

Forhandlings
fællesskabet



OK24

OK-24

Forlig - KL



Forhandlings
fællesskabet

Forbedring af reallønnen

- Samlet økonomisk ramme på 8,80 %.
- Generelle lønstigninger pr. 1. april 2024 udgør 4,00 %.
- De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 6,51 % inkl. udmøntning fra reguleringsordningen.
- Prisudviklingen skønnes ifølge DØR i overenskomstperioden at udgøre 4,34 %.

Reguleringsordningen

- Parterne er enige om at videreføre reguleringsordningen.
- Reguleringsordningen baseres pr. 1. oktober 2025 på et mere retvisende indeks, nemlig Danmarks Statistiks standardberegne lønindeks.

Økonomisk oversigt over forliget

	2024	2025	I alt
Generelle lønstigninger inkl. 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 på 0,2 % i OK-perioden og dermed en samlet økonomisk ramme på 8,8 %.

Projekt for de lavest lønnede

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

Ekstraordinær forhandling

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

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 opspares frihed svarende til 15 dage.
- Parterne vil frem mod OK-26 drøfte erfaringer med anvendelsen af aftalen og om der er andre elementer, der kan afvikles som afspadsering, som kan omfattes af aftalen.

Tillidsrepræsentanter - den danske model

- Vigtigt at TR har mulighed for at kunne varetage sit hverv, være synlig på arbejdspladsen og at medarbejderne har en lokal repræsentant.

Hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale TR-struktur, kan hver af parterne efter 1. oktober 2024 vælge at inddrage en mægler.

Parterne samler i OK-perioden viden om, hvornår det kan være hensigtsmæssigt med mere end én TR pr. overenskomstgruppe pr. institution.

- TR gives mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden.
- Parterne er enige om at etablere en udviklingsfond pr. 1. januar 2026 for at understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel.

Fravær af familiemæssige årsager

- Udvidelse af lønret til far/medmor under forældreorlov med 3 uger, således at faren/medmoren fremover har 10 ugers øremærket orlov med løn.
- Forbedret lønret til flerbørnsforældre (flerlingeforældre) i yderligere 13 uger til hver, når en ansat bliver forælder til to eller flere børn på samme tid. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.
- Øgelse af lønret med 10 uger til soloforældre, hvor barnet kun har en forælder/adoptant på tidspunktet for fødslen/modtagelsen.

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 senest pr. 1. oktober 2024.

Arbejdsmiljø - natarbejde

- Natarbejde skal indgå i arbejdsmiljøorganisationens årlige drøftelse.
- Parterne konstaterer, at det generelt anbefales, at arbejdet tilrettelægges med så få natskift (nattevagter) som muligt med højst tre natskift (nattevagter) i træk.
- Arbejdsgiver skal senest 14 dage efter kendskab til gravid medarbejder sørge for, at den gravide ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.

Arbejdsmiljø

- Der iværksættes en indsats vedrørende forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk eller psykisk vold, trusler og (digital) chikane.
- Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne (SPARK), uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø og uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere og tillidsvalgte videreføres og udvikles i OK-24 perioden.

Øvrige elementer

- Der etableres mellem parterne et dialogforum for at styrke fokus på kompetenceudvikling.
- Den fælles indsats ”En fremtid med fuldtid” videreføres og udvikles.
- Tryghedspuljen videreføres.
- Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres som følge af den teknologiske udvikling.