

Hovedelementerne i forliget på KL's område

Den 17. februar 2024 er der opnået enighed mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om et 2-årigt forlig.

Forliget indebærer bl.a.

- *Forbedring af reallønnen*
- *Ekstraordinær forhandling i september 2025*
- *Organisationsmidler til alle organisationer*
- *Fokuseret projekt for de lavest lønnede (trin 11-14)*
- *Aftale om opsparing af frihed*
- *Tillidsrepræsentanter - den danske model*
- *Fravær af familiemæssige årsager – forbedrede barselsvilkår*
- *Overenskomstdækning af pensionerede*
- *Arbejds miljø – natarbejde – forebyggelse af vold, trusler og chikane*

Forliget skal ses i sammenhæng med de resultater, medlemsorganisationerne har opnået i organisationernes forhandlinger.

Det fremgår af trepartsaftalen af 4. december 2023 om løn og arbejdsvilkår, at de kommunale og regionale overenskomstforhandlinger på FH's område afsluttes i regi af forligsinstitutionen, og at alle aftaler optages i ét samlet mæglingforslag.

Økonomi

Der er enighed om en samlet økonomisk ramme på 8,8 %. Den økonomiske ramme anvendes til:

- 6,51 % til generelle lønstigninger inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.
- 2,0 % til organisationsforbedringer.
- 0,045 % til projekt for de lavest lønnede.
- 0,02 % til overenskomstdækning af pensionister.
- 0,02 % til forbedrede barselsvilkår.

Hertil kommer en forventet reststigning på i alt 0,2 % i OK-perioden.

1. Generelle lønstigninger

Reallønnen stiger

De samlede aftalte generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 4,44 % excl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. april 2024 stiger lønnen med 4,0 %
- Pr. 1. oktober 2025 stiger lønnen med 0,24 %
- Pr. 1. november 2025 stiger lønnen med 0,2 %

Inklusiv forventet udmøntning fra reguleringsordningen stiger de samlede generelle lønninger med 6,51 %. Prisudviklingen skønnes iflg. DØR i overenskomstperioden at udgøre 4,34 %. De generelle lønstigninger inkl. udmøntning fra reguleringsordningen forventes således at indebære en reallønsudvikling for den enkelte.

Ekstraordinær forhandling i september 2025

Parterne er enige om, at den kommunale og den private lønudvikling skal følges ad, og at balancen mellem den kommunale og den private sektor genskabes.

For at understøtte balancen mellem den kommunale og private lønudvikling er parterne enige om at optage forhandlinger i september 2025 med henblik på i perioden ekstraordinært at håndtere en eventuel ubalance mellem den kommunale og den private lønudvikling.

Reguleringsordning

Parterne er enige om at videreføre reguleringsordningen. Hensigten med reguleringsordningen er at sikre en tilnærmelsesvis parallel lønudvikling i den kommunale sektor i forhold til det private arbejdsmarked.

Reguleringsordningen baseres pr. 1. oktober 2025 på et mere retvisende indeks, nemlig Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks.

De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen fordeler sig således over de tre år:

Generelle lønstigninger	År 2024	År 2025
Aftalte generelle lønstigninger	4,00 %	0,44 %
Reguleringsordningen - skøn	1,74 %	0,33 %
I alt	5,74 %	0,77 %

Organisationsmidler

Der afsættes pr. 1. april 2025 organisationsmidler til alle organisationer svarende til 2,0 % af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne, således der kan skabes mulighed for udvikling af overenskomsterne.

Fokuseret projekt for de lavest lønnede

Der afsættes 94 mio. kr. til et fokuseret projekt for de lavest lønnede, som indebærer at grundsætterne for løntrin 11-14 forhøjes med 1.924 kr. årligt.

2. Andre aftaleelementer

Aftale om opsparing af frihed - fleksibilitet

Formålet med aftalen er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling.

Opsparingen kan bestå af afspadseringstimer af over-/merarbejde og timer fra 6. ferieuge. Der kan maksimalt opsøres frihed svarende til 15 dage.

Der kan opsøres 8 dages frihed, der er udmøntet til afspadsering i henhold til de respektive overenskomster og arbejdstidsaftaler, og som ikke har været afviklet indenfor den i arbejdstidsaftalernes eller overenskomsternes fastsatte afviklingsperiode.

Parterne vil frem mod OK-26 drøfte erfaringerne med anvendelsen af aftalen og om der er andre elementer, der kan afvikles som afspadsering, som kan omfattes af aftalen.

Projekt om fritvalgsordning

Parterne er enige om i overenskomstperioden at analysere og beskrive fritvalgsmønstre tilpasset de kommunale forhold med henblik på at opnå et fælles grundlag for forhandlinger af og evt. etablering af en fritvalgsordning ved overenskomstforhandlingerne i 2026.

Tillidsrepræsentanter - den danske model

Mulighed for mægling

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at TR har mulighed for at kunne varetage sit hverv, være synlig på arbejdspladsen og at medarbejderne har mulighed for at have en lokal repræsentant. Hvis der ikke ved en forhandling mellem kommunen og den forhandlingsberettigede organisation kan opnås enighed om en lokal TR-struktur, etableres der pr. 1. oktober 2024 adgang til at inddrage en mægler udpeget af de centrale parter med henblik på at opnå enighed.

Der er i forvejen adgang til at aftale, at der vælges mere end én TR for hver overenskomstgruppe på hver institution.

I overenskomstperioden indsamles via de konkrete mæglingsforløb fælles viden om, hvornår det kan være hensigtsmæssig med mere end én TR for hver overenskomstgruppe på hver institution, som kan danne grundlag for justering af ovenstående ved OK-26.

Møde med nyansatte i arbejdstiden

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden. Et møde kan fx planlægges i forbindelse med introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere.

Oprettelse af udviklingsfond

Som led i opfølgning på trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår er parterne enige om at oprette en udviklingsfond på det kommunale område med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske model. Udviklingsfonden etableres pr. 1. januar 2026. Vedtægter, som omfatter bl.a. formål og tilsyn udarbejdes inden 1. januar 2025.

Fravær af familiemæssige årsager – forbedrede barselsvilkår

Udvidelse af lønret til far under forældreorloven

Farens/medmorens nuværende forældreorlov udvides med 3 uger, således at faren/medmoren fremover har 10 ugers øremærket forældreorlov med løn. Udvidelsen omfatter også mandlige adoptanter.

Forbedret lønret til flerbørnsforældre og soloforældre

Det er aftalt at øge lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) med 13 uger til hver. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1. år.

Derudover er der forbedrede lønrettigheder for soloforældre.

Overenskomstdækning af pensionerede

Pensionister, som genoptager beskæftigelse, bliver omfattet af overenskomsternes dækningsområde/pensionsbestemmelser fuldt ud. Nyansatte omfattes fuldt ud pr. 1. maj 2024, mens allerede ansatte omfattes hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Arbejds miljø

Natarbejde

Natarbejde kan være forbundet med øget risiko for ulykker, graviditetskomplikationer, visse former for kræft og andre helbredsproblemer.

Parterne konstaterer, at det generelt anbefales, at arbejdet tilrettelægges med så få natskift som muligt med højst tre natskift i træk, og at arbejdsskiftene bør rotere ”med uret”. For at sikre et vedvarende fokus på natarbejde er parterne enige om, at natarbejde indgår i arbejdsmiljøorganisationens årlige arbejdsmiljødrøftelse, herunder om der kan være behov for at igangsætte særlige tiltag i forhold til natarbejdere, fx udvidet APV samt tilbud til særligt berørte medarbejdere/natarbejdere om supplerende helbreds kontrol.

I forhold til gravide skal arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest 14 dage efter kendskab hertil sørge for, at arbejdet planlægges således, at den gravide ansatte ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.

For at understøtte den lokale drøftelse vedrørende natarbejde vil parterne udarbejde informations- og inspirationsmateriale til medarbejdere og ledere.

Forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold, trusler og chikane

Parterne iværksætter i overenskomstperioden en fælles indsats om forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk eller psykisk vold, trusler og (digital)chikane, der skal inspirere arbejdspladserne til at arbejde med den forebyggende indsats.

Videreførelse af SPARK og uddannelser om psykisk arbejdsmiljø

Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne – parternes støtte til lokal dialog og handling (SPARK), den fælles uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø og uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere og tillidsvalgte videreføres og udvikles i OK-24 perioden.

Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,53 pct. point til 1,48 pct. pr. 1. maj 2024. Samtidig ophører udbetaling af løntillæg vedrørende Store Bededag.

Regulering af AKUT-bidraget

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Det betyder, at AKUT-bidraget forhøjes pr. 1. april 2024 fra 43,0 øre til 45,5 øre og pr. 1. april 2025 til 46,7 øre.

Øvrigt

Derudover er der bl.a. aftalt følgende:

- Der etableres et dialogforum mellem parterne med henblik på at styrke fokus på kompetenceudvikling.
- Parterne er enige at videreføre indsatsen ”En fremtid med fuldtid”.
- Tryghedspuljen videreføres.
- Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres som følge af den teknologiske udvikling.

3. Økonomisk oversigt over forlig med KL

	2024	2025	I alt
Generelle lønstigninger incl. reguleringsordningen	5,74 %	0,77 %	6,51 %
Organisationsmidler		2,00 %	2,00 %
Øvrige forbedringer	0,04 %	0,045 %	0,085 %
Forbedringer i alt	5,78 %	2,82 %	8,60 %

Hertil kommer en forventet reststigning op i alt 0,2 % i OK-perioden og dermed en samlet økonomisk ramme på 8,8 %.