdsmarked lønnes fag med mange kvinder generelt lavere end fag med mange mænd. VIVE har for det samlede danske arbejdsmarked i 2016 beregnet, at når mænd i gennemsnit tjener 100 kr., tjener kvinder i gennemsnit ca. 87 kr.

Denne skævhed skyldes især, at kvinder og mænd befinder sig på forskellige dele af arbejdsmarkedet - at store dele af arbejdsmarkedet er kønsopdelt. Uanset om man er kvinde eller mand, får man en lavere løn, når man arbejder med arbejdsopgaver, der udføres af kvindedominerede faggrupper. Det er pleje- og omsorgsfagene et klart eksempel på. Derfor er der brug for at give dem et ekstraordinært løft. Det skal ske uden om reguleringsordningen.

## 5 Pension – for store forskelle mellem faggrupper

Der er behov for at løfte pensionen for FOAs grupper.

Mens faggrupper som akademikere og folkeskolelærere sparer over 18 % op til pension, er det for FOAs faggrupper typisk 12-14 % (af en langt lavere løn).

Pensionsulighederne på det offentlige arbejdsmarked er store og har nogle særlige historiske årsager. Det er en fælles opgave på arbejdsmarkedet at øge pensionerne, så alle grupper kan have en fornuftig pension efter et langt arbejdsliv.

## 6 Løn skal hjælpe med at rekruttere og fastholde

Hvis medarbejdere er efterspurgt, skal lønnen kunne stige.

De offentlige arbejdsgivere har en klar interesse i, at de offentligt ansatte ikke forskelsbehandles lønmæssigt i forhold til det private arbejdsmarked. Sakker lønnen i det

offentlige bagud, vil de få færre jobansøgninger og flere opsigelser. FOA er derfor tilhænger af at arbejdsgiverne kan tilbyde mere i løn til områder, hvor det er svært at skaffe folk, eller for at kunne fastholde tilstrækkeligt mange og gode medarbejdere.



## 7 Den offentlige løn skal følge med den private

Lønningerne på det private og det offentlige arbejdsmarked bør følges ad. Det skal sikres, at de ansatte i det offentlige også får gode lønstigninger, når det går godt på det private arbejdsmarked. Det sørger reguleringsordningen i dag for – eller rettere de 3 reguleringsordninger for hhv. stat, kommuner og regioner. Reguleringsordningen har generelt været en fordel for de offentligt ansatte. Men på det seneste har den især på det regionale område haft

negativ effekt på lønnen. Det skyldes blandt andet, at der er kommet flere ansatte i de faggrupper, der har en god løn. En serviceassistent har ikke fået mindre brug for samme lønudvikling som i den private sektor, bare fordi der fx er blevet ansat nogle flere akademikere i det offentlige. FOA ønsker en reguleringsordning, der er mindre afhængig af sådanne ændringer. Derfor kigger vi også på, om vi kan finde en bedre måde at måle lønudviklingen på.



## 8 Politikere og overenskomstforhandlinger

Politikerne træffer beslutninger om vores fælles velfærd. De bestemmer, hvor mange penge, der er til at aflønne de offentligt ansatte og en masse andet om de politiske og økonomiske rammer for overenskomstforhandlingerne.

Det vil kun være godt, hvis politikerne interesserede sig endnu mere for rammerne for overenskomstforhandlingerne: Giver rammerne plads til ligeløn? Giver de mulighed for at løfte de lavestlønnede? Er der tilstrækkelige muligheder for et særligt lønloft, når der er problemer med rekrutteringen?

Politikerne skal derimod ikke bestemme, hvor meget de forskellige faggrupper skal have i løn. Det klares bedst af arbejdsmarkedets parter.

Nogle ministre og politikere i KL og DR sidder ganske vist selv med, når

der forhandles nye overenskomster. Men her optræder de som offentlige arbejdsgivere. Helt fint. Også helt fint med arbejdsgivere, der fx interesserer sig for, om der er brug for et særligt lønloft for at sikre tilstrækkeligt mange kvalificerede medarbejdere. Det er både klogt og godt for den fælles velfærd.



## Fakta

### Lønbegreber

En typisk overenskomstfornyelse på det kommunale og regionale område vil indeholde følgende elementer:

- Generelle lønstigninger, der gives som procentstigninger af hidtidige løn.
- Puljer til organisationsforhandlinger, der afsættes som en procentdel af lønsummen, men som kan udmøntes anderledes.
- Puljer til bestemte formål – afsat som en procentdel af lønsummen, men kan udmøntes anderledes. Har tidligere været brugt til fx barselsforbedringer, lavtløn, ligeløn, pension og seniordage.
- En reguleringsordning der aftales fra overenskomstfornyelse til overenskomstfornyelse. Reguleringsordningen fylder op eller trækker fra i forhold til den private lønudvikling med 80 % af forskellen mellem den faktisk målte lønudvikling i den private sektor og hver af de 3 offentlige sektorer. Reguleringsordningen udmøntes i disse år på samme måde som de generelle lønstigninger. Det vil sige i procenter.

