

Mine krav – dine krav

Temaer til diskussionsoplæg
til privatansatte medlemmer



Indhold

Hvad synes du?	3
FOA og det private område	4
Mere løn	6
Pension – bedre og mere lige vilkår	7
Bedre barselsregler	8
Vikarbureauer – lovgivning styrker ansattes vilkår	9
Kompetenceudvikling – din fremtid?	10
Medarbejderindflydelse på arbejdspladsen	11

Politisk ansvarlig: Dennis Kristensen
Redaktion: Mumme Thing **Produktion:**
Grafisk Team og FOAs trykkeri

Hvad synes du?

Diskussioner om krav til fornyelse af FOAs overenskomster på det private arbejdsmarked pr. 1. marts 2017 skal i gang. FOA er en demokratisk organisation, og derfor har I indflydelse på hvad FOA gør – også ved OK17. I, der arbejder i private virksomheder, kender hverdagen der og mærker, hvilke vilkår der trænger til forbedring. Derfor er jeres krav og jeres lokale diskussioner om overenskomstkra­v afgørende i forhold til, hvordan vi skal forhandle ved OK17.

Læs mine bud på temaer og holdninger til forhandlingerne om OK17. Jeres krav er måske nogle helt andre? Det er – og skal være – medlemmer­nes krav, der sætter dagsordenen for forhandlingerne om OK17

God fornøjelse med debatten



Dennis Kristensen
Forbundsformand

FOA og det private område

- fremgang og ordentlig vækst?

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.

Det går bedre, men samfundet har stadig brug for at få mere 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 2017.

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?

Samtidig ser vi nye modeller, som populært kaldes deletjenester. Tjenester som mere eller mindre udbydes privat, som eksempelvis Uber, i bund og grund også noget som truer os som ansatte med OK-forhold, men også hele vores vældfærdsmodel.

I blandt andet udliciteringssituationer har FOAs lokale afdelinger en vigtig opgave i at påvirke kommunerne til at indføre arbejds- og sociale klausuler om fx overenskomst-

Citat

Dennis Kristensen
Forbundsformand, FOA

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

mæssige vilkår, som betingelse for at acceptere private leverandører. Vi skal også kræve, at der indføres kædeansvar.

Vi kan herved sikre medarbejderne bedre mod de virksomheder, der underbyder priserne på medarbejderens bekostning, og vi kan beskytte os mod, at udenlandske underleverandører trænger ind på markedet ved løndumping – altså ved at un-

derbyde de løn- og arbejdsforhold vi har opnået i overenskomsterne.

Vi vil ikke have, at man importerer de problemer, som kendes fra byggebranchen, til vores områder. 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

Ingen kan vide, hvordan samfundsøkonomien vil udvikle sig fra 2017 og frem.

Det vi dog ser fra den nuværende regerings side, er den ene 'reform' efter den anden, som ofte rammer de svage i samfundet, og man kunne forestille sig, at dette også kunne give effekter for de lavest lønnede på arbejdsmarkedet, hvor man fra politisk side måske har et ønske om at holde dem i ro eller slippe billigst muligt.

Citat

Dennis Kristensen
Forbundsformand, FOA

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

Men som vi ser det, 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 er i gang med et langsigtet ligestillingsprojekt, hvor vi vil have udlignet lønforskellen mellem mande- og kvindefag. Det skal være sådan, at lønnen for at passe på mennesker er ligeså god, som lønnen for at passe på maskiner.

Pension – bedre og mere lige vilkår

Privatansatte bliver også gamle.

Med stigende levealder, stigende pensionsalder og forringelser af folkepensionen, bliver arbejdsmarkedspensionerne, som er aftalt i overenskomsterne, stadig vigtigere, for at sikre FOA-medlemmerne en tryk pensionisttilværelse.

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.

Siden 2012 har de ansatte på Pleje og omsorgs-overenskomsten med DI haft adgang til sundhedsordningen Hold-Fast Privat, som en del af pensionsordningen. Skal denne adgang udvides til andre overenskomster?

Citat

Dennis Kristensen
Forbundsformand, FOA

Jeg mener, vi skal satse på pensionsforbedringer ved OK17.

Bedre barselsregler

Især noget for fædre?

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 OK17.

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

Citat

Dennis Kristensen
Forbundsformand, FOA

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.

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?

Vikarloven blev gennemført i 2013, og sikrer ansatte i vikarbureauer uden overenskomst større tryghed på arbejdsmarkedet. De, der i forvejen er dækket af FOAs vikarbureauoverenskomster har ikke mærket væsentlige ændringer med den nye lov. Men loven sikrer, at de ikke kan udkonkurreres med billig udenlandsk arbejdskraft.

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

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.

OK17 må indeholde en tæt dialog med vores arbejdsgivermodparter om, hvordan vi kan sikre og styrke lovens effekt på vikarområdet. Først og fremmest må vi kræve, at vikarbureauansatte får ret til løn under sygdom og barsel, på lige fod med fastansatte kolleger.

Citat

Dennis Kristensen
Forbundsformand, FOA

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

Kompetenceudvikling – din fremtid?

Øget indflydelse på – og ret til kompetenceudvikling?

Siden 2010 har arbejdsgiverne på det private område indbetalt et mindre beløb til kompetencefonde. Fondene er beregnet til selvalgt kompetenceudvikling, og det er op til den enkelte medarbejder at søge tilskud fra fondene. Vi må konstatere, at fondene på FOAs område stadig 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-

Citat

Dennis Kristensen
Forbundsformand, FOA

Jeg mener, vi stadig skal prioritere at kompetenceudvikling står centralt i OK17-resultatet.

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

Vi ser stadig et meget foranderligt arbejdsmarked, men tror stadig, at på et tidspunkt vil vi se færre, men større virksomheder på FOAs private overenskomstområder. Det øger behovet for at anvende regler for tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg.

Citat

Dennis Kristensen
Forbundsformand, FOA

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

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.

OKTOBER 2016

Mine krav – dine krav

Temaer til diskussionsoplæg
til privatansatte medlemmer

Kravene til overenskomstforhandlingerne samles af din afdeling. Indsamlingen af krav foregår frem til d. 24. november 2016, hvor din afdeling sender dem til forbundet. Herefter mødes FOAs hovedbestyrelse, hvor kravene diskuteres og besluttet og efterfølgende overleveres til arbejdsgiverne. Forhandlingerne går i gang i starten af 2017 og vi forventer at være færdige inden 1. marts hvor de nye overenskomster træder i kraft.

Følg med i din afdeling og på www.foa.dk. Vi har brug for dine holdninger og meninger.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
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.