



**GL**

***STYR PÅ LØNNEN***  
*på erhvervsgymnasier*

## FORORD

Gymnasielærere skal – uanset om de arbejder på eux, hf, hhx, htx eller stx – have lokalt aftalte tillæg som et supplement til den centralt aftalte løn. Sådan som lønsystemet er skruet sammen, bør de lokale løntillæg udgøre en ikke uvæsentlig andel af den samlede løn. Det er afgørende, at lærerne i sektoren oplever et attraktivt lønniveau, og at sektoren vedblivende kan tiltrække og fastholde dygtige kandidater.

Det er skolens ledelse og tillidsrepræsentanten, som lokalt forhandler lønnen. På nogle skoler udmøntes der næsten ingen midler ved de lokale lønforhandlinger, mens der på andre skoler er og har været en ordentlig lønudvikling. To gymnasielærere med samme uddannelse og 25 års anciennitet ansat på skoler henholdsvis med og uden god lokal lønudvikling kan have en lønforskel på 3.000-4.000 kr. om måneden. Det er de lokale lønforhandlinger, der udgør forskellen.

For GL er det afgørende, at gymnasielærere har en ordentlig lønudvikling på akademisk niveau. Det vil vi fortsat arbejde for både ved de centrale forhandlinger og ved at få den lokale løn til at fungere på skolerne. Det er nødvendigt, at der på hver eneste skole er aftalt en klar lønpolitik i samarbejdsudvalget, at der er årlige lønforhandlinger, og at der er en god sammenhæng mellem personalepolitik/ kompetenceudvikling og lokal lønpolitik.

Generelt er der ikke på erhvervsgymnasierne forhandlet så mange lokale tillæg. Nogle ledelser har været meget tilbageholdende med at udmønte tillæg. Lærerne burde i gennemsnit have det dobbelte i lokale løntillæg, hvis man sammenligner med, hvad andre statsligt ansatte får.

Det er naturligt at tale om løn på en arbejdsplads. En god dialog om løn er en forudsætning for, at lønnen opfattes retfærdig. Tag derfor en snak på skolen: Hvordan ser lønpolitikken ud på din skole – eller hvordan kunne du og dine kolleger tænke jer, den så ud?

GL opfordrer til, at der er fuld åbenhed om løn. Det er kun arbejdsgiveren, som kan have en interesse i, at man ikke taler om løn.

Med denne pjece vil hovedbestyrelsen sætte fokus på erhvervsgymnasielæreres løn, og hvad lønpolitikken på den enkelte skole betyder for din livsløn. Vi håber, at I på skolen får en god debat om løn!

**Tomas Kepler**

*Formand for Gymnasieskolernes Lærereforening*



## SEKS GODE RÅD TIL AT FÅ STYR PÅ LØNNEN

# 1

### Tjek din løn

Se, om din løn er på niveau med andre gymnasielæreres i forhold til din alder og anciennitet. Det gør du på [www.gl.org/loentjek](http://www.gl.org/loentjek).

# 2

### Tal med kollegerne

Spørg dine kolleger, hvad de tjener. Få TR til at give et billede af, hvordan lønprofilen for lærere og ledere generelt ser ud på jeres skole. (GL har udviklet og ajourfører løbende et system til lønstatistik, der gør det muligt for TR dels at skabe overblik over lønforholdene på den enkelte skole, dels at sammenligne med forholdene på landsplan.) Diskutér skolens lønpolitik på et møde i faggruppen, i teamet og på et medlemsmøde. Drøft, hvordan I synes, at lønpolitikken skal se ud på jeres skole.

# 3

### Gå til din TR – Det er TR, der forhandler

Løn skal – udover at understøtte kerneydelsen samt det kollektive og individuelle lønudviklingsperspektiv – også understøtte samarbejdet og et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Det er TR, som forhandler lokale tillæg med ledelsen. Lærerkollegiets opbakning til TR er afgørende for TR's forhandlingsresultat.

# 4

### Vær opmærksom på forhandlingsprocessen

Mød op til det møde, hvor TR samler skolens GL-medlemmer for at planlægge strategien for de lokale forhandlinger og udarbejdelse af en kravliste.

# 5

### Bed om en lønsamtale

Du kan bede om en lønsamtale, men du kan ikke selv forhandle din løn. Formålet med lønsamtalen er at afdække, om der er grundlag for et løntillæg. Hvad mener ledelsen, og hvad mener du? Hvad skal der til for, at du kan komme i spil til et løntillæg? Gennemgå din kompetenceudviklingsplan ved den kommende medarbejderudviklingssamtale.

# 6

### Kræv lønforhandling ved jobskifte

Alle har krav på, at der sker en lønforhandling i forbindelse med nyansættelse. Kontakt tillidsrepræsentanten på den nye skole, inden du accepterer et job – og inden du opsiger din nuværende stilling. Det er vigtigt, at din nye ledelse og tillidsrepræsentant får forhandlet din løn, så du som minimum kan opretholde det samme lønniveau.

## HVORDAN ER LØNNEN SAMMENSAT?

Formålet med lønsystemet er bl.a. at skabe sammenhæng mellem job og løn og at kunne tiltrække og fastholde akademisk arbejdskraft. Lærernes kompetenceudvikling og fokus på kerneydelsen, undervisning, skal understøttes ved muligheden for at honorere såvel lærernes kompetencer som faglige udvikling. Der skal også være en sammenhæng mellem de funktioner, læreren varetager, og lønnen.

Ifølge overenskomsterne, der gælder for alle gymnasielærere, består lønnen af en basisdel og en tillægsdel. Ved de centrale overenskomstforhandlinger er der aftalt en række funktions- og kvalifikationstillæg. Basislønnen med anciennitetsløntrin er stort set den samme for alle statsansatte akademikere. Det centralt aftalte undervisningstillæg (adjunkt-/lektortillæg) for gymnasielærere er stort i forhold til, hvad fx magistre ansat i den offentlige forvaltning får af centrale tillæg.

## HVAD ER DER AFTALT I OVERENSKOMSTEN?

Lærere, der er ansat på et erhvervs gymnasium (hhx/htx/eux), vil som minimum have en månedsløn, som det fremgår af tabellen nedenfor.

Overenskomsten, som gælder for hhx/htx/eux-lærere, og overenskomsten, som gælder for stx/hf-lærere, er ens i forhold til, hvordan løn omtales. Forskellene lønmæssigt mellem de to overenskomster er, at man på stx/hf-overenskomsten har fagtillæg for de naturvidenskabelige fag og tillæg for at passe samlinger. På erhvervs gymnasierne er pensionsprocenten lidt højere end på stx/hf-overenskomsten, og trinlønnen stiger hurtigere.

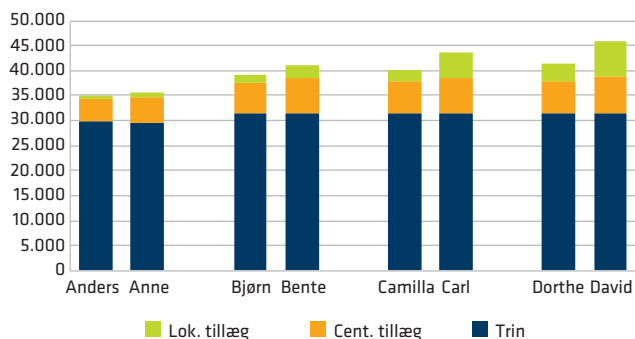
Lokalt kan ledelsen og tillidsrepræsentanten aftale tillæg som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag. Ledelsen og TR kan indgå en forhånds aftale, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt, så der kan ske en automatisk lønudmøntning, når en eller flere lærere opfylder de aftalte kriterier.

### Hhx/htx – centralt aftalt minimumsløn for kandidater

	Trinløn kr.	Adjunkt/ lektortillæg, kr.	Samlet kr.	Pension 17,1%	I alt kr.
1. år	25.788	3.436	29.224	4.997	34.221
2. år	25.788	3.436	29.224	4.997	34.221
3. år	27.793	4.520	32.313	5.526	37.839
4. år	29.622	4.520	34.142	5.838	39.980
5. år	31.424	4.520	35.944	6.146	42.090
6. år	31.424	4.520	35.944	6.146	42.090
7.+ år	31.424	6.555	37.979	6.494	44.473

Alle beløb er pr. 1. april 2019 og afrundede.

2019



Anne, Bente, Carl og David er ansat på stx/hf, og Anders, Bjørn, Camilla og Dorthe er ansat på hhx/htx/eux. Anne og Anders har 3 års anciennitet, Bente og Bjørn 8 år, Camilla og Carl 13 år og Dorthe og David har 18 års anciennitet. De får alle en gennemsnitsløn. Det blå felt er den centralt aftalte basisløn, som er anciennitetsbestemt. Det orange felt er de centralt aftalte tillæg: adjunkt/lektor-tillægget plus en gennemsnitlig andel af øvrige centralt fastsatte tillæg. Det grønne felt er lærernes lokale tillæg.

Der er taget udgangspunkt i gennemsnitsskoler, som ikke eksisterer. Det anvendte gennemsnitslønbegreb er nettoløn for fuld tid, dvs. den sædvanlige faste månedsløn før AM-bidrag og skat, og uden pension mv. Tallene er 2019-tal.

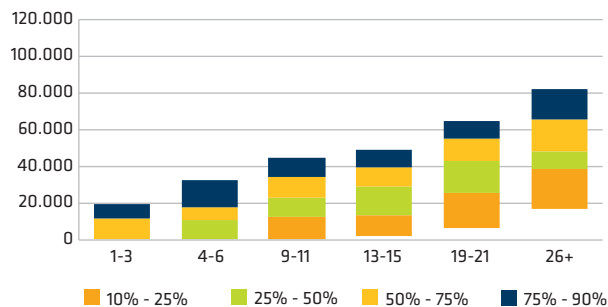
Figuren viser bl.a., at lokalt aftalte tillæg bliver en stigende andel af den samlede løn i takt med højere anciennitet, og at man har en bedre tradition med at forhandle lokale tillæg på stx/hf end på hhx/htx/eux.

## ER DER PENGE I LOKALE LØNFORHANDLINGER?

Blandt GL's medlemmer på erhvervsgymnasierne har nogle lærere lokalt aftalte tillæg på under 25.000 kr. årligt. Erfarne lærere har tillæg på mere end 80.000 kr. årligt. Der er således en stor spredning.

Selv om det ikke lyder af meget, når der tales om fx en procent ved de årlige lokale lønforhandlinger, så har lokale løntillæg alligevel stor betydning for den enkeltes løn. På erhvervsgymnasierne udgør de lokale løntillæg i gennemsnit knap 6 % af den samlede løn. Dette dækker over en spredning fra ca. 1½ % til over 9 %.

### Spredning i lokalt aftalte tillæg for udvalgte ancienniteter på HHX og HTX



Gymnasielærere på samme anciennitetsniveau får ikke samme lokalt aftalte løntillæg.

Eksempel: 2 lærere med 20 års anciennitet: Den lærer, som har 25% kolleger der får mindre lokalt løntillæg, får ca. 25.000 kr. om året i lokalt tillæg, mens den lærer, der har 75% kolleger, der får mindre i lokalt tillæg end ham, får ca. 55.000 kr. årligt i lokale tillæg.

## LEDELSENS ANSVAR, AT DER ER PENGE TIL LOKALE TILLÆG

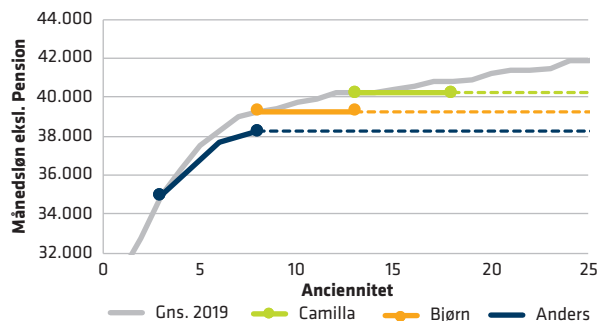
*"Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse."*

Det har Finansministeriet og AC-organisationerne tidligere præciseret over for skolerne. Det er en del af overenskomstresultatet, at der også skal udmøntes løn lokalt.

## YNGRE LÆRERE SKAL SIKRES EN GOD LØNUDVIKLING

Særligt for yngre lærere er lokale tillæg vigtige. Hvis yngre lærere ikke får lokale tillæg af en væsentlig størrelse, vil de aldrig kunne komme i nærheden af at få en løn som de erfarne læreres. Hvis gymnasierne skal kunne rekruttere og fastholde dygtige lærere, skal kandidaterne kunne forvente en god, akademisk løn.

### Lønudvikling fra 2019 -2024 uden lokale lønforhandlinger



*Hvis Anders med sine 3 års anciennitet aldrig får lokale løntillæg, vil hans slutløn være knap 38.200 kr. Bjørn har 8 års anciennitet, og får han ikke yderligere lokale tillæg, vil hans slutløn være 39.200, mens Camilla med 13 års anciennitet vil få en slutløn på ca. 40.200 kr. Det er langt mindre end den erfarne lærer med 25 års anciennitet, der i gennemsnit har knap 42.000 kr. (Tallene er i faste 2019-tal)*

## DE LOKALE LØNFORHANDLINGER

Samarbejdsudvalget kan beslutte en lønpolitik for skolen, og ledelse/TR kan indgå en lønftale for, hvordan lærernes lønudvikling skal være. Ofte vil lønpolitikken/lønftalen være en integreret del af personalepolitikken, hvor den skal understøtte opnåelsen af skolens overordnede målsætninger.

Lønssystemet indeholder muligheder for at indgå forhåndsaf-taler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

For at løn kan opfattes retfærdig, skal lønpolitikken være gennemskuelig. Der skal være klare kriterier for tildelingen af løntillæg, så den enkelte kan se, hvilke muligheder der er for at få et tillæg. Det er vigtigt, at alle gymnasielærere har et lønperspektiv, og at den enkelte skole kan tiltrække, udvikle og fastholde kvalificerede lærere.

Det er ledelsen og tillidsrepræsentanten, der årligt forhandler de lokale tillæg.

Der er store forskelle på, hvorledes lønforhandlingerne gennemføres. På nogle skoler tager de årlige forhandlinger udgangspunkt i 'ansøgninger' fra lærerne. På andre skoler møder TR frem til forhandlingerne med en decideret krav-liste. På en række skoler er der uenighed om, hvorvidt der skal være åbenhed om løn. Man bør blandt medlemmerne nøje overveje, hvilken proces man synes, der fungerer bedst. GL opfordrer til, at der er fuld åbenhed om løn. Det er kun arbejdsgiveren, som kan have en interesse i, at man ikke taler om løn.

## FORBERED LØNFORHANDLINGERNE!

Forberedelsen af et forhandlingsforløb er mindst lige så vigtig som selve forhandlingerne. Lønstatistikken er et væsentligt redskab både til fastlæggelsen af strategien og mandatgivningen til TR.

På baggrund af lønstatistikken kan man diskutere:

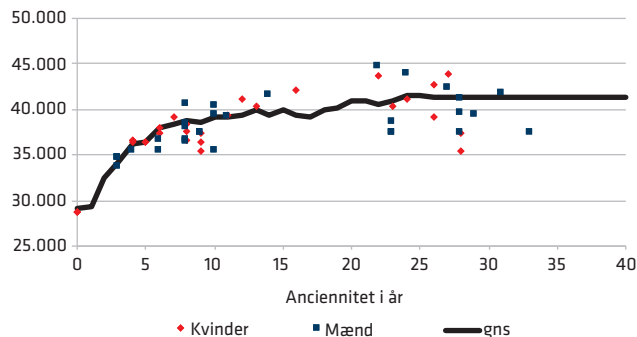
- Er den spredning af lønnen, som statistikken viser, hensigtsmæssig? Skal vi og kan vi gøre noget ved det?
- Hvad skal den langsigtede og kortsigtede lønstrategi være? Hvad skal udløse tillæg?
- Er der kolleger, som lønmæssigt sakker bagud?
- Hvad og hvem skal tillidsrepræsentanten prioritere i lønforhandlingen?

Det er vigtigt, at medlemmerne afstemmer forventningerne til de kommende forhandlinger, at mandatet bliver klart, samt at strategi og mål for forhandlingerne fastlægges blandt GL-medlemmerne, helst i samarbejde med de øvrige AC-organisationers medlemmer på skolen. Denne proces fører så frem til, at der udarbejdes et samlet oplæg (krav) til ledelsen, som er GL's udgangspunkt for forhandlingerne.

Husk, at lokale løntillæg er en del af overenskomsten og altså ikke noget ekstra, som ledelsen giver. Så selv om de lokale forhandlinger som udgangspunkt føres på baggrund af de udmeldte budgetter og inden for det råderum, der kan skabes inden for institutionens budgetter, har ledelsen pligt til at afsætte ressourcer til lokale lønforhandlinger. Nogle ledelser kræver, at TR på forhånd accepterer den af skolens bestyrelse udmeldte ramme, og at der alene kan forhandles inden for denne ramme. Dette krav bør man ikke imødekomme. Den enkelte lærer skal have et lokallønsperspektiv på sin skole.

Eksempel på lønstatistik

### Nettoløn pr. måned



Ovenstående diagram er ét eksempel på, hvad GL's lønstatistik kan vise. Prikkerne repræsenterer hver en lærer M/K på skolen. Den sorte streg er gennemsnitslønnen (skoleåret 2018-19) for alle lærerne på de erhvervs-gymnasiale uddannelser. Alle lønninger er nettolønnen ved fuld tid.

Forslag om et tillæg til en konkret person skal forhandles, og en afvisning bør i forhandlingen kunne begrundes konkret. Det er vigtigt, at TR har mulighed for at møde op med en liste med krav om, hvem der skal have tillæg, og hvor meget de skal have. Hvis der opstår en tvist om udmøntning af lokalløn, er det nemlig et krav, at der er en liste, så man kan inddrage ministeriet og GL-centralt, hvis det måtte blive nødvendigt.



GYMNASIESKOLERNES LÆRERFORENING

## TJEK LØNPOLITIKKEN:

- At lønpolitikken understøtter uddannelsespolitiske mål og indsatsområder, et godt arbejdsmiljø og kan fastholde akademisk arbejdskraft
- At der både er et kollektivt og et individuelt lønudviklingsperspektiv
- At der er klare kriterier for tildeling af tillæg
- At der er åbenhed om lønpolitikken
- At der er fokus på kvalifikationstillæg
- At der er et ligelønsperspektiv

Hvordan ser det ud på din skole – hvilken lønpolitik ønsker du og dine kolleger jer? Tag debatten!

GYMNASIESKOLERNES LÆRERFORENING

Vesterbrogade 16, 1620 København V

[www.GL.org](http://www.GL.org)

[gl@gl.org](mailto:gl@gl.org)

33 29 09 00