AVTALSRÖRELSE

SÅ FUNKAR DET

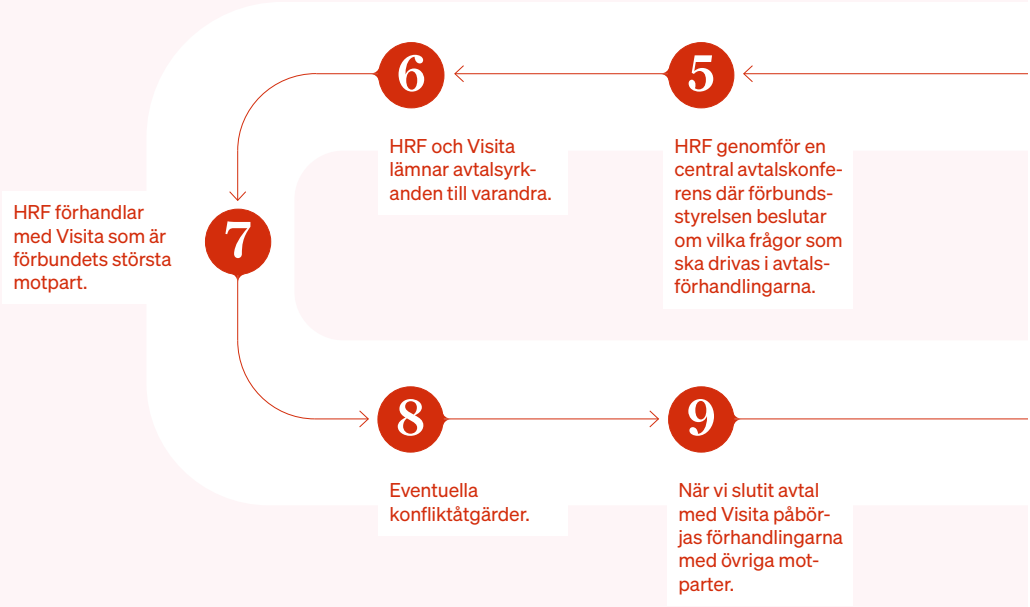
HRF

INNEHÅLL

INLEDNING – HANDBOKEN

En avtalsrörelse innebär att flera förhandlingar om nya kollektivavtal pågår samtidigt. Det är arbetsmarknadens parter, alltså facket och arbetsgivarorganisationerna som förhandlar fram kollektivavtal. Det är inte alltid parterna är överens, därför är den här handboken ett redskap för dig som är förtroendevald och som på olika sätt blir involverad i konfliktarbetet.

Handboken beskriver inte bara reglerna som styr förhandlingsverksamheten och vad som gäller under en konflikt. Den riktar också in dig på de förberedelser och efterarbete som ska göras vid avtalsförhandlingar. Genom att ha beredskap för en rationell och effektiv handläggning av konfliktsituationen kan vi flytta fram våra förhandlingspositioner.



1

HRF utser medlem-mar till förhandlings-delegationer för olika avtalsområden.

2

Avtalskonferenser genomförs i hela landet med HRF:s förtroendevalda för att fånga upp vilka frågor de tycker är viktiga att driva i avtalsförhand-lingarna.

3

Gemensamma diskussioner inom LO om samordning i vissa gemensamma frågor.

4

Delegationsträffar med förhandlings-delegationer för att diskutera vilka frågor som HRF ska driva i avtalsförhandlingarna.

10

Eventuella konfliktåtgärder.

11

Nya avtal och avtalsrörelsen är avslutad.

Kollektivavtal

Våra kollektivavtal är kärnan i vår fackliga verksamhet. De garanterar att det finns regler och bestämmelser för både arbetstagare och arbetsgivare. Avtalet bestämmer bland annat pris och villkor för vårt arbete, löner, ob-ersättning, arbetstid, anställningsförhållande och inflytande.

Kollektivavtalens innehåll bygger på det löfte våra företrädare gav varandra när fackföreningarna började bildas, det fackliga löftet.

Vi lovar och försäkrar att aldrig någonsin, under några omständigheter, arbeta på sämre villkor eller till lägre lön än det vi nu lovat varandra. Vi lovar varandra detta i den djupa insikten om att om vi alla håller detta löfte så måste arbetsgivaren uppfylla våra krav.

Våra kollektivavtal skapar en stabilitet på arbetsmarknaden och därmed också inom hotell- och restaurangbranschen. Arbetsgivarna köper arbetsfred mot att de förbinder sig att betala en förutbestämd lön och i övrigt erbjuda sina anställda de villkor som kollektivavtalet fastställer. Kollektivavtalen bidrar även till att förhindra lönedumpning och osund konkurrens mellan arbetsgivare.

Central avtalsförhandling

Under många år har vi i Sverige varit vana vid stora centrala avtalsförhandlingar. Riktigt så fungerar det inte i dag. Svenskt Näringsliv vill inte förhandla centralt. De anser att överenskommelser om avtal och löner ska slutas inom en bransch, företagsgrupp eller genom personliga uppgörelser mellan anställda och arbetsgivare.

Däremot har arbetsgivarorganisationerna och Svenskt Näringsliv har några gemensamma krav på deras önskelista som innefattar mer individualiserade löner och mer flexibilitet:

1. Löneökningstakten ska sänkas.
2. Ingångslönerna ska leda till att trösklarna till arbete sänks.
3. Möjligheterna för företags- och medarbetarnära lönebildning ska öka. Fördelningen av löneökningarna inom ramen för siffersatta avtal ska göras av företaget. Inte genom individgarantier, generella lönehöjningar och stupstockar.
4. Svenskt Näringsliv vill också utveckla de centrala avtalen för att öka utrymmet att variera arbetstidsförläggning, övertid, visstidsanställningar samt inhyrning.

Hotell- och restaurangfacket förhandlar

Förbundet tecknar avtal inom ett flertal yrkes- och branschområden. Här finns bland annat avtal för barer och restauranger, hotell och caféer liksom casinon, nöjesparker och bingohallar. Detta innebär att förbundet har ett antal arbetsgivarorganisationer som motparter i avtalsförhandlingarna:

- Visita
- Svensk Handel
- Livsmedelsföretagen
- Arbetsgivaralliansen
- Almega Tjänsteföretagen
- Almega Kompetensföretagen
- Svenska Flygbranschen
- Fremia
- Gröna arbetsgivare

Riksavtal eller hängavtal

De kollektivavtal förbundet sluter med branschens arbetsgivarorganisationer är så kallade riksavtal. Även om innehållet i de olika riksavtalen kan variera så har de samma grundläggande funktion. Alla arbetsgivare som tillhör respektive arbetsgivarorganisation omfattas av uppgörelsen och måste följa de regler vi kommit överens om.

För att få avtal på arbetsplatser där arbetsgivaren inte tillhör någon arbetsgivarorganisation har förbundet rätt att teckna så kallade hängavtal. Avtalet tecknas då direkt med en arbetsgivare och denne är inte med i en arbetsgivarorganisation. Arbetsgivaren förbinder sig då att följa reglerna i ett av de rikstäckande avtalen.

Avtalens giltighetstid och uppsägning

Alla kollektivavtal som förbundet förhandlar fram är tidsbegränsade. Detta bestäms då avtalen omförhandlas, giltighetstiden är en del av förhandlingen. Ett kollektivavtal blir aldrig färdigt och komplett. Det ska ständigt ändras och anpassas allt eftersom tiderna och samhället förändras.

Även om kollektivavtal är tidsbegränsade måste de sägas upp för att de ska upphöra att gälla. Sägs avtalet inte upp inom föreskriven tid fortsätter det att gälla under ytterligare ett år med oförändrade villkor, så kallad prolongering. Förbundet öppnar för omförhandling av avtalen genom att de sägs upp inom de föreskrivna tiderna för respektive avtal.

Samordning och solidarisk lönepolitik inom LO

Både som löntagare och arbetsgivare är det en trygghet att ansluta sig till en organisation som tar tillvara på ens intressen. Lika viktigt är det att ens egen organisation ansluter sig till huvudorganisationen.

Hotell- och restaurangfacket är medlem i LO, Landsorganisationen, som har ytterligare 12 fackförbund som medlemmar. Bakom arbetsgivarna finns också ett antal arbetsgivarorganisationer, varav många är anslutna till Svenskt Näringsliv.

Innan förbundet förhandlar med någon av branschens arbetsgivarorganisationer deltar vi i gemensamma diskussioner inom LO. Syftet är att skapa samordning inom medlemsförbunden om löner och övriga villkor som präglas av gemensamma lönepolitiska mål om rättvisa, jämlikhet och jämställdhet. Med en gemensam solidarisk lönepolitik kan vi driva krav på löneökningar som avviker från den fördelning som skulle uppstå om varje förbund agerade självständigt.

Vissheten om att LOs alla medlemsförbund ställer sig bakom vissa av våra krav ger oss även en extra styrka när vi förhandlar med våra arbetsgivare. De gemensamma målen för LO förbunden finns sammanfattade i dokumentet ” Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder”. Dokumentet i sin helhet hittar du via länken nedan: http://www.lo.se/start/material/gemensamma_langsiktiga_mal_for_tre_kongressperioder

Utöver rena lönefrågor behandlas i de långsiktiga målen exempelvis även deltids- och visstidsproblematiken, arbetsmiljö, arbetstid, avtalspensioner och avtalsförsäkringar.

Exempel ur LO:s Långsiktiga mål:

- Fram till år 2028 ska lönebildningen bidra till full sysselsättning vid hög sysselsättningsgrad, hög tillväxt och jämn inkomstfördelning. För att betraktas som sysselsatt bör lönen minst uppgå till en miniminivå som är möjlig att försörja sig på.
- Senast år 2028 ska värdediskrimineringen bland arbetare ha minskat på sådant sätt att löneskillnaderna mellan kvinnor och män reduceras med 6 procentenheter.
- Senast år 2028 ska visstidsanställningar bland arbetare uppgå till högst 10 procent och alla visstidsanställningar ska ske på objektiv grund eller efter överenskommelse med fackförbundet. Senast år 2028 ska korta på varandra följande anställningar inte vara tillåtna.
- Senast år 2028 ska heltid vara norm för arbetare.
- Senast år 2028 ska in/uthyrning av arbetskraft begränsas inom LO-förbundens avtals- och organisationsområden för att motverka användandet av in/uthyrning för ett arbetskraftsbehov av mer permanent karaktär.
- Senast år 2028 ska samtliga LO-förbundens avtals- och organisationsområden täckas av kollektivavtal eller lagar och förordningar som reglerar organisatorisk och social arbetsmiljö, hälsa och säkerhet, rehabilitering, samt kvalitetssäkrad företagshälsovård.

Avtalsrörelsen inleds

Hotell- och restaurangfacket inleder alltid avtalsrörelsen med att förhandla med Visita eftersom de är förbundets största motpart. Först när vi slutit avtal med Visita påbörjar vi förhandlingar med övriga motparter. Förbundets mål är alltid att försöka nå överenskommelser om ett nytt kollektivavtal utan att ta till stridsåtgärder. Vår konfliktorganisation måste däremot alltid vara ordentligt rustad så att vi snabbt kan sätta in effektiva stridsåtgärder om det skulle behövas.

Hotell-och restaurangfackets konfliktorganisation

●●● För att kunna sätta hårt mot hårt i förhandlingarna med arbetsgivarna behöver vi en stark organisation. Det är konfliktorganisationen som håller i trådarna när det blir konflikt. En konfliktorganisation ska alltid vara intakt och beredd att sättas i gång. Allt ska vara förberett när konflikten drar i gång.

Förbundet

Det är vår förbundsstyrelse som beslutar om konfliktåtgärder. De är huvudansvariga för konflikten och ska se till att stridsåtgärder verkställs. Förbundsstyrelsen utser också en konfliktkommitté som förbereder konflikten och fattar beslut i samordningsfrågor. Under konflikten fattar kommittén beslut om dispenser och skyddsarbete. De ska även ta ställning till konfliktinformation som skickas ut inom förbundet och till media.

Avdelningar

Förbundets avdelningar är navet i den lokala konfliktorganisationen. Avdelningsstyrelsen har ansvaret för att konfliktarbetet fungerar. Avdelningsstyrelsen utser en konfliktkommitté som leder och fördelar arbetet på ett sätt som inte strider mot förbundsstyrelsens beslut.

Avdelningen har ett stort ansvar för att den lokala organisationen fungerar och har de resurser som behövs. Det kan vara allt från lokaler, transportmedel, konfliktmaterial, telefoner och informationsmaterial till strejkvakter. Det är viktigt att avdelningen tillser att förtroendevalda som ska jobba praktiskt under konflikten har rätt kunskap och uppdaterad information.

Viktiga konfliktförberedelser

För att förbundet ska kunna verkställa konfliktåtgärder måste många praktiska förberedelser göras i varje avdelning.

Det är viktigt att:

- avdelningen håller sig uppdaterade om och informerar vidare till förtroendevalda och medlemmar om innehållet i varsel och vilka åtgärder som vidtas.
- upprätthålla informationskanaler mellan avdelningen och de förtroendevalda på arbetsplatserna, samt till konfliktlokalerna.
- press- och medieansvariga utses som kan informera om konflikten och utvecklingen av den. Ett brett stöd för våra krav hos allmänhet och media ger oss möjligheter till bättre förhandlingsresultat.

- det finns beredskap att hantera konfliktersättning och klara redovisningen om förbundsstyrelsen beslutar att pengarna ska betalas ut lokalt.
- se till att Unionens lokala organisation får information om vår konflikt och våra varsel för att undvika gränsdragningsproblem.
- hålla förbundet informerade om utvecklingen av konfliktåtgärderna.
- det inte utförs arbete på arbetsplatser som tagits ut i strejk.
- strejkbryteri anmäls till förbundet.
- konfliktmaterial och information finns på arbetsplatser och i konfliktlokaler.

Konfliktlokaler och transporter

Vid en konflikt behöver avdelningarna ha tillräckligt med konfliktlokaler dit medlemmarna är välkomna för att få mer information, träffas och prata. Lokalerna ska vara utrustade med, eller ha tillgång till, de kommunikationsmedel som krävs för att få tillgång till aktuell konfliktinformation. I första hand bör vi använda våra egna lokaler eller lokaler som tillhör andra organisationer inom arbetarrörelsen. Till exempel ABF och LO. I vissa områden kan tillgång till bil vara nödvändig för transport av strejkvakter, material, mat med mera. I första hand ska ombudsmännens bilar användas. Är det inte möjligt bör förtroendevalda kontaktas. De ersätts då enligt förbundets ersättningsregler.

Arbetsplatser

De arbetsplatser som kan bli aktuella vid en konflikt är i första hand företag inom Visita, men det kan givetvis hända även på våra andra avtalsområden. Det är viktigt att organisationsgraden är hög på företagen och att medlemmarna är väl informerade innan konflikten bryter ut. Det är också viktigt att medlemmar är väl informerade och att de blir aktiva i konfliktarbetet.

Förtroendevalda och strejkvakter

Att ha många förtroendevalda borgar för att det lokala konfliktarbetet blir framgångsrikt. Det är viktigt att de är välinformerade och förberedda att bemanna konfliktlokaler under längre eller kortare tid dygnet runt Det ska finnas strejkvakter som kan bevaka uttagna arbetsplatser. Den viktigaste uppgiften för dem är att förhindra all aktivitet som omfattas av konflikten.

Strejkvakternas uppgift är att dela ut information till allmänheten och se till att anställda som omfattas av konflikten får information, oavsett om de är medlemmar eller inte. Strejkvakterna ska anteckna om arbete olovligen utförs på arbetsplatsen och att rapporter om detta kommer till kännedom för förbundets konfliktorganisation. Strejkvaktsarbetet får bara avbrytas på direkt uppmaning från den lokala eller centrala konfliktledningen.

Vi använder såklart aldrig våld eller fysiska hinder. Däremot argumenterar vi. Vi samtalar och informerar, till exempel genom att dela utflygblad och annan typ av information.

Information och kommunikation

●●● Om en konflikt ska bli framgångsrik behöver mängder av information hanteras i olika riktningar. Det är viktigt att informationsinsatserna blir lyckade och stödjer det övriga organisationsarbetet. Sociala medier är en viktig kanal för den information vi vill att våra medlemmar ska få av oss, tillsammans med nyhetsbrev och information via andra kanaler.

Före en eventuell konflikt ska informationen ge en peppande och sammanhållande känsla inom förbundet och bland medlemmar. Det gäller att skapa förståelse för varför vi strejkar. Medan konflikten pågår ska alla inom förbundet kontinuerligt informeras om förhandlingsläget. Anställda, förtroendevalda och medlemmar ska hela tiden veta vad som händer och vad de ska göra.

Vi behöver också känna till hur konflikten utvecklas på arbetsplatserna och hur stämningen är bland medlemmarna. När vi har nått en uppgörelse ska vi informera om de förhandlingsresultat vi uppnått. Det är viktigt att informationen kommer ut snabbt. Detta för att vi ska få ut vårt budskap och att korrekt information når medlemmarna, media och allmänheten.

Vid frågor gällande kommunikation och information vänder vi oss till den kommunikationsansvariga. Oavsett om det gäller information till medlemmar, allmänhet eller media. Förbundskontoret förbereder material och kommunikationsplaner men avdelningarna kommer att vara viktiga i spridningen av informationen.

Avtalsrörelser uppmärksammas i sociala medier, tidningar, tv och radio. Vid en konflikt brukar det bli större bevakning med stora rubriker. Tyvärr kan vi inte alltid lita på att allt som sägs och skrivs är korrekt. Journalister jobbar ofta under tidspress. Därför är det viktigt att vi under konflikten enkelt och snabbt kan förmedla viktig information till media. Alla mediekontakter lokalt ska gå via de press- och medieansvariga i varje avdelning. Rör det sig om centrala frågor hänvisar vi till presstelefonen.

Konfliktmaterial

När konflikten inleds ska allt material vara klart att ta fram och använda. I det praktiska arbetet behövs strejkdekaler, strejkvaktsmaterial, konflikthandböcker, medlemsmaterial med mera. I konfliktlokalerna behövs administrativa hjälpmedel såsom konfliktkort och omräkningstabeller. Det övergripande och nödvändiga materialet ansvarar förbundet för. Avdelningarna ansvarar sedan för att medlemmar och förtroendevalda får det material de behöver för sitt uppdrag. Vid behov tar avdelningarna fram eget material.

Strandad förhandling och varsel

Om varken vi eller arbetsgivarna är beredda att kompromissa eller ge efter i våra krav brukar förhandlingarna avbrytas eller stranda. När en förhandling strandar sägs det gamla avtalet upp och förbundsstyrelsen varslar om stridsåtgärder. Medbestämmandelagens regler säger att en förhandlingspart måste varsla sin motpart minst sju dagar innan en stridsåtgärd får sättas in. Samtidigt måste man även lämna sitt varsel till Medlingsinstitutet. Om någon part inleder en stridsåtgärd utan att varsla är stridsåtgärden olaglig och kan leda till skadeståndsansvar.

Medlingsinstitutet – en opartisk medlare

När en förhandling strandat är Medlingsinstitutets uppgift att försöka jämka samman parternas krav till ett för båda parter acceptabelt avtal. De utser så kallade förlikningsmän som försöker sammanställa våra och arbetsgivarnas krav till ett avtal som alla kan acceptera. Nya bud och förslag till avtalslösning kommer därmed varken från oss eller från arbetsgivarsidan, utan från en opartisk medlare.

Under en förlikningsprocess kan varslade stridsåtgärder skjutas framåt i tiden. Om förlikningsmännens förslag till lösning godtas har medlingen lyckats. Parterna kommer då fram till en uppgörelse om ett nytt avtal och de varslade stridsåtgärderna dras tillbaka. Om medlingen misslyckas blir situationen däremot mer dramatisk. Kan parterna inte komma överens ens med förlikningsmännen återstår inget annat än att sätta de varslade stridsåtgärderna i verket. Då utbryter en så kallad öppen konflikt.

Konflikt med stridsåtgärder

●●● Att ta till stridsåtgärder är ett sista sätt att visa organisationens samlade kraft för att uppnå bättre villkor för medlemmarna. Vi markerar att vi menar allvar och att vi tänker kämpa hårt för att få igenom våra krav. Syftet med att ta till stridsåtgärder är att få till stånd ett avtal.

Arbetstagarnas stridsåtgärder

Hotell- och restaurangfacket har liksom andra fackförbund rätt att använda sig av ett flertal olika åtgärder i en konflikt. Syftet är att störa arbetsgivarens verksamhet. Ju fler som blir indragna eller berörda av konflikten, desto snabbare brukar det gå att komma fram till en lösning. För att stridsåtgärderna ska vara giltiga måste de vara beslutade och godkända av förbundsstyrelsen.
Blockad: Blockad är en speciell stridsåtgärd som vi kan använda när det är dags att trappa upp en konflikt och innan det blir strejk. Vi blockerar arbetsplatsen helt eller delvis och hindrar arbetsgivaren från att ersätta de strejkande med annan arbetskraft. Förbundet har erfarenhet av blockader. Blockad är för oss den vanligaste stridsåtgärden när en enskild arbetsgivare vägrar teckna kollektivavtal. Vi kan till exempel begära övertidsblockad. Det innebär att ingen på arbetsplatsen får arbeta övertid. De anställda får endast arbeta sin ordinarie schemalagda arbetstid. Eftersom övertid aldrig kan planeras in i ett schema kan det ställa till problem i ett företag när det gäller öppethållande, drift och skötsel. En annan variant är nyanställningsblockad som innebär att arbetsgivaren inte får nyanställa när någon avslutar sin anställning.

Sympatiåtgärd: Alla fackförbund har rätt att stödja oss genom så kallade sympatiåtgärder. De kan visa sitt stöd genom att varsla om sympatiåtgärder även om de själva inte är inblandade i konflikten. Det kan givetvis vara omvänt, att förbundets medlemmar deltar i sympatiåtgärder för att stötta andra förbunds konflikter.

Strejk: Syftet med en strejk är att lägga ner arbetet helt som påtryckning i förhandlingarna. En strejk kan genomföras på olika sätt. Vi kan till exempel ta ut vissa arbetsplatser och företagskedjor eller enbart vissa yrkesgrupper i strejk. Förbundets mål vid en strejk är givetvis att se till att stora delar av branschen inte fungerar.

Partiell strejk: Syftet med en partiell strejk är att störa verksamheten på ett företag och ställa till problem för arbetsgivaren. Vi kan vägra att utföra vissa arbetsuppgifter eller arbetsmoment på företaget. Exempelvis att arbeta övertid, att tvätta, diska eller svara i telefonen. Partiell arbetsnedläggelse är motsatsen till total arbetsnedläggelse då vi lägger ner allt arbete på en arbetsplats.

Punktstrejk: Vid en punktstrejk begränsar vi strejken till speciella områden eller till vissa företag. Vi kan till exempel lägga ner arbetet under en bestämd dag varje vecka ett antal veckor i följd.

Strejkbryteri: Strejkbryteri är ett begrepp för arbete som pågår trots regelrätt strejk eller arbetsblockad. Oavsett om en anställd är medlem i facket, oorganiserad eller tjänsteman är man strejkbrytare om man utför ett arbete som berörs av konfliktåtgärden. Strejkbryteri ska alltid anmälas till förbundet.

Anmälan ska också göras då det enbart är förbundets medlemmar som blir lockoutade medan andra anställda fortsätter att arbeta för att hålla företaget öppet. I bägge fallen kan förbundet varsla om utvidgade stridsåtgärder eller begära att andra förbund vidtar sympatiåtgärder.

Arbetsgivarnas stridsåtgärder:

Arbetsgivarnas organisationer har även de möjlighet att ta till stridsåtgärder. Syftet med dessa är att få oss tillbaka till förhandlingsbordet så fort som möjligt, att skapa motsättningar och att snabbt tömma vår konfliktfond för att på så sätt tvinga oss att avbryta stridsåtgärderna. Om vi varslar om stridsåtgärder brukar motparten vanligtvis lägga varsel om motåtgärder. För att stridsåtgärderna ska vara giltiga måste de vara beslutade och godkända av arbetsgivarens organisation.

Lockout: Vid en lockout kan arbetsgivaren stänga delar av eller hela företaget och därmed stänga ute de anställda från sina arbeten. Detta brukar arbetsgivaren ta till som svar på strejk. Eftersom arbetsgivaren inte betalar ut någon lön under en strejk är lockoutåtgärden ett sätt att snabbt tömma förbundets strejkkassa.

Partiell lockout: Vid en partiell lockout utestänger arbetsgivarna endast en viss grupp av anställda från sitt arbete.

Sympatiåtgärd: Andra arbetsgivare, inom eller utom vår bransch, har precis som vi möjlighet att visa sympati med en annan konfliktdrabbad arbetsgivare. Arbetsgivaren kan, även om det finns avtal, sympati lockouta personal på en arbetsplats som inte är inblandad i konflikten.

Särskild åtgärd: Arbetsgivaren kan hindra oss från att använda de lokaler på företaget som i vanliga fall används för fackligt arbete.

Undantag från strejk, dispens och skyddsarbete

Inom vissa branscher får man inte ta ut personal i strejk eftersom det kan innebära en fara för samhället. En del arbeten, till exempel viss sjukhuspersonal, polis och brandkår är undantagna från strejk och lockout i viss utsträckning. En arbetsgivare kan också ansöka om att få dispens, det vill säga att bli undantagen från stridsåtgärder. Arbetsgivaren ska då skicka en dispensansökan till förbundets strejkkommitté som tar beslut i frågan.

Till skyddsarbete hör först och främst det arbete som måste utföras för att anläggningar, maskiner, varor och annan materiel inte kommer till skada. Vilka arbetsuppgifter som är skyddsarbete är svårt att ange i förhand. Arbetsgivare som vill få skyddsarbete utfört har att söka dispens hos förbundets strejkkommitté. Regler om skyddsarbete vid konflikt finns i huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO, vilket förbundet har antagit.

Strejk eller lockout blir ett faktum

Medlem eller oorganiserad

Om förbundet varslat om strejk och avtal inte kunnat nås via medling läggs arbetet ned helt på exempelvis en arbetsplats som påtryckning i förhandlingarna. Stridsåtgärderna omfattar allt arbete men på individnivå dock endast tvingande för fackligt anslutna. Förbundet inte kan företa tvingande åtgärder mot någon som inte är medlem. Vi kan endast företräda medlemmarna och kan därför endast tvinga medlemmarna att vidta stridsåtgärder.

En anställd som inte är medlem i förbundet kan dock välja att delta i strejken, med skillnaden att hen inte får konfliktersättning. En oorganiserad person kan även välja att inte välja sida och avstå från arbete och från att delta i strejken men ändå inte arbeta, att förhålla sig neutral.

Det har förekommit att arbetsgivare försökt kartlägga om de anställda är medlemmar i fackförbund inför en strejk genom att dela ut blanketter där se påstår att de behöver få reda på om man är organiserad eller inte för att tex kunna betala ut lön. I ett sådant läge finns det ingen skyldighet för den anställda att lämna in uppgifter om sin fackförbundstillhörighet. Vilka som arbetar när strejken bryter ut ser arbetsgivaren när strejken startar. Det finns dessutom ett grundlagsstadgat skydd att behålla den informationen för sig själv som anställd.

Det har även förekommit att anställda som inte är medlemmar uppmanats att söka tjänstledighet för att inte behöva utföra arbete som omfattas av strejken. Det behöver de oorganiserade inte göra, de har ingen skyldighet utan de

har en rättighet att inte utföra arbetsuppgifter som omfattas av strejken. Om en oorganiserad arbetstagare utför arbete som omfattas av strejken innebär det strejkbryteri.

Anställning och löneförmåner

En konflikt kan aldrig bryta ett anställningsförhållande, utan anställningen fortsätter när stridsåtgärderna har avbrutits. Den anställda ska då så fort som möjligt återgå i tjänst. Arbetsgivaren kan heller inte säga upp eller avskeda någon på grund av en stridsåtgärd. Den anställda kan dock själv säga upp sig under pågående konflikt. Arbetsgivaren får inte heller hålla inne intjänad lön som förfallit till betalning under en konflikt.

Tillträde till arbetsplatser och fackliga lokaler

Under strejk eller lockout har de anställda som omfattas av konflikten inte tillträde till arbetsplatsen. Det kan dock finnas beviljad undantagssituation. Om facket disponerar en lokal på ett företag har vi rätt att använda den även under konflikten. Arbetsgivaren kan stoppa tillträdet, men måste i så fall varsla om det sju dagar i förväg. Under varseltiden har facket rätt till tillträde. Förhindrar arbetsgivaren tillträde utan att ha varslat är det en otillåten stridsåtgärd, som sker under skadeståndsansvar.

Studieledighet, tjänstledighet och semester

Om en anställd begärt och blivit beviljad ledighet för studier eller blivit tjänstledig ska den anställda ta ut ledigheten som planerat. Under övrig tid deltar den anställda i konflikten på samma villkor som övriga. Anställd som ska börja sin semesterledighet vid konfliktutbrottet ska ha sin semester. Anställd som har semester när konflikten börjar fortsätter att ha sin semester. Under övrig tid före och efter semesterledigheten ska den anställda delta i konflikten.

Sjukdom

Medlem som är sjuk när konflikten påbörjas ska fortsätta få sin sjuklön från arbetsgivaren. Från den 15:e dagen får den sjuka ersättning från Försäkringskassan. Medlem som tillfrisknar under konflikten får konfliktersättning från och med första dagen efter sjukdom.

Praktikanter

En praktikant via Arbetsförmedlingen eller från våra yrkesprogram ska alltid ha en handledare på arbetsplatsen. Om handledaren är indragen i konflikten får inte heller praktikanten eller eleven vara på arbetsplatsen under konflikten. Praktikanten och eleven ska omedelbart anmäla sig till sin arbetsförmedlare eller skola. Anställda med lönestöd från Arbetsförmedlingen ska delta i konflikten på samma villkor som andra anställda.

Ersättning vid konflikt

Strejkkassa

En strejkkassa ger oss ekonomiska förutsättningar att gå ut i konflikt. De medlemmar som varit med i förbundet under minst tre månader innan konflikten bryter ut har rätt att få konfliktersättning. Men det har förekommit att HRF:s förbundsstyrelse, som fastställer ersättningsnivån, gjort avsteg från tremånaders-regeln och bestämt att det räcker med att du blivit medlem i HRF och betalat in din medlemsavgift senast dagen innan strejken bryter ut.

Konfliktersättning och andra kostnader för en strejk tas ut förbundets strejkkassa. Det är strategiskt viktigt att vi kan ta en fajt och att arbetsgivarna är medvetna om att vi klarar det. Det ger oss möjlighet att förhandla fram rimliga kollektivavtal.

I Hotell-och restaurangfackets stadgar finns detaljerade regler för hur, när och till vem förbundet kan betala ut konfliktersättning. Förbundsstyrelsen beslut vid varje givet tillfälle hur reglerna ska tillämpas. I korthet gäller följande:

När kan man få ersättning

Den som varit medlem i Hotell- och restaurangfacket under minst tre månader innan konflikten bryter ut har rätt att få konfliktersättning. Tidsbegränsningen gäller inte vid föreningsrättskonflikter eller då särskilda skäl finns. Förbundsstyrelsen beslutar om det föreligger särskilda skäl.

Huvudregeln är att förbundet betalar ut konfliktersättning från första dagen om strejken varar mer än fem arbetsdagar. Ersättning betalas också ut om medlemmen blir lockoutad. Detta behöver i så fall godkännas av förbundsstyrelsen. En medlem som är förhindrad på grund av utbildning eller grundläggande militär utbildning har inte rätt till konfliktersättning.

Skyldighet att söka arbete

En medlem som blir indragen i konflikt är skyldig att anmäla sig hos Arbetsförmedlingen. Den som då erbjuds arbete på annan ort kan få ett resebidrag från förbundet. Om medlemmen får men vägrar att ta erbjudande om ett lämpligt arbete har medlemmen inte längre rätt till konfliktersättning.

Ersättningens storlek, utbetalning och kontroll

Konfliktersättning betalas ut med det belopp som förbundsstyrelsen fastställer. Vid en omfattande konflikt, eller då det pågår flera konflikter samtidigt som belastar vår konfliktfond hårt, kan förbundsstyrelsen besluta om en ändring. Konfliktersättningen betraktas inte som inkomst av tjänst och är därför skattefri.

När konfliktersättning betalas ut till en medlem är förbundet skyldigt att göra avdrag för de medlemsavgifter som eventuellt inte blivit betalade. Konfliktersättning betalas ut via bank. Är detta inte möjligt ansvarar avdelningsstyrelsen för att utbetalningen görs på det sätt som förbundsstyrelsen beslutat.

Avtalsrörelsen avslutas med nytt avtal

●●● När ett nytt avtal sluts med motparten avbryts alla stridsåtgärder omedelbart och alla anställda ska snarast återgå till sin anställning.

Det är viktigt att en avtalsrörelse avslutas på ett lika bra sätt och med hög energi som vid förberedelserna. Det är betydelsefullt att medlemmar upplever att luften inte bara går ur utan vi har uppnått målet, ett nytt avtal. Det är viktigt att också prata om att en lösning ofta är en kompromiss och att alternativet att vi tagit fighten är en vinst i sig. Självklart behöver information om förändringar i avtalet presenteras så fort som möjligt för förtroendevalda och medlemmar.

Det är även viktigt att verka för att relationerna på berörda arbetsplatser mellan kollegor och mellan arbetstagare och chefer återgår till det normala. Det är viktigt att alla parter inser att man kan vara oeniga i sakfrågor men att man behöver värna goda relationer för att uppnå en god psykosocial arbetsmiljö efter en konflikt.