

Urafstemning om de private overenskomster 2020-2023

Oplysningspjece for stemmeberettigede,
privatansatte FOA-medlemmer

Brug

din

stemme!



Indhold

Nye, styrkede overenskomster	3
Overenskomstforhandlingerne 2020	5
Generelle resultater af forhandlingerne	7
FOAs aftaler	9
Sådan ser de nye overenskomster ud	11

Politisk ansvarlig: Thomas Enghausen

Redaktion: Jakob Bang og Mumme Thing

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og
FOAs trykkeri

Nye, styrkede overenskomster

Kære FOA-medlem

Du arbejder på en af FOAs overenskomster på det private arbejdsmarked. Derfor modtager du denne pjece.

Pjecen gennemgår i korte træk det samlede resultat af forhandlingerne om overenskomsterne for 2020-2023. FOA har indgået forlig om overenskomsterne for pleje- og omsorgsvirksomheder, vikarbureauer, både på plejeområdet og på det pædagogiske område, for handicap-hjælperne, pædagogmedhjælperne i privatinstitutioner, svømmehaller samt for kollektiv trafik.

Når du skal vurdere resultatet, må der lægges vægt på, at overenskomstfornyelsen sker med baggrund i flere særlige forhold – og ikke bare den aktuelle coronakrise. Men coronakrisen understreger i sig selv også vigtigheden i at have ordnede forhold på arbejdspladsen.

Igennem de seneste år er stadig flere offentlige opgaver blevet udliciteret. Private virksomheder varetager en stigende andel af helt centrale funktioner i vores velfærdssamfund.

Samtidigt tilsiger den demografiske udvikling i Danmark, at vi med et stærkt stigende antal ældre og børn vil få en udfordring med at tiltrække arbejdskraft i fremtiden.

Det har derfor været centralt for FOA, at de fornyede overenskomster blev bedre end de foregående.

Udover lønstigningerne er der aftalt forbedringer på den særlige opsparring, som vil stige med 1 % om året de næste 3 år, mere øremærket barsel, sikring af ret til frihed på barns anden sygedag, og en sikring af, at arbejdsmiljørepræsentanterne fremover vil kunne modtage kurser i FOA. På en række områder har vi derudover aftalt en styrket indsats omkring muligheden for efteruddannelse og løftet fra ufaglært til faglært.

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

Venlig hilsen
Thomas Enghausen
Forbunds næstformand



Overenskomstforhandlingerne 2020

Konkurrencen mellem offentlig og privat

Vi ser en løbende stigning i mængden af opgaver, der førhen er blevet varetaget af det offentlige, som nu udlíciteres til private udbydere. På samme tid er en række af virksomhederne presset af, at de offentlige udgifter til områderne er for nedadgående, og flere og flere af kommunerne forsøger at spare og presse priserne på ydelserne ned. 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, højere særlig opsparring og værn mod social dumping, herunder også kædeansvar. Det sidste handler om at sikre medarbejderne bedre mod de virksomheder, der underbyder priserne på medarbejder-

nes bekostning, og om at 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 på vores områder, som har været fremført i forhandlingerne:

- Mere i løn og pension
- Et bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- Styrkelse af tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladserne
- Bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv
- Mulighed for mere frihed
- Kompetenceudvikling.

Fra arbejdsgiverside har kravene handlet om ingen eller meget lave lønstigninger og større fleksibilitet til at ændre i vagtplaner samt fjernelse af fx genetillæg.

Det er lykkedes FOA at 'holde det værste fra døren' og indgå en række forlig, som efter vores opfattelse ikke vil medføre forringelser for medarbejderne.

Forligene og mæglingsforslaget

Det er lykkedes FOA, med en enkelt undtagelse, at nå til enighed med vores arbejdsgivermodparter om forlig på alle vores private overenskomstområder.

Desværre er det ikke lykkedes for alle medlemsforbund i FH at nå til enighed. Derfor har statens forligsmand udarbejdet et mæglingsforslag, der skal dække de overenskomster, hvor parterne ikke har kunnet nå til enighed, herunder FOAs overenskomst på Hans Knudsen Institutet. Mæglingsforslaget kan du finde på foa.dk/ok20.

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

Afstemningen om denne pakke opgøres efter forligsmandslovens bestemmelser om sammenkædning og særlige krav til stemmedeltagelsen: Alle stemmeberettigede medlemmer fra de berørte forbund indgår i en samlet opgørelse af stemmetallene. Hvis mere end 40 % af de stemmeberettigede afgiver deres stemme, afgøres afstemningen ved almindeligt flertal.

Hvis under 40 % af de stemmeberettigede stemmer, skal mindst 25 % af samtlige stemmeberettigede stemme imod, for at mæglingsforslaget er forkastet.

Generelle resultater af forhandlingerne

Den samlede lønforbedring

Den samlede stigning i overenskomstperioden udgør mellem 8 og 9 % over de næste 3 år. Det gælder både på de områder, hvor der er indgået aftaler og i mæglingforslaget. Heraf stiger lønnen cirka 2 % om året – lidt mere på vikarområdet – mens den sidste procent kommer via øget bidrag til fritvalg/særligt løntillæg/særlig opsparing. Det sidste er brugt til rettigheder for børnefamilierne, seniorerne og arbejdsmiljørepræsentanterne samt en fortsat sikring af kompetenceudvikling.

Lønstigningerne

Lønstigningerne bliver fordelt på 3 portioner hhv. 1. marts 2020, 1. marts 2021 og 1. marts 2022. Der sker samtidig en procentforhøjelse af tillæggene.

Nye procenter på fritvalg/særligt løntillæg/særlig opsparing

Der tilføjes yderligere 3 % til de grupper, der har denne opsparing. De nye 3 % kan fremover udbetales i forbindelse med fravær eller udbetales løbende som løntillæg.

Forældre

Forældreorloven udvides med 3 ugers betalt orlov. Disse 3 uger øremærkes den forælder, der ikke holder barsel. Begrebet 'Far' udskiftes med 'anden forælder' for at give plads til forskellige familieformer. På de fleste områder gives fremover også mulighed for frihed i forbindelse med barns anden sygedag. Ligeledes vil mange fremover kunne få frihed til deltagelse i barns lægebesøg.

Styrket arbejdsmiljøindsats

Som noget helt nyt indskrives arbejdsmiljørepræsentanternes rolle i de fleste overenskomster.

De fleste bestemmelser vil også indeholde en beskrivelse af AMR's opgaver, sikre adgang til deltagelse i forbundets kurser og sikre adgang til IT-faciliteter.

På nogle områder indskrives deltagelse i den grønne omstilling også i AMR's rolle. Herudover er der på en række områder indgået aftale om fælles indsats mod chikane, mobning og krænkende adfærd.

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.



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 – der bør det stå – eller se 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
Pædagogmedhjælpere [privatinstitutioner]	Dansk Industri
Pædagogisk Vikarbureauoverenskomst	Dansk Erhverv
Arriva DK [drifts- og kørselsledere]	AKT/Dansk Industri
Tekniske servicemedarb og badeassistenter	DGI-Huset Vejle/Dansk Erhverv
Tekniske servicemedarb og badeassistenter	Gribskovgruppen/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 Medirect	Dansk Industri
DGI-byen	Dansk Industri

FOA og 4 øvrige forbund, har IKKE kunnet blive enige om at forny følgende overenskomst, som derfor er omfattet af forligsmandens mæglingforslag:

Værkstedsassistenten m.fl.	Hans Knudsen Institut/Dansk Erhverv
----------------------------	-------------------------------------

*Farverne henviser til skemaerne.

Hvis du er ansat i en virksomhed, der ikke er medlem af en arbejdsgiverforening, men som har tiltrådt overenskomsten, er du omfattet af aftalerne indgået mellem FOA og den pågældende arbejdsgiverforening.

FOA har også overenskomst med KA Pleje

Overenskomsten dækker fritvalg og vikarområderne, men er ikke omfattet af mæglingforslaget. Det er aftalt mellem FOA og KA Pleje, at overenskomsten fornyes indenfor den samme ramme, når disse forhandles frem mod 1. juni. Medlemmer ansat i virksomheder under KA Pleje skal ikke stemme nu, men stemmer senere om den nye overenskomst med KA Pleje.

Særligt om handicapbørnene

Ved en særskilt forhandling i marts 2011, blev det aftalt, at handicapbørnene følger de lønstigninger mv., der bliver aftalt ved de kommunale overenskomstforhandlinger, senest i april 2018, fordi disse lønstigninger er udgangspunktet for kommunernes støtte til borgernes ansættelse af handicapbørnene.

Det er aftalt, at denne regulering fortsætter indtil videre. Handicapbørnenes overenskomster vil derfor alene blive reguleret med forhold, som ikke er omfattet af de kommunale overenskomster. Disse er som følger:

- Medarbejdere med 9 måneders anciennitet, vil fremover have ret til frihed i forbindelse med barns lægebesøg.
- 3 ugers ekstra forældreorlov med fuld løn, øremærket den forælder, der ikke holder barsel.
- Såfremt der er en arbejdsmiljørepræsentant, sikres denne den nødvendige tid til arbejdet, ret til deltagelse i faglige kurser, samt adgang til IT-faciliteter.
- Overgangsordning til ny ferielov.
- Mulighed for lokalaftale om, at ferie afholdes i timer.

Selvom centrale dele af handicapbørnenes forhold er aftalt at følge det offentlige, stemmes dog fortsat sammen med de privatansatte.

Sådan ser de nye overenskomster ud

OK-resultater, FOA, Social- og sundhedsområdet				
	Fritvalg, Pleje & Omsorg DI/SBA Dansk Erhverv	SOSU vikarbureauer, VB-FASID, Dansk Erhverv, DI/SBA Timelønnede	SOSU vikarbureauer, VB-FASID, Dansk Erhverv, DI/SBA Månedslønnede	Mæglingforslag
Løn	Lønnen stiger med: 1/3-2020: 3,20 kr. 1/3-2021: 3,20 kr. 1/3-2022: 3,15 kr. For ikke uddannede medarbejdere hos Dansk Erhverv stiger lønnen med: 1/3-2020: 1,95 kr. 1/3-2021: 1,95 kr. 1/3-2022: 3,20 kr.	Løn og ajourføringstillæg stiger med: 1/3-2020: 2,3 % 1/3-2021: 2,3 % 1/3-2022: 2,2 %	Løn og ajourføringstillæg stiger med: 1/3-2020: 2,5 % 1/3-2021: 2,5 % 1/3-2022: 2,5 %	Lønnen stiger med: 1/3-2020: 3,20 kr. 1/3-2021: 3,20 kr. 1/3-2022: 3,15 kr.



Særlig opsparring	<p>Stiger med: 1/3-2020: 1 % 1/3-2021: 1 % 1/3-2022: 1 %</p> <p>Den del af opsparringen som overstiger 4 % kan bruges til udbetaling i forbindelse med fravær eller fast løntillæg.</p>	<p>Ingen aftale: Ordningen eksisterer ikke på vikarområdet.</p>	<p>Ingen aftale: Ordningen eksisterer ikke på vikarområdet.</p>	<p>Stiger med: 1/3-2020: 1 % 1/3-2021: 1 % 1/3-2022: 1 %</p> <p>Udbetales fremadrettet 2 gange årligt. Kan lokalt aftales, at den udbetales som løntillæg.</p>
Tillæg	<p>Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter stiger med: 1/3-2020: 1,6 % 1/3-2021: 1,6 % 1/3-2022: 1,6 %</p>	<p>Erfarings- og kvalifikationstillæg, tillæg for ledere, samt tillæg for deltagelse på ferie- koloni- og højskoleophold stiger med: 1/3-2020: 2,3 % 1/3-2021: 2,3 % 1/3-2022: 2,2 %</p> <p>Tillæg for arbejde på lukkede sikringsafdelinger stiger med samme procentsatser i 2021 og 2022.</p>	<p>Tillæg for ledere og deltagelse på ferie- koloni- og højskoleophold stiger med: 1/3-2020: 2,5 % 1/3-2021: 2,5 % 1/3-2022: 2,5 %</p> <p>Tillæg for arbejde på lukkede sikringsafdelinger stiger med samme procentsatser i 2021 og 2022.</p>	<p>Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter stiger med: 1/3-2020: 1,6 % 1/3-2021: 1,6 % 1/3-2022: 1,6 %</p>
Orlov	<p>Forældreorlov udvides med 3 uger, med fuld løn, øremærket den forældre der ikke holder barsel.</p>	<p>Ingen aftale: Ikke relevant på vikarområdet.</p>	<p>Ingen aftale: Ikke relevant på vikarområdet.</p>	<p>Forældreorlov udvides med 3 uger, med fuld løn, øremærket den forældre der ikke holder barsel.</p>

Børn	Ret til frihed i forbindelse med barns anden sygedag. Med 9 måneders anciennitet også ret til frihed i forbindelse med lægebesøg for børn under 14 år.	Ingen aftale: Ordningen ikke relevant for time-lønnede vikarer.	Ret til frihed i forbindelse med barns anden sygedag. Med 9 måneders anciennitet også ret til frihed i forbindelse med lægebesøg for børn under 14 år.	Ret til frihed i forbindelse med barns anden sygedag. Med 9 måneders anciennitet også ret til frihed i forbindelse med lægebesøg for børn under 14 år.
Fonde	Arbejdsgivers bidrag til samarbejdsfond stiger med 5 øre pr. time.	Arbejdsgivers bidrag til samarbejdsfond stiger med 5 øre pr. time.	Arbejdsgivers bidrag til samarbejdsfond stiger med 5 øre pr. time.	Arbejdsgivers bidrag stiger med 5 øre pr. time.
Uddannelse	DI: Fælles indsats for at tilbyde kompetenceløft fra ufaglært til faglært. Dansk Erhverv: Ufaglærte medarbejdere over 25 år, med mindst 2 års anciennitet, skal tilbydes at tage en faglært uddannelse på vokselevløb.	Ingen aftale: Ikke relevant på vikarområdet.	Ingen aftale: Ikke relevant på vikarområdet.	

Arbejds- miljø	Arbejds miljø- repræsentanten indskrives i over- enskomsten, får ret til at deltage i kurser, sikres adgang til IT-faci- liteter, nødvendig tid til arbejdet og mulighed for at rejse sager om chikane, mobning og krænkende adfærd.	Ingen aftale: Arbejds miljø- repræsentanten på modtagervirk- somhed dækker også vikarer.	Ingen aftale: Arbejds miljø- repræsentanten på modtagervirk- somhed dækker også vikarer.	Arbejds miljø- repræsentanten får samme adgang til IT-faci- liteter som TR, samt frihed til deltagelse i for- bundets kurser.
Pension	Ingen aftale: Specielt for time- lønnede vikarer.	Pensionsbidraget stiger til: 1/3-2020: 7,8 % 1/3-2021: 8,4 % 1/3-2022: 9 % Heraf udgør ar- bejdsgiverens andel følgende: 1/3-2020: 5,2 % 1/3-2021: 5,6 % 1/3-2022: 6 %	Ingen aftale: Specielt for time- lønnede vikarer.	Ingen aftale: Specielt for time- lønnede vikarer.

Andet	<p>Medarbejdere over pensionsalder kan få udbetalt pensionsbidrag som løn.</p> <p>Overgang til ny ferielov.</p> <p>Ferie kan aftales lokalt afholdes i timer.</p> <p>Nye virksomheder får muligheder for indfasning af betaling af aftalte bidrag.</p> <p>Dansk Erhverv: Lavere anciennitetstillæg for ikkeuddannede der opnår 2 og 6 års anciennitet.</p>			<p>Mulighed for langsom indfasning af ny indmeldte virksomheders betaling til fonde og særlig opsparing</p>
--------------	--	--	--	---



OK-resultater, FOA, Pædagogisk område				
	Privatinstitutioner hos DI/SBA	Pædagogiske vikarbureauer Dansk Erhverv Timelønnede	Pædagogiske vikarbureauer Dansk Erhverv Månedslønnede	Mæglingforslag
Løn	Stiger med: 1/3-2020: 3,20 kr. 1/3-2021: 3,20 kr. 1/3-2022: 3,15 kr.	Stiger med: 1/3-2020: 2,10 % 1/3-2021: 2,15 % 1/3-2022: 2,15 %	Stiger med: 1/3-2020: 2,5 % 1/3-2021: 2,5 % 1/3-2022: 2,5 %	Stiger med: 1/3-2020: 3,20 kr. 1/3-2021: 3,20 kr. 1/3-2022: 3,15 kr.
Tillæg	Ulempetillæg stiger med: 1/3-2020: 1,6 % 1/3-2021: 1,6 % 1/3-2022: 1,6 %	Arbejdstidsbestemte tillæg, samt tillæg ved koloni og døgnarrangementer Stiger med: 1/3-2020: 2,10 % 1/3-2021: 2,15 % 1/3-2022: 2,15 %	Arbejdstidsbestemte tillæg, samt tillæg ved koloni og døgnarrangementer Stiger med: 1/3-2020: 2,5 % 1/3-2021: 2,5 % 1/3-2022: 2,5 %	Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter stiger med: 1/3-2020: 1,6 % 1/3-2021: 1,6 % 1/3-2022: 1,6 %
Fritvalgs-konto	Stiger med: 1/3-2020: 1 % 1/3-2021: 1 % 1/3-2022: 1 % Den del af opsparringen som overstiger 4 % kan bruges til udbetaling i forbindelse med fravær, eller fast løntillæg.	Ingen aftale: Ordningen eksisterer ikke på vikarområdet.	Ingen aftale: Ordningen eksisterer ikke på vikarområdet.	Stiger med: 1/3-2020: 1 % 1/3-2021: 1 % 1/3-2022: 1 % Udbetales fremadrettet 2 gange årligt. Kan lokalt aftales at den udbetales som løntillæg.

Pension	Ikke relevant	<p>Pensionsbidraget stiger til: 1/3-2020: 7,8 % 1/3-2021: 8,4 % 1/3-2022: 9 %</p> <p>Heraf udgør arbejdsgiverens andel følgende: 1/3-2020: 5,2 % 1/3-2021: 5,6 % 1/3-2022: 6 %</p>	Ingen aftale: Specielt for time-lønnede vikarer.	Ingen aftale: Specielt for time-lønnede vikarer.
Orlov	Forældreorlov udvides med 3 uger, med fuld løn, øremærket den forældre der ikke holder barsel.	Ingen aftale: Ikke relevant på vikarområdet.	Ingen aftale: Ikke relevant på vikarområdet.	Forældreorlov udvides med 3 uger, med fuld løn, øremærket den forældre der ikke holder barsel.
Børn	Ret til frihed i forbindelse med barns anden sygedag. Med 9 måneders anciennitet også ret til frihed i forbindelse med lægebesøg for børn under 14 år.	Ingen aftale: Ikke relevant på vikarområdet.	Ingen aftale: Ikke relevant på vikarområdet.	Ret til frihed i forbindelse med barns anden sygedag. Med 9 måneders anciennitet også ret til frihed i forbindelse med lægebesøg for børn under 14 år.

Arbejds- miljø	Arbejdsmiljø-repræsentanten indskrives i overenskomsten, får ret til at deltage i kurser, sikres adgang til IT-faciliteter, nødvendig tid til arbejdet og mulighed for at rejse sager om chikane, mobning og krænkende adfærd.	Ingen aftale: Vikarområdet er underlagt de faste arbejdsmiljø-repræsentanter.	Ingen aftale: Vikarområdet er underlagt de faste arbejdsmiljø-repræsentanter.	Arbejdsmiljø-repræsentanten får samme adgang til IT-faciliteter som TR, samt frihed til deltagelse i forbundets kurser.
Sam- arbejds- fond	Bidraget stiger med 5 øre pr. præsteret time.	Ingen samarbejdsfond.	Ingen samarbejdsfond.	Arbejdsgivers bidrag stiger med 5 øre pr. time.
Andet	Medarbejdere over folkepensionsalder kan få udbetalt pensionsbidrag som løntillæg. Overgang til ny ferielov. Ferieafholdelse kan aftales opgjort i timer. Anvendelse af digital post. Nye arbejdsgivere kan få indfasning af centrale bidrag.	Ferieafholdelse kan aftales opgjort i timer.	Ferieafholdelse kan aftales opgjort i timer.	Mulighed for indfasning af ny indmeldte virksomheders betaling til fonde og særlig opsparring

OK-resultater, FOA, Teknik og service			
	Arriva	DGI-Byen Vejle og Gribskovgruppen	Mæglingforslag
Løn	Månedslønnen stiger med: 1/3-2020: 400,83 kr. 1/3-2021: 400,83 kr. 1/3-2022: 400,83 kr.	Timelønnen stiger med: 1/3-2020: 2,5 kr. 1/3-2021: 2,5 kr. 1/3-2022: 2,5 kr.	Timelønnen stiger med: 1/3-2020: 2,5 kr. 1/3-2021: 2,5 kr. 1/3-2022: 2,5 kr.
Tillæg		Forskudstillæg stiger med: 1/3-2020: 1,6 % 1/3-2021: 1,6 % 1/3-2022: 1,6 %	Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter stiger med: 1/3-2020: 1,6 % 1/3-2021: 1,6 % 1/3-2022: 1,6 %
Særligt løntillæg/opsparring	Stiger med: 1/3-2020: 1 % 1/3-2021: 1 % 1/3-2022: 1 % Kan udbetales i forbindelse med fravær, 2 gange årligt eller løbende.	Stiger med: 1/3-2020: 1 % 1/3-2021: 1 % 1/3-2022: 1 % Udbetales fremadrettet 2 gange årligt	Stiger med: 1/3-2020: 1 % 1/3-2021: 1 % 1/3-2022: 1 % Udbetales fremadrettet 2 gange årligt. Kan lokalt aftales at den udbetales som løntillæg.
Løn under sygdom			Perioden med ret til fuld løn udvides med 5 uger.
Orlov	Forældreorlov udvides med 3 uger, med fuld løn, øremærket den forældre der ikke holder barsel.	Forældreorlov udvides med 3 uger, med fuld løn, øremærket den forældre der ikke holder barsel.	Forældreorlov udvides med 3 uger, med fuld løn, øremærket den forældre der ikke holder barsel.
Børn	Ret til frihed i forbindelse med barns anden sygedag. Med 9 måneders anciennitet også ret til frihed i forbindelse med lægebesejg for børn under 14 år.	Ret til frihed i forbindelse med barns anden sygedag. Med 9 måneders anciennitet også ret til frihed i forbindelse med lægebesejg for børn under 14 år.	Ret til frihed i forbindelse med barns anden sygedag. Med 9 måneders anciennitet også ret til frihed i forbindelse med lægebesejg for børn under 14 år.

Arbejds- miljø	Ingen aftale: Har ikke arbejdsmiljø- repræsentanter, da de er mellemledere.	Arbejdsmiljørepræsen- tanten gives nødvendig frihed i hvervet, herunder deltagelse i kurser	Arbejdsmiljø-repræsen- tanten for samme ad- gang til IT-faciliteter som TR, samt frihed til delta- gelse i forbundets kurser.
Lokal samar- bejdsfond	Arbejdsgivers bidrag stiger med 5 øre til 30 øre, pr. præsteret time.		Arbejdsgivers bidrag stiger med 5 øre pr. time.
Andet	Overgangsordning til ny ferielov. Medarbejdere over folke- pensionsalder vil frem- over kunne få udbetalt pensionsbidrag som løn- tillæg. Centralt forhandlede stigninger medregnes i lokallønsforhandlinger. Parterne vil i perioden diskutere fremtiden for denne overenskomst.	Overgangsordning til ny ferielov. Medarbejdere over folke- pensionsalder vil frem- over kunne få udbetalt pensionsbidrag som løn- tillæg. Centralt forhandlede stigninger medregnes i lokallønsforhandlinger.	Mulighed for langsom indfasning af nyindmeld- te virksomheders beta- ling til fonde og særlig opsparing



MARTS 2020

Urafstemning om de private overenskomster 2020-2023

Oplysningspjece for stemmeberettigede,
privatansatte FOA-medlemmer

Brug din stemmeret!



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.