
Beskrivelse af overenskomstforlig OK 2026 i kommunerne

Generelt om den nye overenskomst i kommunerne:

Det kommunale forlig har en samlet økonomisk ramme, der samlet set er på 9,29% over perioden (inkl. en teknisk korrektion på 0,2%, som henhører fra tidligere forhandlinger).

Den nye overenskomst indeholder en række konkrete forbedringer:

- Reallønstigning til alle
- Løft af de lavest lønnede
- Midler til lokale lønforhandlinger
- Miljøtillæg
- Familiepakke
- Seniordage og midt i livet dag
- Fritvalg og fleksibilitet

Generelle lønstigninger:

Der er samlet set generelle lønstigninger på 6,27% over perioden. Den forventede inflation er 4,40%, og dermed er der en forventet reallønstigning på knap 2% til alle i perioden.

De generelle lønstigninger fordeler sig således:

- 1. april 2026 2,20%
- 1. oktober 2026 0,70%*
- 1. oktober 2027 0,70%*
- 1. april 2028 1,60%*
- 1. oktober 2028 0,70%*
- 1. januar 2029 0,16%*

*Det bemærkes, at dette er den aftalte sats, men at der som følge af teknisk korrektion i form af bl.a. reguleringsordningen (som sørger for det offentlige følger den private lønudvikling) forventes yderligere reguleringer, så den samlede lønstigning i perioden bliver i alt 6,27 %

Kommunerne. Nyt lønforløb for bygningskonstruktører:

Ovennævnte generelle lønstigninger er til alle medarbejdere.

Hertil kommer en mindre ekstraordinær lønstigning for en række bygningskonstruktører pr. 1. april 2027. Dette som følge af, at det laveste kommunale løntrin hæves med "fuldt gennemslag". Dette illustreres i den nedenstående tabel (oktober 2025 tal). Bemærk at tallene er både grundløn + grundlønstillæg for trin 29 +35.

		Trinforløb nugældende		Trinforløb pr. 1. april 2027		Forskel	aftalt stigning
område 0	Trin 29 + 2100	31.389,81	Trin 32	32.706,58	1.316,77	238,69	
	Trin 35 + 2000	34.683,77	Trin 36	35.009,67	325,90	-	
	Trin 41	38.250,25	Trin 42	38.941,83	691,58	-	
		Trinforløb nugældende		Trinforløb pr. 1. april 2027		Forskel	aftalt stigning
område 4	Trin 29 + 2100	32.601,31	Trin 32	33.713,00	1.111,69	174,36	
	Trin 35 + 2000	35.445,10	Trin 36	35.679,17	234,06		
	Trin 41	38.379,83	Trin 42	38.941,83	562,00		

Som det fremgår af illustrationen, hæves løntrin 29 til løntrin 32, og løntrin 35 og 41 hæves til henholdsvis 36 og 42.

For nuværende ansatte vil der - som alt overvejende hovedregel - ske modregning i øvrige tillæg, og det er derfor en mindre del, som vil opnå en ekstraordinær lønstigning. Næmlig kun de medarbejdere, hvis individuelle tillæg er større end forskellen på de to løntrin (illustreret ved kolonnen "forskel").

Dog vil alle, som i dag er på løntrin 29, som minimum få en ekstraordinær lønstigning på mellem 174 og 238 kr., alt afhængig af, hvilket område de arbejder i.

Kommunerne. Miljøtillæg:

Med virkning fra d. 1. april 2027 ydes et særligt pensionsgivende grundlønstillæg på 9.000 kr. årligt (31.3.2000-niveau) med fuldt gennemslag til ansatte, der arbejder med miljø- og naturbeskyttelse i kommunernes tekniske forvaltninger, med undtagelse af ledere.

For de berørte vil dette være en ekstraordinær lønstigning i nutidskroner på ca. 12.000 kr. årligt. Tillægget er pensionsgivende.

Kommunerne. Lokale lønforhandlinger:

Det har de senere år været en udfordring, at der ikke har været økonomi til stede ved de lokale lønforhandlinger. Der afsættes derfor i perioden midler til dette.

Der afsættes i perioden i alt 0,22% til lokale lønforhandlinger, heraf 0,17% d. 1. april 2026 og 0,05% d. 1. januar 2028. Det er forventningen, at dette vil styrke de lokale forhandlinger.

Kommunerne. Barns 0. og 3 sygedag:

Der indføres med virkning fra d. 1. april 2026 ret til at holde fri på "hjemkaldelsesdagen" ved barns sygdom (fremover kaldet 0. sygedag), samt ret til barnets 3. sygedag.

Hvis man lægger til grund, at man hjemkaldes kl. 12 en given arbejdsdag, og barnet er syg længe, vil der dermed være tale om en udvidelse af retten til barns sygedag med 1,5 dag pr. sygeforløb.

Dette gælder alle børn under 18 år, idet det som hidtil er en forudsætning, at det er nødvendigt at være hjemme for at passe barnet, samt at forholdene på arbejdspladsen gør, at man kan undvære medarbejderen.

Kommunerne. Barsel mv.:

Der er indført en række forbedringer for forældre/nærtstående i forbindelse med barsel og alvorlig sygdom mv.

- Antallet af deleuger i barselsaftalen forhøjes fra 6 til 8 uger.
- Sociale forældre, der har fået overdraget en dagpengeret fra en retlig forælder, får fremover løn under orloven.
- Nærtstående familiemedlemmer, der har fået overdraget en dagpengeret fra en retlig forælder, får fremover løn under orloven.
- Forældre, der har forældremyndigheden alene, får 10 ugers yderligere lønret.
- Lønretten forlænges, hvor barnets indlægges på hospital, og samtidig gives tilsvarende rettigheder ved tidligt hjemmeophold. Begge forældre kan forlænge orloven, dog maksimalt op til 3 måneder.
- Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, når den ansatte holder retsbaseret udskudt barsel-orlov.
- Aftalen om lønret til familier, der har gjort brug af surrogasi, implementeres i barselsaftalen.
- Der indføres en lønret til den efterlevende forælder ved den anden forælders død, hvis lovforslaget herom vedtages. (Sorgorlov)

Kommunerne. Fritvalgsordning

En af de store nyskabelser på det offentlige arbejdsmarked ved OK26 er etableringen af en ny fritvalgsordning med virkning fra d. 1. januar 2028.

Den kommunale fritvalgsordning går ud på, at alle ansatte får:

- en **fritvalgslønkonto** med midler, som kan anvendes til
- at **købe frihed**.

Fritvalgslønkontoen vil indeholde midler, som stammer fra:

- Nye midler svarende til 1,92%,
- eksisterende midler fra særlig feriegodtgørelse (2,42%), 6. ferieuge (2,35%) og seniorbonus (0,94 - 1,82 %).

En gang om året inden d. 1. oktober skal medarbejdere beslutte, om de vil have midlerne fra fritvalgs-kontoen udbetalt løbende som løn, indbetalt som ekstra pension eller på fritvalgslønkontoen til senere at købe frihed for. Midler fra særlige feriedage vil dog altid indgå på fritvalgslønkontoen.

Anvendelse af midler fra kontoen til køb af frihed:

Midler fra Fritvalgslønkontoen kan udbetales ved afholdelse af ferie, særlige feriedage, fritvalgsdag, seniordage med løntræk og overenskomst-mæssige fridage. Den ansatte vælger selv størrelsen på udbetalingen

Frihedsrettighedsmidlerne kan anvendes til at købe følgende, idet friheden holdes uden løn (og dermed finansieres af fritvalgslønkontoen).

- En ny fritvalgsdag til ansatte som hverken har ret til omsorgsdage eller seniordage (ny ved OK26)
- 5 seniordage

- 5 fridage (de dage som tidligere udgjorde 6. ferieuge)

Anvender man ikke frihedsrettighederne kan disse i et vist omfang overføres, men midlerne på fritvalgs-lønkontoen tømmes hvert år den 31. december. Det betyder, at ikke brugte midler udbetales til den ansatte, medmindre vedkommende vælger indbetaling til pensionsordning.

Ved fratræden opgøres kontoen, og eventuelt overskud udbetales sammen med sidste lønseddel.

Opsparing af frihed:

Der vil være ret til at opspare i alt 15 ikke afholdte fridage til afholdelse i senere år. Det er alene friheden som overføres, idet tilbageværende midler fra fritvalgs-lønkontoen som nævnt udbetales hvert år den 31. december.

Praktik ved ikrafttræden af fritvalgsordning:

Fritvalgsordningen træder i kraft d. 1. januar 2028. Der vil blive informeret grundigt om indholdet og praktiske forhold i god tid inden da, både til tillidsrepræsentanter og direkte til medlemmerne.

Kommunerne. Andre forhold:

Der er foretaget ændringer i overarbejdsreglerne med virkning fra d. 1. april 2027

- Det ekstraordinære tillæg på 100% overarbejdsbetaling ved pålagt overarbejde på hverdage ud over 3 timer sættes ned til 50%.
- Beregningen af overarbejde skal ske op til løntrin 38, hvor det i dag er løntrin 37.

Det er vurderingen, at den praktiske betydning vil være ganske beskedne.