

KOMMUNERNES LØNNINGSNÆVN

WEIDEKAMPSGADE 10
2300 KØBENHAVN S
TELEFON 3388 8050
E-MAIL: kln@lnaevn.dk
www.lnaevn.dk

KL
Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

DATO : 17.april 2026
KLN.NR. : 01040 – KLN207
AD J.NR : SAG-2025-01248/gly

KL har forelagt aftale med Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2026.

Kommunernes Lønningsnævn har i slutningen af 2025 samt primo 2026 godkendt en række mandater til brug for KL i forhandlingerne. Det om drejer sig bl.a. om generelle mål- og retningslinjer samt videreførelse af forsøg med regneregler på mødet den 21. november 2025. Desuden den 22. januar 2026 mandat vedr. fornyelse af aftalerne vedr. det øverste chefniveau i kommunerne samt midler til organisationsforhandlingerne og til særlige formål. På mødet den 13. februar 2026 blev godkendt mandat til at indgå aftaler om overenskomst vedr. en række nye uddannelser samt mandater vedr. enkelte andre emner. Endvidere på samme møde samt møde den 24. februar 2026 mandat vedrørende den samlede økonomiske ramme for overenskomstforhandlingerne.

Forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026

KL har gennemgået den generelle aftale med Forhandlingsfællesskabet i forelæggelse af 26. marts 2026 om de generelle forlig.

Forliget blev indgået inden udløbet af de hidtil gældende overenskomster efter et længere forhandlingsforløb.

Til forskel fra det gældende to-årige forlig fra OK24 blev der denne gang tale om en 3-årig overenskomstperiode.

1. Lønstigninger og reguleringer mv.

Reguleringer af lønninger fordelt på kategorier af lønstigninger samt tidspunkter for udmøntning af disse er beskrevet i et omkostningsbilag, som er gengivet i omkostningsbilaget til aftalen.

De samlede lønstigninger er indeholdt i en ramme på 9,2 pct. i den 3-årige periode frem til 31. marts 2029, som forliget løber i. Dette ligger inden for mandatet. Hertil kommer også udnyttelse af mandatet om yderligere 0,2 pct. som foretages som en teknisk korrektion pr. 31. marts 2026 med baggrund i en manglende indregning af historiske værdier af fritvalgsindbetalinger i opgørelsen af lønudviklingen på det på det private arbejdsmarked.

Inden for rammen på 9,2 pct. er indeholdt generelle lønstigninger på 6,06 pct. som udgør summen af 7 etaper af lønstigninger i overenskomstperioden. Reguleringens ordning forudsættes udmøntet med samlet 0,01 pct. i perioden baseret på de skønnede lønstigninger i den private sektor.

I rammerne er også indeholdt de såkaldte reststigninger på skønnet 0,2 pct. i hvert af årene dvs. samlet 0,6 pct. over tre år. Endvidere udmøntes 0,25 under overskriften bæredygtig og fleksibel løndannelse, som KL angiver som de første skridt på dette felt. Beløbsmæssigt afsættes ifølge teksten i forliget godt 300 mio.kr. under denne overskrift, hvilket svarer til det tidligere givne mandat og er bl.a. finansieret af opjusteringen af mandatet vedr. den samlede lønramme. Andre lønstigninger ydes til kommunale ledere og de lavestlønnede, hvilket ifølge teksten udgør ca. 0,17 pct. Hvad angår omkostningerne til barns såkaldte 0. og 3. sygedag samt seniordage er disse finansieret i kategorien 'øvrige formål' i omkostningsbilaget. Endvidere indgår en nettoomkostning vedr. fritvalgs-ordningen.

Endelig er i forliget forudsat, at 2 pct. af lønstigningerne henregnes til organisationsmidler, hvilket også er i overensstemmelse med det givne mandat og i øvrigt svarende til forholdet ved OK24. Midlerne udmøntes primært 1. april 2027.

Reguleringsordningen, som bibeholdes med det standardberegnete lønindeks indført ved OK24, udmøntes pr. 1. oktober 2026, 2027 og 2028 og afspejler de forhold der var kendt ved aftaleindgåelsen.

Det bemærkes, at udmøntningen af 650 mio.kr. afsat fra trepartsaftalen i 2023 pl-reguleres (til 682 mio.kr.) og sker uden for rammen, jf. godkendt mandat. Fra disse midler finansieres bl.a. puljen på 500 mio.kr. til lokalløn, jf. nedenfor. Denne udmøntes 1. januar 2026 og 1. januar 2027 som udgangspunkt.

2. Bæredygtig og fleksibel løndannelse

Emnet bæredygtig og fleksibel løndannelse indgik som en af de overordnede målsætninger for OK26-forhandlingerne i de "mål og retningslinjer", som nævnet godkendte i november 2025. I forliget er en række tiltag henført hertil, herunder midler til lokal løndannelse med en målrettet pulje på 500 mio.kr. og nye, harmoniserede regler og rammer for procedureaftaler.

Det er den enkelte kommune som prioriterer midlerne ud fra lokale hensyn og udfordringer og den konkrete prioritering og udmøntning aftales efterfølgende med de forhandlingsberettigede organisationer, jf. aftaler om lokal løndannelse. Det fremgår af aftalen, at midlerne skal anvendes til at understøtte intentionen i trepartsaftale om løn- og arbejdsvilkår fra december 2023 om en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse.

Desuden afsættes puljer målrettet rekruttering og de lavestlønnede, kommunale ledere samt pension til elever. Det samme gælder de afsatte organisationsmidler og garantiordninger.

3. Etablering af fritvalgsordning

I den sidste del af overenskomstperioden fra 2028 er aftalt etablering af en fritvalgsordning. De mange detaljer og elementer i ordningen er omhandlet i en separat del-aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet optrykt som selvstændigt bilag til den generelle aftale. Emnet var også forudset som et hovedtema for forhandlingerne i "Mål og retningslinjer".

Den nye ordning karakteriseres af KL som et nybrud, hvor formålet er at skabe fleksibilitet for den enkelte medarbejder for valg mellem løn, pension og frihed.

Der kan sondres mellem fritvalgskontoen og den frihed der skabes i fritvalsperioden. For fritvalgskontoen specificeres fritvalgsbidraget, jf. nærmere bilaget om indbetalinger og udbetalinger. Bidraget er i udgangspunktet er 2,42 pct. af den fritvalgsberettigede løn samt evt. dele af pensionsbidrag over 15 pct. af lønnen.

De tilknyttede frihedselementer omfatter fem fridage, seniorfrihed og en fritvalgsdag. 6. ferieuge, seniorbonus/-dage og særlig feriegodtgørelse er så at sige indskudt i ordningens etablering. Desuden er aftalt bestemmelser om bl.a. placeringen af frihed, forhold ved sygdom og overførselsmulighed af frihed. Endelig er aftalt en række øvrige vilkår og særskilte protokollater for visse grupper.

KL oplyser endvidere, at ordningen er udviklet i tæt dialog med leverandørerne af lønsystemer og med et tidsrum til implementering som følge af den sene ikrafttræden 1. januar 2028.

4. Barns sygdom, barsel og fravær af familiemæssige årsager

Det er aftalt, at de eksisterende muligheder for barns 1. og 2. sygedag udvides med mulighed for tjenestefrihed på den såkaldte hjemkaldelsesdag og 3. sygedag. Muligheden for tjenestefrihed med løn til pasning er en mulighed under opfyldelsen af visse betingelser og således ikke en rettighed. Der er ikke tale om frihed som indgår under fritvalsordningen.

Vedrørende fravær som følge af barsel og af familiemæssige årsager er der endvidere aftalt en række forbedringer.

5. Håndtering af voldgiftskendelse om deltidsansatte

Kort tid før de afsluttende forhandlinger med Forhandlingsfællesskabet blev der afgivet en voldgiftskendelse om honorering af deltidsansattes merarbejde. Ifølge denne skal deltidsansatte med arbejde udover aftalt arbejdstid honoreres med overtidsbetaling op samme måde som fuldtidsansatte.

Hvad angår det fremadrettede vurderes en årlig merudgift at udgøre knap 280 mio.kr. årligt som finansieres via organisationsforligene. Håndtering af efterbetalinger for tidligere forhold skal ifølge aftalen aftales senest 1. maj 2026.

6. Forskellige øvrige emner

En række øvrige emner er omfattet af aftalen og er i nogen grad forudset eller på linje med målsætningerne i de godkendte mål- og retningslinjer.

Det gælder således initiativer til støtte for kommunernes arbejde med forebyggelses- og fastholdelsesinitiativer under overskriften arbejdsmiljø og trivsel. Det gælder endvidere aktiviteter vedr. uddannelses- og kompetenceudvikling, herunder bl.a. fokus på ansættelse og uddannelse af elever og i forbindelse med ny teknologi.

Endvidere videreføres og udvikles den fælles indsats under overskriften 'En fremtid på fuldtid' idet udgangspunktet er at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i kommunerne. Fuldtidsdagsordenen skal dække alle faggrupper. Emnet om fuldtid er omtalt i retningslinjernes målsætning om rekruttering og fastholdelse.

Vedrørende emnet forenkling er dette bl.a. adresseret i relation til et arbejde om forenkling og ensretning af de generelle aftaler, som frem til de næste overenskomstforhandlinger skal skabe grundlag for en større forenkling af de generelle aftaler.

En række andre emner af mere specifik karakter fremgår af aftalen.

Lønningsnævnets udtalelse

Det vurderes at aftalen med Forhandlingsfællesskabet om generelle løn- og ansættelsesforhold er aftalt inden for de givne mandater.

Lønningsnævnet har på mødet den 8. april 2026 **godkendt** forliget med Forhandlingsfællesskabet. Desuden **bemyndiges** KL til at give meddelelse om den endelige godkendelse, når der skønnes at være tilfredsstillende tilslutning fra arbejdstagersiden. Det er forudsat, at nævnssekretariatet orienteres om KL's godkendelse i forbindelse med at denne finder sted.

Med venlig hilsen

Niels Jørgen Mau Pedersen
Sekretariatschef