

# Mine krav - dine krav

Regional overenskomst 2018



# Indhold

<b>Kære FOA-medlem</b>	3
<b>Løn – mest til lavtlønnede og kvindefagene</b>	4
<b>Uddannelse og kompetencer</b>	6
<b>Pension og seniorvilkår</b>	8
<b>Et godt arbejdsliv</b>	10
<b>Deltid, vikarer og midlertidigt ansatte</b>	12
<b>Bedre vilkår for børnefamilier</b>	14
<b>Medindflydelse og det lokale aftalesystem</b>	16
<b>Din mening – vores styrke</b>	18

**Politisk ansvarlig:** Dennis Kristensen

**Redaktion:** Jakob Bang og Asbjørn Andersen  
**Produktion:** Grafisk Team/JA og FOAs trykkeri

# Kære FOA-medlem

Din overenskomst udløber i 2018, og FOA skal forhandle dine løn- og ansættelsesvilkår med arbejdsgiverne. Det er nu, du og dine kolleger har mulighed for at få indflydelse på, hvilke krav vi skal stille til forbedringer af og ændringer i vores overenskomster på det offentlige område.

Det vil være jeres krav, FOA fører videre til forhandlingerne med arbejdsgiverne i Danske Regioner [DR].

Når vi skal forhandle nye overenskomster, er det naturligt at skele til de resultater, der blev opnået på det private område. Her fik vi pæne lønstigninger, og der var også nogle resultater, vi måske kan bruge på det offentlige område. Fx bedre vilkår for børnefamilierne, bedre seniorrettigheder, bedre vilkår for tillidsrepræsentanter og ikke mindst uddannelse.

Jeg synes det er vigtigt at fastholde det offentlige arbejdsmarked som et attraktivt arbejdsmarked, hvor lønudviklingen på de 2 arbejdsmarkeder er parallelle.

Det er FOAs medlemmer, der fastlægger, hvad der er FOAs krav til overenskomstfornyelsen. FOAs hovedbestyrelse udtager i samarbejde med de centrale sektorer og de enkelte faggruppers repræsentanter de endelige overenskomstkrav i oktober 2017. Det sker på baggrund af de krav og ønsker, som du og dine kolleger udpeger. I denne pjece fremhæver jeg de temaer, jeg mener, der er vigtige i forbindelse med forhandlingerne om nye overenskomster i 2018.

God fornøjelse med debatten!



Dennis Kristensen  
Forbundsformand

## Løn – mest til lavtlønnede og kvindefagene

Økonomien er i gang igen efter flere år med krise og lave lønstigninger. Det giver plads til at indfri flere af vores lønkrav. Lønstigningerne skal både sikre reallønnen, give flere penge mellem hænderne og forhindre, at vi sakker bagud i forhold til det private arbejdsmarked. Og gabet mellem højt- og lavtlønnede skal ikke øges, derfor skal særligt de lavestlønnede sikres en højere lønstigning end andre.

Der er stadig lønforskel mellem kvinder og mænd: De privatansatte mænd er højere lønnede end de offentligt ansatte kvinder, når man sammenligner uddannelse og ansvar. Det må der gøres noget ved.

Nogle kommuner og regioner opsiger forhåndsftaler om lokalløn, for at spare penge. Eller de gør det for at bruge lokallønsmidlerne til andre formål. Samtidig 'forsvinder' penge ud af lokallønssystemet, når ansatte stopper i en stilling. Efter 20 år med lokalløn er det måske på tide at finde en afløser for den.

I mange FOA-overenskomster har vi 'fritvalg'. Dvs. du kan vælge at få en del af din løn udbetalt, eller få den sat ind på din pensionsordning. På det private område kan man nu vælge mellem løn, pension og frihed [seniorer og børnefamilier]. Disse valgmuligheder skal de ansatte i regionerne også have.

## Dennis mener

- at reallønnen skal sikres
- at de lavestlønnede skal have en forholdsmæssigt højere lønstigning end de højestlønnede
- at der igangsættes initiativer, der kan udligne lønforskellene mellem de typiske kvindefag i den offentlige sektor og de typiske mandefag i den private
- at lokalløn fordeles bedre mellem grupperne
- at der indføres mulighed for selv at vælge for en del af overenskomsten.

## Hvad mener du?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Citat**

Dennis Kristensen  
Forbundsformand, FOA

De lavestlønnede skal have en  
forholdsmæssigt højere løn-  
stigning end de højestlønnede

## Uddannelse og kompetencer

Der stilles større og større krav til de faglige kvalifikationer på det danske arbejdsmarked. Samtidigt bliver ufaglærte og korttidsuddannede opsagt før de faglærte. Der er derfor brug for, at vi sikrer FOAs medlemmer ret til uddannelse på rimelige vilkår. Både for at tilpasse kvalifikationerne til fremtidens arbejdsmarked og for at sikre, at FOAs medlemmer i det hele taget har et arbejde.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 blev der indført en ret og pligt til uddannelse for ufaglærte på serviceassistent-overenskomsten. Vi fik også midler til et projekt, der skal sikre ufaglærte mulighed for at blive faglærte, uden at gå ned i løn under uddannelsesperioden. Denne mulighed skal fastholdes og udvides, så flere af FOAs medlemmer kan få glæde af den. Vi skal også arbejde for, at arbejdsgiveren forpligtes til at give vores medlemmer ret til uddannelse på de andre områder, så de kan følge med på det fremtidige arbejdsmarked.

I kommunerne har vi en Tryghedspulje, der sikrer opsagte medlemmer uddannelse i opsigelsesperioden, hvis de skulle blive opsagt på grund af arbejdsmangel. Sådant en mulighed skal de ansatte i regionerne også have.

## Dennis mener

- at alle FOA-medlemmer sikres adgang til uddannelse og efteruddannelse
- at Den Regionale Kompetencefond udbygges og forbedres
- at der indføres en Tryghedspulje i regionerne.



## Pension og seniorvilkår

Opsparing til pension kan være en svær størrelse. Alt peger på, at vi kommer til at leve længere og at den pension, vi sparer op i jobbet, bliver vores vigtigste indkomst i de sidste år af vores liv. Men lige nu fungerer pensionssystemet sådan, at den pension, du sparer op i de sidste år af dit arbejdsliv, ikke har den værdi, den burde have på grund af skat og samspil med generelle pensionstillæg.

Derfor kan man både argumentere for en fortsat udbygning af indbetalingerne til pension – fx udbygge pensionen af særydelser eller kortere karensperioder – og samtidig argumentere for at pensionsbidraget i nogle sammenhænge kan bruges mere direkte af den enkelte senior. En af mulighederne kunne være, at udbygge den fleksibilitet i de seneste arbejdsår, vi allerede har taget fat på med seniordage og delpension. På det private arbejdsmarked er det aftalt, at det meste af pensionsbidraget kan betale for en nedbringelse af arbejdstiden de sidste 5 år før folkepensionsalderen. Jeg mener, vi skal overveje, hvordan vi kan følge trop.

### Dennis mener

- at vi skal fortsat udbygge pensionsprocenten for arbejde på skæve tidspunkter
- at karensperioderne nedsættes eller afskaffes.



Hvad mener du?

Citat

Dennis Kristensen  
Forbundsformand, FOA

Fortsat udbygning af pensionsprocenten for arbejde på skæve tidspunkter

## Et godt arbejdsliv

Et godt arbejdsliv handler både om den tid, vi er på arbejde, det daglige arbejde, og om hele vores arbejdsliv. Det hænger sammen. Mange FOA-medlemmer oplever, at de løber stærkere, at flere opgaver skal nås på den samme tid, og at kravene til udførelsen af arbejdet stiger. Jeg tror, det er meget vigtigt, at vi både arbejder med arbejdsmiljøet, arbejdstid, belastning, arbejdstempo og det psykiske arbejdsmiljø. Og vi skal arbejde med, hvordan den enkelte kan få bedre muligheder for at tilrettelægge sit samlede arbejdsliv, som det nu bedst passer hende og ham.

Så jeg mener, vi både skal rejse krav om bedre psykisk arbejdsmiljø, og vi skal fortsætte de tilbud, der har været til arbejdspladserne i denne periode. Og samtidig skal vi stille krav om 'lønmotagerstyret fleksibilitet'. Det kan være en model, hvor man kan spare timer op over en flerårig periode – en 'timebank' – eller måske kan inspirationen hentes i den fritvalgskonto, som det private arbejdsmarked byggede videre på ved OK17.

## Dennis mener

- at de ansatte skal have større og mere direkte indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse, herunder mulighed for at tilrettelægge arbejdet efter ens livsfaser.

## Hvad mener du?

**Citat**

Dennis Kristensen  
Forbundsformand, FOA

De ansatte skal have større og mere direkte indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse, herunder mulighed for at tilrettelægge arbejdet efter ens livsfaser

## Deltid, vikarer og midlertidigt ansatte

Vi ser flere og flere atypiske ansættelser blandt FOAs medlemmer. Vi ser tidsbegrænsede ansættelser, deltidsansættelser på et meget lavt timetal – med massivt merarbejde. Og vi ser ansættelser gennem vikarbureauer, der rettelig burde være kommunale eller regionale ansættelser.

Frem for alt ser vi ansættelser på vilkår, der gør det svært at leve af kun ét ansættelsesforhold. Mange bliver nødt til at tage vikarbejde eller et ekstra job ved siden af for at få til dagen og vejen.

Det er vigtigt, at den enkelte arbejdsgiver ikke ser en økonomisk fordel i usikre ansættelser og lave timetal til den enkelte ansatte.

Jeg mener derfor, at vi skal sikre, at medlemmer med atypiske ansættelser får bedre rettigheder, og at det skal være sværere at spekulere i løse ansættelser frem for varige ansættelser på almindelige vilkår. Deltidsansattes merarbejde bør koste det samme, som fuldtidsansattes, så arbejdsgiverne bliver bedre til at ramme det rigtige timetal. Derudover skal vi sikre bedre adgang til at gå op i tid, hvis man ønsker det.

### Dennis mener

- at atypiske ansættelser sikres bedre
- at deltidsansattes merarbejde honoreres som overarbejde.

## Hvad mener du?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Citat

Dennis Kristensen  
 Forbundsformand, FOA

Deltidsansattes merarbejde  
 skal honoreres som over-  
 arbejde

## Bedre vilkår for børnefamilier

De ansatte på det private arbejdsmarked fik ved de netop overståede overenskomstforhandlinger forbedringer på henholdsvis barselsorlov til fædre og til omsorgsdage. De forbedringer er vilkår, vi allerede har på det offentlige arbejdsmarked. Signalet er dog vigtigt. Børnefamilierne er pressede, og vi skal overveje, om vi via overenskomstforbedringer på det offentlige område, kan gøre noget ved det.

### Dennis mener

- at vilkårene for frihed ved barns 1. og 2. sygedag forbedres
- at børnefamilier sikres mulighed for at benytte eventuel fritvalgsordning til ekstra omsorgsdage, såfremt sådanne bliver indført i regionerne.

## Hvad mener du?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Citat**

Dennis Kristensen  
Forbundsformand, FOA

Børnefamilier sikres mulighed for at benytte eventuel fritvalgsordning til ekstra omsorgsdage, såfremt sådanne bliver indført i regionerne

## Medindflydelse og det lokale aftalesystem

Arbejdsgiverne har i flere år forringet de ansattes mulighed for indflydelse gennem MED-aftalen. I denne overenskomstperiode har FOA sammen med arbejdsgiverne taget temperaturen på MED- og forhandlingssystemet. Meldingen fra alle lokale parter er klar: Det går godt. Jeg ser derfor ikke grund til at begrænse eller ændre i regelsættet.

Arbejdsgiverne har arbejdet for at nedbringe antallet af ansatte med TR-beskyttelse, bl.a. gennem institutionssammenlægninger. Det har betydet, at der er blevet alt for stor afstand mellem de ansatte og tillidsrepræsentanten.

Vi må derfor have ændret på valgreglerne.

I dag er det fx sådan, at arbejdsmiljørepræsentanter kun kan deltage i kurser afholdt af FOA, hvis arbejdsgiverne tillader det. Sådan som arbejdsmiljøet udvikler sig, med nedslidning, vold og stress, er det netop vigtigt, at vores arbejdsmiljørepræsentanter er så veluddannede som muligt.

I det hele taget har arbejdsgiverne skærpet deres profil. Tillidsrepræsentanter og andre ansatte, der kritiserer de politiske beslutninger, presses. Folketingets Ombudsmand udtaler gang på gang kritik over for arbejdsgiveres knægtelse af de ansattes ytringsfrihed, uden at det gør indtryk på arbejdsgiverne. Jeg mener, de ansatte – og især de tillidsvalgte – må sikres bedre mod arbejdsgivers repressalier.

## Dennis mener

- at der skal kunne vælges tillidsrepræsentanter på alle arbejdspladser, uanset ledelses- og strukturforhold
- at arbejdsmiljørepræsentanter sikres ret til deltagelse i FOAs faglige kurser og uddannelse
- at offentligt ansattes ytringsfrihed sikres yderligere.





## Din mening – vores styrke

I oktober måned i år udtager FOA de fælles overenskomstkrav, og vi forhandler med arbejdsgiverne i DR fra december 2017 og frem til marts 2018. Arbejdsgiverne kommer også med deres krav.

Det er afgørende for FOAs styrke ved forhandlingerne – og ved en eventuel konflikt – at det er medlemmernes krav, vi kommer med. Din mening er vigtig, når vi sammen skal gøre en forskel.

Jeg har præsenteret mine forslag til krav – og der er emner, jeg slet ikke har berørt. Det skal ikke afholde dig fra at ønske forbedringer på områder, som er vigtige for dig. Jeg glæder mig til at høre din og dine FOA-kollegers mening!



MAJ 2017



**FOA**

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf: 46 97 26 26  
foa.dk

# Mine krav – dine krav

## Regional overenskomst 2018

Kravene til overenskomstforhandlingerne samles af din afdeling. Indsamlingen af krav afsluttes ved udgangen af september 2017. Senest 30. september skal din afdeling sende kravene til forbundet. 11. oktober 2017 samles FOAs hovedbestyrelse med alle faggrupperepræsentanter, og kravene diskuteres og beslutes. Krav til de aftaler, der dækker alle ansatte i kommuner og regioner, beslutes på Forhandlingsfællesskabets repræsentantskabsmøde 11. december 2017. Disse krav og alle kravene til FOAs egne overenskomster overleveres til arbejdsgiverne 12. december 2017, hvorefter forhandlingerne går i gang.

Vi har brug for dine meninger og dine holdninger!

Følg med på [foa.dk](http://foa.dk)

## FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.