

Den 15. december 2020  
J.nr. 2020 - 2510

## Centralorganisationernes Fællesudvalg

Sendt via e-mail til [info@cfu-net.dk](mailto:info@cfu-net.dk)

### Overenskomst- og aftaleforhandlingerne 2021

Hver dag løser ledere og medarbejdere vigtige opgaver på de statslige arbejdspladser, som skaber værdi for samfundet og velfærd til gavn for borgerne. Skatteministeriet går til OK21 med en ambition om at sikre de bedste rammer for attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser.

COVID19-pandemien har medført tilbageslag i verdensøkonomien og indebærer usikkerhed om udviklingen i dansk økonomi i de kommende år. I det lys går vi til forhandlingerne med forudsætning om en samfundsøkonomisk ansvarlig ramme, som skal tage højde for den økonomiske situation og være robust ift. en mere af-dæmpet privat lønudvikling i perioden end forventet ved aftaleindgåelse.

Vi har en fælles opgave med at understøtte, at ledere og medarbejdere i samarbejde finder de bedste lokale løsninger. COVID19-pandemien har med al tydelighed vist os vigtigheden af en velfungerende statslig sektor, hvor handlingsorienterede og kompetente ledere og medarbejdere løser helt afgørende opgaver til gavn for vores velfærdssamfund. Vi står med et fælles ansvar for at finde langsigtede løsninger gennem konstruktiv dialog og et fortroligt og tillidsfuldt samarbejde.

De statslige overenskomster skal understøtte de behov, der er på arbejdspladserne og søge at afhjælpe de udfordringer, der opleves. Et arbejdsmarked i hastig forandring stiller store krav til, at ledere og medarbejdere får den nødvendige kompetenceudvikling, så de kan omstille sig i takt med udviklingen og er rustet til de krav og forventninger, der vil blive efterspurgt i fremtiden.

På denne baggrund fremsætter Skatteministeriet vedlagte krav.

Med venlig hilsen

Signe Friberg Nielsen  
Direktør

Døn 15. december 2020  
J.nr. 2020 - 2510

Landgreven 4  
Postboks 2193  
1017 København K

Telefon +45 35 27 13 13  
Mail medst@medst.dk

[www.medst.dk](http://www.medst.dk)

## Skatteministeriets krav til aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2021

### I. Generelle krav

1. Partnerskab om udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser
2. Udvikling af statens nye lønsystem
3. Tidssvarende seniorordninger
4. Et styrket lokalt samarbejde
5. Fælles indsats for kompetenceudvikling
6. Bedre rammer for Kompetencefonden
7. Styrket indsats for det gode arbejdsmiljø
8. Arbejdstid der understøtter fleksible arbejdspladser
9. Forenkling af statens gruppelevsordning
10. Fornyelse af løn- og ansættelsesvilkår for chefer ansat på universitetsområdet og det kunstneriske område
11. Udvidelse af dækningsområdet for rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten
12. Ændring af aftale om FN-tillæg
13. Forenkling af pensionsreglerne i OAO-fællesoverenskomsten

14. Ophævelse af bestemmelse om oplysning om fællesoverenskomst og organisationsaftale i stillingsannoncer (§ 2 i fællesoverenskomsterne)
15. Ophævelse af bestemmelse om forhandling før indbringelse af uoverensstemmelser for Tvistighedsnævnet (§ 35 i fællesoverenskomsterne)

## **II. Forbeholdskrav**

16. Der tages forbehold for fremsættelse af krav til ændringer af overenskomster og aftaler, der fortsat er under forhandling på tidspunktet for kravsfremsættelsen.
17. Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af forhandlingstermer på det kommunale og det regionale område, som det vil være af væsentlig betydning for Skatteministeriet også at få gennemført på statens område.
18. Der tages forbehold for fremsættelse af krav til ændringer af overenskomster og aftaler, hvis der i overenskomstperioden sker ændringer i den relevante lovgivning.



## Til Forhandlingsfællesskabet

### KL's kravsbrev til OK21 med kommentarer

KL's overordnede målsætninger for forhandlingerne i 2021 er, at de fornyede aftaler og overenskomster bidrager til, at:

- sikre et kommunalt arbejdsmarked i balance, hvor rekrutteringsudfordringer imødegås
- 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 og ledelsesmæssigt overblik
- styrke den konstruktive, lokale dialog og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere

Coronapandemien har medført et tilbageslag for verdensøkonomien. 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.

En væsentlig udfordring for kommunerne i de kommende år er at adressere rekrutteringsudfordringer og sikre et tilstrækkeligt arbejdsudbud på centrale velfærdsområder. Det er således centralt, at overenskomster og aftaler understøtter udviklingen i den kommunale opgaveløsning, og de udfordringer kommunerne står overfor i forhold til bl.a. arbejdsudbud, effektivisering, større rum til lokal ledelse og en mere enkel administration.

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.

Ud over kravene inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområder 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.

Dato: 15. december 2020

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 1 af 5



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.

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

Dato: 15. december 2020

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 2 af 5

### **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. Rekrutteringsudfordringer skal imødegås**

- Eventuelle lønmidler til rådighed ved forhandlingerne målrettes i højere grad områder med særlige rekrutteringsmæssige udfordringer.

*En andel af de generelle lønmidler skal kunne bruges strategisk, for at løse udfordringer på det kommunale arbejdsmarked.*

### **3. Ændringer vedrørende Rammeaftale om seniorpolitik**

- For at sikre et godt og langt arbejdsliv i kommunerne moderniseres Rammeaftalen om seniorpolitik, herunder indrettes rammeaftalens virkemidler således, at de har den rette effekt til rette alder i forhold til fastholdelse af seniorer og et større arbejdsudbud.
- 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. En rolle som kun bliver større de kommende år, hvor kommunerne står overfor store arbejdskraftsutfordringer. Samtidig har kommunale medarbejdere en højere gennemsnitsalder end de øvrige sektorer og trækker sig tidligere. Hvis vi i fremtiden skal kunne sikre kernevelfærden, er det derfor en forudsætning, at flere ældre medarbejdere bliver længere på arbejdsmarkedet.*



Dato: 15. december 2020

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 3 af 5

*Seniorer er forskellige. Der findes ikke én løsning, som motiverer alle på samme måde. Der er således behov for at gøre Rammeaftalen om seniorpolitik fra 2008 mere tidssvarende og operationel ift. at kunne skabe gode løsninger lokalt. Kravene har til hensigt at sikre fastholdelse af flere erfarne kommunale medarbejdere, skabe rammerne for det gode kommunale seniorarbejdsliv samt styrke det kommunale arbejdsudbud.*

#### 4. Fravær af familiemæssige årsager

- KL ønsker at drøfte rettigheder ifm. forældreorlov til fædre og mødre.

*I dag kan en del af den lønnede forældreorlov deles mellem forældrene. KL ønsker at drøfte, om modellen bør omlægges med henblik på, at mænd og mødre tager en større del af den eksisterende forældreorlov.*

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

##### **Regler vedr. Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune**

- Harmonisering af regler vedrørende Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune ift. de regler der gælder for resten af landet, hvor det er hensigtsmæssigt.

##### **AKUT**

- Udvidelse af målgruppen til lokal AKUT så den også omfatter arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.
- Ensretning af procedurer i forbindelse med refusion af Central AKUT.

*Procedurerne i forbindelse med refusion af Central AKUT opleves uigennemskueligt og forskelligartet fra organisation til organisation. Derfor ønsker KL en enkel og ensrettet procedure i forbindelse med kommunernes opkrævning af refusion fra Central AKUT.*

#### 6. Fjernelse af pensionskarens

- Eventuelle lønmidler anvendes til fjernelse af beskæftigelseskarens.

*På en række overenskomstområder er der et krav om forudgående beskæftigelse i et antal måneder for at opnå ret til pension. KL ønsker, at beskæftigelseskarens på det kommunale område fjernes.*

## 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. Bortfald af aftaler

- Protokollat om refusion af elevers udgifter ved ophold på skolehjem

*Protokollatet er uden selvstændigt indhold, hvorfor det kan ophæves.*

## 9. Forbeholdskrav

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af forhandlingstermaer 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.

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 inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Forhandlingsfællesskabet.

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.

Dato: 15. december 2020

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 4 af 5



Bekræftelse på rettidig modtagelse af KL's forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler mv. samt opsigelse heraf foregår digitalt via overenskomstportalen, jf. køreplansaftalens bilag 3.

Med venlig hilsen

X *K*

---

Signeret af: kheu@kl.dk

Dato: 15. december 2020

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 5 af 5



c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22, Postboks 2593, 2100 København Ø  
Tlf. 35 29 81 00

## **Forhandlingsfællesskabet**

[post@forhandlingsfaellesskabet.dk](mailto:post@forhandlingsfaellesskabet.dk)

15-12-2020

EMN-2019-00884

1398764

Henriette Kruppa Nielsen

### **Krav til fornyelse/ændring pr. 1. april 2021 af aftaler og overenskomster inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde**

Patienter og borgere er i centrum for de opgaver, der løses i regionerne. Deres behov er derfor også bestemmende for, hvordan regionerne tilrettelægger og løser opgaverne.

Udviklingen i sundhedsvæsenet og i de opgaver, der løses, skaber nye muligheder for organisering af arbejdet og nye muligheder for at bringe kompetencer i spil til gavn fra patienterne. Overenskomsterne skal understøtte denne udvikling mod nye måder at arbejde på samt nye måder at organisere og løse opgaverne på, således at regionerne har de rette kompetencer på rette sted og tid.

Digitalisering og teknologisk udvikling skal bruges til gavn for patienterne og borgerne. Den digitale og teknologiske udvikling sætter nye standarder for opgavevaretagelsen. Flere og flere af sundhedsvæsenets opgaver vil blive løst via digitale og teknologiske løsninger. Overenskomster og aftaler skal understøtte, at løsningerne kan anvendes hensigtsmæssigt.

Der er på det regionale område behov for øget—tværfagligt samarbejde både på de regionale arbejdspladser, mellem de regionale arbejdspladser og på tværs af sektorer. Sygehusene bliver større, strukturen og organiseringen af arbejdet ændrer sig, samarbejdsfladerne med primærsektoren er under forandring, og patientgruppen ændrer sig også. Derfor er det nødvendigt, at de faglige kompetencer kan anvendes mere fleksibelt og mere i bredden.

De regionale arbejdspladser skal være attraktive for alle uanset, hvor man er i arbejdslivet, så der fortsat kan rekrutteres og fastholdes kvalificeret arbejdskraft. De regionale aftaler og overenskomster skal understøtte

sammenhængen mellem attraktive arbejdspladser og øget arbejdskraftudbud, herunder at der er flere, der arbejder på fuldtid.

Side 2

Regionernes Lønnings- og Takstnævns overordnede mål med fornyelsen af overenskomsterne er at understøtte denne udvikling i sundhedsvæsenet. Regionernes Lønnings- og Takstnævns krav skal ses i lyset af et ønske om en konstruktiv dialog med alle organisationer om, hvordan målsætningen kan realiseres både for de enkelte faggrupper og gennem tværgående, langsigtede løsninger og fælles regler.

På den baggrund fremsættes følgende krav til fornyelse/ændring af overenskomster og aftaler inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde. Kravene er ikke oplyst i prioriteret rækkefølge.

#### **Krav**

1.

Coronaepidemien har medført et tilbageslag for verdensøkonomien og betydelig usikkerhed om den private sektors økonomiske udvikling. RLTN går til overenskomstforhandlingerne med en forudsætning om, at et aftaleresultat skal holdes indenfor en samfundsøkonomisk ansvarlig ramme, og skal være robust i forhold til at kunne håndtere en afdæmpet privat lønudvikling i perioden.

2,

Overenskomster og aftaler skal understøtte, at patientfokus er omdrejningspunktet for både organisering, ledelse, behandling og pleje, og som samtidig sikrer fokus på høj effektivitet og kvalitet. 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.

Eventuelle til rådighed værende lønmidler kan anvendes til at fremme centrale dagsordener, der understøtter udviklingen og opgavevaretagelsen i sundhedsvæsenet.

3.

Rammeaftale om seniorpolitik moderniseres med fokus på en mulighedsbaseret tilgang på området.

4.

Anvendelse af midler til projekter, aktiviteter og indsatser afsat i Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter drøftes.

5.  
Aftale om fravær af familiemæssige årsager, herunder rettigheder i forældreorlovsperioden, drøftes med henblik på at fremme ligestilling.

6.  
Karensbestemmelser vedrørende pension drøftes med henblik på at karensbestemmelser i de enkelte overenskomster kan fjernes.

### **Forbeholdskrav**

7.  
Der tages forbehold for, at der ud over ovennævnte aftaler kan være yderligere behov for justering af aftaler i forhold til opdatering af henvisninger til love, myndigheder eller andre kilder og/eller implementering af øvrige regler og lovgivning.

8.  
Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af forhandlings-temaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for arbejdsgiversiden også at gennemføre for regionerne.

9.  
I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det regionale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.

10.  
I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemændenes pension, tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ, -vedtægter og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

11.  
I det omfang, der påføres de regionale arbejdsgivere øgede udgifter som følge af ændret lovgivning inden for overenskomstområdet/det ansættelsesretlige område, foretages en tilsvarende reduktion i den førstkomende procentregulering, jf. "Aftale om lønninger for ansatte i regionerne".

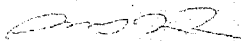
12.  
Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Forhandlingsfællesskabet.

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster og aftaler samt tilhørende protokollater, tillæg og bilag mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet:

- Aftale om lønninger for ansatte i regionerne af 5. marts 2019
- Aftale om pensionsordning for visse ansatte i regioner (opsamlingsordningen) af 25. juni 2019)
- Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område af 21. februar 2019
- Rammeaftale om seniorpolitik af 14. april 2016
- Aftale om fravær af familiemæssige årsager af 2. april 2019

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler og overenskomster samt opsigelse heraf bedes sendt til [OK21@regioner.dk](mailto:OK21@regioner.dk).

Med venlig hilsen



Anders Kühnau