

## Notat om DM's lønpolitik

I det følgende oprides DM's overordnede lønpolitik i få centrale, argumenterede punkter, som efterfølgende udmøntes inden for hvert enkelt af DM's ansættelsesområder i sektorer og sektioner. De overordnede principper for DM's lønpolitik fremgår af DM's principprogram. De er som følger:

- **Livslønnen for både offentligt og privatansatte medlemmer skal afspejle de erhvervede akademiske kompetencer og kvalifikationer**
- **Aftaleretten skal være kollektivt forankret**
- **Der skal være ligestilling, og barrierer for ligeløn skal fjernes.**
- **Alle medlemmer skal have adgang til en solidarisk og kollektiv pensionsordning**

Disse principper udmøntes på følgende måde:

### **DM vil føre en offensiv lønpolitik.**

Det kan historisk set konstateres, at der er store forskelle på, hvordan sammenlignelige kompetencer, kvalifikationer og ansvarsområder aflønnes i forskellige segmenter af arbejdsmarkedet. Derfor skal en offensiv lønpolitik også arbejde med at udligne forskelle på tværs af ansættelsesområder. Højere lønninger i ét segment af arbejdsmarkedet skal anvendes offensivt til at udvikle aflønningen i lavere lønnede segmenter.

### **Der skal være en skalabaseret lønudvikling i overenskomster på såvel det offentlige som det private område.**

Lønskalaer er den sikreste måde at give forudsigelighed og lønstigning i takt med udvikling af erfaring, kompetencer og ansvar. Men basalt set er det afgørende, at den enkelte sikres en lønudvikling i takt med kompetenceudviklingen. Dette kan også forekomme via lokale forhåndsftaler eller andre former for lokale aftaler, som indeholder en sikkerhed for en lønudvikling, når de kriterier, som indgår i aftalen, opfyldes. Lokalt aftalte lønpolitikker skal således hvile på objektive, retfærdige kriterier, som giver mulighed for lønforbedringer gennem hele karrieren. Hvis skalaforløb ikke kan opnås, bør både centrale og lokale lønftaler indeholde en så høj minimalløn som overhovedet muligt.

### **Kollektive løndelev skal være størst mulige**

Kollektive løndelev forhindrer usaglig forskelsbehandling og er dermed den bedste metode til at sikre alle medarbejdere på en arbejdsplads en lønstigning, når de opfylder de givne betingelser – hvad enten der er tale om anciennitet, kompetenceudvikling m.v. Kollektive løndelev er desuden den mest effektiv måde at sikre en ligelig lønudvikling uafhængigt af køn m.v. på.

### **Individuelle løntillæg skal baseres på objektive, kønsneutrale, accepterede og gennemskuelige kriterier, og der skal være fuld åbenhed om lønforhold – herunder om ligeløn – på alle arbejdspladser**

Løntillæg skal fortrinsvis gives som varige lønforbedringer, mens resultatløns og andre enkeltstående lønforbedringer alene skal være et supplement til varige lønforbedringer. Det giver sig selv, at fuld åbenhed om den lokale løndannelse er en grundlæggende og afgørende forudsætning for, at der ikke finder forskelsbehandling sted. Kriterierne bør omfatte alle ansatte på en arbejdsplads – uanset om de er på heltid eller deltid, om de er på barselsorlov eller lignende eller er sygemeldte. Et lønsystem, som indeholder elementer af individuel løndannelse, vil ikke kunne undgå at medføre en hvis lønspredning, også selv om principperne om åbenhed m.v. respekteres. At en sådan lønspredning ikke resulterer i et A- og et B-hold, men derimod kan anvendes fremadrettet til at alle bliver omfattet, sikres bedst gennem en kollektiv forhandlingsret for de grupper og på de arbejdspladser, hvor det er muligt.

### **Pensionsordninger skal være kollektive og solidarisk finansierede, og alle løndele skal være pensionsgivende**

Medlemsejede pensionskasser og kollektive ordninger giver alle ansatte den bedste dækning – uanset at de måske ikke kan gennemføre et fuldt, normalt arbejdsliv. For at opnå en løbende pension så nær ved den tjente løn forud for pensionstidspunktet som muligt, er det afgørende, at alle løndele er pensionsgivende. På områder, hvor der ikke er etableret kollektive pensionsordninger, skal der være adgang til private pensionsordninger.

### **Der skal være ligestilling, og barrierer for ligeløn skal synliggøres og fjernes**

Det er en grundlæggende præmis for DM's lønpolitik, at lønnen skal være begrundet i åbne og gennemskuelige kriterier, som ikke må være diskriminerende overfor nogle grupper af ansatte – hvad enten der er tale om kønsmæssige eller andre forskelle. Kun ved at have fokus på at undgå forskelsbehandling, kan DM udvikle sig til den bedste ligelønsforhandler på det akademiske arbejdsmarked, hvilket er en af DM's målsætninger på området. Men også påvirkning af politikere og lovgivning samt generel synlighed i den offentlige debat på området er afgørende elementer. Endeligt er det vigtigt at give de lokale lønforhandlere – primært TR'er – redskaber til at opnå en ligelig lønudvikling for alle medlemmer.