



10.10 Kongresforslag

Titel	Politisk drøftelse om øget brug af lokal løn
Forslagsstillere	Kredsbestyrelsen i Kreds Midtjylland
Forslagets ordlyd	Fordele og ulemper ved øget brug af lokal løn belyses i den kommende kongresperiode som grundlag for en politisk drøftelse på den ordinære kongres i 2028 forud for overenskomstforhandlingerne i 2029.
Motivation for forslaget	<p>Bevægelsen hen imod lokal løndannelse har stået på i flere årtier med udgangspunkt i arbejdsgivers krav, og med trepartsaftalen fra december 2023 blev der angivet en klar retning med formuleringen:</p> <p>"Overenskomstparterne er enige om at øge brugen af lokal løndannelse og give mulighed for at styrke ledelses- og rekrutteringsmulighederne lokalt.</p> <p>DSR har historisk set ønsket grundlønssstigninger og en løn, der er fast beregnet, gennemskuelig og forudsigelig. Der er behov for, at vi stopper op og grundigt drøfter, hvad lokal løn betyder for sygeplejerskernes lønudvikling.</p> <p>Der er særligt tre grunde til, at vi rejser forslaget:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Lokal løn kan skabe geografisk ulighed Der er forskel på, hvor stor en andel lokal løn udgør af nettolønnen, alt efter hvor i landet, du arbejder. En fortsat øget brug af lokal løn kan derfor skævvride lønnen geografisk.2. Lokal løn kan øge løngabet mellem kvinde- og mandsdominerede fag Ligeløn på tværs af kvinde- og mandsdominerede fag er helt afgørende for os i DSR. Derfor bør vi grundigt belyse lokalløn i et ligelønsperspektiv. Den tidligere tænketank CEVEA har pointeret, at: "[h]vis brugen af lokal løndannelse øges, risikerer vi altså at øge løngabet mellem mænd og kvinder, fordi mænd får mest ud af de lokale forhandlinger." (Debatindlæg i Politiken, 20. november 2023)3. Lokal løn kan udfordre værdierne bag vores overenskomster På det helt principielle plan skal vi forholde os til, hvilken vægtning vi ønsker mellem henholdsvis kollektive hensyn som f.eks. høj livsløn for alle og fælles pensionsstandard overfor mere individuelle hensyn til løndannelsen i fremtidens overenskomster. I DSR bør vi vægte det solidariske perspektiv højt og tage fælles ansvar for lønudviklingen, så det ikke overlades til den enkelte.

Hovedbestyrelsens bemærkninger

Med trepartsaftalen om løn og ansættelsesvilkår fra december 2023 forpligtede parterne sig til at udvikle og forandre løndannelsen i kommuner og regioner, så den bliver mere bæredygtig og fleksibel herunder at øge anvendelsen af lokal løndannelse.

På den baggrund aftalte parterne ved OK26 at afsætte nye midler til lokal løndannelse finansieret af overenskomstrammen. På det regionale område er der afsat 0,2 pct. af lønsummen til tre udvalgte

formål; reformer i regionerne, rekrutteringsudfordringer og fastholdelse samt teknologisk udvikling. På det kommunale område er der afsat 0,05 pct. Her er midlerne ikke målrettet et specifikt formål. Hertil kommer trepartsmidler på begge områder.

Det vurderes, at sygeplejerskerne kan komme i spil til formålspuljerne på det regionale område. Det samme gælder på det kommunale område, hvor der er et fokus på at fastholde sygeplejersker i forbindelse med Sundhedsreformen.

Det er 18 år siden – ved OK08 – at der sidst blev afsat nye overenskomstmidler til lokal løndannelse. Fra indførelsen af Ny Løn ved OK97 til OK08 udgør den samlede forlodsfinansiering til lokal løn 6,26 pct. på det regionale område og 6,07 pct. på det kommunale område^[1].

Til sammenligning udgør lokallønsandelen for sygeplejersker i dag 10,8 pct. i regionerne og 10,0 pct. i kommunerne (december 2025). Sygeplejersker har således i dag en højere lokallønsandel, end der historisk er bidraget med gennem forlodsfinansieringen.

Lokallønsandelen varierer dog på tværs af landet. Den er lavest i Region Midtjylland og højest i Region Sjælland – også for sygeplejersker. Den geografiske skævhed i lokal løn medfører en ubalance i løndannelsen. Problematikken er adresseret i den aftalte udmøntningsgaranti for OK26-perioden, som er regionalt opdelt. Det vurderes desuden relevant, at den geografiske ulighed bliver en del af det overenskomstforberedende arbejde om nye garantiordninger.

DSR har ikke udarbejdet en egentlig lønstrategi siden 2014, hvor holdningspapiret "*Holdninger til sygeplejerskers løn- og arbejdsvilkår*" blev vedtaget. Siden da har rammerne for DSR's arbejde for bedre løn og ligeløn til sygeplejersker ændret sig - særligt som følge af trepartsaftalen fra 2023, men også OK26-aftalerne og udsigten til en løndannelse med større vægt på lokal løn. Det var baggrunden for, at DSR's hovedbestyrelse i 2024 besluttede at bruge de nye muligheder i løndannelsen til sygeplejerskernes fordel^[2].

HB har vedtaget et nyt handlingsprogram for 2026-2028. I handlingsprogrammet handler det tredje tema om bedre løn og arbejdsvilkår. En delindsats under temaet er udarbejdelsen af en ny lønstrategi. HB har derfor allerede planlagt at skulle have en politisk drøftelse både af lokal løn og ligeløn ift. den kommende strategi.

HB har desuden siden treparten haft kvartalsvise drøftelser om lokal løndannelse, og vil fortsætte drøftelserne jf. HBs handlingsprogram.

I forhold til kongresforslagets punkt 1 og 2, så kan dette indarbejdes i det allerede planlagte arbejde om ny lønstrategi og lokal løn fx ift. at se på ulemper og fordele ved lokal løn herunder de geografiske og kønsmæssige elementer. Disse analyser kan blandt andet materiale være med til at sætte retning for den nye lønstrategi, som udarbejdes hurtigst muligt, da der allerede med OK26 kommer nye og flere midler ud til lokal løn, og det derfor ikke kan afvente kongressen i 2028.

Ift. forslag 3 og bemærkningen om grundlønssstigninger frem for individuel løn, så skal det bemærkes at DSR allerede ved etableringen af "ny løn" gik væk fra en ren kollektiv løndannelse, og at det enkelte individ selvfølgelig bakkes op af TR eller kredsen, og derfor ikke overlades til sig selv.

[1] Tallene angiver forlodsfinansieringen for basisgrupper.

[2] Den præcise formulering fra Handlingsprogrammet 2024-2026 er "Vi skal bruge de nye muligheder, som er en del af trepartsaftalen – herunder 'mere dynamisk løndannelse' og 'statistikudvalget' – til sygeplejerskernes fordel".