

OK18

Hvis konflikten kommer

Konflikt-tjek for
tillidsrepræsentanter



Indhold

FOA i konflikt?	3
Overenskomstmæssige konflikter	4
Afstemningsregler	10
OK18	12
Tidsplan OK18	14
Hvis konflikten kommer?	16
Konflikt ABC	18

Politisk ansvarlig: Dennis Kristensen **Redaktion:**
Tony Selvig og Hans Bøgesvang Riis **Illustration:**
FOAs **Produktion:** Grafisk Team/JA og FOAs
trykkeri

FOA i konflikt?

Hvis konflikten kommer, vil tillidsrepræsentanterne overalt i FOA få en nøglerolle i forhold til kolleger og afdelinger. Hovedaftale, forligsmand, afstemningsregler og nødberedskab er bare nogle af de begreber, der skal styr på. Vi har samlet lidt viden og information, der kan hjælpe dig til at hjælpe dine kolleger. Du kan finde meget mere på foa.dk og på Tillidszonen.



Overenskomst- mæssige konflikter

FOA og arbejdsgiverorganisationerne (KL og Danske Regioner) har indgået en hovedaftale, der kort sagt er en slags grundlov for forholdet mellem organisationerne.

I hovedaftalen er der fastsat en ret til at iværksætte en konflikt i forbindelse med fornyelsen af eksisterende overenskomster og for at opnå en ny overenskomst. Konfliktretten gælder både for arbejdsgiver- og lønmodtagerparten. Et fagforbund kan strejke for at opnå et resultat, og en arbejdsgiver kan varsle en lockout – altså sende medarbejderne hjem – for at sætte magt bag sit krav.

Når en overenskomst er indgået, er der til gengæld fredspligt i den periode, overenskomsten løber. Det betyder, at der ikke må iværksættes konflikt midt i en overenskomstperiode for f.eks. at ændre på aftalte vilkår eller i protest mod konkrete forhold.

Konflikter i forbindelse med OK-forhandlinger

Overenskomsterne løber normalt fra 1. april til 31. marts. Overenskomstperioden aftales ved forhandlingerne og følger på det offentlige område normalt perioden på det private arbejdsmarked, som for tiden er 3 år.

I forbindelse med fornyelsen af overenskomsterne er der et ret langt forhandlingsforløb. Allerede i løbet af efteråret udveksler parterne krav til de nye overenskomster, og der er derefter forhandlinger mellem parterne på mange forskellige niveauer. Der skal opnås enighed om alt lige fra detaljer om arbejdstid på enkelte overenskomster til den generelle løn- udvikling for hele områder. Når der endelig foreligger et resultat i form af en aftale,

skal den godkendes af medlemmerne, før den kan træde i kraft. Det sker normalt ved en urafstemning, hvor alle medlemmer har mulighed for at stemme om, hvorvidt resultatet skal godkendes eller forkastes. Bliver aftalen forkastet, må man forsøge at forhandle et bedre resultat eller iværksætte en konflikt for at opnå et bedre resultat.

Hvis der ikke er udsigt til at nå det ønskede resultat ved forhandlingsbordet, kan lønmodtagerparten lægge pres på arbejdsgiverparten ved at varsle strejke og blokade. Arbejdsgiverparten kan modsat lægge pres på lønmodtagerparten ved at varsle lockout. Den enkelte organisation bestemmer selv, hvilke områder der udtages til konflikt, og hvor omfattende en konflikt skal være. Konflikten skal dog have et vist omfang. Strejkevarslet skal afgives med minimum 4 ugers varsel. Det vil sige, at vil man i konflikt fra udløbet af den gældende overenskomst 1. april, skal varslet være sendt senest 4 uger før.

Forligsinstitutionen, mægling og udskydelse af konflikt

Når konflikten varsles, skal Forligsinstitutionen orienteres. Forligsinstitutionen er en statslig institution, der har som opgave at mægle mellem parterne for at forhindre konflikter. Forligsmanden har ret til at udskyde varslede konflikter i op til 2 x 14 dage. Konflikten kan træde i kraft på 5. dagen efter udløbet af udsættelsen eller femtedagen efter mæglingsforsøget er opgivet.

Første udskydelse på 14 dage sker, mens det undersøges, om der er mulighed for at bringe parterne tættere på hinanden og opnå et resultat. Kun hvis forligsmanden skønner, at der er reel mulighed for at komme videre i forhandlingen, kan konflikten udskydes i 14 dage en gang til.



Resultatet af forligsmandens arbejde kan være:

- Parterne indgår selv et forlig.
- Forligsmanden fremsætter et mæglingforslag.
- Det er ikke muligt at nå et forlig eller lave et mæglingforslag.

Hvis der indgås et forlig eller fremsættes et mæglingforslag, skal medlemmerne have mulighed for at stemme om det. Hvis forliget eller mæglingforslaget forkastes af medlemmerne, kan konflikten iværksættes. Konflikt kan også iværksættes, hvis der ikke er indgået et forlig eller fremsat et mæglingforslag.



Når konflikten kører

Formålet med konflikten er at presse modparten til at give indrømmelser og på den måde få sine krav igennem. Der er normalt kontakt til og forhandlinger med modparten, mens konflikten kører. Man kan derfor håbe på, at der på et eller andet tidspunkt i løbet af konflikten indgås et forlig mellem parterne.

Resultatet skal godkendes af medlemmerne ved en urafstemning, før det kan træde i kraft. Hvis der indgås forlig, vil konflikten blive aftalt suspenderet, mens afstemningen foregår. Hvis der stemmes om et mæglingsforslag, vil det samme formentlig ske.

Afstemningsregler

Forlig

Hvis der indgås et forlig mellem arbejdsgiverne og FOA, skal det til urafstemning blandt alle FOA-medlemmer, der arbejder på de berørte overenskomster. Om forliget godkendes eller ej, afgøres af flertallet af de afgivne stemmer.

Mæglingsforslag

Har forligsmanden udarbejdet et mæglingsforslag sættes det til afstemning efter særlige regler.

- For det første kan mæglingsforslaget sendes til afstemning i en samlet pakke, hvor flere organisationers medlemmer stemmer samlet.
- For det andet er der en særlig regel for afstemningen, der betyder:



- Hvis mere end 40 % af de stemmeberettigede stemmer, afgøres det af et flertal af de afgivne stemmer.
- Hvis under 40 % af de stemmeberettigede stemmer, skal mindst 25 % af samtlige stemmeberettigede stemme imod mæglingforslaget, for at det er forkastet.

Digital urafstemning

Som medlem af FOA skal du afgive din stemme digitalt. Du vil få besked pr. mail eller sms med link til foa.dk, hvorfra du kan tilgå en sikker afstemningsløsning.

Du har kun én stemme pr. overenskomst, dvs. er du ansat både på f.eks. en regional og en kommunal overenskomst, kan du stemme om forliget på begge overenskomster. Stemmeoptællingen bliver kontrolleret af en uafhængig revisor.

OK18

Fokus på løn

Forhandlingerne ved OK18 er præget af FOAs krav om:

- **Ligeløn:** vi skal have løftet kvindefagene, som halter efter mandefagene.
- **Højere løn til de lavtlønnede:** det er vigtigt, at vi gør noget ved uligheden i Danmark og får afsat midler til at løfte dem, der får mindst.
- OK18 er derudover særligt pga. den såkaldte 'musketered', som betyder, at FOA med sine krav om ligeløn og løft af de lavtlønnede står skulder ved skulder med øvrige forbund på tværs af kommuner, regioner og staten.

Forløbet og de forskellige forhandlingsborde

Forhandlingerne foregår på flere niveauer:

- De helt overordnede krav forhandles i fællesskab med andre organisationer, der har

overenskomster på det offentlige område. Det foregår i Forhandlingsfællesskabet, der tilsammen dækker ca. 600.000 ansatte i kommuner og regioner. Det gælder f.eks. krav om ligeløn og løft af de lavtlønnede.

- De krav, der er rejst fælles for alle FOAs medlemsgrupper forhandles også samlet mellem FOA og arbejdsgiverne.
- Det gælder f.eks. krav om pension af mere til flere, reel spisepause til flere og en fælles forpligtende indsats for et forbedret psykisk arbejdsmiljø.
- De krav, der er særlige for de enkelte sektorer eller overenskomster, forhandles særskilt mellem FOAs sektorer og arbejdsgiverne. Det gælder f.eks. arbejdstidsaftaler og andre fagspecifikke aftaler.

Tidsplan OK18

Vigtige datoer i foråret

19. februar

Frist for afdelingernes indstilling af konfliktområder til forbundet.

Udgangen af februar

Frist for afslutning af forhandlingerne.

FOAs hovedbestyrelse udtager de områder, hvor der eventuelt skal varsles konflikt. Der skal varsles konflikt på disse områder, for at konflikten vil kunne træde i kraft 1. april [uden udsættelse].

Frist for koordinering af varsling af konflikt med de øvrige organisationer.

Marts

Afholdelse af urafstemning, hvis der er indgået et forlig.

31. marts

Udløb af de eksisterende overenskomster.

1. april

Nye overenskomster træder i kraft, hvis der er et godkendt forlig.

Tidligste start på konflikt, hvis der ikke er indgået et forlig eller forliget ikke er godkendt ved en urafstemning. Forligsmanden kan dog udsætte en varslet konflikt.

Hvis konflikten kommer?

Som du kan se af tidsplanen, skal forhandlingerne for de enkelte organisationer være afsluttet inden udgangen af februar.

Hvis der skal varsles konflikt til udløbet af overenskomsterne 31. marts, skal dette ske med 4 ugers varsel. Det betyder, at der i løbet af februar skal nås nogle væsentlige resultater ved forhandlingsbordet, hvis konflikten skal undgås.

FOA vil udtage nogle nøgleområder til strejke.

Det betyder dog ikke, at det kun er dem som konflikten angår. Konflikten omfatter alle i FOA – også selvom ikke alle deltager direkte i strejken.

De områder, der bliver valgt ud, er områder, hvor vi er sikre på, at det giver både effekt og opmærksomhed. Derved lægger vi det størst mulige pres på arbejdsgiverne. Resten af FOA skal være opmærksom på ikke at udføre strejkeramt arbejde. Vi skal heller ikke hjælpe til, at det strejkeramte arbejde evt. kan udføres af andre. Samtidig med at vi varsler strejke, vil vi også varsle blokade af det strejkeramte område, således at arbejdsgiverne ikke kan 'nyansætte' sig ud af problemet.

For de arbejdspladser, der ikke er i strejke, er det vigtigt at bakke op om de kolleger, der er ude i konflikt. Det kan gøres ved alt lige fra læserbreve og støtteerklæringer, til deltagelse i arrangementer og demonstrationer til støtte for strejken.

Husk at det er en konflikt for FOAs samlede krav og ikke kun for de, der er i strejke.

Konflikt ABC

Blokade

Samtidig med strejkevarslet, varsles blokade af de stillinger og institutioner, der er omfattet af strejken. Det betyder at ingen FOA-medlemmer må søge eller begynde at arbejde på det konfliktramte område. Der må heller ikke anvises folk fra jobcentrene.

Elever

Elever og praktikanter er ikke omfattet af konflikten og må ikke udføre andet arbejde, end det de normalt laver i forbindelse med deres uddannelse. De må ikke sættes til at udføre strejkeramt arbejde, og de vil ikke kunne arbejde på et konfliktramt område, da de arbejder med uddannelsesformål for øje og under supervision. Der bør tages stilling til eleveres fortsatte uddannelsesmulighed i denne situation.

Ferie

Ferie, der er påbegyndt senest samtidig med konfliktens start, skal afholdes som planlagt, uanset konflikten. Der udbetales sædvanlig løn under ferien.

Ferie, der er planlagt påbegyndt under konflikten, suspenderes, og kan ikke afholdes under konflikten. Der ydes ikke erstatning for tab, som er opstået i forbindelse med at ferien suspenderes. Afholdelse af den suspenderede ferie skal fastlægges efter konflikten.

Ikke planlagt ferie kan ikke påbegyndes under konflikten.

Forligsinstitutionen

Forligsmanden har ret til at indkalde parterne til forhandling for at undersøge mulighederne for forlig. Forligsmanden har mulighed for at udsætte en konflikt i op til 2 uger med henblik på at nå frem til et mæglingforslag, der kan sendes til afstemning hos parterne.

Er der ikke grundlag for at fremsætte et mæglingforslag, kan konflikten udsættes yderligere 2 uger, hvis væsentlige samfundsinteresser er truet. En konflikt kan startes på femtedagen efter udløbet af udsættelsen, eller efter det meddeles, at forhandlingerne er afsluttet.

Konfliktkontingent

FOAs hovedbestyrelse har *mulighed* for, at beslutte at opkræve et særligt konfliktkontingent til dækning af udgifterne til konflikten. Det skal understreges, at der *ikke* er truffet en sådan beslutning. Beslutningen kan blive aktuel, hvis konflikten f.eks. bliver langvarig eller omfattende. F.eks. hvis arbejdsgiverne vælger at iværksætte en lockout.

Konfliktomfang

Konfliktvarslet omfatter alene medlemmer af FOA og alene de områder, der er angivet i varslet. Arbejdsgiveren vil dog ikke kunne få oplyst, hvem der er medlem af FOA.

Konfliktstøtte

Under strejke vil medlemmerne i overensstemmelse med hovedbestyrelsens beslutning få udbetalt konfliktstøtte fra FOA svarende til den manglende løn, pension og ferierettigheder, fratrukket arbejdsmarkedsbidrag.

Konfliktvarsel

Konflikt varsles minimum 4 uger, før den skal træde i kraft.

Lockout

Er arbejdsgiverens modstykke til en strejke. Det betyder at arbejdsgiveren nægter at modtage arbejdsydelsen fra medlemmer af FOA. Hvis der varsles lockout, vil FOAs hovedbestyrelse tage stilling til, om der kan ydes konfliktunderstøttelse, og om der skal betales konfliktkontingent.

Løn

Når du er i strejke eller er lockoutet, modtager du ikke løn. I stedet kan du modtage

konfliktstøtte fra FOA i det omfang FOAs hovedbestyrelse har vedtaget det. Se under hhv. konfliktstøtte og lockout.

Mægling

Forligsmanden kan undervejs i forløbet forsøge at mægle mellem parterne.

Mæglingsskitse

Hvis forligsmanden mener, der er grundlag for, at parterne kan nå et resultat, udarbejdes en mæglingsskitse. Hvis dette accepteres af parterne, danner det grundlag for et senere mæglingsforslag.

Har forligsmanden fremsat mæglingsforslag, sker afstemningen efter særlige regler, hvor der stilles krav om høj stemmedeltagelse for at mæglingsforslaget kan forkastes.

Nødberedskab

På visse områder skal der opretholdes et nødberedskab efter aftale mellem FOA og arbejdsgiverne. Nødberedskabet dækker

arbejde, der er livsvigtigt, uopsætteligt/påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt førlighedstruende følger samt arbejde med bevarelse af store værdier. Det er vigtigt, at nødberedskabet holdes på så lavt et niveau, at det kun er akutte og helt nødvendige opgaver, der udføres for ikke at mindske effekten af strejken.

Tillidsrepræsentanterne vil have en vigtig opgave i at forhandle og kontrollere nødberedskabets omfang.

Pension

I tilfælde af strejke har hovedbestyrelsen besluttet, at der vil blive indbetalt pensionsbidrag svarende til den manglende pensionsindbetaling for de medlemmer, der får konfliktunderstøttelse.

Regeringsindgreb

Hvis konflikten er meget omfattende, truer vitale samfundsinteresser eller er gået helt i hårdknude, kan regeringen gribe ind.

Det sker typisk ved, at Folketinget enten gør mæglingforslaget/-skitsen til lov eller forlænger eksisterende overenskomster med en skønnet lønstigning.

Sygdom

Sygemeldte medlemmer er også omfattet af konflikten og vil få konfliktstøtte i samme omfang som øvrige konfliktramte medlemmer. Bliver du syg under konflikten, skal du give besked til din afdeling. Det gælder også, hvis du er omfattet af nødberedskabet, da det er FOA, som bemander nødberedskabet. Der kan dog være aftalt andet med din afdeling. Når konflikten afblæses, skal alle genoptage arbejdet. Er du syg på det tidspunkt, skal du straks meddele det til din arbejdsgiver.

Sympatikonflikt

For at sætte ekstra pres på, kan man iværksætte sympatikonflikter. Det rammer som regel underleverandører eller virksomheder beslægtet med de, der i forvejen er konflikt-

ramt. Man kunne f.eks. forestille sig, at FOA varslede sympatikonflikt over for vikarbureauer, for at de ikke skal overtage det konfliktramte arbejde.

Tillidsrepræsentant

Alle tillidsvalgte (TR, AMR, MED) er omfattet af konflikten på samme måde, som andre medlemmer på det konfliktramte område. Som tillidsvalgt kan du have særlige opgaver, som aftales med din afdeling.

TR på områder med nødberedskab er ikke omfattet af konflikten, da de anses som fortsat ansat og har en vigtig rolle med at varetage opgaver i forbindelse med tilrettelæggelse og bemanning af nødberedskabet.

Tjenestemænd

Tjenestemænd og medlemmer i tjenestemandslignende stillinger er ikke omfattet af konfliktvarslet. De må heller ikke påtage sig andet og mere arbejde, end de normalt udfører. På områder med nødberedskab vil

de skulle udføre nødberedskabsopgaver i hele arbejdstiden - ikke deres normale opgaver.

Urafstemning

Når forhandlingerne er afsluttet, hvad enten det er et forlig eller et mæglingforslag, skal resultatet til afstemning blandt alle FOAs medlemmer. Det kaldes en urafstemning.

Øvrige forhold

Dette er langt fra en udtømmende liste. Du kan finde mange flere oplysninger på foa.dk eller på Tillidszonen. Derudover kan din afdeling vejlede dig, hvis der er noget, du er i tvivl om.



RE
ØN

MERE
I LØN

MERE
I LØN

FLERE
MERE

FØR

FLERE
MERE

FLERE
MERE

FLERE
MERE

FLERE
MERE

FLERE
MERE

FLERE
MERE

FLERE
MERE

FEBRUAR 2018

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.

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

