FOA SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

FORBUND

Sammen om OK21

Hovedbestyrelsens debatoplæg til forhandlingerne om nye overenskomster pr. 1. april 2021

Indhold

Vi vil gerne høre din mening	3
Kære FOA-medlem	4
Løn	6
Fremtiden i faget kræver uddannelse til alle	7
Vigtigheden af det gode arbejdsmiljø	8
Alle skal bidrage til opgaven – fokus på arbejdsfællesskaber	9
Forståelige regler for arbejdstiden - bedre rammer for vikarerne	10
Rekrutteringen og elevernes vilkår	11
Pensionen og seniorarbejdslivet	12
Nye vinkler på kendte opgaver	13
MED, vilkårene for TR og for AMR	14

Politisk ansvarlig: Mona Striib
Redaktion: Jens-Jørgen Krogh
Produktion: Grafisk Team/AK

IN_OK21_21x21_01072020

Vi vil gerne høre din mening

I dette oplæg har FOAs hovedbestyrelse beskrevet de emner, som vi mener er de rigtige og vigtige for FOAs medlemmer lige nu. Men der er ikke plads til det hele. Vi har mange emner, der skal drøftes med arbejdsgiverne. Emner der handler om særlige forhold for den enkelte medlemsgruppe, fx dagplejerne. Og emner med en fælles retning i samarbejdet med arbejdsgiverne, fx flere på fuldtid. Eller vi skal sikre, at overenskomsterne også dækker nye opgaver, der udvikler sig.

Coronapandemien vil forsat sætte en speciel ramme for overenskomstforhandlingerne – dels økonomisk, men også for vores dialog om kravene, ønskerne og forventningerne.

Derfor vil vi i FOA gøre os ekstra umage for at få en god medlemsdialog, hvor vi også i fællesskab bliver klogere på prioriteringen af kravene. Vi ser frem til debatten.

Mange hilsner fra
FOAs hovedbestyrelse

Kære FOA-medlem

Nu tager vi fat på forberedelsen af overenskomstforhandlingerne til foråret 2021.

Vi havde et hæsblæsende første halvår af 2020. Alt stod i coronaens tegn, og vi er ikke gennem sundhedskrisen endnu, og vi har heller ikke set de økonomiske konsekvenser for de næste par år endnu.

Som formand for FOA er jeg stolt og imponeret.

Det er intet mindre end en kraftpræstation, som I har leveret. Vi står tydeligere end nogensinde i danskernes bevidsthed som dem, der løser helt afgørende og livsvigtige opgaver i samfundet. Derfor har vi også hørt ministre og borgmestre rose FOAs faggrupper - og fra altaner har vi hørt danskerne synge sange til ære for de ansatte i kritiske funktioner.

Anerkendelsen er velfortjent og vigtig. Vi har i FOA, længe før covid-19 sneg sig over landegrænsen, kæmpet for et synligt løft til de lavtlønnede og til de kvindedominerede omsorgsfag. Vi har mange udfordringer, og det er helt tydeligt, at vi har rekrutteringsudfordringer. Det ligger lige til højrebenet at forlange markante lønløft.

Men vi er også udfordret. De dramatiske overenskomstforhandlinger i 2018 handlede især om, at lønnen for offentligt ansatte skulle følges med lønnen for privatansatte. I fællesskab med alle andre offentligt ansatte vandt vi den kamp. Vi sikrede, at offentligt ansattes løn følger med de privatansattes løn, hvis den stiger mere end ventet. Men det modsatte gælder altså også: Går den private lønstigning i stå, så følger de offentligt ansattes løn med ned. Så det er ikke givet, at arbejdsgiverne er med på at honorere kraftpræstationen her fra foråret.

Vi skal gøre alt det vi kan for at kæmpe for en solid økonomisk ramme at forhandle indenfor, men vi er meget bevidste om, at vi kommer til at prioritere skarpt. Derfor kan du i dette debatoplæg læse om de mærkesager, som FOA allerede har rejst i debatten som vigtige på medlemmernes vegne.

Coronakrisen har også betydet meget for oplevelsen af vores arbejdsmiljø og fællesskab på arbejdspladsen. Vi håber på, at vores arbejdsgivere i kommuner og regioner også har lært noget. Arbejdsmiljøet skal være trygt og sikkert – og vi kan løse store udfordringer sammen, når arbejdsfællesskaberne på den enkelte arbejdsplads tager opgaven på sig – og får lov til det.

Vi skal til forhandlingsbordet. Vi vil blive ved med at fortælle om behovet for større anerkendelse af de offentligt ansatte og stærkere fællesskaber. Vi vil rejse kravet om mere til de lavtlønnede. Og vi skal lytte til de krav, som I har i hele landet. Vi opfordrer til at I medvirker til at prioritere, hvad der er vigtigst når I formulerer krav.

Nu går vi i gang med vores debat om OK21. Få kollegerne med i FOA – og med i debatten, så vi som et samlet og stærkt FOA kan møde arbejdsgiverne med vores krav. På de følgende sider ser I de temaer og krav, som FOAs hovedbestyrelse mener er vigtige nu. Men vi beslutter først FOAs endelige krav til oktober. Så kom frisk.

Vi holder efter sommerferien en række lokale møder om kravene. Og fra 1. september gennemfører vi også en række større regionale medlemsmøder, hvor jeg glæder mig rigtig meget til dialogen med jer.

Mona Striib
Forbundsformand

Løn

FOAs medlemmer har stadig en løn som er alt for lav. Det gælder både den løn, der er forhandlet centralt og den lønandel, der er forhandlet lokalt.

I har i den grad bidraget til, at Danmark kom igennem første runde af coronakrisen. Vi har været de fleksible, og vi har stået i front – for borgerne. Det har mange på en eller anden måde opdaget, men for os er det jo hverdag.

Vi er ikke tilfredse med den måde lønstigningerne traditionelt udmøntes på. Når lønstigningen gives i procenter, får de højestlønnede mest ud af det. Det fastholder FOAs grupper i lavtløn og uligeløn.

Derfor skal der i aftalen med arbejdsgiverne være et særligt aftryk, hvor især de lavtlønnede bliver tilgodeset.

FOAs medlemsgrupper halter også bagud i fordelingen af lokale lønmidler. FOA vil rette op på denne skævdeling og sikre mere synlighed og anerkendelse af frontpersonalet. Fællesskabet i FOA skal sætte ind både overfor den enkelte og for hele medlemsgrupper, når vi forhandler med kommuner og regioner.

Hvad mener du?

Fremtiden i faget kræver uddannelse til alle

FOA vil kræve ret og pligt til uddannelse i alle FOAs overenskomster. Så står medlemmerne stærkere på arbejdspladsen og de enkelte faggrupper styrkes – og det bidrager til kvaliteten overfor borgerne. Coronasituationen har også vist os, at yderligere kompetencer er vigtige elementer til at tackle uventede og pludseligt opståede kriser. Vi ønsker et fortsat fokus på kompetencer og uddannelse. Det giver bedre jobs og tryghed på arbejdsmarkedet.

Hvad mener du?

Vigtigheden af det gode arbejdsmiljø

Krisen har mindet os om vigtigheden af en forstærket arbejdsmiljøindsats – både den nære, det vil sige beskyttelse af de ansattes fysiske helbred, men også af det psykiske arbejdsmiljø, hvor omstilling og stressende arbejdssituationer har presset de ansatte. Vi skal derfor, ved overenskomstforhandlingerne, arbejde for bedre vilkår for arbejdsmiljørepræsentanterne og bedre mulighed for rådgivning for herigennem at forbedre arbejdsmiljøet på alle niveauer.

Vi har et særligt problem i forhold til 48-timers reglen. Her tænker vi særligt på dagplejerne, brand- og beredskabsansatte og ambulancereddere. Der skal findes løsninger, der sikrer, at de ansatte kan overholde 48-timers reglen og regler for hviletid og fridøgn.

Hvad mener du?

Alle skal bidrage til opgaven – fokus på arbejdsfællesskaber

En afgørende del af den enkeltes arbejdsglæde er mulighederne for at bidrage med sine erfaringer og kompetencer til løsningen af den fælles kerneopgave på arbejdspladsen. Det giver måske sig selv, men alligevel oplever mange FOA-medlemmer og -grupper, at deres bidrag ikke regnes for ligeværdigt. Vi tror på, at der er et stort potentiale både for den enkeltes arbejdsglæde, for kvaliteten og for arbejdsmiljøet i den samlede opgaveløsning, når vi fokuserer på at udvikle og understøtte stærke og bæredygtige arbejdsfællesskaber på alle arbejdspladser. Det vil vi rejse overfor arbejdsgiverne. Og forankre det i fælles projekter med arbejdsgiverne og i det enkelte kommunale eller regionale MED-system.

Hvad mener du?

Forståelige regler for arbejdstiden – bedre rammer for vikarerne

Når FOA tjekker, om du som medlem, får den rigtige løn, er det ofte planlægningen af arbejdet, der er det egentlige problem – udover de mange fejl, der opdages om forkert løn og pension. Arbejdsgiverne og FOA har ikke den samme fortolkning af arbejdstidsreglerne. Det skal vi have styr på. Det handler især om mere forståelige regler, og at vi sammen med arbejdsgiverne får ryddet op i de dele af fortolkningerne, hvor vi ikke er enige.

Flere af vores store områder er tæt befolket med afløsere og timelønnede vikarer med meget dårlige ansættelsesretlige vilkår. Vi skal derfor have vikardækningen i fastere rammer og have de løstansatte fastansat, da rettigheder i vid udstrækning ligger i månedslønsansættelser.

Hvad mener du?

Rekrutteringen og elevernes vilkår

Løsningen af store dele af rekrutteringsbehovet ligger i, at de unge vil faget. Vilkår for eleverne skal derfor være i orden, da vi skal konkurrere med andre uddannelser. Flertallet af elevlønningerne på FOAs område, ligger lavere end elevlønningerne på tilsvarende områder indenfor det private arbejdsmarked. Det går ikke.

Vi skal også samarbejde med arbejdsgiverne om at tiltrække flere til området. Det handler ikke kun om de unge, men også om at de, der allerede er ansat, får mulighed for og ret til uddannelse.

Hvad mener du?

Pensionen og seniorarbejdslivet

FOAs medlemmer skal ikke kun have et godt arbejdsliv. Vi skal også sikre, at den enkelte har økonomiske muligheder for at foretage de valg, der svarer til ønsker, helbred og udfordringerne på arbejdsmarkedet. Det kræver en ny lovgivning om differentieret pensionsalder.

Men ved overenskomstforhandlingerne kan vi også gøre mere: Vi kan kræve, at der er pensionsindbetaling tidligere, for alle timer og for alle løndele. Og eventuelt kræve højere pensionsprocent. Og vi kan også kræve rettigheder for seniorer til at planlægge arbejdslivet på vilkår, der svarer til den enkeltes ønsker og muligheder. Det kan handle om arbejdstid, om arbejdstilrettelæggelse, om arbejdsopgaverne, om adgang til efteruddannelse eller specialopgaver. Det er vigtigt, der findes fleksible muligheder, der i højere grad tilgodeser den enkeltes valg.

Hvad mener du?

Nye vinkler på kendte opgaver

Krisen har sat fokus på det fortsatte arbejde med hygiejne og rengøring. Hele Danmark har fået øjnene op for, at der bliver gjort ordentligt rent, ikke kun én gang dagligt, men oftere og med solid kvalitet. FOAs medlemmer skal være omdrejningspunktet for den kontinuerlige hygiejniske rengøring, som skal være en del af kerneopgaven og som løses til fordel for borgerne og brugerne. Vi ønsker de rette kompetencer til de rette opgaver.

Hvad mener du?

MED, vilkårene for TR og AMR

Den danske model på arbejdsmarkedet bygger på et veletableret samarbejde i overenskomstperioden – med mulighed for konflikt i forbindelse med en fornyelse af overenskomsterne. Derfor er det også afgørende at begge parter sikrer samarbejdet – og sikrer overholdelsen af aftaler og overenskomster i løbet af perioden. MED-systemet skal fungere på den enkelte arbejdsplads og i kommunen eller regionen. Det kræver, at tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter har forståelse, uddannelse og ressourcer til at løse opgaverne. Mange FOA-repræsentanter oplever ikke, at der er den fornødne respekt og tid til arbejdet.

Hvad mener du?

JULI 2020

Sammen om OK21

Hovedbestyrelsens debatoplæg til forhandlingerne om nye overenskomster pr. 1. april 2021

Vil du vide mere: Følg med på FOAs hjemmeside foa.dk/ok21.
Her vil der ligge de seneste nyheder og baggrund.

Deltag også i debatten på facebook.com/FOAformand.

Du kan stille dine krav til OK21 i din afdeling.

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Staunings 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.