

Når man skal forholde sig til løn og lønudvikling, er det væsentligt at gøre sig klart, om man ligger på det rette lønniveau, og den stigning man kan stille sig i udsigt er "vedligeholdelse" samt evt. lidt plus eller minus i forhold til performance, eller man formoder, at man er indplaceret på et forkert lønniveau.

Hvis lønniveauet er rigtigt – så er det lønudviklingstakten i samfundet man med fordel bør kende til – se spørgsmål 1 og 2 nedenfor.

Hvis lønniveauet er forkert – så kan en lønstatistik måske være en hjælp – se spørgsmål 2, 3 og 4 nedenfor.

Spørgsmål	Svar								
1) Hvordan er lønudviklingen i samfundet?	<p>(Tal angivet i fed tekst opdateres kvartalsvis når nye tal rapporteres)</p> <p>Danmarks Statistik opgør hvert kvartal lønudviklingen i Danmark på forskellige områder – herunder privatsektoren. www.dst.dk/statistik/nyt.aspx giver adgang til mange statistiske oplysninger, og under emnet "løn" kan man finde de kvartalsudsendte opgørelser over lønudvikling.</p> <p>Den seneste rapport er kommet den 30/12 2011 og kan findes her: http://www.dst.dk/Statistik/Nyt/Emneopdelt.aspx?psi=730</p> <table><tbody><tr><td>Generel stigning fra tredje kvartal 2010 til tredje kvartal 2011:</td><td>1,7 %</td></tr><tr><td>Kategorien "føde-, drikke- og tobaksvareindustrien":</td><td>0,9 %</td></tr><tr><td>Kategorien "medicinalindustrien":</td><td>4,1 %</td></tr><tr><td>Kategorien "forskning og udvikling":</td><td>3,3 %</td></tr></tbody></table> <p>Næste lønindeks for den private sektor fjerde kvartal 2011 udkommer 29. februar 2012.</p> <p>Dansk Arbejdsgiverforening (DA) udarbejder ligeledes en kvartalsvis opgørelse for deres område, og den seneste rapport er fra den 15. november 2011:</p> <p>Uændret lønudviklingstakt i tredje kvartal 2011. Stigningen udgør: 2,0 %</p> <p>DA tilføjer følgende: "For arbejdere faldt årsstigningstakten med 0,2 %-point til 1,5 pct. i tredje kvartal 2011, og for funktionærer steg den med 0,1 %-point til 2,4 %."</p> <p>FMF kan sammenfatte, at lønstigningen fra tredje kvartal 2010 til tredje kvartal 2011 ligger lidt under 2,0 % og lønudviklingen viser en svagt faldende tendens her i 2011. Medicinalvareindustrien samt forskning og udvikling er dog steget langt mere.</p>	Generel stigning fra tredje kvartal 2010 til tredje kvartal 2011:	1,7 %	Kategorien "føde-, drikke- og tobaksvareindustrien":	0,9 %	Kategorien "medicinalindustrien":	4,1 %	Kategorien "forskning og udvikling":	3,3 %
Generel stigning fra tredje kvartal 2010 til tredje kvartal 2011:	1,7 %								
Kategorien "føde-, drikke- og tobaksvareindustrien":	0,9 %								
Kategorien "medicinalindustrien":	4,1 %								
Kategorien "forskning og udvikling":	3,3 %								

Overvejelser vedr. løn og lønniveau

2) Hvordan har lønudvikling været for mejeriets timelønnede medarbejdere?

Fællesoverenskomsten for timelønnede medarbejdere i de mejerier, som er medlem af Mejeribrugets Arbejdsgiverforening, har givet følgende lønregulering igennem de seneste 10 år.

		01-04-00	01-04-01	01-04-02	01-04-03	01-04-04	01-04-05	01-04-06	01-04-07	01-04-08	Taktreg. 08	01-04-09	01-04-10	01-04-2011	01-04-2012
Mejeriteknikere	Kr./time	120,03	125,5	128,5	131,6	134,85	143,5	147,4	151,2	158,85	166	173,15	176,72	178,32	180,57
og	% stign.		4,56	2,39	2,41	2,47	6,41	2,72	2,58	5,06	4,50	4,31	2,06	0,91	1,26
procesteknologer	% akk.		4,56	7,06	9,64	12,35	19,55	22,80	25,97	32,34	38,30	44,26	47,23	48,56	50,44
Mejerister	Kr./time	117,28	122,75	125,75	128,85	132,1	140,75	144,65	148,45	155,85	159,42	166,32	173,22	174,82	177,07
	% stign.		4,66	2,44	2,47	2,52	6,55	2,77	2,63	4,98	2,29	4,33	4,15	0,92	1,29
	% akk.		4,66	7,22	9,87	12,64	20,01	23,34	26,58	32,89	35,93	41,81	47,70	49,06	47,52

Taktregulering pr. 1/10 2009, 2010 og 2011 har været negativ, men reguleringen er ikke effektueret (I alt 1,63 + 1,49 + 1,63 = 4,75 kr./time)

3) Udarbejdes der lønstatistik i FMF?

Nej, der udarbejdes ikke lønstatistik længere. Der blev indtil 2006 udarbejdet en årlig lønstatistik, men svarandelen var faldende og på et niveau, hvor statistikken ikke gav statistisk sikre svar, og hvor man ikke kunne være sikker på, at svarene var repræsentative. Den manglende tilslutning ses også som et udtryk for, at der foreningsmæssigt ikke længere er/var interesse for en specifik og brancheorienteret lønstatistik.

4) Hvad opnår jeg ved at bruge en lønstatistik?

Reelt opnår man ikke så meget, som man med sikkerhed kan læne sig op ad. Der kan være stor spredning i de lønoplysninger, man kan få ud af statistikkerne, og der vil ofte være individuelle forhold, som gør sig gældende, og som ikke kan inddrages i søgningen.

En grundig gennemgang af et antal lønstatistikker har vist, at der typisk kan udledes en gennemsnitsløn for en given stilling. I nogle tilfælde kan søgningen gøres mere præcis ved, at man angiver f.eks. landsdel, alder, uddannelse, køn, erfaring eller antal medarbejdere. Ingen statistikker indeholder dog alle muligheder, formentlig fordi flere kriterier betyder færre sammenlignelige lønoplysninger i forhold til den specifikke søgning, hvorved statistikken bliver mere usikker. Der er altså et klart dilemma i at en øget detaljeringsgrad betyder et smallere datagrundlag og mere usikre tal. Præcis sammenligning er svær!

Dertil kommer, at når man får oplyst en gennemsnitsløn, og uanset om den er baseret på mange eller få søgekriterier, så oplyses også en spredning, som ofte er stor – endda meget stort. Det er ikke usædvanligt, at der angives 20-30% i spredning i forhold til den gennemsnitlige løn. Dvs. at du for en arbejdsleders vedkommende f.eks. kunne få oplyst en løn på 35.000 kr. +/- 8.500 kr. Den store spredning betyder at oplysningen reelt ikke kan bruges til meget, hvis du vil pejle dig ind på, hvad lønnen i din stilling bør være.

	<p>Samtidig er der måske særlige forhold, som gør sig gældende for dig, og som ikke kan lægges ind i søgningen. Det kan f.eks. være weekendvagter, tilkaldevagter, aften/natarbejde, stor rejseaktivitet, betalt/ikke betalt overarbejde eller konkurrenceklausul. Alt sammen forhold, som gør værdien af en lønstatistik begrænset og nødvendiggør, at den suppleres med andre og mere nuancerede bidrag.</p>														
5) Hvad gør jeg hvis jeg har brug for lønstatistiske oplysninger?	<p>Hvis du vil tjekke din løn i en lønstatistik, så anbefaler vi, at du evt. tager et kig på www.jobindex.dk, som har en fane der hedder "tjek-din-løn".</p> <p>Her kan du taste:</p> <ul style="list-style-type: none">- Titel- Region- Uddannelsesniveau- Alder- Erhvervs erfaring- Lederer erfaring <p>Du får så et direkte bud på en gennemsnitsløn med alle de forbehold, som er beskrevet ovenfor.</p> <p>Har du brug for yderligere vejledning er du velkommen til at kontakte FMF's sekretariat. Vi kan hjælpe dig med at vurdere dit lønniveau og dine særlige forudsætninger, og evt. lave en screening på flere løndatabaser (herunder Danmarks Statistik). Kontakt sekretariatet på mail fmf@maelkeritidende.dk eller på telefon 66 12 40 25. Vi anbefaler at du henvender dig i god tid, for en screening tager tid at lave.</p> <p>Hvis vi skal lave en screening for dig, vil vi bede dig oplyse os om følgende:</p> <table border="0"><tr><td>1. Titel</td><td>8. Lederer erfaring</td></tr><tr><td>2. Virksomhed (arbejdssted og antal ansatte på stedet)</td><td>9. Anciennitet dit nuværende job</td></tr><tr><td>3. Region (arbejdssted)</td><td>10. Antal medarbejdere herunder hvis du er leder for ledere</td></tr><tr><td>4. Uddannelse</td><td>11. Særlige forhold f.eks. natarbejde, weekendvagter, "fast" overarbejde, etc.</td></tr><tr><td>5. Alder</td><td>12. Dit telefonnummer og e-mail adresse</td></tr><tr><td>6. Køn</td><td></td></tr><tr><td>7. Erhvervs erfaring</td><td></td></tr></table>	1. Titel	8. Lederer erfaring	2. Virksomhed (arbejdssted og antal ansatte på stedet)	9. Anciennitet dit nuværende job	3. Region (arbejdssted)	10. Antal medarbejdere herunder hvis du er leder for ledere	4. Uddannelse	11. Særlige forhold f.eks. natarbejde, weekendvagter, "fast" overarbejde, etc.	5. Alder	12. Dit telefonnummer og e-mail adresse	6. Køn		7. Erhvervs erfaring	
1. Titel	8. Lederer erfaring														
2. Virksomhed (arbejdssted og antal ansatte på stedet)	9. Anciennitet dit nuværende job														
3. Region (arbejdssted)	10. Antal medarbejdere herunder hvis du er leder for ledere														
4. Uddannelse	11. Særlige forhold f.eks. natarbejde, weekendvagter, "fast" overarbejde, etc.														
5. Alder	12. Dit telefonnummer og e-mail adresse														
6. Køn															
7. Erhvervs erfaring															