|  |  |
| --- | --- |
| shklogoForhandlingsfællesskabetLøngangsstræde 25, 1.1468 København K | Sankt Annæ Plads 301250 København KTlf. 46 95 40 60Fax 33 13 22 35shk@sundhedskartellet.dkwww.sundhedskartellet.dk |
|  | Den 06-11-2020 |

**Sundhedskartellets generelle krav til OK21**

Hermed fremsendes Sundhedskartellets generelle krav til OK21 på det regionale og kommunale område.

Med venlig hilsen

Grete Christensen Louise Kanstrup Petersen

Formand for Sundhedskartellet Forhandlingschef

**Generelle krav til OK21 – Vi har viljen til at stå sammen**

I Forhandlingsfællesskabet står vi sammen både i ord og i handling. Efterårets drøftelser viser, at der er meget, der samler os. Den styrke skal bruges, når vi i fællesskab tager ansvaret og forpligtelsen på os for at sikre jobvilkår, der tiltrækker og fastholder offentligt ansatte, så de kan skabe velfærd og gode løsninger til borgerne.

Al erfaring viser, at når vi står sammen, har vi styrken til at stå imod arbejdsgivernes pres, og når vi står sammen, får vi større udbytte af forhandlingerne. Det gjorde vi bl.a. ved OK18, hvor vi opnåede flere fine resultater, såsom lærernes arbejdstidskommission, akademikernes spisepause og en ligeløns- og lavtlønspulje.

Vi skal forsat i fællesskab sikre, at alle offentligt ansatte har et bæredygtigt arbejdsliv, hvor de kan levere de rigtige kerneopgaver, få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen og trives i et langt arbejdsliv.

Først og fremmest skal vi stå sammen om at sikre alle offentligt ansatte lønstigninger, der som minimum sikrer dem købekraften. Derudover skal vi i fællesskabet stå sammen i kampen mod én af de store uretfærdigheder på det offentlige arbejdsmarked - nemlig lønefterslæbet for de store kvindedominerede faggrupper. Dén udfordring har vi allerede besluttet at løfte i fælles flok. Sundhedskartellet er helt klar over, at lønskævhederne på det offentlige arbejdsmarked ikke alene kan løftes ved forhandlingsbordet. Politikerne må også på banen. Men hvis de skal tage os alvorligt, skal vi tydeligt vise, at vi står sammen. Derfor ser Sundhedskartellet frem til at omsætte intentionerne i det politiske forståelsespapir til forbedringer både under og efter OK21.

I dét lys fremsender Sundhedskartellet følgende generelle krav til udtagelse på både det kommunale og det regionale område til overenskomstforhandlingerne OK21:

1. Generelle procentuelle lønstigninger, der som minimum sikrer reallønnen.
2. Reguleringsordningen videreføres.
3. Forhandlinger om overgang til nyt lønindeks i reguleringsordningen kan ske i perioden, når fælles analyser af lønindeksene foreligger, og der politisk er taget stilling til, hvorvidt det nye indeks er mere retvisende.
4. Der skal tilvejebringes midler, så der er mulighed for et lønløft, der signalerer, at uddannelse kan betale sig.
5. Ved ambulante behandlinger af børn gives ret til fri med løn.
6. Implementering af ny lovgivning vedr. sorgorlov.
7. Forbedringer for seniorer, herunder justering af valgfrihed vedr. pensionsbidrag for ansatte, der er fyldt 70 år.

**Specielle, men tværgående krav**

*I forhold til nedenstående krav er Sundhedskartellet opmærksom på, at de i udgangspunktet kan henføres til overenskomsterne og dermed er organisationsspecifikke krav, men samtidig er de af tværgående karakter, fordi de vedrører bestemmelser, der findes i (stort set) alle overenskomster. Sundhedskartellet vil med nedenstående formuleringer derfor opfordrer til en drøftelse af, hvorvidt de kan rejses som tværgående koordinerede krav over for de to arbejdsgiverparter.*

1. Bedre vilkår ved afskedigelse begrundet i sygdom som følge af arbejdsmiljøet.
2. Ansatte, som får tjenestemandspension, egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til, skal have pensionsbidrag.

**Intern drøftelse i perioden**

Afslutningsvis vil vi anmode Forhandlingsfællesskabet om at tage initiativ til en intern drøftelse af områdetillægsordningen i den kommende overenskomstperiode. En række af Sundhedskartellets organisationer oplever, at den geografisk differentierede ordning giver udfordringer for især de grupper, der er indplaceret på de laveste trin i lønhierarkiet. Desuden kan ordningen give rekrutteringsproblemer i de områder med lave områdetillæg, der geografisk grænser op til områder med høje områdetillæg.