



## Orientering

Til Økonomiudvalget

### Orientering om OK24 - Kravudveksling

#### Resumé

De generelle overenskomstkrav til overenskomstforhandlingerne i 2024 (OK24) fra KL og Forhandlingsfællesskabet forelægges Økonomiudvalget (ØU) til orientering. OK24 skal ses i lyset af den indgåede treparts-aftale mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter, herunder KL. Sagen er til orientering.

#### Sagsfremstilling

Overenskomstparterne på det kommunale område udvekslede den 15. december 2023 overenskomstkrav til både de generelle (tværgående) og de specielle (fagspecifikke) overenskomstforhandlinger.

Nærværende notat vedrører alene de generelle krav, da det på nuværende tidspunkt ikke har været muligt at få et fyldestgørende overblik over, hvilke krav der er rejst på de enkelte overenskomstområder, og om der deri er krav af særlig interesse for Københavns Kommune (KK).

OK24 skal ses i lyset af, at regeringen og arbejdsmarkedets parter, herunder KL, i december 2023 blev enige om en treparts-aftale, som bl.a. sikrer et lønløft til udvalgte faggrupper. Det er aftalt, at lønløftet skal implementeres ved OK24.

#### KL's krav til OK24

KL's overordnede målsætninger for forhandlingerne i 2024 er, at de fornyede aftaler og overenskomster bidrager til at:

- sikre et kommunalt arbejdsmarked i balance, herunder øget arbejdsudbud
- adressere reelle problemstillinger i kommunerne
- understøtte kommunernes effektive ressourceanvendelse med fokus på kerneopgaven til gavn for borgerne
- understøtte en løbende udvikling i den kommunale opgavevaretagelse
- sikre gode rammer for moderne ledelse, enkel administration, digitalisering og ledelsesmæssigt overblik
- understøtte den konstruktive, lokale dialog og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Generelt er der sammenfald mellem KL's overordnede målsætninger for OK24 og både Borgerrepræsentationens (BR) politiske input og de

**02-02-2024**

Sagsnummer i F2  
2024 - 1385

Dokumentnummer i F2  
4642219

Sagsnummer eDoc  
2024-0020534

Sagsbehandler  
Christian Gravesen

teknisk/administrative input til OK24, som KK har fremsendt til KL. De politiske input adresserer især behov for initiativer, der understøtter fastholdelse og rekruttering, mens KK's teknisk/administrative input adresserer temaerne: Lettere og forenklet administration, arbejdstid, fastholdelse, rekruttering og harmonisering af KK-overenskomster med landsdækkende overenskomster.

KL har med udgangspunkt i de overordnede målsætninger formuleret otte generelle overenskomstkra, som kommenteres nedenfor i det omfang, de er særligt relevante for KK. I bilag 1 er KL's fulde kravliste.

### 1. Overenskomster og aftaler skal fornyes på et samfundsøkonomisk ansvarligt niveau

KL går til forhandlingerne med en forudsætning om, at overenskomsterne skal holdes inden for en samfundsøkonomisk ansvarlig ramme og være robuste i forhold til at kunne håndtere eventuelle tilbageslag i løbet af aftaleperioden.

### 2. Seniorer og Rameaftale om seniorpolitik

KL ønsker at fastholde og styrke det momentum, der er i den seniorpolitiske indsats i kommunerne og ser et fortsat behov for at understøtte det lokale arbejde i kommunerne. Dette for at sikre, at flere seniorer bliver længere på det kommunale arbejdsmarked. Herunder bør der være fokus på spredning af de gode erfaringer, som bl.a. Seniorpartnerskabet har resulteret i.

I forlængelse af erfaringerne fra Seniorpartnerskabet ønsker KL derfor at drøfte, hvordan de centrale parter fortsat kan understøtte kommunernes arbejde for, at flere seniorer får lyst til og mulighed for at blive længere i arbejde og sikre et større arbejdsudbud.

KL's krav ift. seniorer afspejler KK's input til OK24, som bl.a. peger på behovet for at skabe yderligere muligheder for fastholdelse af seniorer bl.a. ved en god balance mellem arbejds- og privatliv.

### 3. Ændringer vedrørende samarbejds- og tillidsrepræsentantsystemerne og ændring af AKUT

#### KL ønsker:

- Udvidelse af målgruppen til lokal AKUT, så den også omfatter arbejdsmiljørepræsentanter, medarbejderrepræsentanter og ledere (hele TRIO'er og MED-udvalg). AKUT er en fælles fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter. Alle kommuner indbetaler et bidrag til fonden undtagen KK, som i stedet opkræver et beløb, der fastsættes i forbindelse med overenskomstfornyelsen.
- Omfanget af ansatte med særlige regler for afskedigelsesbeskyttelse tilpasses.
- Harmonisering af regler vedrørende KK og Frederiksberg Kommune ift. de regler, der gælder for resten af landet, hvor det er hensigtsmæssigt.

- I det omfang drøftelserne om forenkling og modernisering af regler i forbindelse med lokal løndannelse, herunder særligt i relation til nyansættelser giver anledning hertil, tages der forbehold for at rejse krav i relation til MED-rammeaftalens § 11, stk. 3 og 4.

#### 4. Pension

KL ønsker, at Pensionsforum fortsættes. Pensionsforum er et projekt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

KK har ikke input til OK24, der adresserer pensionsforum.

#### 5. Forhøjelse af ATP-satsen

KL ønsker, at der afsættes et beløb således, at alle ATP-satser pr. 1. januar 2024 kan forhøjes med samme beløb som på det private arbejdsmarked. En evt. forhøjelse af ATP-satser har ikke særlig relevans for KK.

#### 6. Nyt grundbeløb

KL ønsker, at der aftales et nyt grundbeløbsniveau med tilhørende reguleringsprocent.

KK har samme ønske om en ny og fælles reguleringsprocent i de teknisk/administrative input. I dag er der to reguleringsprocenter i KK, som er fra henholdsvis 30. marts 2000 og 1. januar 2006.

#### 7. Ændringer vedrørende Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

KL ønsker, at der gennemføres ændringer og tilpasninger i Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter, der imødekommer de udfordringer, kommunerne står over for i fremtiden mht. effektivisering, kvalitetsudvikling og innovation.

Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter underbygger det fælles arbejde mellem KL og de faglige organisationer om at skabe og formidle udviklingsmæssige aktiviteter. KL er tilfreds med, at der eksisterer en aftale om udviklingsmæssige aktiviteter, men mener, at der er behov for ændringer og tilpasninger af aftalen.

#### 8. Forbeholdskrav

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af forhandlings-temaer på det statslige og regionale område, som det vil være væsentligt for arbejdsgiver også at gennemføre for kommunerne.

#### **Forhandlingsfællesskabets krav til OK24**

Forhandlingsfællesskabets udgangspunkt for krav til OK24 er, at dansk økonomi er sund samt, at råderummet er blevet øjusteret flere gange. Høj inflation medfører et reallønstab, hvorfor forbedring af reallønnen er et fokusområde. Forhandlingsfællesskabet går derfor til forhandlingerne med krav om en betydelig økonomisk forhandlingsramme.

Derudover har Forhandlingsfællesskabet fokus på at skabe de bedste muligheder for, at medlemsorganisationerne opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler personalegruppernes forskellige vilkår og ønsker.

Forhandlingsfællesskabet har med ovenstående afsæt formuleret en række generelle overenskomstkrav, som spænder over velkendte temaer, herunder (bilag 2 viser alle Forhandlingsfællesskabets krav):

- Lønforbedringer, der forbedrer reallønnen
- Lavtlønspulje
- Betydelige midler til organisationsforhandlingerne
- Styrkelse af arbejdsmiljø
- Forbedrede rettigheder til seniorer, herunder i forhold til ret til ned-sat tid/frihed
- Øremærket forældreorlov til fædre
- Ret til fuldtid
- Etablering af en egentlig fritvalgskonto, hvor frihed kan indgå i første omgang for seniorer og omsorgslov
- Flere krav der styrker tillidsrepræsentantens rolle, herunder også mulighed for at vælge flere
- Krav der vedrører "medarbejderinddragelse i grøn omstilling på arbejdspladserne"
- Mentorordninger/introduktionsstillinger
- Hjemmearbejde og digitalt arbejdsliv.

Akademikerne (AC) valgte i efteråret 2023 ikke at tilslutte sig den fælles forhandlingsaftale i Forhandlingsfællesskabet. Det betyder, at AC har rejst egne krav overfor KL. For AC's krav, se bilag 3.

### **Interessenter og opmærksomhedspunkter**

KK's teknisk administrative input blev godkendt i kredsen af administrerende direktører i juni 2023, forelagt ØU til orientering den 15. august 2023 og fremsendt til KL den 14. september 2023. De politiske input blev godkendt af BR den 21. september 2023 og efterfølgende fremsendt til KL den 25. september 2023.

### **Økonomi**

De økonomiske konsekvenser af OK24 for KK foreligger ikke, før overenskomstforhandlingerne er afsluttet.

### **Videre proces**

Ifølge KL og Forhandlingsfællesskabets køreplansaftale for OK24 forventes det, at de generelle forhandlinger afsluttes senest 9. februar 2024, mens forhandlingerne på de enkelte overenskomstområder forventes afsluttet 29. februar 2024.

Når det generelle forlig er indgået og vedtaget i de respektive organer på arbejdsgiver- og lønmodtagerside, vil ØU blive orienteret herom.

### **Bilag**

Bilag 1 KL's krav til OK24

Bilag 2 Forhandlingsfællesskabets krav til OK24

Bilag 3 Akademikernes (AC) krav til OK24

## Til Forhandlingsfællesskabet

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk Side  
1 af 5

### KL's kravsbrev til OK24 med kommentarer

KL's overordnede målsætninger for forhandlingerne i 2024 er, at de fornyede aftaler og overenskomster bidrager til, at:

- sikre et kommunalt arbejdsmarked i balance, herunder øget arbejdsudbud
- adressere reelle problemstillinger i kommunerne
- understøtte kommunernes effektive ressourceanvendelse med fokus på kerneopgaven til gavn for borgerne
- understøtte en løbende udvikling i den kommunale opgavevaretagelse
- sikre gode rammer for moderne ledelse, enkel administration, digitalisering og ledelsesmæssigt overblik
- understøtte den konstruktive, lokale dialog og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere

Selvom dansk økonomi på det seneste har været stærk, viser nyeste prognoser en vis opbremsning i væksten og en mere afdæmpet pris- og lønudvikling. KL går til overenskomstforhandlingerne med en forudsætning om, at overenskomsterne skal holdes inden for en samfundsøkonomisk ansvarlig ramme, og være robust i forhold til at kunne håndtere eventuelle tilbageslag i løbet af aftaleperioden.

Kommunerne står overfor store omprioriteringer. Samtidig er borgernes forventninger til, hvad den kommunale velfærd skal kunne levere, generelt stigende. Ydermere opleves der også på det kommunale område store udfordringer med både rekruttering og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft. Det skaber et krydspres på kommunerne, som gør det vanskeligt at sikre den kommunale velfærd.

Alle kommuner har fokus på effektivisering, teknologisk udvikling og udvikling af velfærden til gavn for borgerne. Det medfører krav til øget kvalitet, fleksibilitet og omstilling, samt nye kompetencer. Den Kommunale Kompetencefond er et vigtigt redskab til at understøtte kompetenceudvikling, som ledere og medarbejdere finder relevant.



Dato: 15. december 2023

Weidekampsgade 10

Tendensen på det offentlige område går mod et ønske om mindre administration og større faglig frisættelse. Derfor er det afgørende, at den kommunale opgaveløsning understøttes af tidssvarende, enkle og fleksible centrale overenskomster, der understøtter den lokale handlefrihed.

Ud over kravene inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområ-

Postboks 3370  
2300 København S

der fremsættes krav på de enkelte overenskomstområder. Kravene inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområder og kravene på de enkelte overenskomstområder skal naturligvis ses i sammenhæng og tager udgangspunkt i de fælles overordnede målsætninger.

Uanset at forhandlingerne er opdelt i generelle forhandlinger og organisationsforhandlinger, ser KL således forhandlingerne som et samlet hele, og opdelingen i forhandlingerne må ikke være hindrende for, at der kan findes løsninger på tværgående problemstillinger.

KL forudsætter, at trepartsaftale om løn- og ansættelsesvilkår for velfærdsmedarbejdere i det offentlige implementeres efter hensigten.

Nedenstående krav og tilkendegivelser skal ses i lyset af ovenstående bemærkninger.

## **1. Overenskomster og aftaler skal fornyes på et samfundsøkonomisk ansvarligt niveau**

- Overenskomster og aftaler skal fornyes inden for en samfundsøkonomisk ansvarlig ramme.
- Det samlede aftaleresultat skal være robust i forhold til at kunne håndtere en mere afdæmpet privat lønudvikling i perioden end forventet ved aftaleindgåelsen.
- Omkostningskrævende krav afholdes af de til rådighed værende midler, og omkostningskrævende krav ved de generelle forhandlinger skal forhandles i lyset af, at der også forhandles omkostningskrævende krav ved organisationsforhandlingerne.

## **2. Seniorer og Rammeaftale om seniorpolitik**

- I forlængelse af erfaringerne fra Seniorpartnerskabet ønsker KL at drøfte, hvordan de centrale parter fortsat kan understøtte kommunernes arbejde for at flere seniorer får lyst til og mulighed for at blive længere i arbejde og sikre et større arbejdsudbud.



Dato: 15. december 2023

Weidekampsgade 10

- Alle seniordage ændres således, at udgangspunktet er udbetaling af seniorbonus med mulighed for i stedet at vælge pension eller frihed.

*Ældre erfarne medarbejdere har en vigtig rolle på det kommunale arbejdsmarked.*

Postboks 3370  
2300 København S



*En rolle der kun bliver vigtigere i takt med de stigende arbejdskraftudfordringer. Arbejdet for en senere tilbagetrækningsalder samt et større arbejdsudbud er derfor fortsat et vigtigt element i at sikre tilstrækkelig arbejdskraft i kommunerne.*

*KL ønsker at fastholde og styrke det momentum, der er i den seniorpolitiske indsats i kommunerne og ser et fortsat behov for at understøtte det lokale arbejde i kommunerne. Det for at sikre, at flere seniorer bliver længere på det kommunale arbejdsmarked. Herunder bør der være fokus på spredning af de gode erfaringer, som bl.a. Seniorpartnerskabet har resulteret i.*

### **3. Ændringer vedrørende samarbejds- og tillidsrepræsentantsystemerne og ændring af AKUT**

- Udvidelse af målgruppen til lokal AKUT, så den også omfatter arbejdsmiljørepræsentanter, medarbejderrepræsentanter og ledere (hele TRIO'er og MED-udvalg).
- Omfanget af ansatte med særlige regler for afskedigelsesbeskyttelse tilpasses.
- Harmonisering af regler vedrørende Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune ift. de regler der gælder for resten af landet, hvor det er hensigtsmæssigt.
- I det omfang drøftelserne om forenkling og modernisering af regler i forbindelse med lokal løndannelse, herunder særligt i relation til nyansættelser giver anledning hertil, tages der forbehold for at rejse krav i relation til MED-rammeaftalens § 11, stk. 3 og 4.

*Det lokale partssamarbejde i form af MED-samarbejdet og samarbejdet mellem leder og TR er et vigtigt element i Den danske model. For at styrke samarbejdet og værdien heraf er det vigtigt at udvikle og finde løsninger, der understøtter de lokale behov.*

### **4. Pension**

- Pensionsforum fortsættes.



Dato: 15. december 2023

Weidekampsgade 10

## 5. Forhøjelse af ATP-satsen

- Der afsættes et beløb, således at alle ATP-satser pr. 1. januar 2024 kan forhøjes med samme beløb som på det private arbejdsmarked.

Postboks 3370  
2300 København S

*Af mæglingsforslaget fra forligsmanden af 25. marts 2023 i den private sektor fremgår det, at DA og FH anbefaler, at ATP's repræsentantskab forhøjer det samlede*

*A-bidrag til 3.565,00 kr. årligt med virkning fra 1. januar 2024. Det nuværende A-bidrag er 3.408 kr., da alle satser forhøjes, svarer forhøjelsen til 156 kr. årligt pr. fuldtidsmedarbejder.*

## **6. Nyt grundbeløb**

- Der aftales et nyt grundbeløbsniveau med tilhørende reguleringsprocent.

*Grundbeløbene i de kommunale overenskomster og aftaler giver ikke et tidssvarende indtryk af lønniveauet for kommunale medarbejdere. Der igangsættes i perioden et overenskomstforberedende arbejde med henblik på at opdatere grundbeløbsniveauet i aftaler og overenskomster.*

## **7. Ændringer vedrørende Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter**

- Der gennemføres ændringer og tilpasninger i Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter, der imødekommer de udfordringer, kommunerne står over for i fremtiden mht. effektivisering, kvalitetsudvikling og innovation.

*Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter underbygger det fælles arbejde mellem KL og de faglige organisationer om at skabe og formidle udviklingsmæssige aktiviteter. KL er tilfreds med, at der eksisterer en aftale om udviklingsmæssige aktiviteter, men mener, at der er behov for ændringer og tilpasninger af aftalen.*

## **8. Forbeholdskrav**

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af forhandlingstemaer på det statslige og regionale område, som det vil være af væsentlig betydning for arbejdsgiversiden også at gennemføre for kommunerne.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af ændringer i lovgivningen.

Dato: 15. december 2023

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

[www.kl.dk](http://www.kl.dk) Side  
5 af 5

I tilfælde af ændringer i lovgivningen vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det kommunale område med henblik på at bevare retsenheden.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen vedrørende tjenestemandspension, tages forbehold for tilsvarende ændringer i pensionsregulativ og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

I det omfang, der påføres de kommunale arbejdsgivere øgede udgifter som følge af ændret lovgivning inden for overenskomstområdet/det ansættelsesretlige område, foretages en tilsvarende reduktion i den førstkommende procentregulering, jf. § 5 i ”lønjusteringsaftalen”.

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag/krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Forhandlingsfællesskabet og/eller Akademikerne.

KL forudsætter, at lønmodtagerorganisationerne er indforstået med, at ordensmæssige ændringer og gennemskrivning af aftaler mv. – fx som følge af ændret lovgivning – kan foretages, uden at der fremsættes særskilt krav herom.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af KL's forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler mv. samt opsigelse heraf foregår digitalt via overenskomstportalen.

Med venlig hilsen



Kristian Heunicke

## **Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkrav**

### **pr. 1. april 2024 på KL's område**

Dansk økonomi er grundlæggende sund, og råderummet er blevet opjusteret flere gange i år. I februar 2023 blev der indgået solide og fremsynede toårige forlig på det private arbejdsmarked med tocifrede økonomiske rammer.

Samtidig går vi ind i OK-24 efter en overenskomstperiode, hvor den høje inflation har medført et betydeligt reallønstab for alle. Sammen med forbedring af reallønnen i den kommende periode sætter det spillepladen for OK-24. Forhandlingsfællesskabet går derfor til OK-24 med krav om en betydelig økonomisk forhandlingsramme. Trepartsforhandlingerne er afsluttet med et historisk lønløft til udvalgte grupper. Nu er der fokus på OK-24, der skal sikre gode resultater og forlig, som alle organisationer kan se sig selv i.

Forhandlingsfællesskabet har fokus på at skabe de bedste muligheder for, at medlemsorganisationerne opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler personalegruppernes forskellige vilkår og ønsker.

OK-24 skal styrke den danske model. Der er mere end nogensinde brug for samarbejde, dialog og forpligtende aftaler - både centralt og lokalt - så vi sammen kan løse de store udfordringer på det kommunale arbejdsmarked. Vi vil understøtte, at der er aftalekraft på alle niveauer til at udvikle arbejdspladserne i fællesskab. Derfor stiller vi bl.a. krav, der kan styrke parternes samarbejde på centralt og lokalt plan.

Vi vil skabe øget fleksibilitet og udvikling af nye arbejdsformer. Det er nødvendigt, hvis kommunerne også fremover skal fremstå som attraktive arbejdspladser. Det er vigtigt, at vi tager hul på løsninger ved OK-24, som kan give et mere fleksibelt arbejdsliv samtidig med, at der er tilstrækkelig arbejdskraft til at løse de nødvendige opgaver.

Desuden vil vi understøtte og udbygge de mål og initiativer om fuldtid, som følger af trepartsaf-talen. Vi har brug for flere på fuldtid bl.a. for at lette noget af arbejdspresset for medarbejderne. Vi når kun i mål med flere på fuldtid, hvis begge parter er oprigtigt forpligtet på opgaven.

## **1) Løn, økonomi og pension**

**1.1.** Generelle procentuelle lønstigninger, der forbedrer reallønnen for alle ansatte.

**1.2.** Reguleringsordningen videreføres, idet

1.2.1 Midler fra 3-partsaftale om løn og –arbejdsvilkår holdes uden for reguleringsordningen.

1.2.2 Reguleringsordningen baseres på DST's standardberegne lønindeks.

**1.3.** Der afsættes betydelige midler til organisationsforhandlinger.

**1.4.** Der afsættes midler til et fokuseret projekt for de lavest lønnede.

**1.5.** Provenu fra midler, der hidtil er blevet anvendt til ulempegodtgørelse/særydelser i forhold til store bededag, tilbageføres til anvendelse i organisationsforhandlingen.

**1.6.** Gennemsnitsløngarantien videreføres teknisk.

**1.7.** Ansatte, der får (tjenestemand)s pension, egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, skal omfattes af overenskomsten i dens helhed.

## **2) Det fleksible arbejdsliv**

**2.1.** Der påbegyndes etablering af en ordning med valg mellem løn, pension og frihed, hvor

- Frihed vil kunne anvendes til tilkøb af yderligere seniordage.
- Den ansatte har ret til udbetaling ved afholdelse af den lovbestemte omsorgslov.

**2.2.** Bedre og mere forpligtende rammer for lokale aftaler om arbejdstilrettelæggelse og fleksible arbejdsformer.

**2.3.** Rameaftale om tele- og hjemmearbejde moderniseres i aftaleperioden.

## **3) Styrke den danske model centralt og lokalt**

**3.1.** Ret til valg af TR på hver matrikel mv.

**3.2.** TR gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere.

**3.3.** Ret/pligt til indgåelse af TR-vilkårsaftale.

**3.4.** Der aftales initiativer, der styrker den danske model lokalt med fokus på det lokale partsamarbejde.

**3.5.** Etablering af en udviklingsfond som understøtter den danske model på det kommunale og regionale område, jf. 3-partsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

**3.6.** AKUT-bidraget reguleres.

**3.7.** Den særlige samspilsproblematik for elever ansat i en kommune, der er i praktik i en region som følge af praktikpladsaftale om uddannelserne til social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent mv., skal løses.

**3.8.** Øget digital udveksling af oplysninger, jf. overenskomster og aftaler.

**3.9.** Det tydeliggøres, at den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation kan kræve en forhandling om afdækning, forebyggelse og afhjælpning af arbejdsmiljøproblemer. Hvis én af parterne anmoder om det, inddrages overenskomstens parter.

**3.10.** Der aftales initiativer, der kan understøtte en velfungerende lokal løndannelse for alle grupper.

#### **4) Udvikling af faglighed og kompetencer**

**4.1.** Etablering af dialogforum mellem parterne om styrket fokus på kompetenceudvikling.

**4.2.** Nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab skal have ret til et introduktionsforløb og en mentorordning.

**4.3.** Initiativer der kan understøtte nok elever og lærlinge på alle områder, herunder øget fokus på erhvervsuddannelserne.

#### **5) Fravær af familiemæssige årsager**

**5.1.** Udvidelse af lønret til far/medmor under forældreorloven.

**5.2.** Forbedret pensionsdækning til flerbørnsforældre.

**5.3.** Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov.

**5.4.** Mulighed for fleksibelt fravær i forbindelse med barns sygdom.

**5.5.** Anvendelse af provenu som følge af, at ændringerne i barselsloven afføder et mindre træk på pension i den ulønnede del af dagpengeperioden.

## **6) Tryghed i arbejdslivet**

**6.1.** Begrænsning af arbejdsgivers mulighed for at kræve ferie afholdt i opsigelsesperioden.

**6.2.** Praktikanter og studerende i lønnet praktik sikres ret til forskudsferie under kollektiv ferielukning.

**6.3.** Tryghedspuljen videreføres.

**6.4.** Bedre værn mod afskedigelse af ansatte, som bliver helt eller delvist arbejdsbetinget syge eller som pådrager sig en arbejdsskade/ulykke eller erhvervssygdom ved udførelsen af deres arbejde.

**6.5.** Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres, så den afspejler den teknologiske udvikling, herunder fx AI.

**6.7.** Bedre sikring af indflydelse for berørte medarbejdergrupper i hele udbudsprocessen, herunder også ved genudbud.

**6.8.** Såfremt der rejses en sag om brud på reglerne om information og drøftelse i forbindelse med udbudsrunder, har dette opsættende virkning.

## **7) Flere på fuldtid**

**7.1.** Videreførelse og udvikling af fuldtidsindsatsen.

**7.2.** Ret til fuldtid.

**7.3.** Afskaffelse af brugen af ansættelser på meget få timer.

## **8) Senior**

**8.1.** Der indgås aftale om etablering af en obligatorisk udligningsordning i hver enkelt kommune med det formål at styrke den lokale seniorindsats.

**8.2.** Ret til nedsat tid med henblik på, at gå på delpension.

**8.3.** Mulighed for at konvertere en del af pensionsbidraget til frihed ved det fyldte 60. år.



## **9) Arbejdsmiljø**

**9.1.** Implementering af NFA's anbefalinger vedr. natarbejde.

**9.2.** Videreførelse og udvikling af SPARK, herunder med etablering af en fælles arbejdsmiljøhotline til arbejdspladser.

**9.3.** Videreudvikling af de fælles uddannelser i psykisk arbejdsmiljø

9.3.1. Den fælles uddannelse for ledere og tillidsvalgte (TR, AMR) til forebyggelse og forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

9.3.2. Uddannelse af ledelse i psykisk arbejdsmiljø for kommunale ledere.

**9.4.** En fælles forpligtende indsats for at forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold, trusler samt krænkende og traumatiske hændelser.

**9.5.** Der indgås partsfælles forpligtende initiativer, der analyserer og drøfter potentialer for udnyttelse og udvidelse af aftalemuligheder på arbejdsmiljøområdet.

## **10) Andet**

**10.1.** Modernisering og forbedring af Aftale om godtgørelse for tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

**10.2.** Styrkelse af medarbejderinddragelse i den grønne omstilling på arbejdspladserne.

**10.3.** Implementering af pension til elever og lærlinge (trepartsaftalen af 28. maj 2020 mv.)

**10.4.** Tjenestemandspensionerne forhøjes med det samlede aftaleresultat til løn- og pensionsformål. (Uden for aftaleområdet)

**10.5.** Der indgås aftale om at trække bonusmidler ud af den fælleskommunale gruppelivsforsikring.

## **11) Forbeholdskrav**

**11.1.** Forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af de kommunale arbejdsgivere.

**11.2.** Forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen, herunder trepartsaftale og EU-regulering.

**11.3.** Forbehold for fremsættelse af krav som følge af verserende voldgiftssager.

Den 4. december 2023  
Sagsnr. S-2023-1107  
Dok.nr.: D-2023-51130  
phe/

### **Sikkerhed om reallønnen i en usikker tid**

- 1 Generelle, procentuelle lønstigninger, der sikrer størst mulig reallønsudvikling
- 2 Reguleringsordning, der sikrer, at de offentlige lønninger reelt stiger i samme takt som de private
- 3 Lokal løndannelse skal fungere efter hensigten
- 4 Forhøjelse af start- og sluttrin
- 5 Sikring af løn og vilkår for erhvervskandidatstuderende og kandidater som følge af Reform af Universitetsuddannelserne i Danmark (kandidatreform)
- 6 Opgørelse og anvendelse af provenuet fra manglende særydelser/kompensation ved afskaffelse af St. Bededag

### **En attraktiv og fremtidssikret offentlig sektor**

- 7 Etablering af en opsparingskonto
- 8 Sikring af medarbejderinddragelse i grøn omstilling på kommunale arbejdspladser
- 9 Parternes roller, ansvar og rettigheder i forbindelse med anvendelse af kunstig intelligens (AI) på arbejdspladserne
- 10 Bedre vilkår og rammer for tillidsrepræsentanternes arbejde
- 11 Udvidelse og tydeliggørelse af ledelsens forpligtelse til information og drøftelse i MED
- 12 Forbedring af jobtrygheden for borgerrådgivere samt medarbejdere med ansvar for GDPR og whistleblower-ordninger
- 13 AKUT-bidraget reguleres
- 14 Ny stillingskategori som chefkonsulent med personaleledelse i kommuner
- 15 Fornyelse og forbedring af aftale om særlige vilkår for administrative chefstillinger i Københavns Kommune

### **Et bæredygtigt arbejdsliv og et sundt arbejdsmiljø**

- 16 Det fleksible arbejdsliv
- 17 Kompensation og varsling for arbejde udenfor normal dagarbejdstid
- 18 Implementering af tidsregistrering samt opfølgning
- 19 Sikker og sund tilrettelæggelse af natarbejde
- 20 Lederuddannelser i psykisk arbejdsmiljø
- 21 Indsats om diversitet og inklusion af medarbejdere med særlige behov
- 22 Fælles uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for AMR, TR og Leder

- 23 Projekter vedr. psykisk arbejdsmiljø
- 24 Generel forhøjelse af pensionsbidragsprocenten og forøgelse af den andel af pensionsbidraget, der kan udbetales som løn, herunder udvidet valgmulighed for medarbejdere som har nået pensionsudbetalingsalderen
- 25 Aktiv indsats overfor nyuddannede i kommunerne og yderligere fokus på nyuddannede akademikere
- 26 Forbedrede rammer for tidsbegrænsede ansatte
- 27 Revidering af barselsaftaler som opfølgning på ny barselslovgivning
- 28 Øget ret til fleksibilitet ved barns sygdom
- 29 Ret til at overføre omsorgsdage ved tilbagevenden fra barsel/forældreorlov til året efter
- 30 Et forbedret seniorarbejdsmarked

### **Kompetenceudvikling gennem hele karrieren**

- 31 Forbedrede og mere forpligtende bestemmelser, der giver ret til individuel kompetenceudvikling
- 32 Videreførelse af kompetencefonde på det kommunale område

### **Gymnasieområdet**

- 33 Forbedrede og mere forpligtende regler vedr. arbejdstilrettelæggelse og arbejdstid på undervisningsområdet (gymnasier)

### **Overenskomstens dækningsområde og varighed**

- 34 Masteruddannelserne omfattes af AC-overenskomsterne
- 35 Ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre omfattes af AC-fællesoverenskomsten
- 36 Overenskomstdækning i kommuner af HD'ere
- 37 Overenskomstdækning af pensionister

### **Øvrige krav**

- 38 Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes i fuldt omfang
- 39 Ferieoptjening ved tjenestefrihed uden løn
- 40 Der indgås aftale om anvendelse af bonusmidler i den fælleskommunale gruppelivsforsikring
- 41 Forbehold for finansiering af aftalte projekter gennem "Aftale om udviklingsaktiviteter"

### **Forbeholdskrav**

- 42 Forbehold for adgang til at forhandle konsekvenserne af evt. bortfald af rammeaftaler mv.
- 43 Forbehold for fremsættelse af krav på områder, hvor modparten eller andre organisationer og/eller forhandlingsfællesskaber fremsætter krav, herunder på tjenestemandsområdet.
- 44 Forbedringer på overenskomstområdet overføres til tjenestemandsområdet
- 45 Forbedringer opnået på tjenestemandsområdet overføres til overenskomstområdet
- 46 Forbehold for fremsættelse af krav som følge af udfaldet af verserende voldgiftssager/ændringer på det offentlige arbejdsmarked, 3-partsforhandlinger og/eller ændringer i lovgivningen i forhandlingsperioden, herunder ved evt. ændringer i lovgiv-

ningen vedrørende pensionsfradrag eller lovgivning om tidsregistrering/arbejdstid

- 47 Forbehold for fremsættelse af krav som følge af implementering af EU-direktiver og EU-rammeaftaler, herunder i forhold til korrekt implementering af Arbejdstidsdirektivet i forhandlingsperioden

Side 3 af 6

## Specielle krav

(forhandles af den organisation kravet vedrører på vegne af Akademikerne)

### ATO

- S1 Forhøjelse af grundlønstillægget til tandlæger med grundlønstillæg på kr. 7.450.
- S2 Erfarings- og fastholdelsestillæg til tandlæger i basisstillinger (grundlønstrin 40) ved 8 års anciennitet
- S3 Supervisionstillægget skal videreføres

### Dfys

- S1 Kliniske undervisere omfattes af tillægget i §5 stk. 2, 2. (tillæg for 10 års erfaring)
- S2 Krav om forhøjelse af tillæg for ændringer i vagtplan
- S3 Revision af Bilag A, herunder definitionen af hvornår der er tale om en hovedopgave for kliniske undervisere (bilag A stk. 3.)
- S4 Krav om aftentillæg for selvtilrettelæggende fra kl. 17
- S5 Krav om forhøjelse af særydelser
- S6 Individuel mulighed for valgfrihed mellem udbetaling og afspadsring af særydelser
  
- S7 Forbedringer til terapeuter med særlige funktioner og kvalifikationer
- S8 Forbedrede lønvilkår for erfarne fysioterapeuter
  
- S9 Bortfald af bestemmelser der undtager pensionister fra ret til pensionsindbetaling
- S10 At der indarbejdes mulighed for at indgå opt-out på ergoterapeutisk, fysioterapeutisk og jordemoderfagligt overenskomstområde.
- S11 Kandidater der besidder en ergoterapeutisk, fysioterapeutisk eller jordemoderfaglig professionsbacheloruddannelse, og hvor stillingen på det kommunale område har et terapeutfagligt indhold, forhandles af henholdsvis Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter eller Jordemoderforeningen.
- S12 Forhøjelse af pensionsprocenten
- S13 Ledernes vilkår tilpasses AC-områdets vilkår for ledere
- S14 Ret til valgfrihed mellem løn, pension og frihed
- S15 Plads til faglighed
- S16 Krav om balance mellem arbejdslivet og privatlivet.
- S17 Forbedrede vilkår for ledere

### DM

- S1 Højere grundlønstrin for tjenestemandsansatte bibliotekarer

S2 Tilpasning af protokollat 5.1 Bibliotekarer, med aften-, lørdags-, bogbus eller søndags-tjeneste.

## **DP**

- S1 Supervisortillæg til psykologer, der er uddannet (eller udøver supervision) supervisor <sup>Side 4 af 6</sup>  
(10.000 kr. årligt i 2000-niveau)
- S2 Specialisttillæg til psykologer, der har gennemført specialistuddannelsen (48.500 kr. årligt i 2000-niveau).
- S3 Autorisationstillæg til psykologer, der har opnået autorisation (34.900 kr. årligt i 2000-niveau).
- S4 Korrekturrettelse i Protokollat 1, punkt 4.2 vedr. Støttepsykologer, idet lovhensvisningen ikke længere er korrekt.
- S5 Forhøjelse af honorar til psykologiske konsulenter (fra 424 kr. til 625 kr. i 2000-niveau), jf. overenskomstens Protokollat 1, pkt. 4.3.
- S6 Krav på løbende supervision i hele ansættelsesforløbet.
- S7 Krav på supervision med henblik på opnåelse af autorisation
- S8 FKU-tillæg til psykologer, der udfører Forældrekompetenceundersøgelser (15.000 kr. årligt i 2000-niveau).
- S9 Forhøjelse af PPR-tillægget (fra kr. 17.800 til 20.900 i 2000-niveau).

S10 Der stilles krav om forhøjelse af PPR-tillægget fra kr. 17.800 til 20.900 netto (2000-niveau).

S11 PPR-tillæg udvides til at omfatte alle psykologer ansat i den kommunale sektor.

## **Etf**

- S1 Krav om aftentillæg for selvtilrettelæggende fra kl. 17
- S2 Krav om forhøjelse af særydelser
- S3 Individuel mulighed for valgfrihed mellem udbetaling og afspadsring af særydelser
- S4 Krav om forhøjelse af tillæg for ændringer i vagtplan
- S5 Kliniske undervisere omfattes af tillægget i §5 stk. 2, 2. (tillæg for 10 års erfaring)
- S6 Revision af Bilag A, herunder definitionen af hvornår der er tale om en hovedopgave for kliniske undervisere (bilag A stk. 3.)
- S7 Forbedrede lønvilkår for erfarne ergoterapeuter
- S8 Forbedringer til terapeuter med særlige funktioner og kvalifikationer
- S9 Bortfald af bestemmelser der undtager pensionister fra ret til pensionsindbetaling
- S10 At der indarbejdes mulighed for at indgå opt-out på ergoterapeutisk, fysioterapeutisk og jordemoderfagligt overenskomstområde.
- S11 Kandidater der besidder en ergoterapeutisk, fysioterapeutisk eller jordemoderfaglig professionsbacheloruddannelse, og hvor stillingen på det kommunale område har et terapeutfagligt indhold, forhandles af henholdsvis Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter eller Jordemoderforeningen.
- S12 Forhøjelse af pensionsprocenten
- S13 Ledernes vilkår tilpasses AC-området vilkår for ledere
- S14 Ret til valgfrihed mellem løn, pension og frihed
- S15 Plads til faglighed
- S16 Krav om balance mellem arbejdslivet og privatlivet.

S17 Forbedrede vilkår for ledere

Side 5 af 6

### **FAS**

- S1 Tydeliggørelse af retten til efteruddannelse
- S2 Forhøjelse af pensionprocent og udvidet adgang til fritvalgsordning
- S3 Højere løn

### **GL**

- S1 Forhøjelse af adjunkt/lektortillægget

### **JMF**

- S1 Lønforbedringer til udvalgte grupper
- S2 Bortfald af bestemmelser der undtager pensionister fra ret til pensionsindbetaling
- S3 At der indarbejdes mulighed for at indgå opt-out på ergoterapeutisk, fysioterapeutisk og jordemoderfagligt overenskomstområde.
- S4 Kandidater der besidder en ergoterapeutisk, fysioterapeutisk eller jordemoderfaglig professionsbacheloruddannelse, og hvor stillingen på det kommunale område har et terapeutfagligt indhold, forhandles af henholdsvis Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter eller Jordemoderforeningen.
- S5 Forhøjelse af pensionsprocenten
- S6 Ledernes vilkår tilpasses AC-områdets vilkår for ledere
- S7 Ret til valgfrihed mellem løn, pension og frihed
- S8 Plads til faglighed
- S9 Krav om balance mellem arbejdslivet og privatlivet.
- S10 Forbedrede vilkår for ledere

### **KF**

- S1 Ved ansættelse af en Bygningskonstruktør, der har haft anden ansættelse som bygningskonstruktør kan der ikke ske indplacering på ren grundløn. Se i øvrigt bemærkningerne til § 4 stk. 1. og § 3, stk. 1.
- S2 I overenskomsten § 16, stk. 2 skal "grundlønstrin 41" ændres til "indplacering som specialkonsulenter og chefkonsulenter", alternativt samlet løn svarende til løntrin 51
- S3 § 16, stk. 10, nr. 4 skal slettes fra overenskomsten.
- S4 Mulighed for at bygningskonstruktører kan blive indplaceret som Special- og chefkonsulent i overenskomsten på samme måde og vilkår som efter AC-fællesoverenskomsten § 3, stk. 4.
- S5 Præcisering af "særligt fagligt ansvar" i overenskomstens § 4, stk. 2.

### **PD**

- S1 Udvidelse af farmaceuttillægget/ humanbiologtillægget til at dække samtlige andre uddannelser under Pharmadanmarks forhandlingsret

### **TF**

- S1 Forhøjelse af grundlønstillægget til tandlæger med grundlønstillæg på kr. 7.450
- S2 Supervisionstillægget skal videreføres
- S3 Erfarings- og fastholdelsestillæg til tandlæger i basisstillinger (parentes grundlønstrin 40) ved 8 års anciennitet

## **HOD**

- S1 Etablering af overenskomstgrundlag for officersuddannede, for hvem der aktuelt anvendes individuel kontrakt ved ansættelse i administrative stillinger m.v. uden for Forsvarsministeriets område

## **YL**

- S1 Overenskomstdækning af yngre lægers arbejde i kommunerne  
S2 Bedre pensionsforhold