



Konflikthandbok 2023

Handledning, råd och stöd



Innehåll

Förhandlingschef Martin Wästfelt om konflikt	3
Varför konflikt?	4
Då kan det bli konflikt	5
Neutralitet en rättighet.....	6
Sympatiåtgärder mellan förbund.....	6
Nya konfliktregler från 2019	6
Konfliktorganisationens roller	7
Lokal konfliktorganisation.....	7
Regional konfliktorganisation.....	7
Central konfliktledning.....	8
Innan konflikten	9
Varsel	9
Förberedelser på arbetsplatsen.....	10
Olika konfliktåtgärder	12
Strejk.....	12
Övertids-, mertids- och nyanställningsblockad.....	13
Lockout.....	13
Frågor och svar om konflikten	14
Under konflikten	16
Information under konflikten.....	17
Konfliktersättning till medlemmar.....	19
Konfliktbrott	19
Dispens för konfliktåtgärder	20
Efter konflikten	22
Bakgrund – medling	22
Frivillig medling.....	22
Tvångsmedling.....	22
Checklista konflikt	25

Förhandlingschef Martin Wästfelt om konflikt

Unionens grundinställning och ambition är att alltid lösa frågor genom att förhandla och komma överens. Men när det inte råder fredsplikt och vi hamnar i ett läge där vi trots stora ansträngningar inte lyckas nå en uppgörelse har vi konfliktåtgärder som ett yttersta påtryckningsmedel som vi kan och under rätt förutsättningar inte tvekar att använda.

Hur och var en konflikt sker är aldrig en slump utan resultatet av avtalsläget, vilken typ av fråga det gäller och noggranna överväganden. En aspekt i det arbetet är att säkerställa att en konflikt inte innebär direkt samhällsfara, men även andra delar behöver beaktas och vi är naturligtvis ansvarsfulla i hur ett konfliktvarsel läggs, vilka arbetsplatser och funktioner som berörs.

Den här konflikthandboken ger dig som på olika sätt är med och förbereder och genomför en konfliktåtgärd mer information om vad som gäller. I ett konfliktläge är samarbete och ansvarsfördelning mellan konfliktledning, regionkontor, förtroendevalda och medlemmar på arbetsplatserna en förutsättning för att allting ska fungera på ett bra sätt och för att vi ska nå målet – att teckna eller förbättra ett kollektivavtal.

I handboken hittar du mer information om vad som gäller inför, under och efter en konflikt. Är du osäker på vad som gäller i en specifik situation kan du alltid höra av dig till Unionens konfliktjour på telefon 08-504 151 51.



Martin Wästfelt

Förhandlingschef, Unionen



Varför konflikt?

Det har alltid varit en central uppgift för fackförbund att identifiera problem och bidra med lösningar på arbetsmarknadens utmaningar genom att bland annat teckna och utveckla våra kollektivavtal. Många av de villkor som idag tas för givet i arbetslivet finns tack vare att Unionen och alla andra fackförbund satt press, skapat opinion och förhandlat fram förmåner och rättigheter.

Målet med Unionens arbete är att förbättra arbetsliv och villkor och det är möjligt tack vare engagemang och kraften som 690 000 medlemmar ger. Tillsammans driver, påverkar och arbetar vi med de frågor Unionens medlemmar tycker är viktigast. Genom att förhandla, teckna avtal och erbjuda olika former av stöd bidrar vi till god löneutveckling, ökad möjlighet till utveckling, ett mer jämställt arbetsliv och balans i arbetslivet.

När förhandlingsvägen är uttömd och inga andra möjligheter finns kvar kan vi varsla om konfliktåtgärder, förutsatt att det inte råder fredsplikt. Syftet med en konflikt är att sätta press på motparten för att på så sätt lyckas teckna kollektivavtal.

När det finns kollektivavtal råder fredsplikt vilket innebär att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av avtalet inte får vidta eller delta i stridsåtgärder. Däremot är sympatiåtgärder som ska stödja ett annat fack tillåtna, förutsatt att den stridsåtgärd som sympatiåtgärden stödjer är tillåten.

Svenska modellen

I Sverige har arbetsmarknadens parter, fackförbund och arbetsgivarorganisationer, ansvaret för lönebildningen och för merparten av de regler och anställningsvillkor som gäller på arbetsplatserna. Överenskommelserna mellan fackförbund och arbetsgivarförbund/arbetsgivare regleras i de kollektivavtal som träffas mellan parterna. Detta samarbete mellan arbetsmarknadens parter kallas ”den svenska modellen” och har historiskt varit mycket lyckad och bland annat bidragit till reallöneutveckling i Sverige under lång tid.

Då kan det bli konflikt

Konfliktåtgärder kan bara bli aktuellt när det råder så kallat avtalslöst tillstånd, det vill säga antingen när ett företag inte tecknat kollektivavtal eller när de centrala kollektivavtalen går ut och ska omförhandlas. Men det finns två åtgärder som är tillåtna även när det finns ett gällande kollektivavtal och det är *neutralitet* och *sympatiåtgärder* som du kan läsa mer om på sidan 6.

Konflikträtten är en grundlagsskyddad rättighet och de övriga lagregleringar som gäller hittar du i medbestämmandelagen (MBL) 41-49 §§.

Konfliktsituationer kan uppstå i följande fall:

- **Avtalsrörelse**

I en avtalsrörelse handlar det främst om beredskap för att kunna organisera och genomföra egna konflikter gällande en fråga som är viktig för Unionens medlemmar och där parterna inte hittar en lösning och förhandlingsmöjligheterna är uttömda. I en avtalsrörelse behöver vi även ha beredskap för att kunna hantera och bemöta konfliktåtgärder som lockout från motparter.

- **Företag/organisationer utan kollektivavtal**

Här handlar det om att behöva varsla om konflikt hos en arbetsgivare som inte har kollektivavtal där Unionens medlemmar vill ha ett avtal och där detta inte kunnat nås via förhandling. Denna situation är inte kopplad till avtalsrörelsen utan kan inträffa när som helst.

Förutom att förhandlingsvägen är uttömd finns det även andra faktorer och förutsättningar som spelar in i de fall vi saknar avtal, till exempel organisationsgrad, konfliktvilja, timing, upptrappningsmöjligheter, närvaron av andra förbund, eventuell samhällspåverkan med mera.

När det handlar om konflikt för att teckna nytt avtal på en specifik arbetsplats har förhandling om kollektivavtal skett lokalt, det vill säga att en ombudsman från något av Unionens regionkontor förhandlat med arbetsgivaren. Innan det blir fråga om varsel och eventuell konflikt ska det regionala konfliktombudet kopplas in och ett underlag upprättas som innehåller både förhandlingsrapport och en genomgång av bland annat faktorerna ovan. Underlaget skickas sedan till förbundets konfliktledning. Varje konfliktsituation är unik och det finns inga givna svar på till exempel hur stor organisationsgrad som krävs för att en konflikt ska få effekt. Därför är det viktigt med en tät kontakt och samarbete mellan medlemmar, regionkontor och konfliktledning i de fall arbetsgivaren inte vill teckna kollektivavtal, förhandlingsvägen är uttömd, medlemmarna vill ha ett avtal och är villiga att strejka för att omfattas av kollektivavtal.

- **Andra förbunds konflikter**

Unionen behöver också ha beredskap för att agera i samband med andra fackförbunds konflikter. Det händer att vi har felorganiserade medlemmar som omfattas av ett annat förbunds konfliktåtgärder men vanligtvis handlar andra förbunds konflikter om att vi behöver agera när det kommer en begäran om neutralitet eller sympatiåtgärder från andra fackförbund som varslar om konflikt eller i upptrappningssyfte vid pågående strejk.

Neutralitet en rättighet

När ett fackförbund ska eller redan har vidtagit konfliktåtgärder och det finns flera avtal på arbetsplatsen, och därmed kollegor som är medlemmar i andra fackförbund, skickar man normalt information om konflikten och en begäran om neutralitet till det eller de förbund kollegorna tillhör. Rätten att vara neutral är en individuell rättighet som innebär att medlemmar i andra förbund inte utför arbete som de medlemmar som omfattas av konflikten skulle ha utfört.

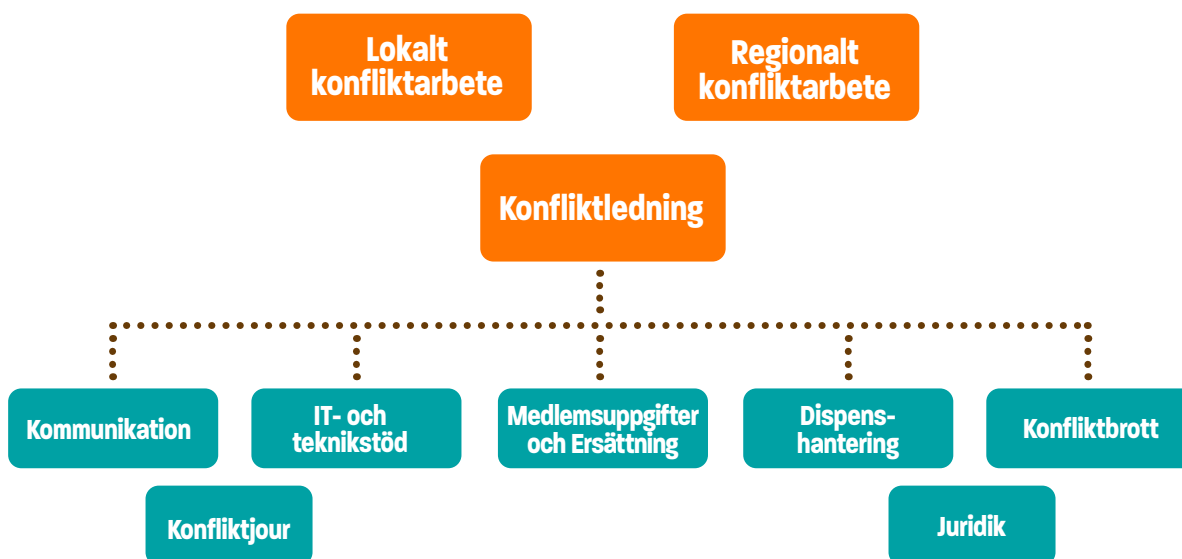
Sympatiåtgärder mellan förbund

När en arbetsgivare försöker kringgå en konflikts effekter och verkningar eller om det av andra anledningar behöver skapas ytterligare press på motparten finns möjlighet att begära sympatiåtgärder från andra förbund. Innan en sådan åtgärd begärs behöver den vara väl förankrad hos förbund som sympatiåtgärder kommer begäras av, eftersom detta kräver samma typ av förberedelser och utförande som vid en egen konflikt.

Nya konfliktregler från 2019

Från och med den 1 augusti 2019 gäller nya lagregler om en utökad fredsplikt när det gäller arbetsgivare som redan har kollektivavtal. Lagändringen innebär att lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, 4, 42 a och 44 §§ får ny lydelse samt att det införs två nya bestämmelser, 41d och 41e §§. Ändringarna innefattar även ett förbud för en arbetsgivare eller en arbetstagare att vidta eller delta i en stridsåtgärd för att utöva påtryckning i en rättstvist. Genom ändringarna stärks kollektivavtalets fredspliktsskapande funktion och den praxis som redan tillämpas av huvuddelen av arbetsmarknadens parter fastställs i lag. Du kan läsa mer i A-cirkulär 18.19 som du hittar på unionen.se.

Konfliktorganisationens roller



Lokal konfliktorganisation

För att vi ska nå önskat resultat är det viktigt att kontakter med och information till medlemmar, förbund och arbetsgivare fungerar, före, under och efter konflikten. Det lokala konfliktarbetet, som planeras och utförs på arbetsplatsen av Unionens förtroendevalda, är helt avgörande för att konflikten ska få effekt och bära hela vägen fram till kollektivavtal. Beroende på till exempel vilka konfliktåtgärder som är aktuella, konfliktens omfattning, arbetsplatsens storlek och den fackliga närvaron kan den lokala konfliktorganisationen se olika ut. På större arbetsplatser och klubbar kan man utse en konfliktkommitté och på mindre arbetsplatser ett konfliktombud. Om klubben inte utser en konfliktkommitté är klubbstyrelsen konfliktkommitté. Konfliktkommittén/konfliktombudet kan i sin tur ha behov av att utse särskilda arbetsgrupper för till exempel information, kontroll av konfliktbrott, ersättningar, dispenser och strejkledning. Mer om ansvarsområden och praktiska uppgifter hittar du på sidan 16.

Regional konfliktorganisation

Unionens regionkontor fungerar som länk mellan konfliktledningen på förbunds-kontoret och den lokala konfliktledningen på arbetsplatsen. Regionkontoret hjälper till med logistiken kring medlemsmöten före, under och efter konflikten, och erbjuder stöd och råd och svarar på frågor från medlemmar och förtroendevalda.

På arbetsplatser utan fackliga företrädare blir regionkontoret den lokala konfliktorganisationen med ansvar för bland annat kontakt med arbetsgivare och information till medlemmar.

Central konfliktledning

På Unionens förbunds kontor finns en särskild konfliktledning som planerar, organiserar och leder den strategiska och operativa verksamheten kring ett varsel och eventuell konflikt. Unionens konfliktledning är alltid bemannad men aktiveras vid behov och ansvarar för styrning och genomförande av operativ verksamhet på följande områden:

- Kommunikation
- Konfliktjour
- IT och Teknikstöd
- Medlemsuppgifter och ersättning
- Dispenshantering
- Juridik
- Konfliktbrott

Vem gör vad vid konflikt?

Unionens Förhandlingschef förordar behov av konfliktåtgärder.

Förbundsstyrelsen beslutar om konfliktåtgärder.

Konfliktorganisationen förbereder, organiserar och avslutar konflikten.

Lokal, regional och central konfliktorganisation, avtalsansvariga och förhandlingsledning planerar tillsammans konflikten.

Medlemmarna genomför konflikten och förankring är alltid en förutsättning för konflikt.

Innan konflikten

Strejker, lockouter och andra stridsåtgärder är kostsamma för alla inblandade och för samhället i stort. Därför finns det regler för varsel och konflikt att hålla sig till.

Varsel

Varsel betyder förvarning och i detta fall innebär det att innan Unionen eller någon annan organisation på arbetsmarknaden tar till konfliktåtgärder måste vi förvarna, varsla, den berörda motparten. Vi måste samtidigt även informera Medlingsinstitutet (MI) som sedan fungerar som medlare. På vissa avtalsområden, exempelvis de som omfattas av Industriavtalet, ska även Opartiska ordföranden (OpO) informeras. I dessa fall agerar OpO som medlare.

Enligt 45 § MBL ska motparten varslas minst sju arbetsdagar i förväg, det vill säga lördagar, söndagar och eventuella helgdagar inom sjudagarsperioden tillkommer. På de avtalsområden som har särskilda förhandlingsordningar kan det finnas andra tidsfrister.

Varselhandlingen är huvuddokumentet vid en konflikt. Vanligtvis kompletteras den med en bilaga där vi redogör för vilka arbetsuppgifter och befattningar med mera som eventuellt undantas från konfliktåtgärderna.

Av varselhandlingen framgår bland annat varför man varslar, syftet med konfliktåtgärden, vilken arbetsgivarorganisation/vilket företag/vilka arbetsplatser som konflikten riktar sig mot, vilken typ av stridsåtgärder det handlar om och när konfliktåtgärden träder i kraft. Konflikten omfattning framgår också av varselhandlingen, det vill säga vilka arbetsgivare konflikten riktar sig mot och vilka arbetsställen, arbetsuppgifter och därmed vilka anställda, som omfattas av konfliktåtgärderna.

Om osäkerhet uppstår på grund av att det är oklart vilken arbetsgivare en anställd har kontrolleras detta genom att se vem som står som arbetsgivare på den anställdes inkomstuppgift för deklaration.

Om en arbetsgivare som nämns i varselhandlingen anlitar ett konsultföretag som inte tillhör samma arbetsgivarorganisation, och tveksamhet råder om konsulternas ställning i konflikten, kontakta Unionens konfliktjour.

När det gäller tolkning och tillämpning av ett varsel är det endast den organisation som har utformat varselhandlingen, i vårt fall Unionen, som avgör hur varslat ska tolkas och tillämpas. Uppstår frågor och funderingar eller om arbetsgivaren hävdar en viss tolkning, kontakta Unionens konfliktjour på telefon 08-504 151 51.

Förberedelser på arbetsplatsen

De som utför det lokala konfliktarbetet är de viktigaste aktörerna i en konflikt! Arbetet som utförs på arbetsplatsen av Unionens förtroendevalda är helt avgörande för att konflikten ska få effekt och bära hela vägen fram till kollektivavtal.

När det rör sig om en konflikt på ett enskilt företag som saknar kollektivavtal finns det oftast inte några förtroendevalda på arbetsplatsen. I dessa fall är det berörd region som bistår medlemmarna med den information och stöd som behövs.

Studera och tolka varselhandlingen

Gör en noggrann genomgång av bilagan och utifrån den vilka medarbetare som eventuellt ska undantas om konflikten bryter ut. Har ni problem med att tolka varselhandlingen, ring konfliktjouren på telefon 08-504 151 51.

Organisera det lokala konfliktarbetet

Börja med att utse en arbetsgrupp som ansvarar för kontakterna mellan medlemmar, förbund och företagsledning. Beroende på konfliktåtgärder, konfliktens omfattning och arbetsplatsens storlek ser behov och utformning av lokal konfliktorganisation olika ut. På större arbetsplatser kan man utse en konfliktkommitté och på mindre arbetsplatser ett konfliktombud. Konfliktkommittén kan bestå av samma personer som klubbstyrelsen eller så kan man behöva utöka gruppen. Konfliktkommittén/konfliktombudet kan i sin tur ha behov av att utse särskilda arbetsgrupper för till exempel information, övervakning av konfliktbrott och ersättningar.

Är det oklart hur ni ska organisera det lokala arbetet eller om det uppstår andra svårigheter kan ni samråda med regionkontoret eller konfliktjouren!

Håll medlemsmöte

En förutsättning för framgång i konflikten är att varje medarbetare har den information som behövs för att kunna följa anvisningarna. Kalla till medlemsmöte innan konflikten bryter ut och informera om:

- Konfliktens syfte
- Förhandlingsläget
- Vilka medarbetare som konflikten gäller och vilka som eventuellt undantas
- Den lokala konfliktgruppens uppgifter och sammansättning
- Exakt tidpunkt när konflikten börjar, och hur man får reda på när den upphör
- Planera för, och informera om, hur medlemmarna ska få information från klubben om arbetsplatsen inte är tillgänglig
- Påminn om att det är privata mobilnummer och e-postadresser som gäller eftersom man under en strejk inte kan räkna med att ha tillgång till arbetstelefon eller arbetsmejl/dator.

Informera ALLA

När ett varsel är lagt, bjud in alla anställda på arbetsplatsen till ett informationsmöte. Presentera bakgrund och syfte med konfliktvarslat. Informera om möjligheten att bli medlem under varseltiden, fram tills dess att konflikten bryter ut och därmed få rätt till konfliktersättning motsvarande förlorad arbetsinkomst.

Följ informationen

Följ informationen på unionen.se där alla förtroendevalda och medlemmar som är direkt berörda av en konflikt kommer att få specifik information i inloggat läge. Följ även nyheterna i radio och tv och håll nära kontakt med ditt regionkontor som kan ge stöd och råd.

Informera fackliga kollegor

Ge information om konflikten till företrädare för de övriga fackförbund som eventuellt finns representerade på arbetsplatsen.

Värva fler för ökad styrka

Att värva fler medlemmar på arbetsplatsen är alltid en av klubbens viktigaste uppgifter, men den blir extra angelägen i samband med en konfliktsituation. Behovet av fackförbunden som en stark motpart till arbetsgivarna blir aldrig så tydlig som när olika viljor kolliderar i avtalsförhandlingar. Och aldrig blir det så tydligt hur vår styrka och möjlighet att sätta kraft bakom kraven och argumenten hänger på hur många anställda som är medlemmar. En hög organisationsgrad ger större genomslag för konfliktåtgärden och en stor representativitet gör att möjligheten att få gehör för våra krav hos motparten ökar.

Många medlemmar på arbetsplatsen är självklart en styrka för klubben när det är dags både för lokala förhandlingar och i arbetet med att driva lokala frågor.

När det varslas om konflikt på arbetsplatsen hamnar förstas frågan om rätten till konfliktersättning i centrum. Alla argument för medlemskap är bra men lägg gärna extra fokus på att de som inte är medlemmar sedan tidigare har möjlighet att få konfliktersättning ifall de ansöker om medlemskap innan det klockslag konflikten bryter ut.

Olika konfliktåtgärder

Det finns ett antal olika konfliktåtgärder och gemensamt för alla är att de görs kollektivt och används som påtryckningsmedel, från fackligt håll för att kunna teckna kollektivavtal på arbetsplatsen.

Den historiskt sett vanligaste formen är arbetsnedläggelse, det vill säga strejk. En annan åtgärd är övertidsblockad och när arbetsgivaren är den som initierar konfliktåtgärden heter det lockout.

Neutralitet och sympatiåtgärder

Unionen kan bara ta ut sina egna medlemmar i en konflikt. I de fall det finns medlemmar i andra fackförbund på arbetsplatsen skickar vår konfliktledning normalt information om konflikten till det eller de förbunden med en begäran om neutralitet. Neutralitet innebär att medarbetare som inte är medlemmar i Unionen har en individuell rätt att inte utföra Unionens medlemmars arbete. I vissa situationer kan vi även begära sympatiåtgärder från andra förbund, till exempel om vi ser att arbetsgivarna försöker kringgå konfliktens verkningar eller om vi vill skapa ytterligare press på vår motpart. Innan vi begär en sådan åtgärd måste vi först förankra detta ordentligt med det förbund vi begär sympatiåtgärd av.

Strejk

Strejk innebär att Unionens medlemmar inte får jobba och arbetsuppgifterna försätts i blockad. Blockad betyder att ingen annan heller får utföra aktuellt arbete.

Det enda arbete som får utföras är dels sådant som Unionen undantar i varslet (framgår av varselhandlingen) och dels sådant arbete som omfattas av andra förbunds kollektivavtal eller omfattas av dispens.

Vid strejk bör den lokala konfliktorganisationen utse en strejkvaktledning med ansvar för att upprätta strejkvaktsschema med mera. Börja forma strejkledningsarbetet redan i samband med strejkvarslet eftersom det måste bli klart innan konflikten bryter ut.

Övertids-, mertids- och nyanställningsblockad

Blockad mot övertid och mertid innebär att ingen tillåts arbeta mer än den ordinarie, dagliga arbetstid man är anställd för. Det är alltså inte heller tillåtet för dem som arbetar deltid att utöka sin arbetstid. Inget övertidsarbete får utföras, även om order om detta har givits innan stridsåtgärderna inleddes. En nyanställningsblockad förhindrar alla nyanställningar oavsett vilken anställningsform det gäller. Oftast innehåller även åtgärden ett förbud mot att hyra in konsulter så länge konflikten pågår.

Lockout

Den vanligaste stridsåtgärden från arbetsgivarens sida är lockout. Detta innebär att de anställda utestängs från arbetsplatsen och inte har rätt till någon lön under lockouten. Arbetsgivaren ska i varslet redovisa lockouts omfattning och om den ska omfatta hela eller delar av personalen. Det går att undanta enskilda medarbetare eller avdelningar från en lockout. Varseltiden för lockout är sju arbetsdagar, precis som vid varsel om strejk. Om konfliktåtgärden även omfattar arbetstagare som inte är medlemmar i det aktuella fackförbundet bör varslet också vara synligt på allmänt anslag på arbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt så att alla anställda kan ta del av det.

Frågor och svar om konflikten

Inför och vid en aktuell konflikt upprättas och sprids ett särskilt dokument med frågor och svar, till förtroendevalda, regioner och medlemmar. Nedan följer ett antal av de vanligaste frågorna.

Hur tillämpas förtroendemannalagen vid konflikt?

Det beror på det fackliga arbetets art. Regelrätt konfliktarbete ger inte rätt till lön varken under varsel eller under konflikttiden, däremot har man som förtroendevald rätt till ledighet. För annat fackligt arbete gäller vanliga regler under varseltid och under ordinarie arbetstid vid övertidsblockad, det vill säga förtroendevald har i regel rätt till betald ledighet för att utföra sitt uppdrag. Vid oklarhet, ta kontakt med ditt regionkontor eller konfliktjouren på telefon 08-504 151 51.

Är det ok att träffa lokala avtal under förhandling eller vid varsel?

Träffa inga lokala avtal om löner eller andra villkorsfrågor innan det centrala avtalet är klart!

Överläggningar som kan leda till kollektivavtal mellan klubben och arbetsgivaren på lokal nivå får inte förekomma under den pågående avtalsrörelsen. Det gäller att inte störa våra gemensamma ansträngningar att nå de mål som vi tillsammans satt upp för hela avtalsrörelsen. Träffas ett lokalt avtal om exempelvis löner eller andra villkor kan det leda till att fredsplikt råder på arbetsplatsen. Lokala, bindande kollektivavtal kan också försvåra möjligheterna att tillämpa ett senare rikstäckande avtal som träffas på central nivå. Säg därför nej om arbetsgivaren tar initiativ till lokala förhandlingar eller vill avsluta lönerevisionen innan det centrala avtalet är färdigförhandlat och kontakta ditt regionkontor eller Unionens konfliktjour.

Har medlemmar skyldigheter under en konflikt?

Som medlem är du enligt Unionens stadgar skyldig att delta i konflikten, även om man kanske inte sympatiserar med konfliktåtgärderna (Unionens stadgar §2.3 mom 1).

En medlem kan inte beviljas utträde efter att det varslats om konflikt (§2.4 mom 1). Om en medlem utför arbete trots att strejk pågår är det att anse som ett konfliktbrott och att vägra delta i en konflikt utgör grund för uteslutning ur Unionen (§2.4 mom 6).

Vad gäller vid arbete utomlands?

Konflikten gäller bara verksamhet inom Sveriges gränser. Men är man på tjänstresa ska man ta sig hem innan dess konflikten bryter ut och omfattas därmed av konflikten.

Vad gäller för utbildning under konflikt?

Utgångspunkten är att inplanerad och av arbetsgivaren betald utbildning ska genomföras. Det är dock viktigt att bevaka att utbildningarna redan har varit planerade, omfattningen och i vilken utsträckning som arbetsgivaren eventuellt ändrar i planeringen för att kringgå strejken. Om det finns misstanke om strejkbrott ska misstanken rapporteras se ytterligare info under Konfliktbrott sidan 19.

Vad gäller för arbetsplatser med hängavtal?

Konflikten riktar sig mot den part vi förhandlar med, det vill säga arbetsgivarorganisationen i en avtalsrörelse. De arbetsgivare som inte ingår i en arbetsgivarorganisation utan tecknat avtal direkt med Unionen (hängavtal) omfattas alltså inte av konflikten.

Finns det undantag från konflikten förutom vad som anges i varselhandlingen?

Huvudregeln är att arbetsgivaren ska söka dispens om denne vill att en tjänsteman ska undantas eller utföra skyddsarbete, se ytterligare info under Dispens sidan 20.

Undantag från denna regel får göras i de fall ett skyddsarbete måste genomföras därför att det inträffat en olyckshändelse, ett haveri eller liknande som innebär fara för människors liv/hälsa eller omfattande skador på byggnader, anläggningar, lager med mera. I dessa fall får en tjänsteman påbörja skyddsarbetet, medan arbetsgivaren snarast ska ansöka om dispens. Om arbetsgivarens dispensansökan avslås ska arbetet avbrytas direkt.

Kan vi vidta stridsåtgärder på en arbetsplats där våra medlemmar jobbar helt eller delvis på distans (till exempel hemifrån)?

Ja det kan vi. Att medlemmarna helt eller delvis arbetar på distans innebär inte ett direkt hinder för varsel om strejk, men det innebär vissa utmaningar. En av dem är att det är svårare att säkerställa att medlemmarna inte utför några arbetsuppgifter om de arbetar hemifrån. Därför är det viktigt att samtliga medlemmar får samma information om de skyldigheter som gäller vid en eventuell strejk och att den lokala konfliktledningen har kännedom och kan kommunicera via de digitala verktyg (privata mejl, telefonnummer etc.) som inte riskeras att stängas av. För medlemmar som arbetar på distans, dvs. hemifrån eller på annan plats, gäller samma regler vid varsel om strejk som för övriga medlemmar som arbetar på arbetsplatsen. De har alltså samma skyldigheter att delta på medlemsmöten och hålla sig uppdaterade om hur konflikten fortlöper. När strejken är över ska de återuppta arbetet enligt de gängse regler om distansarbete som gällde innan strejken bröt ut. Vid varsel om konflikt på arbetsplatser där flertalet eller alla anställda arbetar på distans kan det vara särskilt viktigt att fundera på vår strategi när det gäller media och opinionsbildning eftersom det inte märks på samma sätt när de anställda lägger ner arbetet.

Under konflikten

I en konfliktsituation ansvarar den lokala konfliktorganisationen för följande:

Information

Information till medlemmar och vid behov övriga anställda – före, under och efter konflikten (se separat avsnitt om information sidan 17).

Kontaktuppgifter

Säkerställa att medlemmars privata e-postadresser och mobiltelefonnummer finns tillgängliga och registreras efter anvisning.

Uppdatering

Hålla koll på och sprida information till berörda från konfliktledningen och regionkontoret.

Logistik

Skaffa en fysisk eller digital samlingsplats för konfliktorganisationens arbete utanför arbetsplatsen och bestäm hur och i vilket forum medlemmar kan samlas vid behov.

Informera arbetsgivaren

Se till att arbetsgivaren fått varselhandlingen och informera denne om

- att konflikten gäller allt blockerat tjänstemannaarbete (utom för tjänstemän som är bundna av annat PTK-förbunds avtal)
- att varje försök att utföra påtryckningar på enskild person kommer leda till ett övervägande att trappa upp konflikten
- vilka som undantagits från konflikten (undantagen framgår av varselhandlingen)
- att det är Unionen centralt som tar ställning till alla dispensansökningar och att ansökan görs via unionen.se.

Lokal strejkledning

Instruera strejkvakter om konfliktens innebörd och om vilka medarbetare som är undantagna.

Strejkledningen organiserar och gör upp scheman för strejkvakter, samt tar fram instruktioner för strejkvakternas arbete.

En strejkvaktsinstruktion kan innehålla följande information:

- Namnlista på undantagna tjänstemän som ska ha tillträde till arbetsplatsen.
- Notera alla som tar sig in på en blockerad arbetsplats utan tillstånd eller om det finns kännedom om att någon som omfattas av konflikten arbetar hemifrån och vidarebefordra uppgifterna till den lokala strejkledningen.
- Håll kontakt med strejkvaktsledningen, följ anvisningarna från denna och håll er informerade om konfliktens förlopp.
- Det är viktigt att konfliktbrott påtalas, dokumenteras och anmäls. Tydliggör för medlemmar som arbetar under konflikt att de riskerar att uteslutas ur Unionen.

Konfliktbrott

om arbetsgivaren ser ut att planera för att kringgå eller bryta mot konflikten, till exempel genom att hyra in personal eller på annat sätt inte respekterar konflikten är det viktigt att den lokala konfliktorganisationen omgående påtalar regelbrottet för arbetsgivaren. Sker ingen rättelse från arbetsgivarens sida ska den lokala konfliktorganisationen göra en formell anmälan om konfliktbrott som skickas till förbundets konfliktbrottsgrupp, se blankett på unionen.se. Detta gäller även under varseltiden.

Information under konflikten

Inför och under en konflikt är det ofta snabba vändningar och mycket information som florerar, de viktigaste och snabbaste informationsvägarna är digitala kanaler som mejl, sms, unionen.se samt Mitt Unionen och Mitt Uppdrag. Ta för vana att söka aktuell information där flera gånger om dagen. Det är värdefullt att ha goda kontakter med lokala medier. Alla sådana kontakter ska ske på ett organiserat sätt via den eller de i klubben som har fått ansvaret, och alltid efter samråd med Unionens pressfunktion, telefon 08-504 151 00. Alla pressmeddelanden skrivs av pressfunktionen på Unionens förbundskontor.

Att göra som lokal konfliktinformationsgrupp:

- Dela den information du får från Unionen med berörda medlemmar, övriga anställda vid behov samt övriga lokala fackförbund.
- Följ rapporteringen i media och på sociala medier.
- Håll medlemsmöten vid behov.
- Tillsammans med konfliktkommittén/konfliktombudet och i samråd med Unionens pressfunktion svara för kontakter med massmedia. Kontakta Unionens pressjour på telefon 08-504 151 00 för medieträning.

Tips om du ska bli intervjuad

- Ta reda på vad intervjun ska handla om och hur snabbt journalisten behöver ha svar. (Låt dig inte pressas om du är osäker.)
- Ge dig själv betänketid. Be att få återkomma inom kort – och håll löftet. Använd tiden för att fundera över och samråda med dina kollegor om vem som lämpligen ska uttala sig. Ring och samråd med Unionens pressfunktion.
- Läs på, skaffa faktamaterial. Skriv ner några stolpar med viktiga fakta/uttalanden som du själv vill lyfta fram och ha dem som stöd under intervjun. Tänk på att om inte Unionen uttalar sig är det andra som gör det. Räkna med att andra med- och motparter alltid uttalar sig.
- Ge raka, klara besked. Upprepa ditt och Unionens budskap.
- Använd begripliga ord och uttryck. Utgå från att journalisten inte har några kunskaper om fackliga frågor.
- Var noga med att få ut ditt eget budskap men respektera journalistens yrkesroll och villkor.
- Håll dig till fakta. Undvik spekulationer. Allt du säger ska kunna användas i media.
- Använd dig av rätten att få läsa och eventuellt korrigera dina citat före publiceringen.

Förslag på kanaler för klubbens egen information:

- Klubbens egen webbplats (om den inte är en del av arbetsplatsens intranät).
- Skapa slutna gruppforum på till exempel Facebook, WhatsApp, Teams etc.
- Flygblad
- Anslagstavlor
- Medlemsmöten och anslag i ordinarie eller tillfälliga klubblokaler.
- Telefonkedja och/eller SMS-utskick Obs! Vid strejk eller lockout krävs nummer till privata mobilnummer.
- Se till att ni har tillgång till och kontroll över den teknik och de hjälpmedel ni behöver för att skriva/producera, och distribuera information.
- Skriv begripligt, kort, rakt på sak och det viktigaste först. Tala om hur man får veta mer.

Konfliktersättning till medlemmar

Vid övertidsblockad betalar arbetsgivaren lön som vanligt och därför betalas ingen konfliktersättning ut. Vid strejk eller lockout betalar arbetsgivaren inte ut lön och Unionens medlemmar får då ersättning för inkomstbortfall av Unionen.

Unionens förbundsstyrelse beslutar om de ersättningsregler som ska gälla vid varje konflikttillfälle. Ambitionen är att berörda medlemmar ska ha sina pengar innan arbetsgivaren gör löneavdrag. Ersättningen baseras på medlems bruttolön vid konfliktens utbrott och är enligt lag skattefri. Därför motsvarar ersättningen lönebortfallet efter skatt, beräknat på hela inkomståret. Unionen beräknar ersättningen enligt skattetabell 32.

Ansökan om konfliktersättning görs inloggad på Mitt Unionen på unionen.se där ärendet även går att följa.

Det här behöver göras lokalt av förtroendevalda:

Den lokala Konfliktkommittén/ombudet kan vid behov utse en särskild konfliktbrottsgrupp.

- Vidimera medlemmarnas ansökan vilket görs under Mitt Uppdrag på unionen.se.
- Hålla kontakt med Unionens centrala konfliktersättningsgrupp, vidarebefordra information till medlemmarna och svara på frågor om vilka ersättningsregler som gäller.
- Informera om att det är möjligt att bli medlem under varseltiden fram till det klockslag konflikten bryter ut och därmed få konfliktersättning. Nya medlemmar som inträder i förbundet efter tidpunkten för konflikten är fortfarande välkomna i Unionen men får ingen konfliktersättning.

Konfliktbrott

Konfliktens syfte, innehåll och omfattning framgår av varselhandlingen. Den lokala Konfliktkommittén/konfliktombudet kan vid behov utse en särskild konfliktbrottsgrupp, som bevakar att arbetsgivaren inte gör sig skyldig till konfliktbrott. Alla observationer som tyder på försök från arbetsgivaren att kringgå konflikten ska meddelas till konfliktkommittén/konfliktombudet.

Ett konfliktbrott kan också vara att en medlem vägrar acceptera konflikten och utför sitt arbete trots att en strejk pågår. Även detta behöver den centrala konfliktbrottsgruppen få kännedom om (blankett för anmälan hittar du på unionen.se).

Det här ska en lokal konfliktsbrottsgrupp göra:

- Vid tvist om tolkning av konfliktvarslet ska gruppen göra klart för arbetsgivaren att det är Unionen som organisation som tolkar och ger anvisningar om sina konfliktåtgärder.
- Konfliktbrottsgruppen ska se till att hålla koll på arbetsplatsen/arbetsplatserna så att arbetsgivaren eller enskilda personer inte bryter mot konflikten.
- Vid konfliktbrott eller misstanke om sådant ska konfliktbrottsgruppen påtala detta för arbetsgivaren som då måste vidta åtgärder för att i fortsättningen undvika konfliktbrott. Åtgärderna ska redovisas för klubben. Informera arbetsgivaren om att förbundet kan trappa upp konflikten på arbetsplatsen eller på andra närstående arbetsplatser och/eller arbetsgivare om konfliktbrotten fortsätter eller Unionens anvisningar inte följs.
- Rapportera konfliktbrott eller misstanke om sådant till förbundets konfliktbrottsgrupp på en särskild blankett som finns på unionen.se. På den beskriver ni:
 - Vilket konfliktbrott som skett
 - Vilka personer som deltagit
 - Hur arbetsgivaren har agerat
 - Kontaktperson(-er) hos klubben inklusive telefonnummer
 - Blanketten sänds till konflikt@unionen.se (ange Konfliktbrott i ämnesraden), alternativt med post till:

Unionen Avtal & Politik
Konflikt
105 32 Stockholm

Dispens från konfliktåtgärder

Syftet med en konflikt på arbetsmarknaden är att skapa ett hårt tryck på motparten och det ligger i sakens natur att en arbetsgivare vid en konflikt inte kan fullfölja alla sina åtaganden. Dispens är därför i första hand av intresse för arbetsgivaren som ansöker om det för att minska verkningarna av konflikten. Hur och när detta kan göras framgår av varselhandlingen som skickats till arbetsgivaren. Det framgår också på Unionens webbplats. Alla dispensansökningar handlägger och beslutar vi om centralt på Unionen.

Arbetsgivarens dispensansökan

Den arbetsgivare som vill söka dispens ska använda ett särskilt kontaktformulär som finns digitalt på Unionens webbplats www.unionen.se. I kontaktformuläret fyller arbetsgivaren i uppgifter om den eller de funktioner eller personer som dispensansökan gäller. Om det handlar om medlemmar i Unionen framgår inte av ansökan utan är en uppgift som Unionen själv tar fram i handläggningen. Det är viktigt att det framgår på vilka grunder arbetsgivaren anser att dispens bör beviljas.

Dispensansökningar ska alltid gå från arbetsgivaren till Unionen via det digitala kontaktformuläret på www.unionen.se. Förfarandet kräver identifiering med Bank-ID. Det är enbart arbetsgivarens ansvar att skicka in en dispensansökan och förtroendevalda på arbetsplatsen ska om de får frågor hänvisa till den information som finns på Unionens hemsida.

Unionens behandling av dispensansökningar

Dispensansökningar för så kallat skyddsarbete behandlas med förtur, det vill säga arbete som är nödvändigt för att skydda liv, hälsa eller om det inte utförs skulle innebära omfattande skador på byggnader, anläggningar eller lager. Skyddsarbete får påbörjas innan det fattats beslut om dispens – i övrigt måste en arbetsgivare invänta beslutet.

Unionens dispensgrupp kontaktar de förtroendevalda som finns hos arbetsgivaren som ansökt om dispens, för att säkerställa innehållet i de arbetsuppgifterna i ansökan. Den informationen är helt internfacklig och arbetsgivare kommer aldrig ta del av detta yttrande. Berörda medlemmar och förtroendevalda på arbetsplatsen meddelas snarast möjligt om det blir bifall på dispensansökan, men det kan dröja till efter att konflikten brutit ut.

Efter konflikten

En konflikt kan upphöra genom att parterna på eget initiativ återupptar förhandlingar och kommer överens om ett avtal. Efter en medling kan konflikten upphöra genom att parterna godtar slutbudet från medlaren.

När konflikten är slut ska arbetet på företaget/organisationen återupptas utan dröjsmål.

Konfliktorganisationen informerar alla berörda så att de kan återgå till arbetet och avbryta konfliktåtgärderna. Därför är det viktigt att kunna nå medlemmarna via privata mobiltelefonnummer och e-postadresser.

Efter konflikten är det bra att så snart som möjligt diskutera och summera konfliktförloppet, utvärdera hur konfliktorganisationen fungerade på arbetsplatsen och göra eventuella justeringar och förändringar utifrån detta.

Bakgrund – medling

Medlingsinstitutet är den statliga myndighet som har till uppgift att medla i tvister på arbetsmarknaden.

För de organisationer som träffat avtal om förhandlingsordning och registrerat detta hos Medlingsinstitutet gäller de regler som finns i avtalet – till exempel industriavtalet. En opartisk ordförande (OpO) inom industriavtalets område och en medlare utsedd av Medlingsinstitutet har i stort sett samma uppgifter och befogenheter.

Frivillig medling

Om parterna själva vill kan Medlingsinstitutet utse en förhandlingsledare eller medlare som medverkar i förhandlingarna. Finns det ett förhandlingsavtal har parterna som en del av detta redan i förväg enats om en medlare/opartisk ordförande.

Tvångsmedling

Medlingsinstitutet får utse en medlare utan parternas samtycke om man bedömer att det finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan är påbörjade.

Medlarens uppgifter är att försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Parter som kallas till förhandling är skyldiga att inställa sig.

Medlingsinstitutet (och en opartisk ordförande) kan besluta om att en stridsåtgärd ska skjutas upp högst 14 dagar. Detta kan bara ske en gång per medlemsuppdrag.

Någon rätt för Medlingsinstitutet att avbryta en pågående stridsåtgärd finns inte.

Befogenheter för en opartisk ordförande

En opartisk ordförande kan besluta om följande åtgärder, enligt industriavtalet:

- Ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor
- Med förbundsparternas samtycke förordna att enskilda förhandlingsfrågor skall avgöras av skiljenämnd
- Lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna, samt
- Skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess alla tänkbara möjligheter till en lösning är slutgiltigt uttömda, dock längst 14 kalenderdagar
- Kalla parter till möten, varvid kallelse har för part bindande verkan
- Kalla parterna inom industrin till partsgemensamma överläggningar, i de fall någon/några parter inte lyckats träffa nya avtal.

Medlarna/OpO kan under hand presentera skisser, utkast och mer eller mindre fullständiga förslag, för att sondera parternas positioner. Så småningom presenteras en så kallad slutlig hemställan (slutbud).

En sådan hemställan ska i ett sluteskede normalt godtas i sin helhet, eller avvisas. Parterna får då överväga för- och nackdelar om förslaget antas eller förkastas. Konflikten avbryts – eller fortsätter.

Checklista konflikt



Unionens konfliktjour **08-504 151 51**, pressjour **08-504 151 00**, www.unionen.se

Kontaktperson på regionkontoret:

Andra viktiga nummer:

När varslet lagts: Organisera det lokala konfliktarbetet. Träffa inga lokala avtal!

Det här ska vara på plats:

Studera och tolka varselhandlingen, Unionens tolkning gäller

Konfliktkommitté/konfliktsamordnare: Ansvarar för kontakt mellan medlemmar, förbund och företagsledning samt samordnar det lokala arbetet.

Informationsansvarig, ansvarar bland annat för information till medlemmar och den lokala konfliktssamordnaren.

Telefon- och e-postlista, privata uppgifter

Informera övriga lokala företrädare för andra fackförbund

Planera informationsflöde och informationskanaler

Värva nya medlemmar

Kalla till medlemsmöte och informera om

- konfliktens syfte
- vilka medarbetare som konflikten gäller
- medlemmens skyldigheter
- förhandlingsläget
- vilka grupper som undantas
- den lokala konfliktgruppens uppgifter och sammansättning
- exakt tidpunkt när konflikten börjar, och hur man får reda på när den upphör
- Samla in privata telefon- och e-postadresser

Under konflikt: Den lokala konfliktorganisationens ansvar

Det här ska göras:

Information – svara för information till medlemmarna.

Uppdatering – hålla kontakt med regionkontor och ta del av samt sprida information från Unionen.

Logistik – skaffa en fysisk eller digital samlingsplats utanför arbetsplatsen.

Kontroll – svara för att konfliktens regler följs på arbetsplatsen.

Informera arbetsgivaren – se till att arbetsgivaren fått varselhandlingen (se mer info i konfliktboken under rubrik ”Det här ska den lokala konfliktorganisationen ansvara för under konflikten”).

Strejkledning – instruerar strejkvakter om konfliktens innebörd och om vilka medarbetare som är undantagna.

Konfliktbrott – viktigt att Unionens lokala ombud omgående påtalar eventuella regelbrott för arbetsgivaren. Sker ingen rättelse ska det lokala ombudet göra en formell anmälan om konfliktbrott som skickas till förbundets konfliktbrottsgrupp.

Roller: Förslag på ansvarsfördelning i den lokala konfliktorganisationen

- **Konfliktsamordnare**
- **Informationsansvarig**
- **Konfliktbrottsansvarig**
- **Konfliktersättningsansvarig**
- **Logistikansvarig**

Unionens Konfliktjour 08-504 151 51

Unionens Pressjour 08-504 151 00

Unionens Regionkontor unionen.se/kontor