

Urafstemning om overenskomsterne 2017-2020

Brug din stemmeret!

Oplysningspjece, som er tilgængelig for alle stemmeberettigede, privatansatte medlemmer af FOA.

Brug

din

stemme!



Indhold

Kære privatansatte FOA-medlem	3
Overenskomstforhandlingerne 2017	4
Resultatet af forhandlingerne	6
FOAs aftaler	8
Sådan ser de nye overenskomster ud	10

Politisk ansvarlig: Dennis Kristensen
Redaktion: Jakob Bang, Mumme Thing og
Michaela Strand **Produktion:** Grafisk Team /JA
og FOAs trykkeri

Kære privatansatte FOA-medlem

Du arbejder på en af FOAs overenskomster på det private arbejdsmarked, derfor modtager du denne pjecce. Nu er det nemlig op til dig og dine kolleger at afgøre om overenskomsterne skal vedtages.

Pjecen gennemgår i korte træk det samlede resultat af forhandlingerne om overenskomsterne for 2017-2020 på det private arbejdsmarked. FOA har indgået forlig om overenskomsterne for pleje- og omsorgsvirksomheder, vikarbureauer, både på plejeområdet og på det pædagogiske område, for handicaphjælperne, pædagogmedhjælperne i privatinstitutioner, svømmehaller, kursus- og konferencesteder samt for kollektiv trafik.

Når du skal vurdere resultatet, må der lægges vægt på, at det er den første overenskomstfornyelse efter krisen er klinget af. Der er ikke alene lys for enden af tunnelen – vi er ude

af tunnelen. Det er det, denne overenskomst skal måles på – den er og skal være bedre end de foregående 2 overenskomster.

Udover lønstigningerne er der aftalt forbedringer på den særlige opsparring, for børnefamilierne, for seniorerne og for tillidsrepræsentanterne. Samarbejdsfondene fortsætter, således at der fortsat er fokus på at overenskomstdække FOAs faggrupper på det private arbejdsmarked.

Det er dig og dine kolleger, der bestemmer om resultatet skal gælde i de kommende 3 år. Det handler om jeres løn- og ansættelsesvilkår. Derfor håber jeg, at både du og dine kolleger afgiver jeres stemmer ved urafstemningen.

Venlig hilsen

Dennis Kristensen
forbundsformand

Overenskomstforhandlingerne 2017

På vej ud af krisen?

Årets forhandlinger om overenskomsterne har været præget af, at det generelle private arbejdsmarked er på vej ud af den økonomiske krise, men at FOAs område med udlicite-rede opgaver, i forbindelse med privatisering, er underlagt kommunernes stadige forsøg på besparelser. FOAs hovedsynspunkt er naturligvis, at konkurrencen mellem det offentlige og private, ikke skal ske på medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår, men på arbejdsgivers sikring af kvalitet i de leverede ydelser.

Fagbevægelsens overordnede krav

Fagbevægelsen gik til forhandlingerne med krav om generelle lønstigninger, større tryk i ansættelsen og værn mod social dumping herunder også kædeansvar. Det sidste handler om at sikre medarbejderne bedre mod de virksomheder, der underbyder priserne på medarbejdernes bekostning samt beskytte

os imod udenlandske firmaer, der trænger ind på markedet ved at underbyde de løn- og ansættelsesvilkår, vi har opnået i overenskomsterne.

FOAs særlige krav

Ud over generelle lønstigninger, har FOA haft nogle særlige krav for vore områder, som har været fremført i forhandlingerne:

- Sikring af ligeløn – mandeløn til kvindefag
- Bedre balance mellem privatliv og arbejdsliv
- Styrkelse af FOA på arbejdspladsen – blandt andet via en tillidsrepræsentant
- Bedre rammer for planlægning af mødetid, pauser, mv.

Fra arbejdsgiverside har kravene handlet om ingen eller meget lave lønstigninger og større fleksibilitet. Det sidste har blandt andet handlet om større arbejdsgiverindflydelse på arbejdstidens længde og placering

samt et forsøg på at 'slippe ud af' de funktionærlignende vilkår, vi har i overenskomsterne. Dette ved at harmonisere det med resten af det private arbejdsmarked der blandt andet har ringere løn under sygdom og kortere opsigelsesvarsler.

Det er lykkedes FOA at 'holde det værste fra døren', men vi kom ikke helt uden om synspunktet – noget for noget. Sikringen af ligeløn for kvinder er vi ikke kommet nærmere ved i disse forhandlinger. Til gengæld er det lykkedes os at skabe bedre vilkår for børnefamilierne og seniorerne i de fleste overenskomster og styrkelse af FOA på arbejdspladserne i nogle af overenskomsterne.

Forlig og mæglingforslag

Det er lykkedes FOA at nå til enighed med vores arbejdsgivermodparter, om forlig på alle vores private overenskomstråder. Desværre er det ikke lykkedes for alle medlemsforbund i LO at nå til enighed, og bl.a. blikkenslagerne har ikke kunnet opnå forlig om overenskomsterne.

Derfor har statens forligsmand udarbejdet et mæglingforslag, der skal dække de overenskomster, hvor parterne ikke har kunnet nå til enighed. Mæglingforslaget kan du finde på foa.dk/OK17

De aftalte forlig og forligsmandens mæglingforslag sættes til afstemning i en 'samlet pakke'.

Afstemningen om denne pakke opgøres efter forligsmandslovens bestemmelser om sammenkædning og særlige krav til stemmedeltagelsen: Alle stemmeberettigede forbundsmedlemmer fra de berørte forbund indgår i en samlet opgørelse af stemmetallene. Hvis mere end 40 % af de stemmeberettigede stemmer, afgøres afstemningen ved almindeligt flertal. Hvis under 40 % af de stemmeberettigede stemmer, skal mindst 25 % af samtlige stemmeberettigede stemme imod, for at mæglingforslaget er forkastet.

Resultatet af forhandlingerne

Den samlede lønforbedring

Den samlede stigning i overenskomstperioden udgør cirka 7 % over de 3 år. Det gælder både på de områder, hvor der er indgået aftaler og i mæglingforslaget. Heraf stiger lønnen godt 2,3 % om året – lidt mere på vikarområdet. Derudover er der aftalt rettigheder for børnefamilierne, seniorerne og tillidsrepræsentanterne samt en fortsat sikring af kompetenceudvikling.

Lønstigningerne

Lønstigninger bliver fordelt på 3 portioner hhv. 1. marts 2017, 1. marts 2018 og 1. marts 2019. Der sker samtidig en procentforhøjelse af tillæggene.

Ordningen med særlig opsparing øges fra 2 % af lønnen til 4 % over de 3 år.

Fuld løn under forældreorlov

Der er sikret fuld løn i alle ugerne af den arbejdsgiverbetalte forældreor-

lov, således at det tidligere loft på maks. 145 kr. afskaffes (gælder ikke vikarer).

Børns sygdom og hospitalsindlæggelse

Barnets 1. sygedag erstattes nu af barnets første hele sygedag. Det betyder i praksis at medarbejderen kan blive kaldt hjem fra job til sit syge barn med løn, og at det først vil være dagen efter, der tæller som barnets første hele sygedag. Derudover udvides bestemmelsen omkring barns hospitalsindlæggelse til også at gælde indlæggelse, der sker helt eller delvist i eget hjem (gælder også for månedslønnede sosu-vikarer).

Omsorgsdage og seniordage

Der indføres ret til at holde 2 omsorgsdage om året med børn under 14 år, samt op til 32 seniorfridage om året. Ordningerne er som udgangspunkt uden løn, men det er aftalt at man kan bruge betalingen

til den særlige opsparring som kompensation for dagene. Til seniorfridagene kan man derudover fortsat konvertere dele af sit pensionsbidrag som kompensation (gælder ikke vikarer).

Vikarbureauer

FOAs overenskomster med vikarbureauerne indeholder typisk ikke løn under sygdom, barsel, ingen opsigelsesvarsler og en meget lav pension til de timelønnede. Til gengæld er lønnen højere. En række af de forbedringer, der er nævnt ovenfor, gælder derfor ikke for vikarbureauerne, til gengæld hæves alle overenskomstens satser med en lidt højere procentsats. Derudover er der for de timelønnede vikarer aftalt stigning i pensionen – både arbejdsgiver- og medarbejderbidraget – således at de i 2020 har en pensionsindbetaling på i alt ca. 7,2 % samlet set.

Bedre rettigheder samt vederlag til tillidsrepræsentanter

Der er, som en forsøgsordning, indgået aftale om, at tillidsrepræsentanterne frem over skal have besked

om ansættelser og afskedigelser, tillidsrepræsentanterne skal fremover kun forelægge forslag, henstillinger og klager fra FOA-medlemmer, de har ret til et forlænget opsigelsesvarsel efter ophør af hvervet, hvis de opsiges indenfor 1 år, og så indføres der vederlag alt afhængig af valggrundlag (gælder på de fleste overenskomster, hvor der i forvejen er tillidsmandsregler).

Det er også aftalt at forhøje bidraget til tillidsrepræsentantarbejdet (indbetalingen til den såkaldte FiU-fond øges med 3 øre pr. arbejdstime – fra de nuværende 42 øre til 45 øre. 75 % af fonden anvendes af LO/forbundene, 25 % af arbejdsgiverorganisationerne i DA).



FOAs aftaler

Her kan du se, hvor FOA har indgået aftale om ny overenskomst – og hvor mæglingforslaget gælder. Er du i tvivl om hvilken overenskomst, der

dækker dit eget arbejde, så tjek dit ansættelsesbevis, dér bør det stå – eller tjek FOAs overenskomsttjek på hjemmesiden.

FOA har indgået forlig med følgende arbejdsgivere:

Fritvalg-overenskomster	Dansk Industri og Dansk Erhverv
Vikarbureauoverenskomster, plejeområdet	FASID/Dansk Erhverv og Dansk Industri
Pædagogisk Vikarbureauoverenskomst	Dansk Erhverv
Pædagogmedhjælpere (privatinstitutioner)	Dansk Industri
Arriva DK [buschauffører, drifts- og kørselsledere]	AKT/Dansk Industri
Værkstedsassistenten m.fl.	Hans Knudsen Institut/Dansk Erhverv
Tekniske serviceassistenter	DGI-Huset Vejle/Dansk Erhverv

FOA har aftalt, at følgende overenskomst fornyes efterfølgende på samme niveau som de øvrige overenskomster og/eller forligsmandens mæglingforslag:

Sygehusportører	Dansk Industri
Eurest A/S Division Medirest	Dansk Industri
DGI-byen	Dansk Industri

*Farverne henviser til skemaerne.

Øvrige vikarbureauer er omfattet af aftalerne indgået mellem FOA og den enkelte arbejdsgiverforening. Det vil sige, at hvis man er ansat i et vikarbureau, der ikke er på listen, men som har overenskomst med FOA, så er man omfattet af den aftale, der er indgået med den pågældende arbejdsgiverforening.

FOA har også overenskomst med KA-Pleje

Overenskomsten dækker fritvalg- og vikarområderne, men er ikke omfattet af mæglingsforslaget. Det er aftalt mellem FOA og KA-Pleje, at overenskomsten fornyes inden for den samme ramme, og de medlemmer, der er omfattet af KA-Pleje-overenskomsten, kan derfor også stemme om det samlede resultat.

Særligt om handicapbøjsere

Ved en særskilt forhandling i marts 2011, blev det aftalt at handicapbøjsere følger de lønstigninger mv., der bliver aftalt ved de kommunale overenskomstforhandlinger, senere i april 2015, fordi disse lønstigninger er udgangspunktet for kommunernes støtte til borgernes

ansættelse af handicapbøjsere. Det er aftalt, at denne regulering fortsætter indtil videre. Handicapbøjsereoverenskomsterne vil derfor alle blive reguleret med forhold, som ikke er omfattet af de kommunale overenskomster, fx retten til omsorgsdage og seniordage.

Hovedbestyrelsen har på denne baggrund i 2013 besluttet, at handicapbøjsere – så længe denne ordning fortsætter – skal stemme med om den offentlige overenskomst, og ikke om den private.



Sådan ser de nye overenskomster ud

OK-resultater, FOA, social- og sundhedsområdet				
	Fritvalg Dansk Industri Dansk Erhverv	Timelønnede Vikarbureauer, Sосу Vikarbureauer- FASID Dansk Erhverv og Dansk Industri	Månedslønnede Vikarbureauer, Sосу Vikarbureauer- FASID Dansk Erhverv og Dansk Industri	Mæglingsfor- slag
Løn	Lønnen stiger med 1/3-17: + 2,5 kr./ time 1/3-18: + 2,5 kr./ time 1/3-19: + 2,5 kr./ time	Grundløn [inkl. ajourføringstil- læg] stiger med: 1/3-17: + 1,7 % 1/3-18: + 1,7 % 1/3-19: + 1,45 %	Grundløn [inkl. ajourføringstil- læg] stiger med: 1/3-17: + 2 % 1/3-18: + 2 % 1/3-19: + 1,9 %	Lønnen stiger med: 1/3-17: + 2,5 kr./ time 1/3-18: + 2,5 kr./ time 1/3-19: + 2,5 kr./ time
Særlig opsparing	Den særlige opspa- ring stiger med: 1/3-17: + 0,7 % til 2,7 % 1/3-18: + 0,7 % til 3,4 % 1/3-19: + 0,6 % til 4 %	Ikke relevant	Ikke relevant	Den særlige opsparing stiger med: 1/3-17: + 0,7 % 1/3-18: + 0,7 % 1/3-19: + 0,6 %

Tillæg	Tillæg for arbejde aften, nat og weekend, samt tillæg for omlagt tjeneste, inddragelse af fri-døgn og rådighedsvagt (standby) stiger med: 1/3-17: + 1,6 % 1/3-18: + 1,6 % 1/3-19: + 1,6 %	Erfaringstillæg, kvalifikationstillæg, tillæg for tjeneste på lukkede sikrede afd., ledertillæg og 'kolonitillæg' stiger med: 1/3-17: + 1,7 % 1/3-18: + 1,7 % 1/3-19: + 1,45 %	Erfaringstillæg, kvalifikationstillæg, tillæg for tjeneste på lukkede sikrede afd., ledertillæg og 'kolonitillæg' stiger med: 1/3-17: + 2 % 1/3-18: + 2 % 1/3-19: + 1,9 %	Tillæg for arbejde aften, nat og weekend, stiger med 1/3-17: + 1,6 % 1/3-18: + 1,6 % 1/3-19: + 1,6 %
Barsel	Maks. beløbet på 145 kr. for nogle af ugerne under forældreorloven ophæves, således at der betales fuld løn for alle de arbejdsgiverbetalte uger. Derudover kan medarbejderen anmode om at få flyttet 4 af de 8 uger af den betalte graviditetsorlov, hen i forlængelse af den arbejdsgiverbetalte forældreorlov.	Ikke relevant	Ikke relevant	Maks. beløbet på 145 kr. for ophæves, således at der betales fuld løn for alle de arbejdsgiverbetalte uger.
Samarbejdsfond	Fonden fastholdes og bidraget stiger med 0,05 kr. pr. time pr. 1/3-17 og pr. 1/3-18.	Der er oprettet en fond på FASID - de andre steder er pengene fordelt på andre vilkår.	Der er oprettet en fond på FASID - de andre steder er pengene fordelt på andre vilkår.	Fonden fastholdes og bidraget stiger med 0,05 kr. pr. time pr. 1/3-17 og pr. 1/3-18.

Omsorgsdage	Forældre til børn under 14 år har ret til 2 årlige omsorgsdage uden løn. Medarbejderen kan anvende den særlige opsparring som kompensation for dagene. Der gælder et 9 måneders anciennitetskrav.	Ikke relevant	Ikke relevant	Forældre til børn under 14 år har ret til 2 årlige omsorgsdage uden løn. Medarbejderen kan anvende den særlige opsparring som kompensation for dagene. Der gælder et 9 måneders anciennitetskrav.
Barnets første hele sygedag	Bliver medarbejderen ringet hjem med et sygt barn, kan medarbejderen nu gå hjem med løn resten af dagen, samt holde fri dagen efter, hvis barnet fortsat er syg. Det gælder for børn under 14 år, og der er krav om 9 måneders anciennitet for medarbejdere under Dansk Erhverv.	Ikke relevant	Bliver medarbejderen ringet hjem med et sygt barn, kan medarbejderen nu gå hjem med løn resten af dagen, samt holde fri dagen efter, hvis barnet fortsat er syg. Det gælder for børn under 14 år, og der er krav om 1443 timers anciennitet.	Bliver medarbejderen ringet hjem med et sygt barn, kan medarbejderen nu gå hjem med løn resten af dagen, samt holde fri dagen efter, hvis barnet fortsat er syg. Det gælder for børn under 14 år, og der er krav om 9 måneders anciennitet .
Børns hospitals indlæggelse	Retten til løn under barns hospitalsindlæggelse gælder nu også, hvis indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet.	Ikke relevant	Retten til løn under barns hospitalsindlæggelse gælder nu også, hvis indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet.	Retten til løn under barns hospitalsindlæggelse gælder nu også, hvis indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet.

Seniorordning	Medarbejdere har nu ret til 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder at afholde op til 32 seniorfridage pr. år. Retten er uden løn, men man kan fortsat konvertere dele af pensionsbidraget som kompensation, ligesom man kan vælge at bruge betalingen til den særlige opsparing.	Ikke relevant	Ikke relevant	Retten til seniorfridage fortsætter med at man fortsat kan konvertere dele af pensionsbidraget som kompensation. Som noget nyt kan man også anvende midler fra den særlige opsparing som kompensation.
Pension	Ikke relevant	Pensionsbidraget stiger med: 1/3-17: + 0,9 % til 5,4 % 1/3-18: + 0,9 % til 6,3 % 1/3-19: + 0,9 % til 7,2 %	Ikke relevant	Ikke relevant



<p>Tillidsrepræsentanter</p>	<p>Tillidsrepræsentanter skal nu orienteres om ansættelse og afskedigelser. De skal underrette arbejdsgiver om deres tidsforbrug - før skulle det aftales. De får et forlænget opsigelsesvarsel: 1 år efter de er stoppet i deres hverv. De får vederlag for deres valggrundlag. 0-49 = 9.000 kr. årligt. 50-99 = 16.500 kr. årligt. Over 100 = 33.000 kr. årligt. Arbejdsgiverne skal betale solidarisk via en fond, så det ikke bliver et argument for ikke at få valgt en tillidsrepræsentant. Der skal kun forelægges forslag, henstillinger og klager fra FOAs medlemmer.</p>	Ikke relevant	Ikke relevant	<p>Tillidsrepræsentanter får et forlænget opsigelsesvarsel: 1 år efter de er stoppet i deres hverv. Der bliver ret til faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter.</p>
-------------------------------------	--	---------------	---------------	---

Tillidsrepræsentanter	Der bliver ret til faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter - og så er det med DI aftalt, at der kan vælges en fællestillidsrepræsentant, når der er 3 tillidsrepræsentanter i virksomheden.			
------------------------------	---	--	--	--

Vikararbejde	Bedre værktøjer til tillidsrepræsentanten til at afklare vikararbejdet i virksomheden. Med DI er der også aftalt overførsel af anciennitet, hvis en vikar har været tilknyttet virksomheden i mindst 3 måneder og derefter tilbydes ansættelse.	Ikke relevant	Ikke relevant	Bedre værktøjer til tillidsrepræsentanten til at afklare vikararbejdet i virksomheden. Der er også aftalt overførsel af anciennitet, hvis en vikar har været tilknyttet virksomheden i mindst 3 måneder og derefter tilbydes ansættelse.
---------------------	---	---------------	---------------	--

Øvrigt	Hvis en medarbejder bliver syg, når der er planlagt afspadsering for overarbejde, kan det ikke længere anses som værende afspadseret.	Ikke relevant	Ikke relevant	Hvis en medarbejder bliver syg, når der er planlagt afspadsering, kan det ikke længere anses som værende afspadseret. Derudover: Når en medarbejder når folkepensionsalderen, kan denne vælge at få arbejdsgivers pensinsbidrag udbetalt som løn i stedet for.
--------	---	---------------	---------------	--

Mere i løn

<p>Hvad fik arbejdsgiverne</p>	<p>Mulighed for at varsle afspadsning med 4 døgns varsel, samt mulighed for at varsle ændringer af vagtplanen med 1 døgns varsel (omlagt tjeneste) i helt specielle og akutte tilfælde.</p>	<p>Faste fikstidspunkter, således at det er kendt på forhånd, hvilke tidspunkter man får tillæg for. Før var der en bestemmelse om at mere end halvdelen af vagten skulle falde i tidsrummet før det udløste tillæg. Derudover har arbejdsgiver fået en ret til at anmode vikaren om dokumentation for erfaring med en frist på 1 måned.</p>	<p>Faste fikstidspunkter, således at det er kendt på forhånd, hvilke tidspunkter man får tillæg for. Før var der en bestemmelse om at mere end halvdelen af vagten skulle falde i tidsrummet før det udløste tillæg. Derudover har arbejdsgiver fået en ret til at anmode vikaren om dokumentation for erfaring med en frist på 1 måned.</p>	<p>Arbejdsgiver kan varsle systematisk overarbejde 1 time pr. dag med fuld overarbejdsbetaling. Timerne skal afspadses som hele dage inden for 12 måneder. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må ikke overstige 37 timer om ugen hen over de 12 måneder.</p>
---------------------------------------	---	--	--	---



OK-resultater, FOA, pædagogisk område				
	Privatinstitutioner [DI] Dansk Industri	Timelønnede Pædagogiske Vikarbureauer Dansk Erhverv	Månedslønnede Pædagogiske Vikarbureauer Dansk Erhverv	Mæglings- forslag
Løn	Lønnen stiger med 1/3-17: + 2,5 kr./ time 1/3-18: + 2,5 kr./ time 1/3-19: + 2,5 kr./ time	Lønnen stiger med: 1/3-17: + 1,5 % 1/3-18: + 1,5 % 1/3-19: + 1,25 %	Lønnen stiger med: 1/3-17: + 2 % 1/3-18: + 2 % 1/3-19: + 1,9 %	Lønnen stiger med: 1/3-17: + 2,5 kr./ time 1/3-18: + 2,5 kr./ time 1/3-19: + 2,5 kr./ time
Særlig opsparing	Den særlige op- sparing stiger med: 1/3-17: + 0,7 % til 2,7 % 1/3-18: + 0,7 % til 3,4 % 1/3-19: + 0,6 % til 4 %	Ikke relevant	Ikke relevant	Den særlige opsparing stiger med: 1/3-17: + 0,7 % 1/3-18: + 0,7 % 1/3-19: + 0,6 %
Tillæg	Tillæg for arbejde aften, nat og week- end, stiger med: 1/3-17: + 1,6 % 1/3-18: + 1,6 % 1/3-19: + 1,6 %	Tillæg for arbejde aften, nat og weekend, stiger med: 1/3-17: + 1,5 % 1/3-18: + 1,5 % 1/3-19: + 1,25 %	Tillæg for arbejde aften, nat og weekend, stiger med: 1/3-17: + 2 % 1/3-18: + 2 % 1/3-19: + 1,9 %	Tillæg for arbejde aften, nat og weekend, stiger med: 1/3-17: + 1,6 % 1/3-18: + 1,6 % 1/3-19: + 1,6 %
Barsel	Maks. beløbet på 145 kr. for nogle af ugerne under for- ældreorloven op- hæves således at der betales fuld løn for alle de arbejds- giverbetalte uger.	Ikke relevant	Ikke relevant	Maks. beløbet på 145 kr. for op- hæves, således at der betales fuld løn for alle de arbejdsgiver- betalte uger.

Samarbejdsfond	Fonden fastholdes og bidraget stiger med 0,05 kr. pr. time pr. 1/3-17 og pr. 1/3-18	Ikke relevant	Ikke relevant	Fonden fastholdes og bidraget stiger med 0,05 kr. pr. time pr. 1/3-17 og pr. 1/3-18
Omsorgsdage	Forældre til børn under 14 år har ret til 2 årlige omsorgsdage uden løn. Medarbejderen kan anvende den særlige opsparring som kompensation for dagene. Der gælder et 9 måneders anciennitetskrav.	Ikke relevant	Ikke relevant	Forældre til børn under 14 år har ret til 2 årlige omsorgsdage uden løn. Medarbejderen kan anvende den særlige opsparring som kompensation for dagene. Der gælder et 9 måneders anciennitetskrav.
Barnets første hele sygedag	Bliver medarbejderen ringet hjem med et sygt barn, kan medarbejderen nu gå hjem med løn resten af dagen, samt holde fri dagen efter, hvis barnet fortsat er syg.	Ikke relevant	Ikke relevant	Bliver medarbejderen ringet hjem med et sygt barn, kan medarbejderen nu gå hjem med løn resten af dagen, samt holde fri dagen efter, hvis barnet fortsat er syg. Det gælder for børn under 14 år, og der er krav om 9 måneders anciennitet.

Børns hospitalsindlæggelse	Retten til løn under barns hospitalsindlæggelse gælder nu også, hvis indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet.	Ikke relevant	Ikke relevant	Retten til løn under barns hospitalsindlæggelse gælder nu også, hvis indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet.
Seniorordning	Medarbejdere har nu ret til 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder at afholde op til 32 seniorfridage pr. år. Retten er uden løn, men man kan fortsat konvertere dele af pensionsbidraget som kompensation, ligesom man kan vælge at bruge betalingen til den særlige opsparing.	Ikke relevant	Ikke relevant	Retten til seniorfridage fortsætter med at man fortsat kan konvertere dele af pensionsbidraget som kompensation. Som noget nyt kan man også anvende midler fra den særlige opsparing som kompensation.
Pension	Ikke relevant	Pensionsbidraget stiger med: 1/3-17: + 0,945 % til 5,445 % 1/3-18: + 0,945 % til 6,39 % 1/3-19: + 0,795 % til 7,185 %	Ikke relevant	Ikke relevant

<p>Tillidsrepræsentanter</p>	<p>De får et forlænget opsigelsesvarsel, 1 år efter de er stoppet i deres hverv. De får vederlag for deres valggrundlag. 0-49 = 9.000 kr. årligt. 50-99 = 16.500 kr. årligt. Over 100 = 33.000 kr. årligt. Arbejdsgiverne skal betale solidarisk via en fond, så det ikke bliver et argument for ikke at få valgt en tillidsrepræsentant. Der bliver ret til faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter.</p>	Ikke relevant	Ikke relevant	<p>De får et forlænget opsigelsesvarsel, 1 år efter de er stoppet i deres hverv. Der bliver ret til faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter.</p>
-------------------------------------	---	---------------	---------------	--



<p>Øvrigt</p>	<p>Hvis en medarbejder bliver syg, når der er planlagt afspadsering, kan det ikke længere anses som værende afspadseret.</p>	<p>Ikke relevant</p>	<p>Når en medarbejder når folkepensionsalderen, kan denne vælge at få arbejdsgivers pensinsbidrag udbetalt som løn i stedet for.</p>	<p>Hvis en medarbejder bliver syg, når der er planlagt afspadsering, kan det ikke længere anses som værende afspadseret. Derudover: Når en medarbejder når folkepensionsalderen, kan denne vælge at få arbejdsgivers pensinsbidrag udbetalt som løn i stedet for.</p>
<p>Hvad fik arbejdsgiverne</p>	<p>Arbejdsgiver kan varsle systematisk overarbejde 1 time pr. dag med fuld overarbejdsbetaling. Timerne skal afspadseres som hele dage inden for 12 måneder. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må ikke overstige 37 timer om ugen hen over de 12 måneder.</p>	<p>Vikarbureauet skal ved aflysning af et aftalt vikariat betale for 3 timers arbejde, i stedet for 3,5 - hvis vikariatet aflyses senere end kl. 18 dagen før.</p>	<p>Vikarbureauet skal ved aflysning af et aftalt vikariat betale for 3 timers arbejde, i stedet for 3,5 - hvis vikariatet aflyses senere end kl. 18 dagen før.</p>	<p>Arbejdsgiver kan varsle systematisk overarbejde 1 time pr. dag med fuld overarbejdsbetaling. Timerne skal afspadseres som hele dage inden for 12 måneder. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må ikke overstige 37 timer om ugen hen over de 12 måneder.</p>

Brug

din

stemme!



OK-resultater, FOA, teknik- og serviceområdet				
	Arriva	Hans Knudsen Instituttet	DGI-byen Vejle	Mæglings- forslaget
Løn	Lønnen stiger med 1/3-17: + 2 kr./ time 1/3-18: + 2 kr./ time 1/3-19: + 2 kr./ time	Lønnen stiger med 1/3-17: + 2,5 kr./ time 1/3-18: + 2,5 kr./ time 1/3-19: + 2,5 kr./ time	Lønnen stiger med 1/3-17: + 2 kr./ time 1/3-18: + 2 kr./ time 1/3-19: + 2 kr./ time	Lønnen stiger med: 1/3-17: + 2,5 kr./time 1/3-18: + 2,5 kr./time 1/3-19: + 2,5 kr./time på normalløns- området< Lønnen stiger med 1/3-17: + 2 kr./ time 1/3-18: + 2 kr./ time 1/3-19: + 2 kr./ time på timelønsom- rådet
Særlig opsparing/ særligt løntillæg	Den oprettes en særlig opsparing: Opspringen udbe- tales 2 gange om året - med udgan- gen af juni og de- cember. 1/3-17: + 0,7 % 1/3-18: + 0,7 % til 1,4 % 1/3-19: + 0,6 % til 2 %	Den oprettes en særlig opspa- ring: Opsparingen udbetales sam- men med ferie- tillægget. 1/3-17: + 0,7 % 1/3-18: + 0,7 % til 1,4 % 1/3-19: + 0,6 % til 2 %	Den oprettes et særligt løntillæg: Løntillægget udbetales sam- men med ferie- tillægget. 1/3-17: + 0,7 % 1/3-18: + 0,7 % til 1,4 % 1/3-19: + 0,6 % til 2 %	Den særlige op- sparing opret- tes/stiger med: 1/3-17: + 0,7 % 1/3-18: + 0,7 % 1/3-19: + 0,6 %

Tillæg		Tillæg for arbejde aften, nat og weekend, samt tillæg for manglende varsel om overarbejde stiger med: 1/3-17: + 1,6 % 1/3-18: + 1,6 % 1/3-19: + 1,6 %	Tillæg for arbejde aften, nat og weekend, stiger med: 1/3-17: + 1,6 % 1/3-18: + 1,6 % 1/3-19: + 1,6 %	Tillæg for arbejde aften, nat og weekend, stiger med: 1/3-17: + 1,6 % 1/3-18: + 1,6 % 1/3-19: + 1,6 %
Barsel	Maks. beløbet på 145 kr. for nogle af ugerne under forældreorloven ophæves, således at der betales fuld løn for alle de arbejdsgiverbetalte uger.	Maks. beløbet på 145 kr. for nogle af ugerne under forældreorloven ophæves, således at der betales fuld løn for alle de arbejdsgiverbetalte uger. Derudover kan medarbejderen anmode om at få flyttet 4 af de 8 uger af den betalte graviditetsorlov, hen i forlængelse af den arbejdsgiverbetalte forældreorlov.	Maks. beløbet på 145 kr. for nogle af ugerne under forældreorloven ophæves, således at der betales fuld løn for alle de arbejdsgiverbetalte uger.	Maks. beløbet på 145 kr. for ophæves, således at der betales fuld løn for alle de arbejdsgiverbetalte uger.

Samarbejdsfond	Fonden fastholdes og bidraget stiger med 0,05 kr. pr. time pr. 1/3-17 og pr. 1/3-18	Ikke relevant	Ikke relevant	Fonden fastholdes og bidraget stiger med 0,05 kr. pr. time pr. 1/3-17 og pr. 1/3-18
Omsorgsdage	Forældre til børn under 14 år har ret til 2 årlige omsorgsdage uden løn. Medarbejderen kan anvende den særlige opsparring som kompensation for dagene.	Forældre til børn under 14 år har ret til 2 årlige omsorgsdage uden løn.	Forældre til børn under 14 år har ret til 2 årlige omsorgsdage uden løn.	Forældre til børn under 14 år har ret til 2 årlige omsorgsdage uden løn. Medarbejderen kan anvende den særlige opsparring som kompensation for dagene. Der gælder et 9 måneders anciennitetskrav.
Barnets første hele sygedag	Ikke relevant	Bliver medarbejderen ringet hjem med et sygt barn, kan medarbejderen nu gå hjem med løn resten af dagen samt holde fri dagen efter, hvis barnet fortsat er syg.	Ikke relevant	Bliver medarbejderen ringet hjem med et sygt barn, kan medarbejderen nu gå hjem med løn resten af dagen samt holde fri dagen efter, hvis barnet fortsat er syg. Det gælder for børn under 14 år, og der er krav om 9 måneders anciennitet .

Børns hospitalsindlæggelse	Retten til løn under barns hospitalsindlæggelse gælder nu også, hvis indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet.	Retten til løn under barns hospitalsindlæggelse gælder nu også, hvis indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet.	Der indføres ret til frihed med løn, når medarbejderens barn skal indlægges - herunder også hvis indlæggelsen sker helt eller delvist i eget hjem. Der er et anciennitetskrav på 6 måneder, og det gælder for børn under 14 år.	Retten til løn under barns hospitalsindlæggelse gælder nu også, hvis indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet.
Seniorordning	Aftale om at den hidtidige seniorordning fastholdes.	Ikke relevant	Ikke relevant	Retten til seniorfridage fortsætter med at man fortsat kan konvertere dele af pensionsbidraget som kompensation. Som noget nyt kan man også anvende midler fra den særlige opsparing som kompensation.

Tillidsrepræsentanter	Ikke relevant	Der bliver ret til faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter.	De får et forlænget opsigelsesvarsel, 1 år efter de er stoppet i deres hverv. Der bliver ret til faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter.	De får et forlænget opsigelsesvarsel, 1 år efter de er stoppet i deres hverv. Der bliver ret til faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter.
Sygdom og afspadsering/erstatningsfrihed	Ikke relevant	Hvis en medarbejder bliver syg, når der er planlagt erstatningsfrihed, kan det ikke længere anses som værende afspadseret.	Hvis en medarbejder bliver syg, når der er planlagt afspadsering, kan det ikke længere anses som værende afspadseret.	Hvis en medarbejder bliver syg, når der er planlagt afspadsering, kan det ikke længere anses som værende afspadseret. Derudover: Når en medarbejder når folkepensionsalderen, kan denne vælge at få arbejdsgivers pensinsbidrag udbetalt som løn i stedet for.

<p>Øvrigt</p>	<p>Der kan indgås lokale aftaler, der fraviger overenskomst-bestemmelserne. Lokale aftaler kan indgås med talsmanden eller FOA. Indgås aftalerne med en talsmand, skal aftalerne sendes til orientering til FOA.</p>	<p>Det er muligt på arbejdspladsen at indgå lokale lønaftaler med tillidsrepræsentanten. De lokale lønaftaler betyder, at op til 1. kr. af de 2,5 kr. der er aftalt centralt i 2018 og 2019 kan aftales til andre. Det betyder konkret, at nogle medarbejdere kan få mere end stigningen på de 2,5 kr. pr. time, mens andre vil opleve at få mindre.</p>		<p>Arbejdsgiver kan varsle systematisk overarbejde 1 time pr. dag med fuld overarbejdsbetaling. Timerne skal afspadsreses som hele dage inden for 12 måneder. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må ikke overstige 37 timer om ugen hen over de 12 måneder.</p>
----------------------	--	--	--	--



Flere seniorfridage

Er du i tvivl om, hvilket overenskomstråde du tilhører, så tjek dit ansættelsesbevis, dér bør det stå – eller tjek FOAs overenskomsttjek på hjemmesiden.

Omsorgsdage



MARTS 2017

Urafstemning om overenskomsterne 2017-2020

Brug din stemmeret!

I pjecen her kan du orientere dig om hvilke forbedringer, der er aftalt på dit overenskomstområde.

Du kan finde mere stof om de enkelte nye overenskomster på foa.dk/OK17 – det er også her du kan afgive din stemme – den eneste oplysning, der er brug for, er dit cpr-nummer.

Afstemningen er anonym. Forbundet får ingen adgang til at se din stemme. Resultatet opgøres af virksomheden Mobilepeople, og forbundet får alene en samlet opgørelse af afstemningsresultatet.



FOA

SAMMEN
GØR VI FØRSKELLEN

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.