



OK-26

Forlig - KL



# Forbedring af reallønnen

- De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 6,27 % inkl. udmøntning fra reguleringsordningen<sup>1</sup>
- Prisudviklingen skønnes ifølge DØR i overenskomstperioden at udgøre 4,36 %

<sup>1</sup> Inkl. teknisk korrektion på 0,2% vedr. manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling

# Generelle lønstigninger

- Generelle aftalte lønstigninger i 2026: 3,10 %<sup>1</sup>
- Generelle aftalte lønstigninger i 2027: 0,70 %
- Generelle aftalte lønstigninger i 2028: 2,30 %
- Generelle aftalte lønstigninger i 2029: 0,16 %

1 Inkl. teknisk korrektion på 0,2% vedr. manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling

# Øvrigt om løn

- Parterne er enige om at videreføre reguleringsordningen
- Pulje til løft af lavest lønnede - grundsatserne for løntrin 13-16 hæves med 1.801,92 kr. årligt
- Pulje målrettet kommunale ledere
- Midler til pension til elevgrupper, som i dag ikke har pension
- Pulje målrettet rekruttering – 307 mio. kr. (finansieret af trepartsaftalen fra 2023)

# Økonomisk oversigt over forliget

	2026	2027	2028	I alt
Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen	3,06 % <sup>1</sup>	0,75 %	2,46 % <sup>2</sup>	6,27 %
Organisationsmidler	0,12 %	1,88 %		2,00 %
Puljer, projekter og øvrige forbedringer	0,13 %	0,30 %	0,10 %	0,53 %
Forbedringer i alt	3,31 %	2,93 %	2,56 %	8,80 %

1 Inkl. teknisk korrektion på 0,2% vedr. manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling

2 Inkl. 0,16% i januar 2029.

Hertil kommer en forventet reststigning på 0,2 % årligt i OK-perioden og dermed en samlet økonomisk ramme på 9,2 % ekskl. den tekniske korrektion på 0,2 %

# En velfungerende lokal løndannelse

- Der afsættes 0,22 % (498 mio. kr.) i varige midler og 0,13 % (300 mio. kr.) i engangsmidler til lokal løndannelse
- Styrket fundament for de årlige lønforhandlinger og ved nyansættelser - bl.a. nye tidsfrister og udlevering af oplysninger
- Ændringer og en harmonisering af aftalerne om lokal løndannelse mhp. mere enkle og gennemskuelige processer
- Styrket fælles kommunikation og drøftelse af lokale erfaringer
- Garantier:
  - Forsøgsordning i perioden med opgørelse og sikring af nuværende lokallønsandel
  - Fælles arbejde om grundlag og indhold i nye garantiordninger

# Fritvalgsordning

- Fritvalgsordning på det kommunale arbejdsmarked med virkning fra 1. januar 2028
- Årligt og månedligt hensættes bidrag til den ansattes fritvalgslønkonto
- Den ansatte kan vælge at få fritvalgslønkontoen udbetalt som løn, indbetalt til pensionsordning eller udbetalt i forbindelse med afholdelse af frihed
- Alle har ret til 5 dages frihed uden løn men med mulighed for udbetaling fra fritvalgslønkontoen.
- Seniorer har ret til seniorfrihed svarende til 2-4 dage (visse har aftalt supplerende seniorfrihed) og ansatte, der ikke har ret til omsorgsdage og/eller ret til seniorfrihed har ret til én fritvalgsdag

# Barns sygdom

- Forbedrede muligheder for fravær ved barns sygdom
- Ny mulighed for fravær med løn i forbindelse med barnets 3. sygedag
- Mulighed for fravær med løn på den dag, hvor man kaldes hjem til sit syge barn (hjemkaldelsesdagen). Dvs. tæller ikke som 1. sygedag

# Forbedrede barselsvilkår

- Parterne er enige om en række ændringer, der forbedrer barselsvilkårene for forældre, herunder:
  - Lønretten i forældreorlovsperioden udvides med 2 deleuger - fra 6 til 8 uger
  - Lønret til sociale forældre, nærtstående familiemedlemmer og far/medmor inden for det første 10 uger
  - Forbedrede lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold
  - Forbedrede lønrettigheder for aleneforældre med eneforældremyndighed

# Arbejdsmiljø og trivsel

- Modernisering af aftale om trivsel og sundhed, herunder ret til livsfasesamtale fx ifm. MUS
- Indsats med fokus på livsfaser og livssituationer, der kan betyde udfordringer i arbejdslivet, fx mistrivsel hos børn og overgangsalder
- Videreførelse og udbygning af parternes indsats mod arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold, trusler og chikane
- Videreførelse af Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne (SPARK)
- Fælles indsats for at få flere ledere til at deltage på TRIO-uddannelsen i psykisk arbejdsmiljø sammen med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

# En fremtid med fuldtid

- Indsatsen udvikles og videreføres i OK-26 perioden
- Fokus på blandt andet understøttelse af de decentrale ledere
- Drøftelser mellem parterne (inden udgangen af 2026) om betydningen af deltidsdommen i forhold til indsatsen
- Evt. tilpasse indsatsen i forhold til dommen

# Uddannelse og kompetenceudvikling

- Fokus på ansættelse og uddannelse af elever - etablering af årligt og lettilgængeligt overblik
- Nyt website med viden og bedre overblik over uddannelsesmuligheder
- Inddragelse og kompetenceudvikling ifm. ny digital teknologi - formidlingsaktiviteter målrettet MED-udvalg mm.

# Øvrige elementer

- Projekt der understøtter brugen af Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler og sætter fokus på aftalens formål
- Undersøgelse af anvendelsen af timelønsansættelser og små deltidsansættelser i kommunerne
- Udviklingsfonden på det kommunale område tilføres 13,33 øre pr. ATP-pligtig time svarende til 105 mio. kr.
- Tryghedspuljen videreføres
- Håndtering af deltidsdom: Deltidsansatte, der arbejder ud over den aftalte arbejdstid, honoreres med overtidshonorering på samme måde som fuldtidsansatte