

Konflikthandbok



Inledning

Den svenska arbetsmarknaden är en förhållandevis lugn arbetsmarknad, där arbetsmarknadskonflikter relativt sällan förekommer. Det beror bland annat på att parterna på den svenska arbetsmarknaden är välorganiserade, vilket underlättar att konflikter löses på annat sätt än genom stridsåtgärder.

En öppen arbetskonflikt innebär för det mesta att parterna – och även samhället i stort – tillfogas stora ekonomiska och andra skador. Det gäller särskilt om det drar ut på tiden innan konflikten kan lösas upp. Ur en facklig synvinkel är det viktigt att stridsåtgärderna är effektiva – att de är välorganiserade och att alla medlemmar lojalt ställer upp. Arbetskonflikter ska helst undvikas, men när det inte går krävs en hundra procentig uppslutning bakom konfliktåtgärderna.

Denna konflikthandbok är till största del gjord för att fungera utifrån ett praktiskt användarperspektiv det vill säga hur vi tillsammans arbetar med konflikter, vem ansvarar för vad samt en förklaring av viktiga begrepp.

Stockholm 2014 05 15



Valle Karlsson
avtalssekreterare Seko

Olika typer av konfliktåtgärder

Det finns flera olika typer av stridsåtgärder som kan bli aktuella i en arbetskonflikt, alltifrån strejk och lockout till olika slags blockader och bojkotter. Här redovisas de vanligaste formerna.

Strejk

Strejk innebär att en eller flera arbetstagare – efter beslut av den fackliga organisationen – helt lägger ner arbetet. Inga andra uppgifter utförs än det eventuella skyddsarbete som man enligt kollektivavtal kan vara skyldig att utföra även under en konflikt. Man talar om punktstrejk när organisationen låter strejken omfatta endast vissa verksamheter eller nyckelfunktioner, så att arbetsgivaren tillfogas största möjliga skada med så få strejkande som möjligt.

Lockout

Strejkvapnets motsvarighet på arbetsgiversidan är lockouten. Lockout innebär att arbetsgivaren beslutar att utestänga vissa arbetstagare från arbete. Arbetsgivarens mål är då att lockouta så många arbetstagare som möjligt utan att det alltför mycket drabbar verksamheten, med syfte att tömma organisationens strejkkassa.

Övertidsblockad

Övertidsblockaden är en vanlig konfliktåtgärd som arbetstagersidan tillgriper som första åtgärd i en arbetskonflikt. Innebörden är att de arbetstagare som omfattas av blockaden vägrar att utföra arbete på övertid. En blockad mot övertidsarbete kombineras ofta med en motsvarande blockad mot arbete på mertid, det vill säga att deltidsarbetande inte fullgör mer arbetstid än vad som gäller enligt deltidsanställningen.

Nyanställningsblockad

Arbetstagarorganisationen tillgriper nyanställningsblockad när den förklarar att arbetsgivaren inte får anställa ny personal i sin verksamhet. Arbetsgivaren har i och för sig ingen rättslig skyldighet att rätta sig efter ett sådant beslut, men om han inte gör det får han räkna med att organisationen omgående varslar om mer ingripande åtgärder. Verksamheter med många timanställda och andra visstidsanställda drabbas särskilt hårt av nyanställningsblockader.

Sympatiåtgärder

Konfliktåtgärder som syftar till att stödja någon annan i en konflikt där den egna organisationen inte själv är part kallas sympatiåtgärder. Sympatiåtgärderna kan utformas på samma sätt som stridsåtgärderna i en egen konflikt – det vill säga som strejk, blockad med mera. Sympatiåtgärder kan genomföras även under den tid organisationen är bunden av fredsplikt i övrigt.

Organisation av arbetskonflikt – var ligger ansvaret

Central organisation

Alla stridsåtgärder som anordnas av förbundet beslutas av förbundsstyrelsen. Där ligger beslutsrätten även när det gäller begränsningar och undantag från konfliktåtgärder samt avveckling av arbetskonflikt.

Inför en arbetskonflikt på förbundets område upprättas vanligen en särskild konfliktorganisation, som bland annat för undantagsförhandlingar, centrala massmediakontakter, vidare information till medlemmar och lokala organisationer m.m. Hur den organisationen ser ut och arbetar meddelas ut i organisationen i samband med att förbundet varslar om stridsåtgärder eller annars när det föreligger uppenbar risk för att en öppen arbetskonflikt skall bryta ut.

Information

I samband med arbetskonflikt sker den centrala informationen till den lokala organisationen via särskilda konfliktmeddelanden som skickas med e-post. Information lämnas fortlöpande i sådana konfliktmeddelande om bland annat varslade stridsåtgärder, resultat av undantagsförhandlingar, lockoutbesked från arbetsgivaren, instruktioner och anvisningar för konfliktåtgärdernas genomförande med mera.

Förbundet svarar centralt för tryckning av vissa flygblad och affischer, med information till medlemmarna om beslutade stridsåtgärder. Därutöver lämnas information på förbundets hemsida www.seko.se.

I vissa skeden av en arbetskonflikt kan det vara svårt att hinna sprida central information i skriftlig form. Man får då utnyttja de möjligheter som finns att använda förbundets hemsida www.seko.se, tidningar, radio och TV för att föra ut informationen. Nya eller ändrade centrala beslut rörande en arbetskonflikt kan också med kort varsel meddelas till den lokala organisationen per telefon och/eller e-post. Ibland kan det inträffa att arbetsgivarna hinner före med information om centrala uppgörelser, dispensbeslut osv. Den lokala organisationen kan då inte helt förlita sig på arbetsgivarens information, utan skall avvakta till dess förbundet har lämnat sin information och sin tolkning. I brådskande fall måste man kontrollera arbetsgivarens uppgifter med förbundets konfliktorganisation, till exempel genom att ringa den centrala konfliktpanelen som brukar finnas upprättad vid arbetskonflikt.

Dispensärenden

Beslut om dispenser från aktuella stridsåtgärder beslutas av den centrala konfliktorganisationen. Den arbetsgivare som vill söka dispens från stridsåtgärder skall vända sig till sin arbetsgivarorganisation som sedan tar upp frågan med förbundet. Den lokala organisationen ska bevaka att dispensbesluten genomförs på ett korrekt sätt.

Lokal organisation

Branschorganisationer, förhandlingsorganisationer, regioner och klubbar har till uppgift att samordna och ansvara för den lokala konfliktorganisationen. Det gäller bland annat ansvar för information till medlemmar och kontaktombud, anordna möten, kontakta media, strejkvaktsystem med mera. I samordningen ligger ansvar för granskning och rapportering för medlemmarnas erhållande av konfliktersättning från förbundet.

Att planera informationsinsatser

För att underlätta att central information snabbt når ut till mottagarna är det viktigt för den lokala organisationen:

- Att ha en snabb hantering av ankommande post och så snabbt som möjligt sprida informationen vidare till berörda.
- Att så långt som möjligt finnas anträffbara via telefoner och e-post.
- Att ha en kontinuerlig bevakning av press, radio och TV.
- Att alltid kontrollera arbetsgivarens information om beslut rörande konflikten.

Konfliktplanering

I samband med att en avtalsrörelse dras igång bör den lokala organisationen göra en förberedande konfliktplanering som bland annat tar upp följande punkter:

- Utse konfliktansvarig.
- Upprätta förteckning över berörda arbetsplatser där det finns Seko-medlemmar.
- Upprätta förteckning över tillgängliga och lämpliga möteslokaler för olika behov, till exempel om ett stormöte behöver anordnas.
- Se till att nödvändigt material och utrustning finns tillgängligt
- Organisation för distribution av flygblad, affischer med mera.
- Förbereda alternativa kommunikationsvägare såsom maillistor med privata mailadresser.
- Lokal mediabevakning.

I händelse av öppen konflikt är det sedan den samordnade lokala organisationens uppgift att mer detaljerat planera och genomföra de informationsinsatser, mötesaktiviteter och andra åtgärder som behövs för att effektivt kunna genomföra konflikten.

Det är då särskilt viktigt att kunna hålla en direktkontakt med medlemmarna på de olika arbetsplatserna. I alla sammanhang måste det ges stort utrymme till att förklara orsakerna och bakgrunden till varför konflikten blivit ett faktum. Risker är annars att enskilda medlemmar inte är tillräckligt motiverade att helhjärtat delta i konflikten utan istället låter sig påverkas av en i andra sammanhang positiv lojalitet mot arbetsgivare, verksamhet och kunder.

Observera att alla Sekos medlemmar har ansvar för att hjälpa till i konfliktarbetet.

När konfliktåtgärder genomförs gemensamt med andra organisationer är det en stor fördel om åtgärderna kan samordnas även lokalt.

Bevakning och redovisning av konflikt

Det är den samordnade lokala organisationens uppgift att efter de anvisningar som förbundet lämnar organisera bevakningen av de konfliktåtgärder som genomförs.

Det kan till exempel gälla:

- Att sätta ut strejkvakter vid aktuella arbetsplatser.
- Att kontrollera att överenskomna åtgärder för genomförande av skyddsarbete iakttas.
- Att dispensbeslut genomförs i enlighet med det beslut som förbundet meddelat.
- Att arbetsgivaren inte försöker förmå anställda avstå från eller begränsa
- Sitt deltagande i konfliktåtgärderna.
- Att anställda som inte deltar i konflikten inte motarbetar förbundets åtgärder samt att arbetsgivaren inte försöker att otillbörligt påverka anställda som inte deltar att utföra arbetsuppgifter som är föremål för konflikten.
- Att i övrigt vara uppmärksam och vid behov rapportera sådana iakttagelser som kan vara av värde för den lokala eller centrala konfliktorganisationen.

Eventuella överträdelser av arbetsgivaren ska omedelbart rapporteras till konfliktledningen. Det är en fördel bevakningen ske så att viktigare iakttagelser fortlöpande noteras. Sammanställningar av sådana anteckningar kan sedan ligga till grund för den lokala konfliktplaneringen i en kommande avtalsrörelse, för att undvika problem som inte tidigare uppmärksammats. Sammanställningarna kan också användas för en vidare rapportering till förbundet av konflikterfarenheter.

Konfliktersättning

Den samordnade lokala organisationen ansvarar för kontroll av konfliktkort med mera enligt anvisningar i kapitlet om konfliktersättning.

Kontakt med andra LO-organisationer på orten

För att inte riskera att få ”de egna” inom arbetarrörelsen emot sig vid en konflikt på förbundets områden är det nödvändigt att Regionerna håller god kontakt med LO-distrikt/LO-sektioner. Ibland kan också arbetarekommun och ABF ge värdefull administrativ hjälp i samband med konflikt.

Konfliktersättning

Ersättning till medlemmar som är direkt inblandade i eller blir berörda av arbetskonflikt regleras i stadgarna 17 §.

Mom 1 Utbetalning av konfliktersättning

Vid konfliktåtgärd som beslutats eller godkänts av förbundsstyrelsen och vid lockout utbetalar förbundet i form av dagpenning ersättning till medlem som omfattas av åtgärden eller som genom denna blivit arbetslös och inte uppbär annan ersättning.

Ersättning utbetalas vid konflikt som varar minst fem arbetsdagar och utgår från och med första dagen arbetet inställts. Förbundsstyrelsen kan fatta särskilt beslut som innebär att ersättning ska utbetalas även vid konflikt som varat kortare tid än fem arbetsdagar.

Mom 2 Ersättningsbelopp

Konfliktersättning utbetalas med dagpenningbelopp, som fastställs av förbundsstyrelsen. Som norm för ersättningen ska tillämpas förlorad lön efter skatteavdrag.

Om en konflikts begränsade omfattning eller andra särskilda skäl motiverar förhöjd ersättning kan förbundsstyrelsen besluta om det.

Vid konflikt som berör över tre procent av förbundets medlemsantal, äger förbundsstyrelsen besluta om den minskning av ersättningen som kan erfordras med hänsyn till konfliktens omfattning och varaktighet samt förbundets ekonomiska tillgångar.

Minskning av ersättningen kan beslutas även vid konflikt som berör mindre än tre procent av medlemsantalet om konfliktens varaktighet gör detta nödvändigt.

Mom 3 Rätt till konfliktersättning

För rätt till konfliktersättning fordras att medlemskap i förbundet innehas den dag då varsel om konflikt lämnas. Rätt till ersättning kan inte erhållas genom ansökan om medlemskap under varseltid eller under pågående konflikt.

Rätt till konfliktersättning kan efter beslut av förbundsstyrelsen medges om medlemskap i förbundet innehas senast vid den tidpunkt då varsel om konflikt utlöses.

Ersättning utbetalas inte för dag då medlem har arbetsinkomst som uppgår till eller överstiger fastställd dagersättning.

Medlem som genom sjukdom eller olycksfall är oförmögen till arbete och på grund av sin anställning uppbär sjukpenning eller motsvarande förmån, har inte rätt till konfliktersättning.

Om i konflikt deltagande medlem inkallas till civilförsvars- eller militärtjänstgöring eller åläggs annan tjänsteplikt, utbetalas inte konfliktersättning för tiden i sådan tjänstgöring.

Mom 4 Arbete under konflikt

Medlem som genom konflikt blivit arbetslös ska söka annat arbete på samma eller annan ort. Om medlem vägrar ta erbjudande om lämpligt arbete ska rätten till ersättning anses förverkad för den tid av konflikten, som det erbjudna arbetet skulle ha varit.

Den som får arbete på annan ort kan, efter framställning till vederbörande region, av förbundsstyrelsen få resebidrag med belopp motsvarande högst tre veckors konfliktersättning. Medlem som fått resebidrag anses skild från konflikten. Om arbetet upphör innan konflikten avslutats återinträder medlemmen i sin rätt till ersättning, tidigast efter utgången av den tid resebidraget motsvarar.

Mom 5 Avdrag vid utbetalning av konfliktersättning

Vid utbetalning av konfliktersättning görs avdrag för vid konfliktens början eventuellt resterande medlemsavgifter.

Föreskrifter om kontrollåtgärder för erhållande av konfliktersättning och anvisningar för utbetalningen meddelas av förbundsstyrelsen.

Mom 6 Konfliktersättning till avskedad medlem – skadestånd

Det som stadgas om ersättning vid konflikt ska även tillämpas om medlem avskedas från sin anställning på grund av verksamhet för organisationen. Om medlemmen till följd av avskedandet får ekonomiskt skadestånd av arbetsgivaren ska medlemmen till förbundet återbetala erhållen konfliktersättning med högst det ekonomiska skadeståndsbeloppet.

Anvisningar för redovisning av konflikttid

Vid konflikt ska ersättningsberättigads arbetsnedläggning redovisas på av förbundet tillhandahållna konfliktkort. De ifyllda korten ska lämnas till den som är utsedd att kontrollera dem.

Följande ska kontrolleras:

- Att den som skrivit kortet är medlem i förbundet.
- Att kortet är rätt och fullständigt ifyllt samt huruvida vederbörande är restförd för medlemsavgifter.

Ansvarig signerar kortet och sänder det vidare till förbundskontoret. Förbundet utbetalar sedan efter granskning den beslutade konfliktersättningen. Konfliktkort kan laddas ner från Sekos hemsida www.seko.se

Medlemmarnas skyldigheter vid arbetskonflikt

Medlem som aktivt deltar i konflikten är skyldig att:

- Inte under några förhållanden utföra sådana arbetsuppgifter som är föremål för konflikten.
- Hålla konfliktombudet på arbetsplatsen underrättad om sin adress och sitt telefonnummer under konflikten.
- Vid sjukdom själv omedelbart anmäla detta till försäkringskassan så att sjukpenning vid eventuellt längre sjukskrivning erhålls.
- Till Seko anmäla uppgift om uppburen sjukersättning och ersättning från arbetslöshetskassa för konflikttiden.
- I övrigt följa de beslut som Seko fattar rörande konflikten.

Medlem som inte direkt deltar i konflikten är skyldig att:

- Utföra sitt ordinarie arbete.
- Inte överta sådana arbetsuppgifter som är föremål för konflikten.
- Följa eventuella beslut om extra uttaxering under konflikten.

Alla medlemmar bör hålla sig väl informerade om konflikten och hålla kontakt med Sekos lokala företrädare. Medlemmarna ska omedelbart anmäla till konfliktombud eller annan lokal Seko-företrädare sådana iakttagelser rörande konflikten som kan vara av betydelse.

Allmänt om strejk och lockout

För den som berörs av beslut om strejk eller lockout gäller följande:

- Arbetsuppgifter som är föremål för strejk eller lockout ska inte utföras.
- Ingen annan anställd får utföra de arbetsuppgifter som skulle ha utförts av de som direkt omfattas av strejk eller lockout.
- Den som deltar i strejk eller blir föremål för lockout har rätt till konfliktersättning enligt förbundets stadgar.
- Vid sjukdom utgår inte konfliktersättning.
- Sjukanmälan till arbetsgivaren eller förekommande fall försäkringskassan görs som vanligt.

2014 05 16

Seko
Box 1105
111 81 Stockholm
seko@seko.se
www.seko.se

