



## Lokalløn

Under en femtedel af FOAs medlemmer har indenfor det seneste år fået forhandlet lokalløn og halvdelen af FOAs medlemmer kender slet ikke til muligheden. Og det endda selvom syv ud ti medlemmer rent faktisk oplever, at de har kvalifikationer og funktioner, der burde berettige til ekstra løntillæg. Det viser en undersøgelse, som FOA har gennemført blandt medlemmerne i FOAs medlemspanel i perioden 24. november til 6. december. I alt gennemførte 5.902 medlemmer, svarende til en svarprocent på 43.

### Hovedkonklusioner:

- Mindre end hver femte (18%) har fået forhandlet lokalløn med hjælp fra deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling inden for det seneste år, og over halvdelen (54%) har aldrig bedt deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling om hjælp til at forhandle lokalløn for dem. Mandlige medlemmer får oftere forhandlet lokalløn end kvindelige medlemmer.
- Halvdelen af FOAs medlemmer kender slet ikke til muligheden for den årlige lokale lønforhandling.
- Blot 28 procent af FOAs medlemmer har talt om lokalløn med deres tillidsrepræsentant inden for det seneste år.
- Blot hver fjerde (25%) oplever, at der er åbenhed om lokalløn på arbejdspladsen, mens hele 57 procent oplever det modsatte, og blot 16 procent mener, at lokalløn fordeles efter retfærdige principper.
- Over halvdelen (51%) af de medlemmer, der rent faktisk har fået forhandlet lokalløn, fik et løntillæg ved deres sidste forhandling.
- Flertallet (syv ud af ti) af FOAs medlemmer mener, de har kvalifikationer eller funktioner, der burde give dem et ekstra løntillæg.
- Hver femte deltidsansatte kunne finde på at gå på fuld tid, hvis de fik et lokallønstillæg for det, og yderlige en femtedel svarer "måske".
- Mere end hver tredje (34%) kunne finde på at søge job i en nabokommune, hvis nabokommunen gav et højere lokallønstillæg.

---

### KONTAKT

Notat udarbejdet af:  
FOA Fag og Politik

Presse/Fagbladet:

Politisk ansvarlig:

---

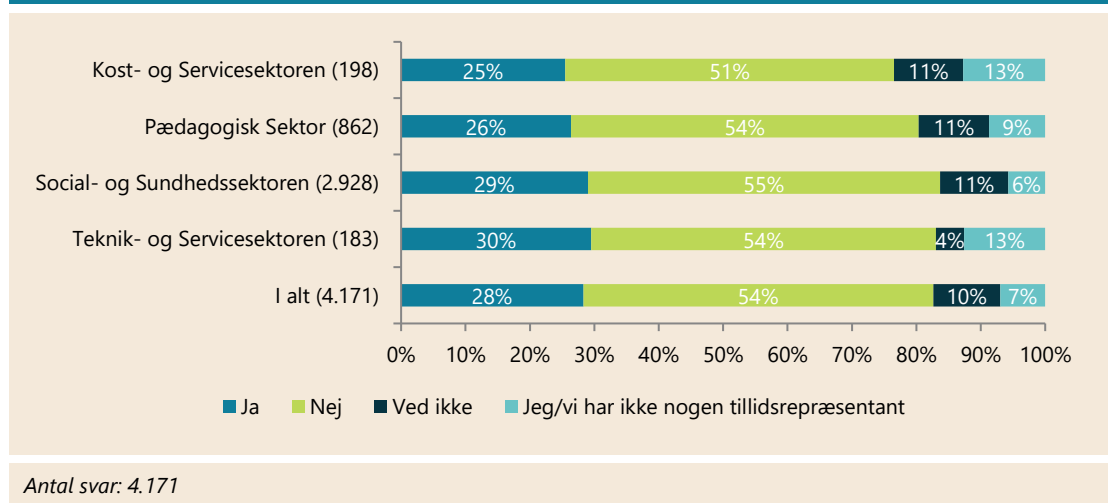
Lars Ole Preisler Hansen  
Tlf. 46 97 25 12

Conrad Jensen  
Tlf. 46 97 23 13

### Over halvdelen oplever ikke, at deres tillidsrepræsentant har talt om lokalløn det seneste år

Medlemmerne er indledningsvist blevet spurgt om lokalløn er et emne, de har talt med deres tillidsrepræsentant om indenfor det seneste år. Således fremgår det af figur 1, at over halvdelen (54%) vælger svarmuligheden "Nej", mens 28 procent svarer "Ja". 1 ud af 10 (10%) svarer "Ved ikke".

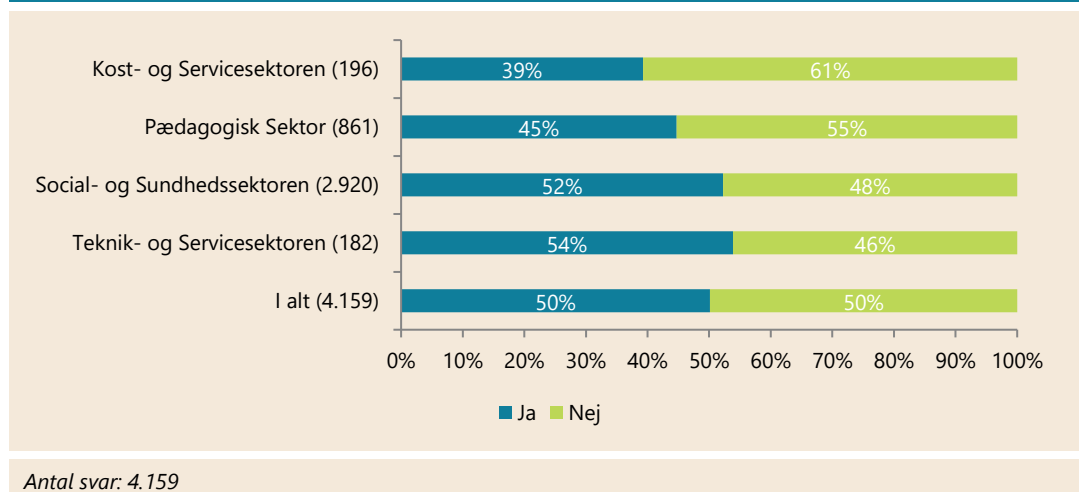
**Figur 1. Tænk gerne på den dialog/de møder, som du og dine kolleger har med jeres tillidsrepræsentant. Er lokalløn et emne, I har talt om det seneste år? – Krydset med sektor**



### Halvdelen af FOAs medlemmer kender ikke til muligheden for lokal lønforhandling

Medlemmerne er også blevet stillet spørgsmålet: "Er du opmærksom på, at FOA en gang om året kan bede din arbejdsgiver om en lokal lønforhandling for dig og dine kolleger?" Besvarelsene fremgår af figur 2. Her erklærede halvdelen af de adspurgte, at de ikke kendte til FOAs årlige mulighed for at forhandle lokalløn, mens den anden halvdel var opmærksomme på tilbuddet.

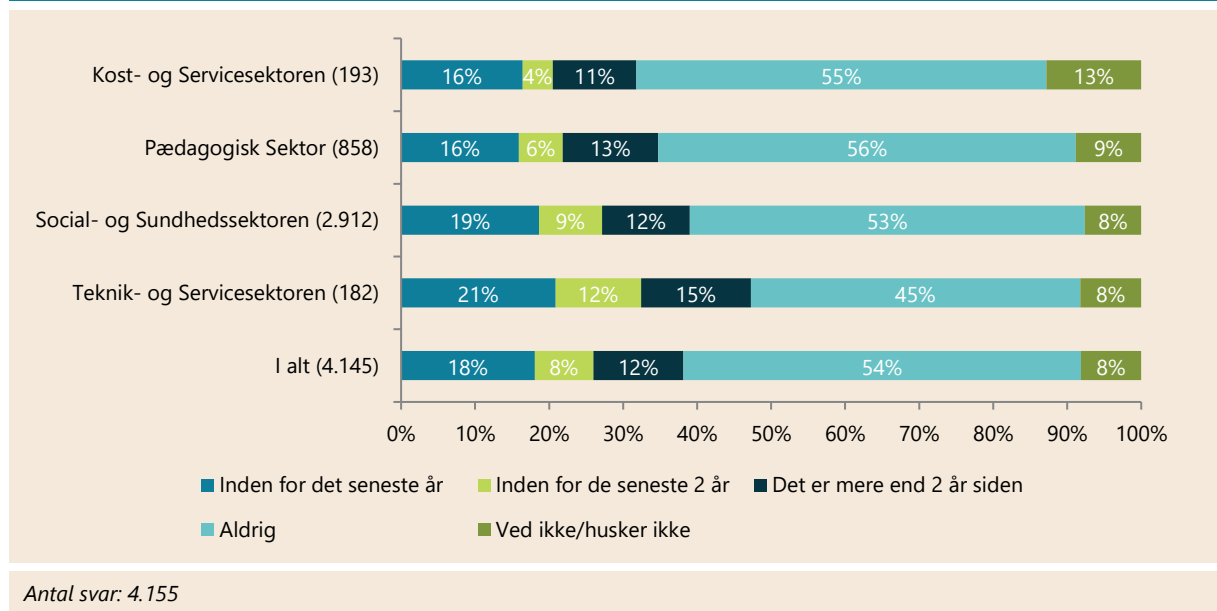
**Figur 2. Er du opmærksom på, at FOA en gang om året kan bede din arbejdsgiver om en lokal lønforhandling for dig og dine kolleger? – Krydset med sektor**



### Blot 18 procent har indenfor det seneste år bedt FOA om at forhandle deres lokalløn

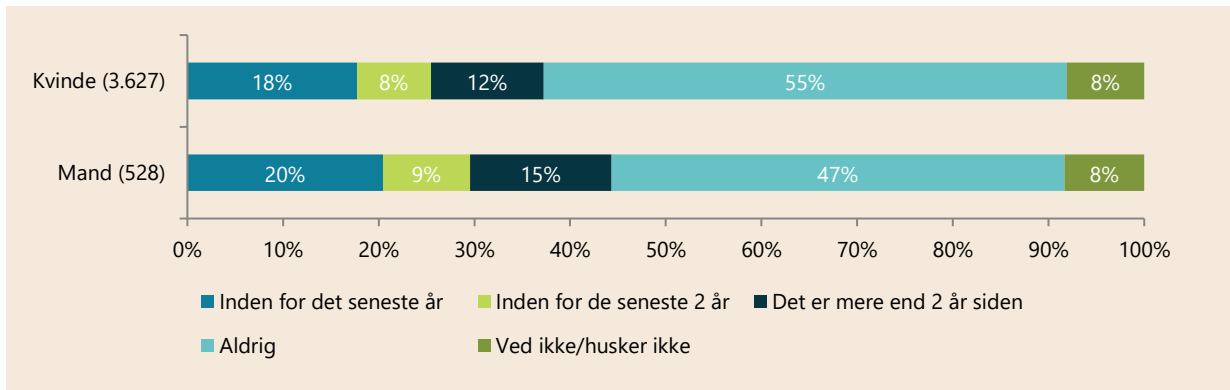
Figur 3 viser medlemmernes besvarelse af spørgsmålet "Hvornår har du sidst bedt din tillidsrepræsentant eller din FOA-afdeling om at forhandle lokalløn for dig?". Her svarer under hver femte (18%), at de inden for det seneste år har bedt deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandle lokalløn. Samlet set har 20 procent enten inden for de seneste to år, eller for mere end to år siden bedt deres FOA-afdeling forhandle for dem. Over halvdelen (54%) har aldrig bedt FOA om at forhandle.

**Figur 3. Hvornår har du sidst bedt din tillidsrepræsentant eller din FOA-afdeling om at forhandle lokalløn for dig? – Krydset med sektor**



Figur 4 viser ovenstående spørgsmål, men fordelt på medlemmernes køn. Her ses der en forskel imellem, hvor mange mænd og kvinder der aldrig har bedt nogen forhandle lokalløn for dem. Således svarer over halvdelen (55%) af de kvindelige medlemmer "Aldrig", mens under halvdelen (47%) af de mandelige medlemmer svarer det samme.

**Figur 4. Hvornår har du sidst bedt din tillidsrepræsentant eller din FOA-afdeling om at forhandle lokalløn for dig? – Krydset med køn**

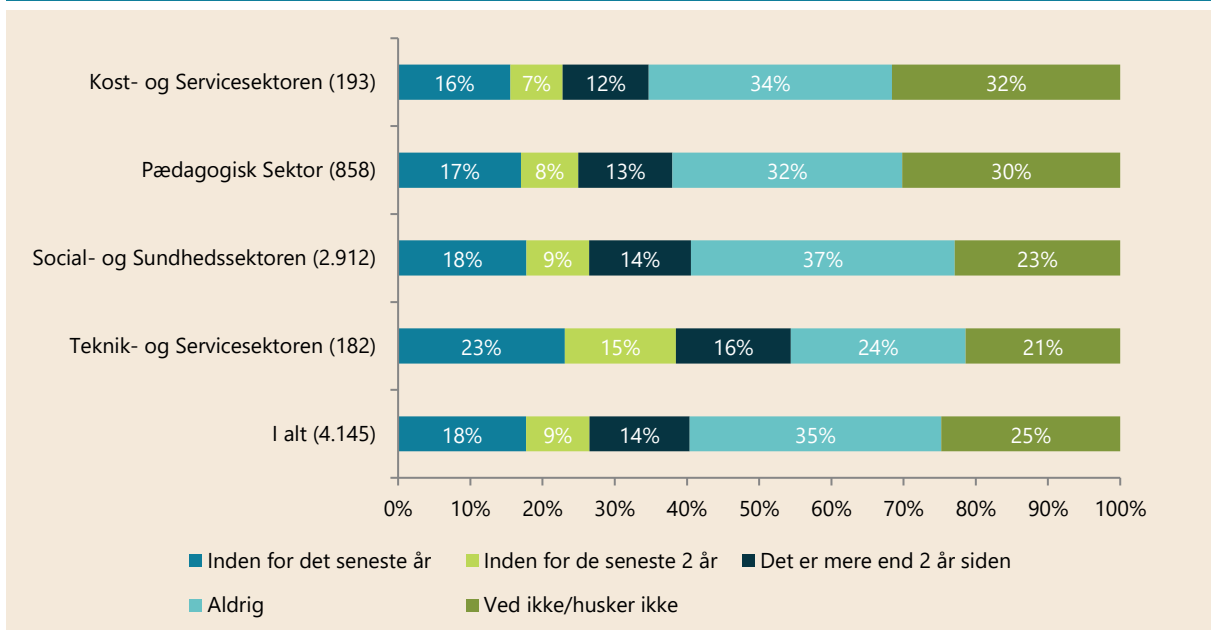


Antal svar: 4.155

**Mindre end hver femte har fået forhandlet lokalløn med hjælp fra deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling inden for det seneste år**

At bede om at få forhandlet lokalløn er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at dette reelt sker. Derfor er medlemmerne også blevet stillet spørgsmålet: "Hvornår har din tillidsrepræsentant eller din FOA-afdeling sidst forhandlet lokalløn for dig?". Besvarelserne af dette spørgsmål fremgår af figur 5. Samlet set svarer over hver tredje (35%) "Aldrig", mens under hver femte (18%) svarer "Inden for det seneste år".

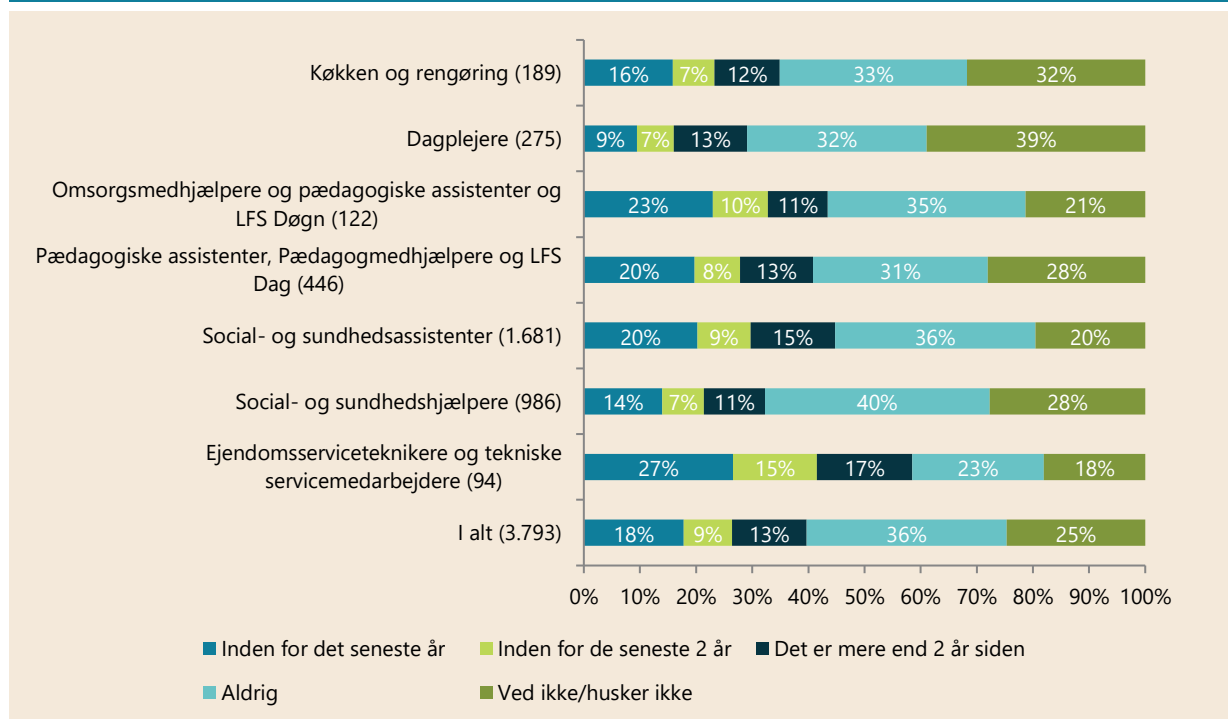
**Figur 5. Hvornår har din tillidsrepræsentant eller din FOA-afdeling sidst forhandlet lokalløn for dig? – Krydset med sektor**



Antal svar: 4.145

Figur 6 viser samme spørgsmål igen, men denne gang opdelt på faggruppe. Her ses det blandt andet, at flere social- og sundhedsassistenter end social- og sundhedshjælpere inden for det seneste år har fået forhandlet deres lokalløn. På samme måde får faggrupperne "Omsorgsmedhjælpere og pædagogiske assistenter og LFS Døgn", samt "Pædagogiske assistenter, Pædagogmedhjælpere og LFS Dag", oftere forhandlet lokalløn end dagplejerne. Ejendomsserviceteknikere og tekniske servicemedarbejdere er dem, der oftes får forhandlet lokalløn, mens "Køkken og rengøring" er en af de faggrupper, der sjældnest får forhandlet lokalløn.

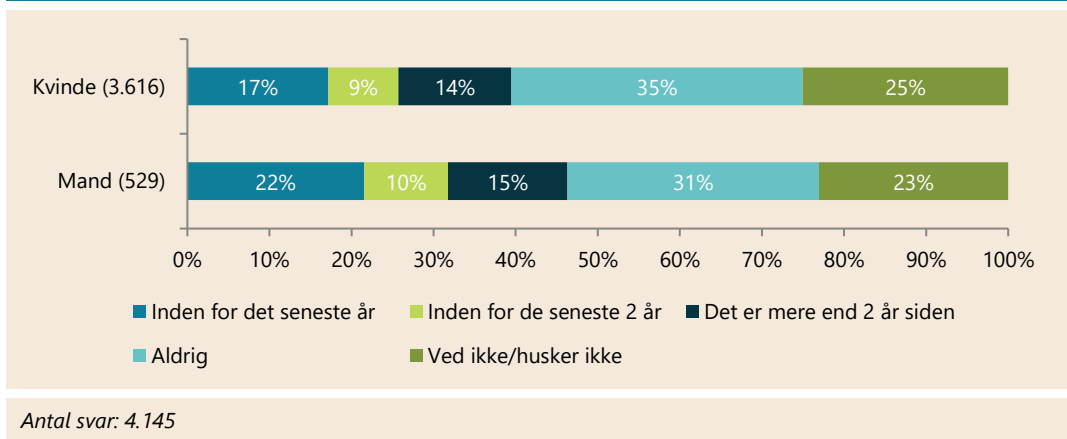
**Figur 6. Hvornår har din tillidsrepræsentant eller din FOA-afdeling sidst forhandlet lokalløn for dig? – Krydset med faggruppe**



Antal svar: 3.793

Figur 7 viser spørgsmålet igen, men her krydset på medlemmernes køn. Her ses det, at flere mænd (22 %) end kvinder (17 %) har fået forhandlet lokalløn inden for det seneste år.

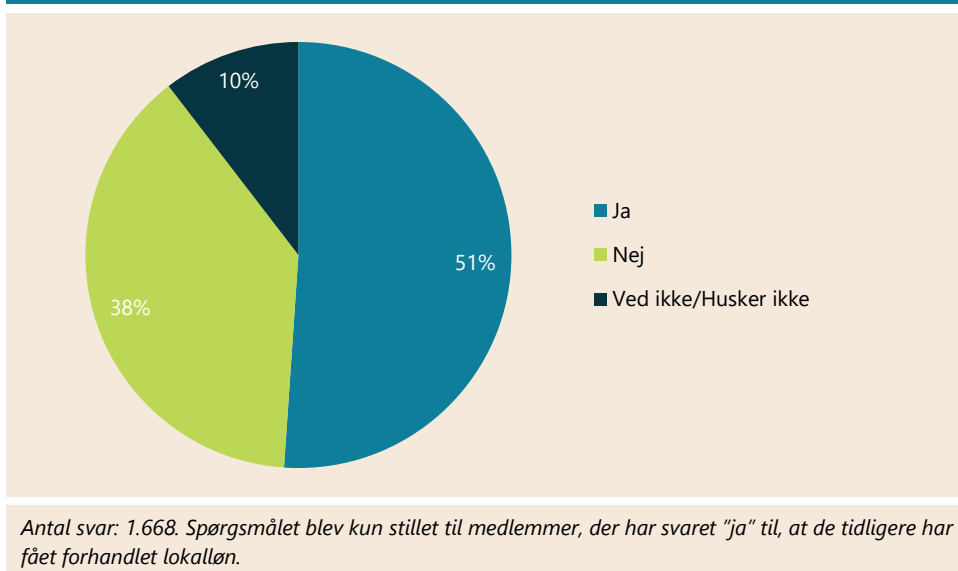
**Figur 7. Hvornår har din tillidsrepræsentant eller din FOA-afdeling sidst forhandlet lokalløn for dig? – Krydset med køn**



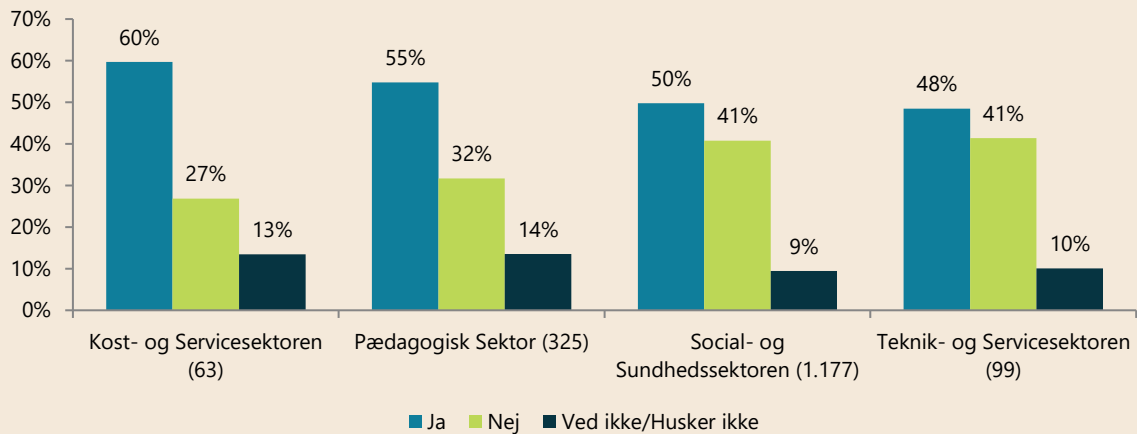
### Over halvdelen fik et løntillæg ved deres sidste lokallønsforhandling

Medlemmer, der i ovennævnte spørgsmål medgav at have fået forhandlet lokalløn, blev i følgende spørgsmål spurgt, om den seneste forhandling resulterede i et løntillæg. Besvarelserne fremgår af figur 8. Over halvdelen (51%) af de adspurgte medlemmer fortæller, at de efter forhandling om lokalløn fik et løntillæg. 38 procent svarer, at de ikke fik et løntillæg, mens 10 procent benytter svarmuligheden "Ved ikke/Husker ikke". Figur 9 længere nede viser svarene på spørgsmålet fordelt på sektorer.

**Figur 8. Fik du et løntillæg, sidst din tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandlede lokalløn for dig?**



**Figur 9. Fik du et løntillæg, sidst din tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandlede lokalløn for dig? – Krydset med sektor**

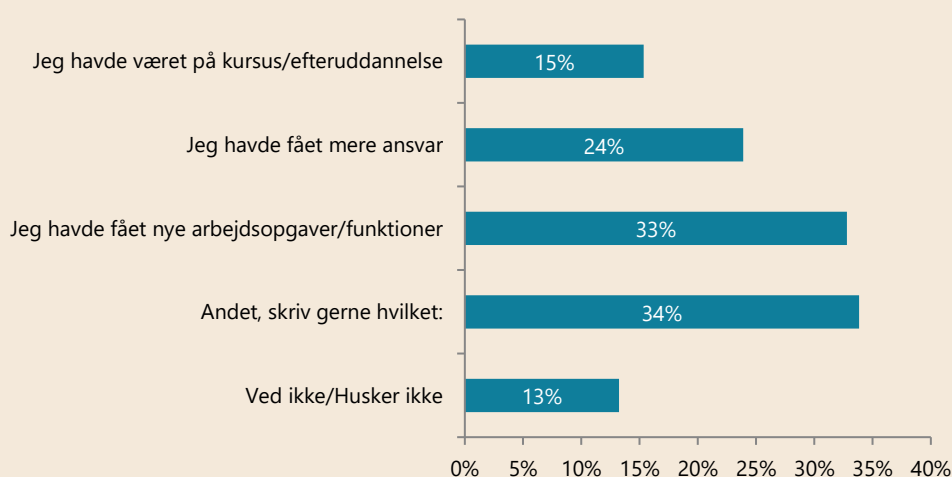


Antal svar: 1.668. Spørgsmålet blev kun stillet til medlemmer, der har svaret "ja" til, at de tidligere har fået forhandlet lokalløn.

### Hver tredje løntillæg begrundes med nye arbejdsopgaver

Medlemmer, som har opnået et lokalt løntillæg, blev også spurgt om, hvilke argumenter der blev brugt for det seneste løntillæg, de fik forhandlet hjem. I denne sammenhæng havde medlemmerne mulighed for at vælge flere svar. Medlemmernes besvarelser fremgår af figur 10. Her svarer hver tredje (33%), at argumentet for deres løntillæg handlede om deres nye arbejdsopgaver eller funktioner. Knap hver fjerde (24%) svarer, at argumentet var mere ansvar, mens 15 procent svarer, at løntillæget kom i hus på baggrund af efteruddannelse eller kurser.

**Figur 10. Hvilke argumenter blev brugt for det seneste lokale løntillæg, du fik? - Du kan vælge flere svar**

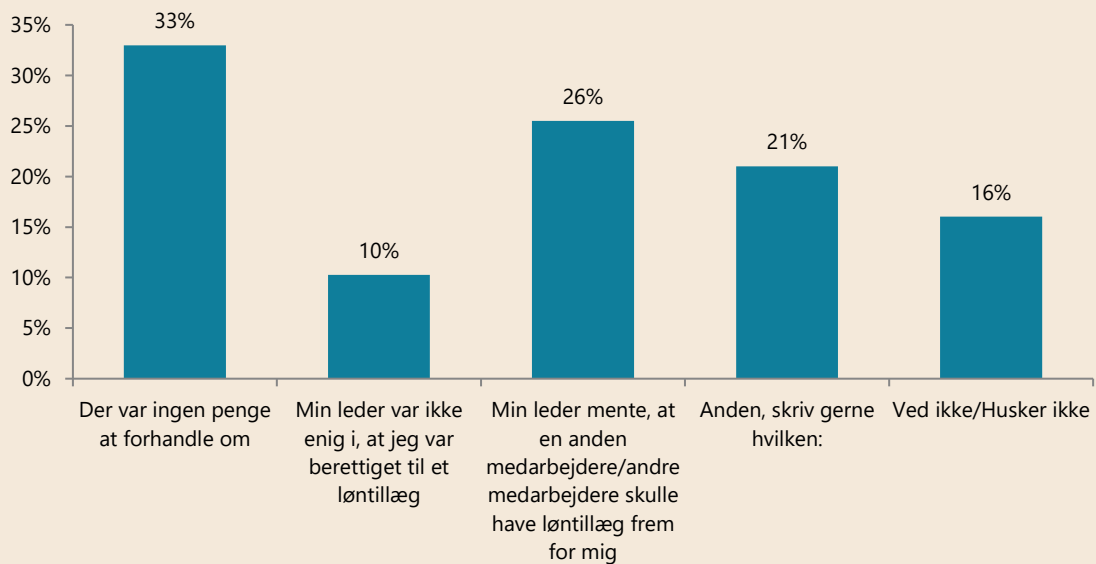


Antal svar: 854. Spørgsmålet blev kun stillet til medlemmer, der har svaret "Ja" til, at de har fået et lokallønstillæg.

### Hvorfor får medlemmer ikke løntillæg?

Medlemmerne, der ikke havde opnået et tillæg ved deres seneste forhandling, blev spurgt om, hvilke argumenter der lå bag afslaget (se figur 11). Her svarede hver tredje (33%), at de blev fortalt, at der ingen penge var at forhandle om. Cirka hver fjerde (26%) svarede, at lønkronerne blev givet til andre end dem selv. 1 ud af 10 (10%) svarer, at deres leder ikke mente, de var berettiget et løntillæg.

**Figur 11. Hvad var begrundelsen for, at du ikke fik et løntillæg, sidst din tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandlede lokalløn for dig? - Du kan vælge flere svar**



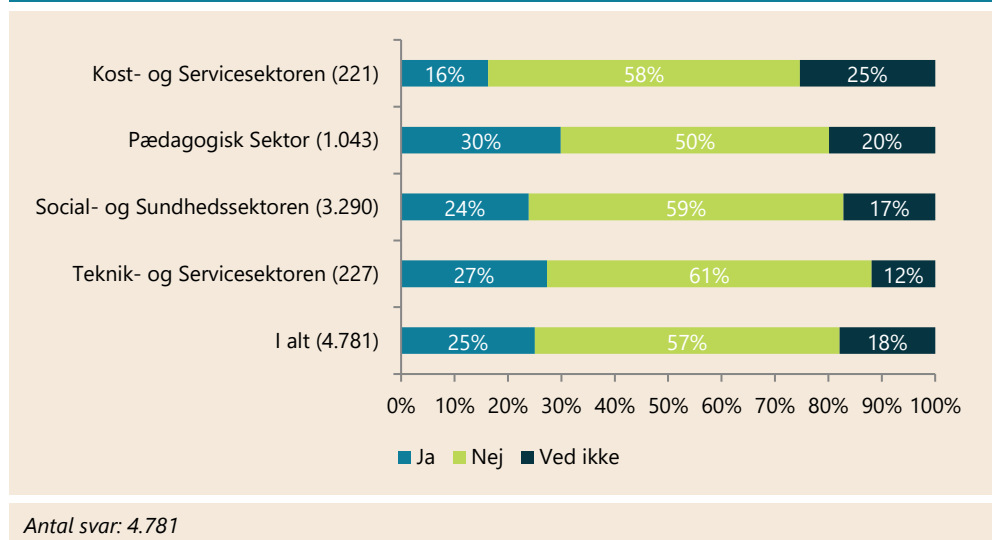
Antal svar: 643. Spørgsmålet blev kun stillet til medlemmer, der har svaret "Nej" til, at de har fået et lokallønstillæg.



### Blot hver fjerde oplever, at der er åbenhed omkring lokale lønforhandlinger

Figur 12 viser spørgsmålet "Oplever du, at der er åbenhed om lokale lønforhandlinger på din arbejdsplads?". Her svarer over halvdelen (57%), at der ikke er åbenhed, hver fjerde (25%) svarer "Ja", og en relativt stor del, nemlig 18 procent af respondenterne, svarer "Ved ikke". Dertil ses det på figur 12, at mens 30 procent af medlemmerne fra Pædagogisk sektor svarer "Ja", så gør kun 16 procent i Kost- og Servicesektoren.

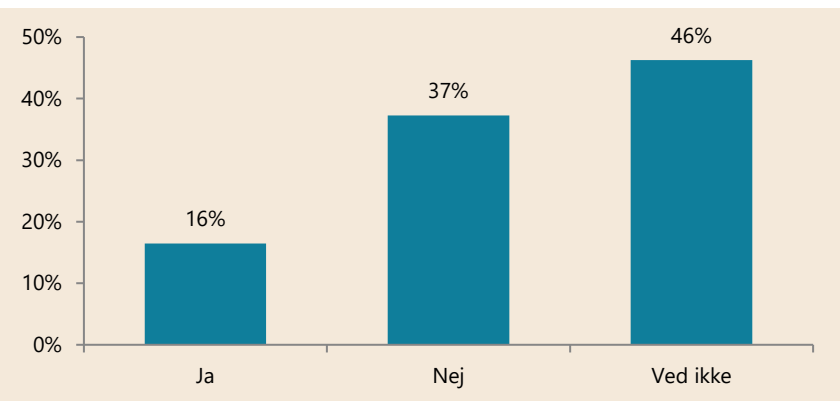
**Figur 12. Oplever du, at der er åbenhed om lokale lønforhandlinger på din arbejdsplads? – Krydset med sektor**



### Blot 16 procent mener, at lokalløn fordeles efter retfærdige principper

Medlemmerne er i forbindelse med undersøgelsen også blevet stillet følgende spørgsmål "Oplever du, at lokalløn fordeles efter retfærdige principper på din arbejdsplads?" Medlemmernes besvarelser fremgår af figur 13. I figuren ses det, at 16 procent af medlemmerne mener, at lokalløn fordeles efter retfærdige principper. En markant del (46%) af de adspurgte svarer, at de ikke ved om lokallønnen fordeles retfærdigt, mens knap 4 ud af 10 (37%) svarer "Nej".

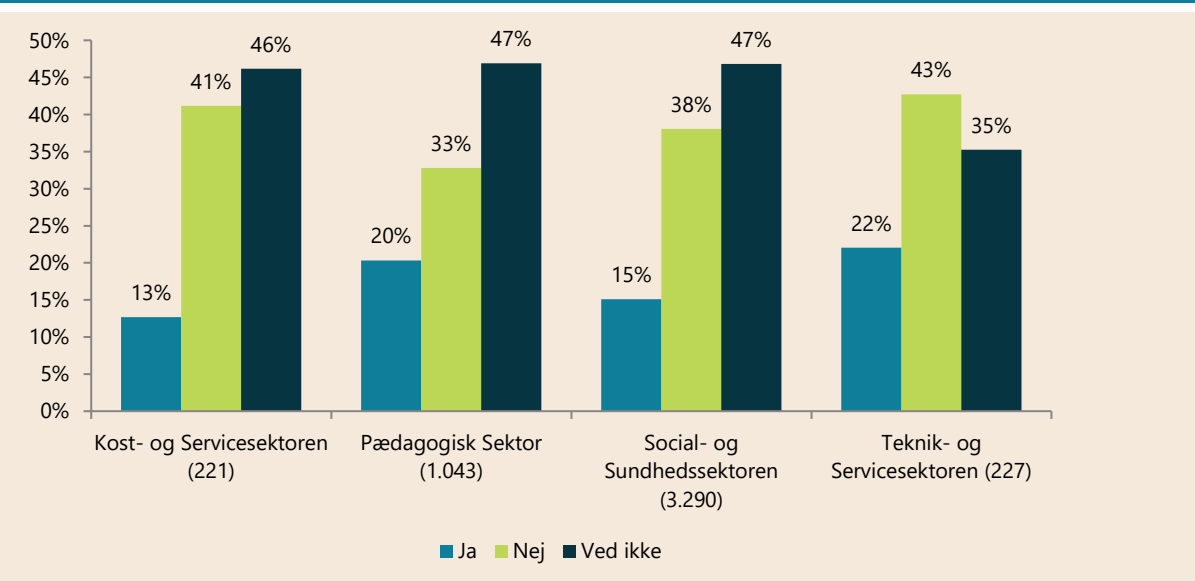
**Figur 13. Oplever du, at lokalløn fordeles efter retfærdige principper på din arbejdsplads?**



Antal svar: 4.781

Figur 14 viser ligesom figur 13 spørgsmålet: "Oplever du, at lokalløn fordeles efter retfærdige principper på din arbejdsplads?". Dog er denne opdelt efter medlemmernes sektortilhørsforhold. Figur 14 viser generelt en relativt høj andel af "Ved ikke"-besvarelser på tværs af sektorer. Hertil ses en forskel i andelen, der svarer "Nej", alt efter om man arbejder i Pædagogisk Sektor (33%), eller i Teknik- og Servicesektoren (43%). Ligeså ses forskel mellem andelen, der svarer "Ja". Her melder 13 procent af de adspurgte fra Kost- og Servicesektoren, at de oplever lokallønnen bliver fordelt efter retfærdige principper, mens der hos Teknik- og Servicesektoren er 22 procent.

**Figur 14. Oplever du, at lokalløn fordeles efter retfærdige principper på din arbejdsplads? – Krydset med sektor**

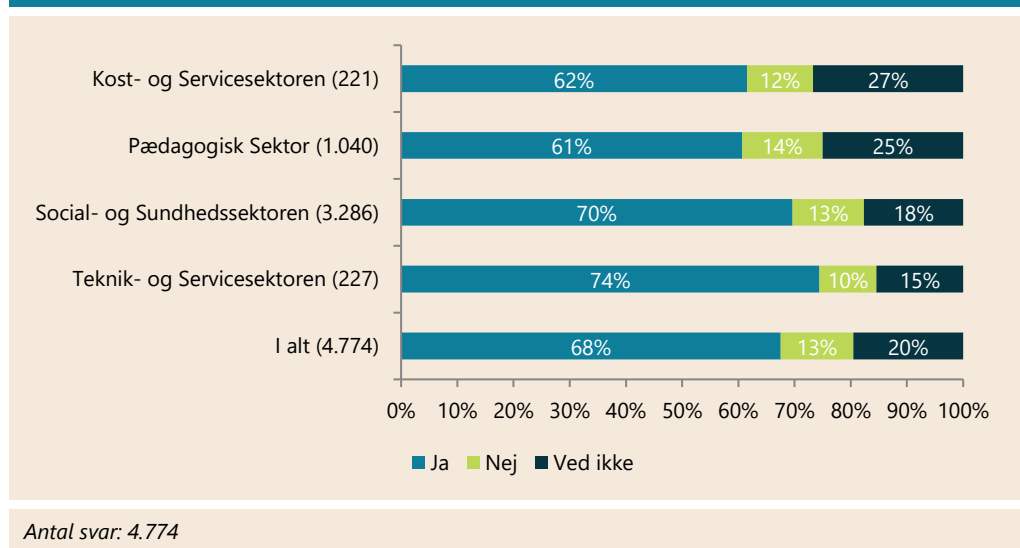


Antal svar: 4.781

### Knap 7 ud af 10 mener, at de har kvalifikationer eller funktioner, der burde give dem højere løn

Figur 15 viser svarene på spørgsmålet "Tænk gerne på din nuværende løn. Har du særlige kvalifikationer og/eller funktioner, som du mener burde give dig et ekstra lokalt løntillæg?". Til dette spørgsmål erklærer cirka 7 ud af 10 (68%) sig enige. 13 procent svarer "Nej" og hver femte (20%) benytter svarmuligheden "Ved ikke".

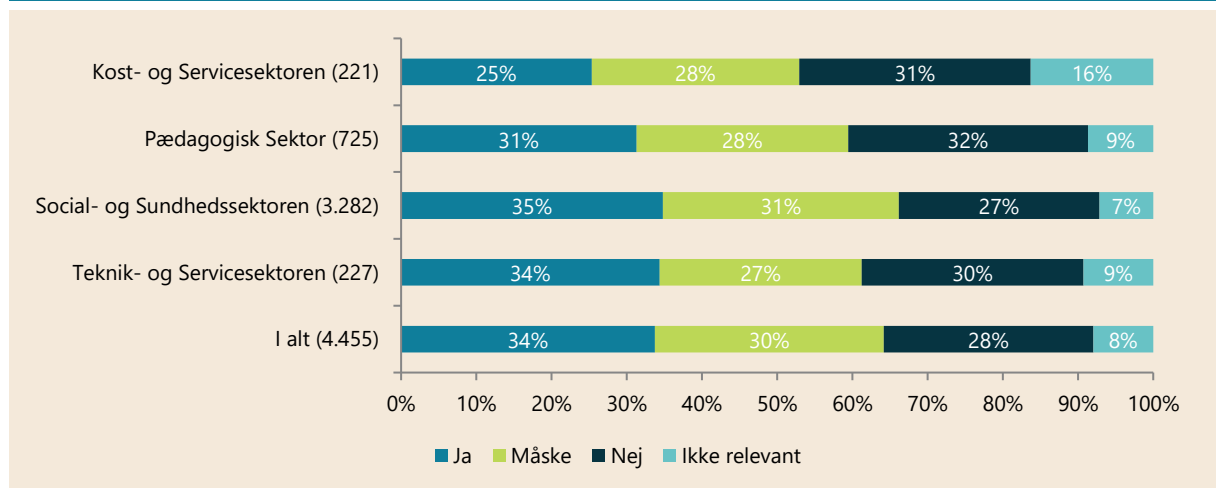
**Figur 15. Tænk gerne på din nuværende løn. Har du særlige kvalifikationer og/eller funktioner, som du mener burde give dig et ekstra lokalt løntillæg? – Krydset med sektor**



### Over hver tredje kunne finde på at søge job i en nabokommune pga. lokalløn

Medlemmerne er også blevet spurgt, om de kunne finde på at søge mod en nabokommune, hvis denne tilbød højere lokalløn (se figur 16). Her svarer over hver tredje (34%) "Ja", 30 procent svarer "Måske" og 28 procent svarer "Nej". Kost- og Servicesektoren er den sektor, hvor færrest svarer "Ja" til spørgsmålet. I denne sektor er det kun hver fjerde (25%), der svarer "Ja", mens andelen i de øvrige sektorer ligger på ca. hver tredje.

**Figur 16. Kunne du finde på at søge job i en nabokommune, hvis den tilbød højere lokalløn? – Krydset med sektor**



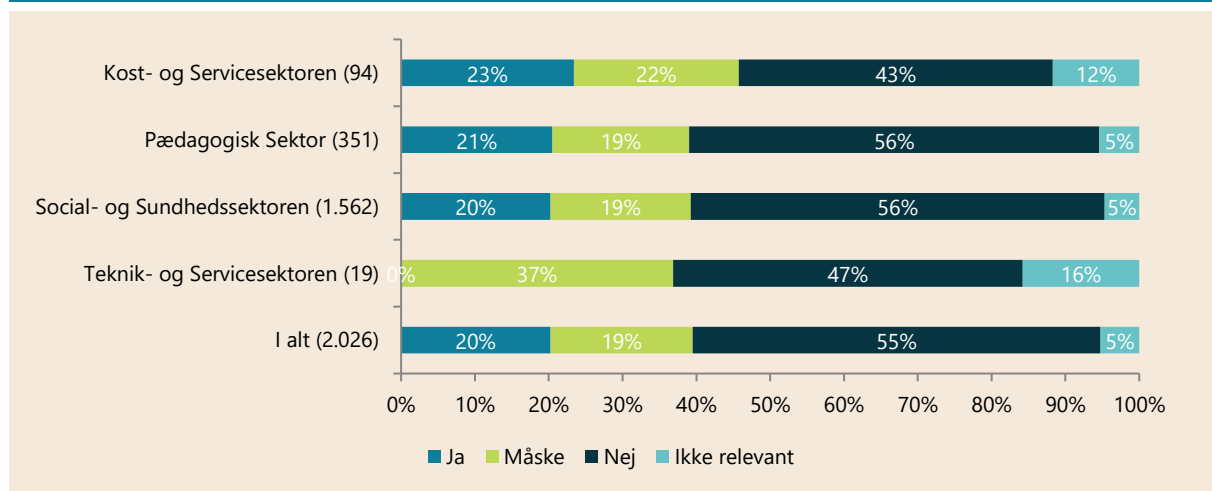
Antal svar: 4.455

Samtlige respondenter, der svarede "Ja" eller "Måske" til spørgsmålet, blev også spurgt, hvor højt det månedlige løntillæg skal være, før de kunne overveje at søge til en nabokommune. I gennemsnit har respondenterne svaret 2.071 kr. (fremgår ikke af figur).

### Et lokallønstillæg kan få hver femte deltidsansatte til at gå på fuld tid

Medlemmer der ikke arbejder fuldtid, dvs. under 37 timer om ugen, er også blevet stillet følgende spørgsmål: "Kunne du finde på at gå op på fuld tid, hvis din kommune gav et lokallønstillæg til ansatte på fuld tid?". Her svarer over halvdelen (55%) "Nej", hver femte (20%) svarer "Ja", mens 19 procent svarer "Måske". Dette fremgår af figur 17.

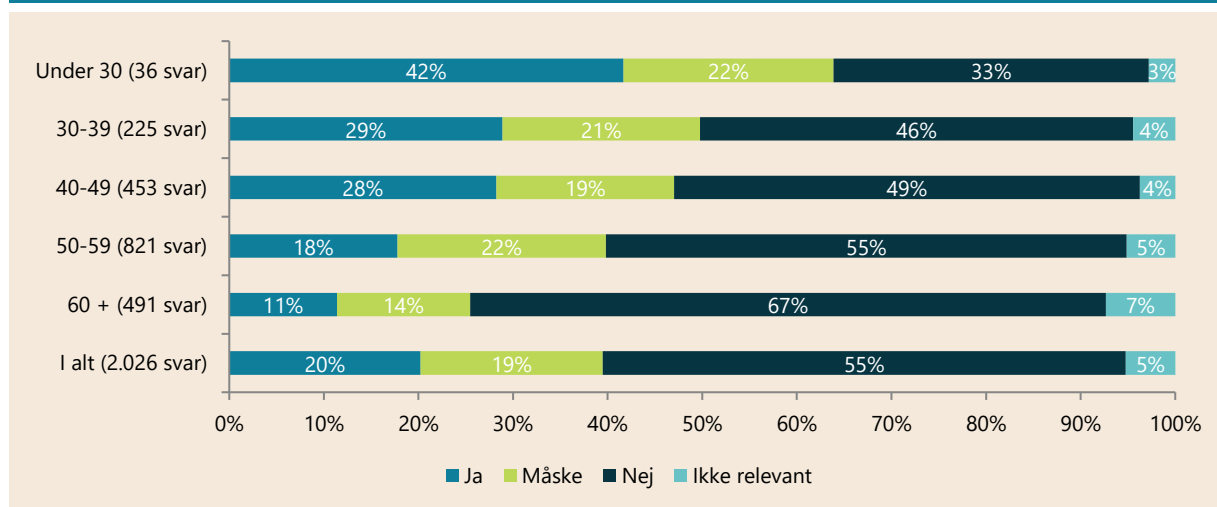
**Figur 17. Kunne du finde på at gå op på fuld tid, hvis din kommune gav et lokallønstillæg til ansatte på fuld tid? – Krydset med sektor**



Antal svar: 2.026. Spørgsmålet blev kun stillet til medlemmer, der arbejder på deltid.

Figur 18 viser spørgsmålet "Kunne du finde på at gå op på fuld tid, hvis din kommune gav et lokallønstillæg til ansatte på fuld tid?" krydset med alder. Der er en tendens til, at lysten til at gå på fuldtid pga. af et højere lokallønstillæg falder jo ældre, medlemmerne bliver. Denne tendens er dog ikke statistisk sikker, da der er for få respondenter i kategorien "Under 30". Derfor må der i denne sammenhæng tages visse forbehold i fortolkningen.

**Figur 18. Kunne du finde på at gå op på fuld tid, hvis din kommune gav et lokallønstillæg til ansatte på fuld tid? – Krydset med alder**



Antal svar: 2.026. Spørgsmålet blev kun stillet til medlemmer, der arbejder på deltid.

Som opfølgende spørgsmål er medlemmerne, der svarede "Ja" eller "Måske" i ovenstående spørgsmål blevet spurgt, hvor højt lokallønstillægget skulle være, før de kunne overveje at gå på fuldtid. Her svarer medlemmerne i gennemsnit 2.288 kr (fremgår ikke af figur).



## Metode

### *Indsamlingsperiode*

Undersøgelsen er gennemført i perioden 24. november til 6. december.

### *Indsamlingsmetode*

Data er indsamlet i en spørgeskemaundersøgelse udsendt til FOAs elektroniske medlemspanel. Der blev udsendt én påmindelse til deltagerne. Undersøgelsen vedrørte også andre emner end lokalløn.

### *Målgruppen*

Målgruppen for undersøgelsen af FOAs erhvervsaktive medlemmer i arbejde. Da det kun er et udsnit af disse medlemmer, der har deltaget i undersøgelsen, er alle analyser forbundet med en statistisk usikkerhed. Alle sammenhænge og forskelle, der beskrives i teksten, er testet statistisk signifikante på et signifikansniveau på minimum 95 %. Hermed kan vi med minimum 95 % sikkerhed sige, at der er tale om statistisk sikre sammenhænge og forskelle og ikke blot tilfældigheder. Fremhæves forskelle i teksten, som ikke er statistisk sikre, vil det blive kommenteret.

### *Antal besvarelser og svarprocent*

I alt blev 13.845 erhvervsaktive medlemmer inviteret til undersøgelsen. Heraf gennemførte 5.902 medlemmer, svarende til 43 procent, undersøgelsen.

### *Repræsentativitet og vægtning af data*

Stikprøven er undersøgt for repræsentativitet på parametrene sektor, tillidshverv og alder. Repræsentativitetsanalysen viste, at Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor er underrepræsenterede, mens Social- og Sundhedssektoren og Teknik- og Servicesektoren er overrepræsenterede. Analysen viste desuden, at unge under 30 år og medlemmer i alderen 30-39 år er underrepræsenterede, mens medlemmer i aldersgrupperne 50-59 år og 60 år og derover er overrepræsenterede. Stikprøven er repræsentativ på medlemmer i alderen 40-49 år. Medlemmer med tillidshverv (dvs. tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljø-repræsentanter) er overrepræsenterede i stikprøven, mens medlemmer uden tillidshverv er underrepræsenterede. Data er ikke vægtet