



# Den danske aftalemodel og lønsystemerne - sammenligning af offentlig og privat sektor

*Mikkel Mailand*

Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS)  
Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Lønstrukturkomitéens høring 4. februar 2022



# Indledning

## ***Fokus, kilder og afgrænsning***

- Ikke 'ligeværdig' sammenligning - lidt mere om off end privat
- Rapport (Mailand 2020): Interview, statistik, litteratur
- Primært det OK-dækkede

## ***Præsentationen***

- Den danske model og løndannelsen
- Generelt om lønsystemerne
- Udbredelse og decentraliseringsgrad
- Roller - TR, lokalafdeling og medarbejder
- Procent vs. kronestigninger
- Opsamling og perspektivering



# 1. Den danske model og løndannelsen

## ***Løndannelsen overvejende kollektivt forhandlet...***

- Privat 73 % (DA-tal), i off (ikke udliciteret) tæt på 100 %
- OK dominans mest rodfæstet i privat (120 år) off højst 50 år

## ***...men andre kræfter er også på spil***

- I off er løndannelsen påvirket af alle tre grundinstitutioner i samfundet: Stat, civilsamfund (fagforeninger) og markedet

## ***Markedspåvirkning i off sker bl.a. via reguleringsordning***

- Fra 1984 har RO bundet lønudvikling i off sektor til privat sektor (med forsinkelse). Efterregulering 80 %
- Kontroversiel ændring af RO i arbejdgiverfavør 2015-18
- RO sikrer off mod store lønnedgang og mod at blive 2. rangsarbejdsmarked, men fastlåser i nogen grad lønhierarki

## 2. Generelt om lønsystemerne

### ***Private sektor – tre grundlæggende lønsystemer***

- *Normallønsystemet*: løn fastsættes i sektor-OK. Fast lønsats ens for alle. Marginal lokalløn
- *Mindstebetalingssystemet*: Mindstesats er ikke grundløn, men nedre grænse. Løn fastsættes lokalt
- *OK uden lønsats*: ingen nedre grænse. Løn fastsættes lokalt

### ***Tværgående lønsystemer***

- *Akkord- og resultatløn*: ~ præstation
- *Resultat-, bonus- og provisionsløn*: ~ virksomheds indtjening
- *Funktionsløn*: ~ særlig funktioner
- *Kvalifikationsløn*: ~ særlige kvalifikationer



## 2. Generelt om lønsystemerne

### **Offentlige sektor– ét grundlæggende lønsystemer**

- *Ny Løn* er anciennitetsbaseret løn med (mest) lokale tillæg:
- *Grundløn* fastsat i sektor-OK udgør ofte største del af lønnen
- *Tillæg*: Funktion, kvalifikation, resultat, engangsvederlag

### **Et par af mekanismerne indenfor Ny Løn**

- *Gennemsnitslønsgaranti*: Sikrer grupper del af lokal løn
- *Forhåndsftaler*: Hvad udløser kvalifikations- og funktionstillæg



### 3. Udbredelse og decentraliseringsgrad

#### **Private sektor**

Lønssystemer LO/DA området, andel af lønmodtagere i % (DA 2018; Munch 2013)

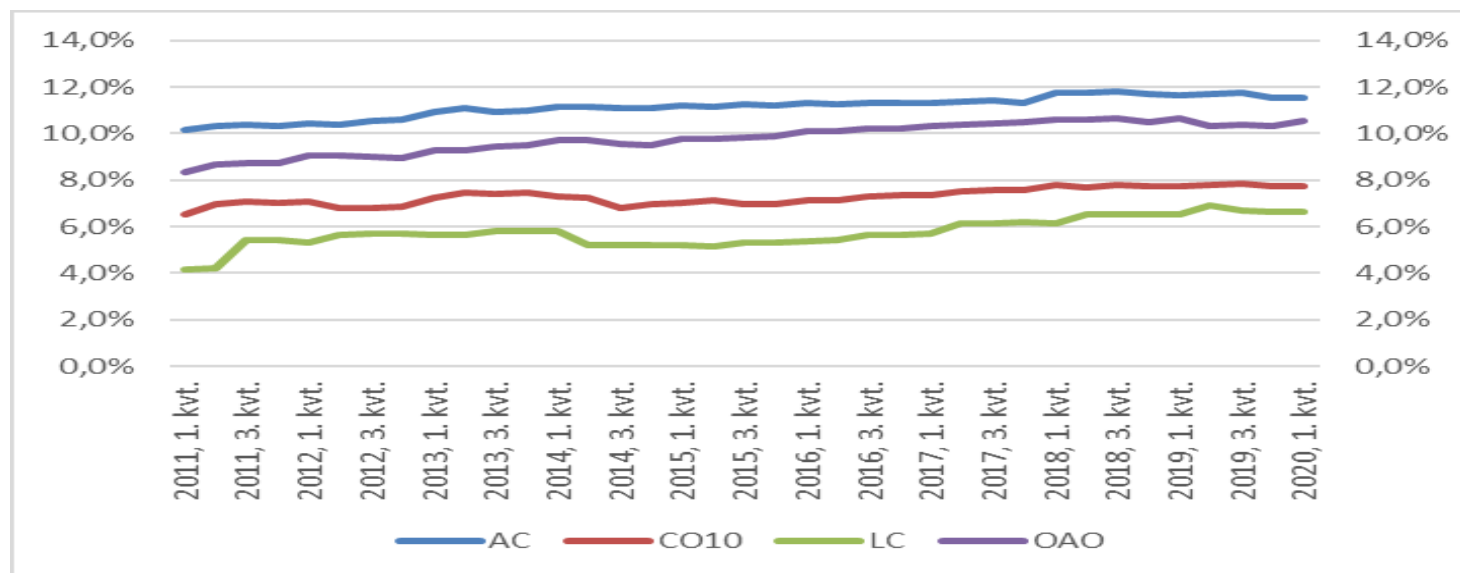
	'89	'91	'93	'95	'97	'00	'04	'07	'10	'12	'14	'17
Normal-løn	34	19	16	16	15	15	16	16	16	17	19	20
Mindste-betaling	62	77	80	73	67	65	62	62	63	62	60	59
Uden lønsats	4	4	4	11	17	20	22	22	21	21	21	21

- Mod mere decentralt: 1/5 normal, 3/5 mindstebetaling, 1/5 uden lønsats
- Andel der selv forhandler løn 43 % (Produktivitetskom. 2013)

### 3. Udbredelse og decentraliseringsgrad

#### **Offentlige sektor – staten**

*Decentral lønandele i statslig sektor, i procent (De statslige forhandlingsdata.)*



- Langsom vækst i perioden, tenderer mod stagnation
- Variation mellem grupper: Lærerne mindst
- MODST (2017): 10 % lokal løn '17, 2-3 % i '96

### 3. Udbredelse og decentraliseringsgrad

#### **Den offentlige sektor – kommuner og regioner**

Lokallønsandele for kommuner og regioner, i % (Krl.dk)

	2010	2015	2020
<b>Kommunerne i alt</b>	<b>7,6</b>	<b>8,3</b>	<b>8,2</b>
- lærere m.fl.	5,4	5,8	5,8
- pædagoger, daginstitution/skolefritid/klub	8,1	9,2	8,1
- social og sundhedspersonale	4,3	4,6	4,5
<b>Regionerne i alt</b>	<b>7,9</b>	<b>8,7</b>	<b>9,1</b>
- akademikere	16,6	15,2	14,4
- lægesekretærer m.fl.	6,5	6,3	6,9
- overlæger, lægelige chefer m.v.	8,5	8,5	8,6
- social- og sundhedspersonale	5,3	6,5	6,4
- syge- og sundhedspersonale, ikke ledende	6,6	7,6	8,7
- underordnede læger (reservelæger)	4,1	4,4	4,5

- Langsom udvikling, stagnation i hvert fald i kommunerne
- Akademikerne skiller sig ud med relativ høj lokallønsandel
- Produktivitetsk.: Lokalløn 16 % stat, 14 % kom og 10 % reg





## 4. Roller - TR, lokalafdeling og medarbejder

### **Privat sektor**

- TR og medarbejdere vigtigst, lokalafdelinger ofte kun når der opstår problemer
- Uklart hvor ofte TR og hvor ofte medarbejdere forhandler. Variationer på tværs af brancher
- På *timelønsområdet* dog mest almindeligt at TR forhandler, på *funktionærområdet* mest medarbejderen
- Ilsøe (2009) om industrien: Selvom organisationer sjældent deltog direkte , mente 90 % at DI inspiration/råd var vigtige
- Larsen et al. (2010): Kun 28 % i EI-Forbundet mente at lokalafdeling var betydelig hjælp, Metal og 3F 48/50 %



## 4. Roller - TR, lokalafdeling og medarbejder

### **Offentlig sektor - Stor variation ml. områderne**

- AC mest decentraliserede område: Estimeret 40 -50 % forhandler egen løn
- Andre områder oftest TR og sjældnere lokalafdeling der forhandler: Lokalafdeling kan være ordførende eller bisidder
- FOAs (ældrepleje, døgnområde og pasning) og DLFs er områder, hvor lokalafdelinger spiller stor rolle
- Nogle fagforeninger har forsøgt at styrke lokalafdelinger (fx FOA) for at få mere ude af decentrale lønforhandlinger

## 5. Krone vs. procent

### ***Private sektor***

- Domineres med få undtagelser af krone-stigninger
- Undtagelser bl.a. industriens Fritvalgs Lønkonto (OK07)
- 'Ankeret' er kronestigninger > omregning i procent

### ***Offentlige sektor***

- Siden 80'erne er 'økonomiske ramme' udmøntet som procentstigning. Lønhierarki og lønspredning ændres ikke
- Mindre skævdeler er dog sket (fx OK15, OK18, OK21)
- FOA presset på for at få krone-stigninger i OK-forlig
- På trods af procent-stigninger i off: mindre lønspredning her end i privat



## 6. Opsamling

### ***Hovedpunkterne***

- Løndannelse fortsat *meget mere decentral i privat* end i off, hvor decentraliseringsgrad er fladet ud/stagneret
- Lønssystemerne *stabiliseredes i privat sektor tidligere* end i off
- Større del af privat end off hvor *medarbejder forhandler selv*; større del af off end privat, hvor *lokalafdeling spiller rolle*
- *Krone-stigninger* dominerer i privat, *procentstigninger* næsten enerådende i off



## 7. Perspektiverende observationer

### ***Lønssystemerne mere til debat i off end i privat***

- I privat løbende udvikling af lønssystemer, men ingen af parterne i den trendsættende industri ønsker større ændringer
- I off er der tilbagevende og højrøstede diskussioner af lønssystemerne og nogle ønsker større ændringer

### ***De enkelte aktørers kærlighed til off lønssystem svinger***

- Off arbejdsgivere holdt mere af RO end off fagf. gjorde indtil start-10ernes forsøg på afskaffelse og derefter ændring
- Off arbejdsgivere var drivkræft bag Ny Løn. Off fagf. skeptiske
- Stat-arbejdsgivere ville øge decentralisering indtil slut-10erne
- Fra start-20erne konsensus i staten om at Ny Løn halter