

Kære alle socialrådgivere i Københavns Kommune

Vi, Rikke Troelsen fællestillidsrepræsentant i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Marie Vithen fællestillidsrepræsentant i Socialforvaltningen ønsker løbende at holde jer medlemmer af DSK (Dansk Socialrådgiverforening København) orienteret om, hvad der sker i jeres klub og i DS. Vi starter derfor en ny tradition op med et fælles nyhedsbrev for hele DSK. Vi håber I tager godt i mod det.

Vi starter selvfølgelig med det som er aktuelt. Vores overenskomstforhandlinger.

Der er fire store udfordringer:

Løn:

1. Vi og arbejdsgiver ser forskelligt på den økonomiske situation. Danmark er i vækst og dette vil vi gerne have, afspejler sig på vores lønseddel. KL mener, at vi skylder penge tilbage fra forrige overenskomstforhandlinger.
2. Den anden store udfordring er, at KL vil forringe vores Seniorvilkår. De ønsker, at seniordagene først påbegynder 5 år før pensionsalderen og ikke ved det fyldte 60 år som nu.
3. Undervisernes arbejdstidsaftale også en stor knast. Som bekendt, så har vi svoret en musketer ed og krævet, at underviserne skal have reelle forhandlinger om deres arbejdstid. Dette gælder også DS medlemmer, som underviser. Arbejdstid er et helt centralt spørgsmål, der skal aftales mellem parterne og ikke reguleres ved lov. Det handler om de faglige organisationers ret til at forhandle dette! Hvis vi først accepterer dette, hvad får vi så frataget vores forhandlingsret til næste gang?
4. Sidst men ikke mindst, så har arbejdsgiver meldt ud, at den betalte spisepause er et personalegode og ikke en ret, hvorfor de mener, at de bare kan fratage den uden forhandling. Dette vil betyde, at vi alle skal arbejde 2,5 timer mere pr. uge uden at få løn for det!

Hvis man ønsker at læse mere omkring forhandlingerne, henviser vi til

<http://www.socialraadgiverne.dk/raad-og-vejledning/ok18/bag-ok18/>

Her står der meget mere om DS hovedkrav, forhandlingerne og opdateringsskrivelser fra vores formand Majbrit.

Men hvad nu hvis vi ender i en konflikt, hvordan står man så? Skal vi alle strejke og hvilke økonomiske konsekvenser for det for den enkelte og for foreningen? Alle disse spørgsmål har vi svar på i det følgende. Men vi henviser selvfølgelig også til DS' s konfliktvejledning. Skulle man stadig have

spørgsmål, så tøv ikke med tag fat i din lokale tillidsrepræsentant eller os. Kontaktoplysninger er nederst i brevet.

<http://www.socialraadgiverne.dk/wp-content/uploads/2018/01/2018-01-31-OK18-Konfliktvejledning.pdf>

Nedenfor kan du læse de oftest stillede spørgsmål:

For en hurtig adgang til ofte stillede spørgsmål ifm. mulig konflikt, læs her:

Hvornår kan en konflikt blive aktuel?

En konflikt kan tidligst blive aktuel dagen efter de nuværende overenskomster udløber den 31. marts 2018. En konflikt kan derfor blive en realitet den 1. april 2018.

Hvem kan varsle konflikt?

På det kommunale og regionale område er det DS (Hovedbestyrelsen) der kan varsle kollektive kampskridt. Det vil sige, at valget af kampskridt og omfanget af disse kun kan besluttes af DS.

På det statslige område er det CO10, der på vegne af medlemsorganisationerne kan vedtage at varsle kollektive kampskridt, som herefter iværksættes af den enkelte medlemsorganisation. Beslutningen herom træffes af bestyrelsen. Bestyrelsens medlemmer henter sine mandater i de medlemsorganisationer, som de repræsenterer i bestyrelsen. DS har plads i CO10's bestyrelse.

Hvordan begynder en konflikt?

En konflikt begynder, når en af arbejdsmarkedets parter for at gennemtrumfe sit krav, varsler konflikten. I praksis betyder det, at DS varsler strejke, mens arbejdsgivernes redskab er at varsle lockout, hvilket betyder, at arbejdsgiverne nægter at lade arbejdstager arbejde.

Hvem er omfattet af konflikten/ Hvilke krav skal der være opfyldt for at få konfliktstøtte?

Hvis lønmodtagersiden varsler en konflikt, beslutter DS (Hovedbestyrelsen) i koordinering med andre organisationer i Forhandlingsfællesskabet og CO10, hvilke områder (arbejdspladser) der udtages til konflikt.

Det vil således være medlemmer af DS, der er ansat i kommunerne, regionerne og staten afhængigt af konfliktvarslernes omfang, der vil kunne komme i konflikt.

Det fremgår af DS Aktionsfondens vedtægter, at det er en forudsætning for at få udbetalt konfliktstøtte, at man har været medlem af DS mindst 3 måneder den dag, konflikten træder i kraft. For socialrådgivere, der er uddannet mindre end 4 måneder før konfliktens ikrafttræden, er karenperioden 1 måned.

Er de uorganiserede omfattet af konfliktvarslet, hvis der bliver strejke?

Kun DS' medlemmer kan varsles i konflikt, og det vil sige, at uorganiserede socialrådgivere skal forblive på arbejdet, men de må ikke udføre strejkeramt arbejde.

Er tillidsmænd og arbejdsmiljørepræsentanter omfattet af konflikten?

Ja. Hvis DS har varslet konflikt, gælder strejken for alle DS medlemmer, uanset funktion.

Er fleksjobs ansatte også omfattet af konflikten?

Medlemmer af DS, som er ansat i fleksjob, er omfattet af konflikten på lige fod med kolleger ansat på normale vilkår.

Hvor meget udgør Konfliktstøtte?

DS yder konfliktstøtte til de medlemmer, der er omfattet af konflikt. Der ydes principielt fuld dækning for løntab i henhold til DS' vedtægter, de retningslinjer, der er fastlagt af Repræsentantskabet samt Hovedbestyrelsens beslutninger herom. Hovedbestyrelsen er dog konkret bemyndiget til at beslutte nedsættelse af konfliktstøtten. Ved fuld dækning af løntab ydes den normale løn, eget og arbejdsgivernes pensionsbidrag samt særlig feriegodtgørelse. Hvis arbejdsgiverne varsler lockout, vil hovedbestyrelsen tage stilling til, hvordan der skal ydes konfliktunderstøttelse.

Hvad hvis jeg skal på ferie eller er syg under konflikten?

Hvis du er omfattet af en strejke/lockout på det tidspunkt hvor din ferie skal begynde, må du desværre ikke holde ferie. Det er fordi at strejke/lockout er en feriehindring. Bliver du syg, kan du vælge enten at holde ferien alligevel eller sygemelde dig overfor arbejdsgiver. Hvis du sygemelder sig skal du sikre sig lægelig dokumentation for sygdommen fra første sygedag. Hvis der er tale om de første fem feriedage, anses ferien fortsat for at være afholdt, medmindre arbejdsgiver suspenderer ferien. For så vidt angår de

efterfølgende 20 sygedage, for hvilke der kan kræves erstatningsferie, må medlemmet anses for at være sygemeldt og har i den situation ikke længere krav på løn fra arbejdsgiveren.

Hvis din ferie allerede er begyndt, når konflikten træder i kraft, kan du fortsætte med at holde ferie. Og du har ret til at få løn udbetalt under ferien – også selvom den kommer til udbetaling under konflikten. Givet, naturligvis, at du i udgangspunktet har ret til løn i ferien.

Mange hilsner

Rikke Troelsen

AX1Q@bif.kk.dk

Tlf: 2999 7807

Marie Vithen

WE63@sof.kk.dk

Tlf: 2492 2366