

Diskussionsoplæg

OK 2014

Det private arbejdsmarked

**Mine krav
– dine krav?**

Mine krav – dine krav?

Hvad synes du?

Det er – og skal være – medlemmernes krav, der sætter dagsordenen for forhandlingerne om OK14.

Diskussioner om krav til fornyelse af FOAs overenskomster på det private arbejdsmarked pr. 1. marts 2014 skal i gang. FOA er en demokratisk organisation, og derfor har I indflydelse på hvad FOA gør – også ved OK14.

I, der arbejder i private virksomheder, kender hverdagen der, og I mærker, hvilke vilkår, der trænger til forbedring.

Derfor er jeres krav og jeres lokale diskussioner om overenskomstkraav afgørende i forhold til, hvordan vi skal forhandle ved OK14.

Læs mine bud på temaer og holdninger til forhandlingerne om OK14.

Jeres krav er måske nogle helt andre?



FOA og det private område

– fremgang og ordentlig vækst?

Jeg mener, vi skal gribe væksten i den private sektor – og sikre os mod ublu konkurrence på løn- og ansættelsesvilkår.

Bringer de kommende år vækst i økonomien i Danmark? Svaret på det spørgsmål har afgørende betydning for, hvor meget vi kan forvente af overenskomstforhandlingerne til foråret.

Samfundet har brug for at få gang i vækst og beskæftigelse, og vi har brug for forbedringer i de FOA-overenskomster på det private arbejdsmarked, som vi skal forny pr. 1. marts 2014.

Uanset hvordan økonomien udvikler sig, må vi forvente at arbejdsgiverne stiller krav om

- “fleksibilitet”. På dansk betyder det: Forringede arbejdstidsregler og mindre tryghed,
- “noget for noget”. På dansk betyder det: Hvis vi skal have bedre vilkår på et område, skal vi betale med forringelser på andre områder.

Arbejdsgiverne har ofte klaget over, at overenskomsterne på det private område er “for offentlige”, dvs. for gode for medarbejderne.

Måske er det bare camouflage for angreb på de ansattes vilkår? Måske er der et reelt ønske om at

forenkle og tilpasse overenskomsterne til arbejdspladserne og reel medarbejderindflydelse på arbejdspladserne?

FOAs lokale afdelinger har en vigtig opgave i at påvirke kommunerne til at indføre sociale klausuler som fx overenskomstmæssige vilkår som betingelse for at acceptere private leverandører.

Vi kan herved sikre medarbejderne bedre mod de virksomheder, der underbyder priserne på medarbejdernes bekostning, og vi kan beskytte os mod, at udenlandske underleverandører trænger ind på markedet ved hjælp af underbetalt arbejdskraft.

Vi vil ikke have, at man importerer de problemer, som kendes fra byggebranchen, til vores område. Vi vil undgå underbud fra lavtlønnede polske social- og sundhedshjælpere. Skal de arbejde her, bør de behandles på lige fod med danske kolleger og have samme overenskomstmæssige vilkår.

Mere løn

En løn til at leve af – og mandeløn til kvindefag

Jeg mener, vi skal kræve reallønnen forbedret og sikret – og mere lige løn.

Ingen kan vide, hvordan samfundsøkonomien vil udvikle sig fra 2014 og frem.

Det Økonomiske Råd har i foråret 2013 givet sit bud på udviklingen. Fra et billede med negativ vækst i 2012 – over svagt positiv vækst i 2013 – forventer økonomerne øget vækst fra 2014 og frem.

Derfor er det nødvendigt at se fremad og sikre, at lønstigninger aftales noget bedre end ved de seneste overenskomstrunder.

FOAs generelle lønpolitik er at sikre medlemmernes realløn og i særlig grad de lavtlønnedes realløn.

På det private arbejdsmarked er der en god tradition for, at lønstigninger aftales i kroner og ikke i procenter af den enkeltes løn. Det skal vi fastholde, så ikke de højtlønnede får flere kroner oven i lønnen end de lavtlønnede.

Vi har gang i et langsigtet ligelønsprojekt, hvor vi vil have udlignet lønforskellen mellem mandefag og kvindefag. Det skal være sådan, at lønnen for at passe på mennesker er ligeså god, som lønnen for at passe på maskiner. Det kan være svært at nå store sejre i en krisetid, men små sejre tæller. Vi vil ikke give op på forhånd.

Pension – bedre og mere lige vilkår

Privatansatte bliver også gamle.

Jeg mener, vi skal satse på pensionsforbedringer ved OK14.

Ved overenskomstfornyelsen i 2012 fik vi gennemført nogle mindre ændringer i pensionsordninger for enkelte grupper. Fx aftalte vi med arbejdsgiverne:

- et øget arbejdsgiverbidrag til timelønnede i vikarer
- flere løndele gjort pensionsgivende i fritvalgsoverenskomsten med Dansk Erhverv

- tidligere ret til pensionsordning for pædagogmedhjælpere og portører

Der kan være sund fornuft i at få rettet dårligt begrundede forskelle i pensionsvilkår for mindre grupper – det vil kun kræve en lille del af de penge, vi forhandler om. Men i sidste ende skal sådanne løsninger vejes op mod lønstigninger.

Bedre barselsregler

Især noget for fædre?

Jeg mener, vi skal have barselsreglerne i de private overenskomster helt på omgangshøjde – og vi skal prioritere fædrenes muligheder for at holde fri med de små børn højere.

Barselsreglerne på FOAs private overenskomster er efterhånden ret tæt på de regler, der gælder for offentligt ansatte, som kan begynde deres orlov 8 uger før forventet fødsel.

For kvinder ansat efter overenskomsten med KA Pleje, halter det dog stadig. De har først ret til fravær med løn 4 uger før forventet fødsel. Det bør der rettes op på ved OK14.

På det private område er der dog fortsat ikke adgang til omsorgsdage, mens børnene er små. Dette er en åbenlys skævhed i forhold til det offentlige.

Ligestilling mellem kønnene fremmes med mere lige vilkår. Derfor er der god fornuft i at forbedre fædrenes muligheder for at være sammen med børnene, mens de er helt små. Det er den rette vej fremad for fædre, for ligestilling og for børnene.

Vikarbureauer – lovgivning styrker ansattes vilkår

Et afsæt til yderligere forbedringer?

Jeg mener, vi skal prioritere forbedring af vilkår i vikarbureauer højt.

Folketinget har i foråret 2013 vedtaget en lov om vikarer. Den sikrer ansatte ved landets vikarbureauer større tryghed på arbejdsmarkedet. Loven udspringer af et EU-direktiv om vikararbejde.

De, der i forvejen er dækket af FOAs vikarbureauoverenskomster vil næppe umiddelbart mærke væsentlige ændringer med den nye lov. Men loven sikrer, at de ikke kan udkonkurreres med billig udenlandsk arbejdskraft.

Desuden sikrer loven, at vikarer ikke kan behandles ringere end fastansatte – uanset om de arbejder efter en overenskomst med et vikarbureau eller uden en særlig vikaroverenskomst. For

eksempel vil loven på FOAs områder måske medføre, at vikarerne får ret til løn under sygdom og barsel.

Men først og fremmest vil vikarbureauer uden overenskomst få svært ved at opretholde meget dårlige vilkår for ansatte vikarer. De må konkurrere på mere lige fod med vikarbureauer med en overenskomst. Vi beskyttes således mod social dumping.

OK14 må indeholde en tæt dialog med vores arbejdsgivermodparter om, hvordan vi kan sikre og styrke lovens effekt på vikarområdet.

Kompetenceudvikling – din fremtid?

Øget indflydelse på – og ret til kompetenceudvikling?

Jeg mener, vi skal sørge for, at kompetenceudvikling står centralt i OK14-resultatet.

Siden 2010 har arbejdsgiverne på det private område indbetalt et mindre beløb til kompetencefonde. Fondene er beregnet til selvvalgt kompetenceudvikling, og det er op til den enkelte medarbejder at søge tilskud fra fondene. Vi må konstatere, at fondene på FOAs område kun bliver anvendt i yderst ringe grad.

Det er samtidig af afgørende betydning – i takt med at private leverandører i stadig højere grad bliver aktive på velfærdsområderne – at de private arbejdsgivere deltager i efter- og videreuddannelse af medarbejderne. Jeg tænker blandt andet på, at de private arbejdsgivere burde have den

samme pligt til at tilbyde de ikke-uddannede opskoling til social- og sundhedshjælper/-assistent, som de offentlige arbejdsgivere har.

Men vores medlemmer i alle sektorer, skal have ret til at holde faglighed, uddannelse og kompetencer vedlige.

Måske kan bidraget til kompetencefondene øges, og det kan gøres muligt at anvende fondenes midler til egentlig efter- og videreuddannelse. Kan det kombineres med en egentlig ret til efter-/videreuddannelse?

Medarbejderindflydelse på arbejdspladsen

Medbestemmelse i en direkte og aktiv dialog.

Jeg mener, vi skal kræve bedre vilkår for medarbejderrepræsentanter og indflydelse på den enkelte arbejdsplads.

Vi forudser færre, men større virksomheder på FOAs private overenskomstråder. Det øger behovet for at anvende regler for tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg.

De private arbejdsgivere overtager måske store samlede kommunale driftsopgaver. Det betyder meget store arbejdspladser med langt mellem ejer/ledelse og den enkelte medarbejder. Derfor er det særlig vigtigt at få medarbejderindflydelsen på arbejdspladsen til at foregå ukompliceret mellem ledelse og valgte medarbejderrepræsentanter.

Der er altså udfordringer i de store virksomheder, men også i de små, hvor der nogle gange ikke er nok medarbejdere til overhovedet at vælge en tillidsrepræsentant. Hvis indflydelse på arbejdspladsen skal give mening, må de ansatte have en ret til repræsentation.

Det er også på tide, at vi får forhandlet en aftale om tillidsrepræsentanter for de ansatte i vikarbureauer.

Sundhedsordninger

Er sundhedsordninger et populært gode, som skal udbygges?

Jeg mener, vi skal udvide vores sundhedsordninger, så de omfatter flere ansatte.

Fritvalgsoverenskomsten med Dansk Industri indeholder nu bestemmelser, der giver medarbejderne ret til gratis forebyggende fysioterapi og lignende samt rådgivning, fx fra socialrådgiver.

Erfaringerne, siden den første spæde start i sommeren 2012, er ikke gjort nærmere op.

Værdien af sundhedsordninger er svære at vurdere på afstand. Det må for alvor være et område, hvor FOA-medlemmer må gøre erfaringer og tage stilling til værdien af ordningerne.

OK 2014

Mine krav – dine krav? Hvad synes du?

Det er – og skal være – medlemmernes krav, der sætter dagsordenen for forhandlingerne om OK14.

- FOA og det private område
 - fremgang og ordentlig vækst?
- Mere løn
 - en løn til at leve af og mandeløn til kvindefag
- Pension – bedre og mere lige vilkår
 - privatansatte bliver også gamle.
- Bedre barselsregler
 - især noget for fædre?
- Vikarbureauer – lovgivning styrker ansattes vilkår
 - et afsæt til yderligere forbedringer?
- Kompetenceudvikling – din fremtid?
 - øget indflydelse på – og ret til kompetenceudvikling?
- Medarbejderindflydelse på arbejdspladsen
 - medbestemmelse i en direkte og aktiv dialog.
- Sundhedsordninger
 - er sundhedsordninger et populært gode, som skal udbygges?

Dennis Kristensen



Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk

Politisk ansvarlig: Dennis Kristensen

Redaktion: Ulrik Andreasen og Peter Lindholm

Grafik: GraFOA Joe Anderson

Tryk: FOAs trykkeri & Pjec1heden, oktober 2013