13.08.2025

KONGRES 2025

**4.2**
**Lønstrategi**

# Danmarks Lærerforenings lønstrategi

## Indledning

Formålet med Danmarks Lærerforenings lønstrategi er at sætte en fælles retning for, hvordan foreningens lønpolitik, jf. principprogrammet, realiseres generelt og specifikt på det kommunale, regionale, statslige og private område. Derudover tydeliggør strategien de politisk valgtes roller og ansvar centralt som lokalt.

Endelig supplerer den LC's lønstrategi på det private område og de af kongressen vedtagne strategiske målsætninger.

## Lønpolitik og lønstrategi

Foreningens lønpolitik fremgår af principprogrammet. Lønpolitikken vedrører foreningens langsigtede *mål og værdier* på lønområdet. Politikken er således af mere permanent karakter. Alle niveauer i foreningen arbejder inden for rammerne af principprogrammet for at indfri lønpolitikken gennem lønstrategiske indsatser.

Med foreningens lønstrategi forstås en strategi, som har til formål at *realisere lønpolitikken* i en given kontekst. Lønstrategien videreudvikles inden for de rammer, som samfundsudviklingen, konkrete forhandlingssituationer og prioriteringer af foreningens ressourcer sætter. Den lokale realisering af foreningens lønstrategi kan afspejle forskellige lokale forhandlingssituationer, og der kan være behov for at tilpasse strategien til de specifikke forhold, der gør sig gældende i den enkelte kommune eller på den enkelte arbejdsplads. Der kan derfor være forskellige strategier for at opnå de langsigtede politiske mål, afhængigt af lokale forhold som fx samarbejdsklimaet med arbejdsgivere, arbejdsgivers placering af aftaleretten og de ressourcer, der er til rådighed. Uanset tilgangen skal de lokale strategier bidrage til at indfri foreningens langsigtede politiske målsætninger.

## Roller og ansvar

For at kunne indfri de lønpolitiske ambitioner og realisere lønstrategien er det afgørende, at roller og forventninger er tydelige på både det centrale niveau (kongres, hovedstyrelse og udvalg) og det lokale niveau (kredse og tillidsrepræsentanter).

***Kongressen*** fastsætter lønpolitikken, de lønstrategiske hovedlinjer og de overordnede rammer for og konkrete krav til de offentlige overenskomstforhandlinger.

***Hovedstyrelsen*** fastsætter lønstrategien inden for rammerne af foreningens lønpolitik og de lønstrategiske hovedlinjer. Hovedstyrelsen har ansvaret for at rådgive formanden under overenskomstforhandlinger og godkende indgåede og fornyede centralt aftalte overenskomster, jf. foreningens vedtægter.

***De politiske udvalg (Overenskomstudvalget, Arbejdsmiljø- og organisationsudvalget, Undervisningsudvalget)*** implementerer lønstrategien i form af konkrete initiativer og prioriterer indsatser, der følger direkte eller indirekte af lønstrategien, og som ligger inden for det enkelte udvalgs fagområde.

***Kredsene***, herunder Landskredsen, har ud fra lokale forhold ansvaret for at fastlægge lokale lønstrategier i samspil med medlemmerne, indgå lokale lønaftaler og arbejde for at anvende mulighederne i det lokale økonomiske råderum. Herudover påser de, at overenskomsten samt lokale lønaftaler overholdes.

Specifikke forhold for aftalerettens placering gør sig gældende af historiske årsager ved SOSU-skoler og frie fagskoler, hvor aftaleretten er delegeret til TR, og kan i øvrigt følge af særlige centralt aftalte overenskomstforhold.

Ansvaret for at varetage de regionalt ansatte medlemmers interesser er placeret hos den kreds/kommune, hvor arbejdspladsens CVR-nummer er registreret.

***Tillidsrepræsentanterne*** indgår i et tæt samarbejde med kredsene om at forbedre de lokale lønforhold på arbejdspladserne. Herunder bidrager tillidsrepræsentanterne til at påse, at overenskomsten og kredsens lønaftaler overholdes. På arbejdspladser, hvor aftaleretten er delegeret til tillidsrepræsentanten, har kredsen en særlig opgave i at understøtte de lokale tillidsrepræsentanter.

**Generel lønstrategi**
*Den del af lønstrategien, som er fælles for alle ansatte inden for DLF's forhandlings- og arbejdsgiverområder.*

- Der skal sikres parallelitet i lønudviklingen mellem det offentlige og det private område via en centralt aftalt reguleringsordning.
- Der kan centralt aftales skævdeling til fordel for andre organisationers medlemsgrupper som et middel til at opnå foreningens samlede overenskomstmæssige målsætninger.
- Mest mulig af den enkelte ansattes løn, og som minimum reallønnen, skal sikres via centrale aftaler mellem overenskomstens parter.
- Alle medlemmer skal omfattes af centralt aftalte lønforløb og løndele, som løbende søges forbedret.

- Mest mulig af den lokale løn, særligt fsva. de store basisgrupper, søges udmøntet i forhåndsaftaler, som dækker så mange ansatte som muligt. Hvis dette ikke kan aftales, søges mest mulig af den lokale løn udmøntet via kollektive lønaftaler. Hvis dette heller ikke kan aftales, udmøntes den lokale løn via individuelle aftaler.
- Pension er en del af de ansattes samlede aflønning. Pensionen skal som minimum sikre, at ansatte med et typisk arbejdslivsforløb opnår den dækningsgrad under pensionisttilværelsen, som Lærernes Pension anbefaler.
- Lønudviklingen for foreningens mindre medarbejdergrupper, herunder grupper i Landskredsen, skal over tid som minimum følge lønudviklingen for foreningens større grupper.
- Lønnen udmøntes på baggrund af objektive og fremadrettede kriterier.
- Tjenestemandspensioner og efterindtægt skal som minimum procentreguleres til den del af den statslige økonomiske ramme, der afsættes til egentlige lønformål (generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen, puljer til lokale lønforhandlinger, cheftillæg, mm.).
- Kredsene arbejder for at anvende mulighederne i og at udvide det lokale økonomiske råderum og tager som udgangspunkt initiativ til at afholde lønforhandlinger med de lokale arbejdsgivere én gang om året.
- Kredsene gennemfører løbende løntjek hos de forskellige medlemsgrupper for at påse, at medlemmerne får den korrekte løn.

**Specifik lønstrategi**
*Den del af lønstrategien, som er specifik for de enkelte arbejdsgiverområder og disse områders medarbejdergrupper inden for DLF's forhandlingsområde.*

**Kommuner og regioner**

- Centralt aftalte lønforskelle, der alene er baseret på, om en ansættelse er på almenområdet eller specialområdet, skal reduceres.
- Der skal samlet set være en højere centralt aftalt løn for læreruddannede end for ikke-læreruddannede lærere i folkeskolen. Lokalt kan der indgås kollektive lønaftaler, herunder forhåndsaftaler, som reducerer lønforskelle mellem læreruddannede og ikke-læreruddannede lærere, afhængig af den lokale kontekst.
- Der skal indbygges incitamenter i overenskomsterne, som gør det mere attraktivt at tage en læreruddannelse.
- Lokalt kan der arbejdes for at forbedre lokalt aftalt løn for honorering af relevant videreuddannelse for lærere og børnehaveklasseledere.
- Ikke-læreruddannede lærere dækker over en gruppe ansatte med meget forskellige kvalifikationer og kompetencer. Derfor skal

relevant uddannelse og undervisningserfaring indgå som væsentlige kriterier for aftaler om lokal kvalifikationsløn for denne gruppe.

**Staten**

- Der skal være parallelitet i centralt aftalte lønforbedringer mellem det kommunale/regionale område og det statslige område.
- Grundløn og tillæg til statsansatte inden for DLF's forhandlingsområder skal ligge på niveau med sammenlignelige grupper på det statslige område.

**Det private område**

- Værdien af løn- og ansættelsesvilkårene skal som minimum samlet set svare til værdien af vilkårene i den LC-overenskomst, som gælder for tilsvarende arbejde i offentligt regi.
- Overenskomstdækningen skal søges forøget med henblik på at forbedre løn- og pensionsvilkårene.
- Tillæg skal reguleres på samme måde som grundlønnen.