
Beskrivelse af overenskomstforlig OK 2026 i staten

Generelt om den nye overenskomst i staten:

Det statslige forlig har en samlet økonomisk ramme, som samlet set er på 8,9% 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
- Familiepakke
- Seniordage og midt i livet dag
- Fritvalg og fleksibilitet

De enkelte elementer beskrives i det følgende.

Stat. Generelle lønstigninger:

Der er aftalt generelle lønstigninger på 6,37% over perioden til alle medarbejdere. 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 1,29%
- 1. august 2026 0,65%*
- 1. april 2027 1,83%*
- 1. april 2028 2,59%*

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 6,37 %

Stat. Nyt lønforløb for bygningskonstruktører:

Ovennævnte generelle lønstigninger er til alle medarbejdere.

Hertil kommer en ekstraordinær lønstigning for bygningskonstruktører med 0 – 5 års anciennitet pr. 1. april 2027. Dette er en følge af, at de statslige løntrin hæves med "fuldt gennemslag". Dette illustreres i den nedenstående tabel (oktober 2025-tal):

Oversigt over anciennitetsår og basisløntrin

Anciennitet i år	Gammel skala		Ny skala		stigning
	Basisløntrin	løn	Basisløntrin	løn	
0.	1	27.168,50	4	29.691,75	2.523,25
1.	2	28.313,52	4	29.691,75	1.378,23
2.	4	29.691,75	5	32.000,21	2.308,46
3.	4	29.691,75	6	34.105,58	4.413,83
4.	5	32.000,21	7	34.707,80	2.707,58
5.	6	34.105,58	7	34.707,80	602,22
6.	7	34.707,80	7	34.707,80	-

Som det ses, betyder det for ansatte med 0-5 års anciennitet, en ekstraordinær lønstigning på mellem 602 og 4.413 kr.

Hertil kommer, at lønniveauet i fremtiden må forventes at ligge på et højere niveau ved nyansættelser.

Stat. 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, idet der pr. 1. april 2027 afsættes 0,2% af rammen.

Det er aftalt, at lønforhandlinger skal ske mindst en gang årligt, og at arbejdsgiveren skal tage initiativ til dette.

Samlet set er de lokale lønforhandlinger styrket ved, at der målrettet tilføres midler, og at der er sat procedurer op, som sikrer en god ramme for forhandlingerne.

Stat. 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.

Stat. 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 hospitalet 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 barselsorlov.
- 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)

Stat. 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.

Denne 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 0,81%,
- eksisterende midler fra særlig feriegodtgørelse (2,30%), særlige feriedage (2,60%) og seniorbonus (1%).

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

Den 31. december hvert år tømmes ikke anvendte midler på fritvalgslønkontoen, som udbetales til de ansatte.

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 overenskomstmæssige 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 midt i livet, dvs. mellem 41 og 61 år (indført ved OK26)
- 4 seniordage (2 nye tildelt ved OK26)
- 5 særlige feriedage (idet den tidligere ferieaftale ophæves)

Anvender man ikke frihedsrettighederne, kan disse i et vist omfang overføres, jf. næste afsnit. Midlerne på fritvalgslønkontoen tømmes dog som nævnt hvert år d. 31. december. Det betyder, at ikke brugte midler udbetales til den ansatte, medmindre vedkommende vælger indbetaling til pensionsordning.

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

Opsparing af særlige feriedage og merarbejde:

Der vil være ret til at opspare i alt 15 særlige feriedage til afholdelse i senere år.

Desuden vil man fremover kunne opspare merarbejde i op til 111 timer for fuldtidsansatte (ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del). Det betyder, at fuldtidsansatte kan opspare i hvert fald 15 dage.

Dermed er der samlet opsparingsmulighed på i alt 30 dage, mod tidligere 25.

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.