



Konflikthandbok

Handledning, råd och stöd

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| Förord | 4 |
| Svenska modellen hur funkar den? | 5 |
| Varför kan det bli konflikt på arbetsmarknaden? | 5 |
| Fredsplikt | 5 |
| Avtalslöst tillstånd | 5 |
| Olika konfliktåtgärder | 6 |
| Strejk | 6 |
| Övertids-, mertids- och nyanställningsblockad | 6 |
| Lockout | 6 |
| Sympatiåtgärd | 6 |
| Neutralitet | 6 |
| Konfliktsamarbete mellan Sveriges Ingenjörer och andra förbund | 7 |
| Övriga Akademikerförbund | 7 |
| Konfliktorganisationens roll | 8 |
| Central konfliktorganisation | 8 |
| I korthet: Vem gör vad i konflikt? | 8 |
| Kommunikationsgrupp | 8 |
| Konfliktjourgrupp | 9 |
| Dispensgrupp | 9 |
| Lokal konfliktorganisation | 10 |
| Om det blir konflikt, förberedelsefas | 10 |
| Varsel | 10 |
| Förberedelser på arbetsplatserna | 11 |
| Informera | 11 |
| Bjud in flera | 11 |
| Organisation av lokal medlemsinformation | 12 |
| Förbered organisationen och medlemmarna på vad en konflikt innebär | 12 |
| Konflikten bryter ut, under pågående konflikt | 12 |

| | |
|---|-----------|
| Information | 12 |
| Att göra som lokal konfliktinformationsgrupp: | 13 |
| Hantera dispenser | 13 |
| Strejkvakter, instruktion till strejkvakter | 13 |
| Skyddsarbete | 14 |
| Konfliktbrott | 14 |
| Information till arbetsgivaren | 15 |
| Konfliktersättning till medlemmar | 15 |
| Försäkringar vid strejk | 15 |
| Konfliktens avslutas, återgång i arbete | 16 |
| Kommunikation till övriga | 16 |
| Bilaga: Konflikthandbok för Akademikerföreningar | 17 |
| Lokal konfliktkommitté | 17 |
| Allmänt inför att en konflikt kan bryta ut | 17 |
| Åtgärder som lokala föreningen bör vidta: | 17 |
| Lokal konfliktkommitté (konfliktombud) | 18 |
| Lokal informationsgrupp | 19 |
| Informationskällor till lokala föreningen | 19 |
| Organisation av lokal medlemsinformation | 19 |
| Produktion av informationen | 20 |
| Lokal dispensgrupp | 21 |
| Om dispensgrupp utses är arbetsuppgifterna att: | 21 |
| Allmänt om handläggning av dispenser | 21 |
| Ansökan om dispens | 21 |
| Lokal konfliktbrottsgrupp | 22 |
| Lokal konfliktersättningsgrupp | 22 |
| Strejkvakter | 22 |
| Lokala initiativ till förhandlingar/avtal | 23 |
| Tillämpning av förtroendemannalagen | 23 |
| Checklista | 24 |

Förord

Sveriges Ingenjörer har alltid som ambition att lösa frågor genom förhandlingar och överenskommelser. Om det trots stora ansträngningar inte går att komma överens och få till en uppgörelse kan förbundet som yttersta påtryckningsmedel använda sig av någon form av konfliktåtgärd. Det är inget förbundet strävar efter, men om alla andra möjliga lösningar är uttömda så är det heller inget förbundet räds att ta till.

Hur och var en konflikt sker är aldrig en slump utan är resultatet av längre försök till att lösa en fråga via förhandlingar. Innan ett beslut om varsel om konfliktåtgärd tas har förbundet gjort noggranna överväganden och varit i dialog med medlemmarna. En konflikt på arbetsmarknaden får aldrig bli samhällsfarlig och ett viktigt moment i förberedelserna inför en eventuell konflikt är därför att säkerställa att just det inte blir en konsekvens av åtgärderna.

En framgångsrik konflikt kräver att alla delar i förbundet samverkar. Den här konflikthandboken redogör för hur ansvar fördelas mellan centrala förbundsledningens konfliktorganisation, förtroendevalda på arbetsplatsen och medlemmarna.

Konflikthandboken ger dessutom dig som medlem eller förtroendevald information, stöd och handledning i hur du och din förening på bästa sätt kan förbereda er om det är risk för en konflikt på din arbetsplats.

Är du osäker på vad som gäller i en specifik situation kan du alltid besöka förbundets webbplats eller ringa till rådgivningen på 08-613 80 00.

Svenska modellen hur funkar den?

I Sverige har arbetsmarknadsparterna, d v s fackförbund och arbetsgivarorganisationer, ansvar för att förhandla löner och merparten av de villkor som rör anställningarna. Detta sätt att samverka för att träffa kollektivavtal som är anpassade för respektive bransch benämns ”den svenska modellen”.

Sveriges Ingenjörers mål som part på arbetsmarknaden är att förbättra arbetslivet och villkoren för förbundets medlemmar. Förbundet verkar för att genom både opinionsbildning och förhandlingar påverka kollektivavtal som säkerställer rättvisa villkor för lön och löneutveckling, bättre balans i livet, ett mer jämställt arbetsliv och ökad möjlighet till kompetensutveckling.

Varför kan det bli konflikt på arbetsmarknaden?

Ibland räcker inte påverkansarbetet och den goda viljan att nå fram i förhandlingar. Då kan förhandlingarna avslutas utan att ett resultat som båda parter kan acceptera nås. I detta läge kan en konflikt bryta ut i syfte att sätta press på den andra parten för att få in vissa villkor och få dessa reglerade genom kollektivavtal.

En arbetsmarknadskonflikt är en naturlig del av en avtalsförhandling och kan uppstå när parterna inte kommer överens i centrala förhandlingar om lön och allmänna villkor. Konfliktåtgärder får dock inte vidtas under den tid då kollektivavtalet mellan de centrala parterna gäller. Då råder det fredsplikt. Först när avtalet löpt ut kan endera parten ta till konfliktåtgärder.

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

Även om parterna i en förhandling alltid har som mål att komma överens finns möjligheten att ta till konflikt som en absolut sista utväg för att sätta tryck på den andra parten att fortsätta förhandla och lyckas teckna kollektivavtal.

Fredsplikt

Fredsplikt råder när parterna är bundna av gällande kollektivavtal. En förutsättning för att det ska vara möjligt att använda konfliktåtgärder är att det inte råder fredsplikt mellan parterna.

Avtalslöst tillstånd

Om ett kollektivavtal upphör att gälla utan att omedelbart ersättas med ett nytt ändras som regel inte anställningsvillkoren omedelbart utan arbetsgivare fortsätter många gånger att följa kollektivavtalets villkor. Då arbetsgivaren inte har någon skyldighet att göra det avtalar parterna vanligtvis först om prolongering av avtalet för att hinna förhandla ett nytt avtal. Om förhandlingarna under prolongering inte leder till ett nytt kollektivavtal uppstår ett avtalslöst tillstånd. Sveriges Ingenjörer kan under ett avtalslöst tillstånd vidta konfliktåtgärder för att få till stånd ett bindande kollektivavtal. Värt att notera är att lokal part inte själv får besluta om konfliktåtgärder utan det är Sveriges Ingenjörers förbundsstyrelse som fattar beslut om det.

En arbetsgivare som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation och inte heller har tecknat ett s k hängavtal befinner sig i ett avtalslöst tillstånd. Där är det möjligt för Sveriges Ingenjörer att varsla om konflikt för att se till att de medlemmar som arbetar där säkerställs bra anställningsvillkor genom kollektivavtal. Det sker i så fall först när möjligheterna att genom förhandling teckna kollektivavtal uttömts. Konflikt om att teckna kollektivavtal på en arbetsplats kan ske när som helst och inte bara under en avtalsrörelse.

Olika konfliktåtgärder

Strejk

Fullständig arbetsnedläggelse, s k strejk, innebär att de medlemmar som är uttagna i strejk av Sveriges Ingenjörer måste lämna arbetsplatsen och sina arbetsuppgifter under den tid som konflikt pågår. De får med andra ord inte utföra arbete och ingen annan får heller utföra deras arbetsuppgifter. Detta gäller även för arbetstagare som utför sitt arbete hemifrån eller hos kund. Arbetsredskap som till exempel mobiltelefon, bärbar dator och tjänstebil (även s k förmånsbil) ska lämnas på arbetsplatsen, eller förvaras på annat sätt efter överenskommelse med närmaste chef. Vissa undantag finns avseende förtroendevalda.

Övertids-, mertids- och nyanställningsblockad

En övertids-, mertids- eller nyanställningsblockad kan användas för att sätta tryck på arbetsgivarna som ett första steg innan man väljer fullständig arbetsnedläggelse, d v s strejk. I en övertids- eller mertidsblockad får arbetsgivaren inte kräva mer arbetad tid från medlemmarna än ordinarie arbetstid. En nyanställningsblockad kan användas för ett företag eller en bransch som är i stort behov av att anställa ny personal och innebär ett förbud för arbetsgivaren att nyanställa. Genom att sätta stopp för att nyanställa så kan man försöka få arbetsgivaren att fortsätta förhandla.

Lockout

En lockout är en konfliktåtgärd som kan aktualiseras från arbetsgivaren. En lockout innebär att arbetstagarna på olika sätt stängs ute från arbetsplatsen och inte har rätt till lön under tiden lockouten pågår. Vanligen används lockout som ett svar på en strejk och kan omfatta även arbetstagare som inte strejkar. Lockout måste varslas om i förväg på samma sätt som övriga konfliktåtgärder, se vidare under rubriken varsel.

Sympatiåtgärd

En sympatiåtgärd är när ett fack- eller arbetsgivarförbund vidtar en konfliktåtgärd till stöd för ett annat förbunds konflikt. Det är Sveriges Ingenjörer centralt som beslutar vilka företag och arbetsplatser som tas ut i konflikt vid en sympatiåtgärd. Så länge medlemmarna inte fått veta från Sveriges Ingenjörer att de är uttagna i konflikt ska de arbeta som vanligt. En sympatiåtgärd kräver förberedelser och behöver därför föregås av en dialog med det andra förbundet på ett tidigt stadium. En enskild medlem kan alltså inte själv avstå från att arbeta som en sympatiåtgärd eftersom det ses som arbetsvägran och kan få arbetsrättsliga konsekvenser.

Neutralitet

När ett fackförbund ska eller har vidtagit en konfliktåtgärd på en arbetsplats med medlemmar i olika fackförbund omfattas inte medlemmarna från de andra fackförbunden av den åtgärden. Det konfliktande fackförbundet skickar information till övriga fackförbund med information om konflikten och en begäran om att övriga förbund och dess medlemmar ska hålla sig neutrala i konflikten. Att hålla sig neutral innebär att inte utföra arbete som de medlemmar som omfattas av konflikten skulle ha utfört, men däremot kan neutrala arbetstagare fortsätta att utföra sitt ordinarie arbete.

Konfliktsamarbete mellan Sveriges Ingenjörer och andra förbund

När en konflikt sker samordnat mellan Sveriges Ingenjörer och andra förbund är det även angeläget med ett nära lokalt samarbete om frågor som konfliktrutiner, strejkvakter, dispensansökningar och gemensamma medlemsmöten.

Övriga Akademikerförbund

Det är varje förbund för sig som beslutar om konflikt. Om medlemmar i andra Akademikerförbund har frågor angående konflikten ska de därför hänvisas till att ta kontakt med sitt förbund för instruktioner.

Konfliktorganisationens roll

Det är förbundsstyrelsen som beslutar om förbundet ska använda konfliktåtgärder och om konfliktersättning till medlemmarna. Därefter är det förbundskansliets centrala konfliktledningsgrupp som leder och administrerar konflikten strategiskt och operativt.

Förbundsdirektören utser vilka funktioner och personer som är verksamma i konfliktledningen.

Central konfliktorganisation

Central konfliktledningsgrupp

Konfliktledningen är alltid bemannad, men aktiveras inför avtalsrörelser och vid behov. Vid den tidpunkt då förbundsdirektören meddelar sammankallande i konfliktledningsgruppen att förbereda konfliktåtgärder träder konfliktorganisationen i aktiv tjänst, vilket innebär att dessa uppgifter prioriteras före ordinarie arbetsuppgifter i linjeorganisationen.



I korthet: Vem gör vad i konflikt?

- Förhandlingschefen och förbundsdirektören förordar behov av konfliktåtgärder
- Förbundsstyrelsen beslutar om konfliktåtgärd
- Den centrala konfliktorganisationen förbereder, organiserar och avslutar konflikten
- Den centrala och den lokala konfliktorganisationen planerar och stöttar medlemmarna tillsammans i konflikten
- Medlemmarna genomför konflikten (information och förståelse om varför en konflikt behövs är alltid en förutsättning för konflikt)

Kommunikationsgrupp

Förbundets centrala konfliktgrupp och dess kommunikationsansvariga ansvarar för informationen gällande konflikten. En budskapsplattform som ska användas för att mobilisera medlemmarna inför och under konflikten tas fram av denna centrala kommunikationsgrupp.

Kommunikationsgruppen hjälper även den lokala konfliktorganisationen med underlag och stödmaterial för att tillsammans löpande informera medlemmarna, samt kan vara behjälplig i att stötta förtroendevalda i kontakt med lokal media.

Konfliktjourgrupp

Konfliktjourgruppen ger förtroendevalda och medlemmar rådgivning och svar på frågor om konfliktåtgärderna och konflikthanvisningarna.

Det är också denna grupp som ansvarar för att tolka förbundets konfliktåtgärd. Detta då det endast är förbundet själv som kan tolka sin egen konfliktåtgärd.

Varefter konflikten fortlöper och tolkningar görs uppdaterar gruppen det tolkningsdokument som upprättats. Vid behov uppdaterar de även konflikthanvisningarna.

Dispensgrupp

Förbundets centrala dispensgrupp handlägger och beslutar i dispensfrågor. I första hand är dispensfrågor ett intresse för arbetsgivarna. Avsikten med konfliktåtgärderna är att få till en så stark påtryckning på motparten som möjligt. Dispens kan därför bara ges för undantagssituationer och bedömning måste följaktligen ske för varje enskilt fall.

Alla dispensansökningar hanteras av förbundet centralt. Akademikerföreningen kan alltså inte bevilja dispens. Detta för att göra det möjligt att bedöma ansökningarna enhetligt, även mellan Sveriges Ingenjörer och andra förbund som centralt samordnar dispenshanteringen. Akademikerföreningen behöver dock vara den centrala dispensgruppen behjälplig i att bedöma de inkomna dispensansökningarnas relevans. Akademikerföreningen får en kopia på det svar som skickas till arbetsgivaren om dispensen.



Läs vidare i avsnittet Konflikthandbok för Akademikerförening om hur processen för dispenser går till.

Lokal konfliktorganisation

För att nå önskat resultat är det viktigt att kontakter med och information till medlemmar, förbund och arbetsgivare fungerar både före, under och efter konflikten.

Det lokala konfliktarbetet, som planeras och utförs på arbetsplatsen av förbundets 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 föreningar kan man utse en konfliktkommitté och på mindre arbetsplatser ett konfliktombud. Om föreningen inte utser en konfliktkommitté är Akademikerföreningen 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.



Läs vidare i avsnittet Konfliktteori för Akademikerförening om ansvarsområden och praktiska uppgifter.

Om det blir konflikt, förberedelsefas

Det är medlemmar och de förtroendevalda som är grunden för och de viktigaste aktörerna i en lyckad konflikt. I förberedelsefasen handlar det om att förankra och mobilisera medlemmarna i sakfrågorna samt att få acceptans från övriga samhället i de frågor som konflikten rör. Arbetet som görs lokalt av medlemmar och de förtroendevalda är avgörande för att konflikten ska få effekt.

Varsel

Innan förbundet inleder konfliktåtgärder måste motparten varslas. Detta varsel innebär en förvarning om att konfliktåtgärder kommer att bryta ut om parterna inte kommer överens.

En varselhandling ska lämnas till motparten minst sju arbetsdagar i förväg. Varselhandlingen beskriver varför varslet läggs och ska också ange vilka arbetsgivare konflikten riktar sig mot, vilka medlemmar som berörs, vilka konfliktåtgärder som ska vidtas och när de ska verkställas. Kopia på varslet ska lämnas till Medlingsinstitutet samt inom Industriavtalet även de Opartiska ordföranden (OpO) som har utsetts till medlare i konflikten. Varselhandlingen är en viktig del i förberedelsearbetet. Om det finns frågor och oklarheter kring varslet ska dessa besvaras av konfliktledningsgruppen inom Sveriges Ingenjörer.

Under varseltiden råder inte konflikt och förbundets medlemmar ska därför arbeta som vanligt.

Förberedelser på arbetsplatserna

Organisera

Inför en konflikt ska lokalföreningen skapa en organisation som kan hantera konflikten lokalt och ha kontakt med medlemmar, förbundet centralt och arbetsgivarens företrädare.

Informera

Det är angeläget att medlemmarna förstår syftet med konflikten. Det är därför viktigt att samla medlemmarna inför att en konflikt bryter ut och berätta varför förbundet tar till konflikt för att få igenom sina krav och beskriva de försök som gjorts i förhandlingarna. Tillsammans med förbundet centralt behöver Akademikerföreningen lokalt på arbetsplatsen förklara vilken typ av konfliktåtgärd som kommer användas och vad det innebär för medlemmarna, vilka medlemmar som kommer tas ut i konflikt i ett första läge och när detta sker, vad som åligger medlemmarna i konflikten och hur förbundet ersätter medlemmarna ekonomiskt. Det är inte ovanligt att arbetsgivaren hindrar konfliktande medlemmar från att använda sina e-postadresser eller telefonnummer i arbetet under konflikten. Lokalavdelningen behöver därför informera att de behöver ange privata telefonnummer och e-postadresser till förbundet centralt samt till de lokala företrädarna för att kunna nås av information under konflikten.

I detta läge kan det vara bra att samordna informationen med eventuellt andra konfliktande förbund.

Bjud in flera

Att värva ingenjörer som ännu inte är medlemmar är en av lokalföreningens viktigaste uppgifter. En hög organisationsgrad på arbetsplatsen ger större genomslag för konfliktåtgärden. Bjud därför in alla på arbetsplatsen till era informationsmöten i en situation där varsel är lagt och en konflikt är på väg att bryta ut. Även personer som värvas i förberedelsefasen och blir medlemmar fram till dess att konflikten bryter ut har möjlighet att få konfliktersättning, vilket är ett viktigt argument för medlemskap i en sådan situation.

Organisation av lokal medlemsinformation

I det lokala arbetet behöver lokalföreningen säkerställa att det finns någon som är ansvarig för att ta emot och distribuera information till medlemmarna före, under och efter konflikten.

Den/de ansvariga har även kontakt med företagsledningen både för att ge information och för att få information samt att säkerställa att företagsledningen erhållit fullständiga varselhandlingar och förstått innehållet. Här ligger det bland annat att delge namnen på de medlemmar som ska undantas från konflikt på grund av att deras befattning kan innebära samhällsfara.

De medlemsfrågor som inte kan besvaras lokalt kanaliseras till förbundet centralt genom den person i den lokala konfliktkommittén som ansvarar för den kontakten.

Lokalt informationsansvarig ska också säkerställa att informationen samordnas med övriga lokala förbund.

Förbered organisationen och medlemmarna på vad en konflikt innebär

Medlemmarna behöver få information om

- Konfliktens avgränsning
- Syfte och konfliktåtgärder
- Vilka som är undantagna
- Hur den lokala konfliktorganisationen ser ut, hur medlemmarna ska få information och vem som är ansvarig lokalt för att distribuera information
- Hur de ansöker om konfliktersättning
- Medlemmarnas skyldigheter under och efter konflikten

Konflikten bryter ut, under pågående konflikt

Den lokala konfliktorganisationen behöver säkerställa att de medlemmar som berörs av konflikten alltid har tillgänglig information.

Information

Det är viktigt att akademikerföreningen hela tiden under konflikten håller sig informerad om konfliktens förlopp och informera medlemmarna om vad som händer. Det är även viktigt att medlemmarna själva håller sig informerade om konfliktens förlopp. Inför och under en konflikt är det ofta snabba vändningar och mycket information som florerar, de viktigaste och snabbaste informationsvägarna är digitala kanaler som e-post, sms och förbundets webbplats.

De anställda som inte omfattas av konflikten ska fortsätta arbeta som vanligt med sina vanliga arbetsuppgifter och får inte ta över uppgifter som är föremål för konflikten.



Att göra som lokal konfliktinformationsgrupp:

- Dela den information du får från förbundet centralt med berörda medlemmar och övriga anställda vid behov samt övriga lokala fackförbund
- Följ rapporteringen i media och på sociala medier
- Håll medlemsmöten vid behov

Hantera dispenser

Syftet med en konflikt på arbetsmarknaden är att skapa ett tryck på motparten och det ligger i sakens natur att en arbetsgivare vid en konflikt inte kan fullfölja alla sina åtaganden.

Med dispens avses ett sådant undantag från en konfliktåtgärd som arbetsgivaren genom ett särskilt ansökningsförfarande önskar för en enskild tjänsteman. Dispens är därför i första hand av intresse för arbetsgivaren som ansöker om det för att minska verkningarna av konflikten. Sveriges Ingenjörer lämnar en blankett för dispensansökan till berörda arbetsgivarförbund som bilaga till varslat.

En komplett dispensansökan ska innehålla följande uppgifter: namn, befattning, facklig organisationstillhörighet, tidpunkt och antal timmar, önskad dispens samt motiv för dispens. Utöver de undantag som anges i varselhandlingen gäller att dispens ska sökas i varje enskilt fall. Generella dispenser finns inte.

Arbetsgivaren skickar in ansökan om dispens på den särskilda blanketten till förbundets centrala dispensgrupp. Centrala dispensgruppen kommer därefter att kontakta den lokala dispenskommittén för yttrande. Dispensansökan som gäller liv, hälsa eller säkerhet, d v s skyddsarbete, behandlas med förtur.

Beslut om dispens skickas till arbetsgivaren direkt från Sveriges Ingenjörer centralt och den lokala konfliktkommittén eller motsvarande får en kopia.

Arbetsgivaren får under inga omständigheter ta del av Akademikerföreningens yttrande över dispensansökningar. Yttranden är endast avsedda som facklig intern information.

Det går inte att påskynda behandlingen av arbetsgivarens dispensansökningar genom kontakter med förbundskansliet, för företagets räkning försöka mildra konfliktens verkningar. Telefonsamtal eller personliga besök på centrala dispensgruppens kansli i syfte att påverka handläggningen accepteras inte.

Strejkvakter, instruktion till strejkvakter

Inför konfliktåtgärder i form av strejk bör strejkvaktsledning utses av konfliktkommittén/konfliktombudet. Strejkvaktsledningen utser strejkvakter och organiserar strejkvaktsarbetet. Strejkvakterna måste veta namnen på de tjänstemän som är undantagna från konfliktåtgärden och som ska ha tillträde till arbetsplatsen. Om någon som är uttagen i konflikten tar sig in på arbetsplatsen och utför arbete är det ett strejkbrott. Det är strejkvakternas uppgift att sådana dokumenteras och att medlemmarna får information om att medlemmar som arbetar trots att de är uttagna i konflikt riskerar att bli uteslutna ur Sveriges Ingenjörer.

Organisationsarbetet måste börja i samband med strejkvarslet eftersom det är kort om tid, sju arbetsdagar, att få organisationen klar. Strejkvakter kan rekryteras bland medlemmarna t ex genom teckningslistor (mall finns på förbundets webbplats) vid medlemsmöten. Lokala konfliktledningen måste också organisera kommunikationen mellan vakterna och mellan vakterna och strejk-/strejkvaktsledning (t ex privata mobiltelefoner).

Skyddsarbete

Angående skyddsarbete är huvudregeln att dispens ska sökas för sådant arbete, men arbetet får utföras i avvaktan på att dispensen behandlas. Exempel på skyddsarbete är, arbete på grund av en olycka – ett haveri eller motsvarande – som kan innebära fara för människors liv och hälsa eller för omfattande skador på byggnader, anläggningar eller lager. Arbetsgivaren ska alltså snarast ansöka om dispens, men skyddsarbetet får påbörjas i avvaktan på Sveriges Ingenjörers beslut.

Konfliktbrott

Konfliktens syfte, innehåll och omfattning framgår av varselhandlingen. Konfliktbrott eller strejkbryteri är när någon, trots att en konfliktåtgärd pågår, fortsätter att arbeta eller utför arbetsuppgifter som en strejkande skulle ha gjort. Det kan också vara om arbetsgivaren planerar att kringgå eller bryta mot konflikten, eller på annat sätt inte respekterar den. Den lokala konfliktkommittén/konfliktombudet ska dokumentera konfliktbrott och omedelbart påtala för arbetsgivaren att det är fråga om ett konfliktbrott om arbetsgivaren t ex hyr in personal eller på annat sätt omorganiserar verksamheten så att arbete som är uttaget i strejk blir utfört.

Alla observationer som tyder på försök från arbetsgivaren att kringgå konflikten ska meddelas. Ett konfliktbrott kan också vara att en medlem vägrar acceptera konflikten och utför sitt arbete trots att en strejk pågår. Dessa observationer måste den centrala konfliktbrottsgruppen få kännedom om. Blankett för anmälan finns på förbundets webbplats och sänds förslagsvis in från den lokala konfliktkommittén.

Rapportera konfliktbrott eller misstanke om sådant till förbundets konfliktbrottsgrupp på en särskild blankett som finns på förbundets webbplats.



Rapportera konfliktbrott:

- Vilket konfliktbrott som skett
- Vilka personer som deltagit
- Hur arbetsgivaren har agerat
- Kontaktperson(-er) hos föreningen inklusive telefonnummer
- Blanketten sänds till konflikt@sverigesingenjorer.se

Information till arbetsgivaren

Säkerställ att arbetsgivaren har fått varselhandlingarna och informera denne om vad konflikten avser och vilka medlemmar som berörs och vilka medlemmar som undantagits. Meddela att varje försök att utföra påtryckningar på enskild person kommer att kunna leda till en upptrappning av konflikten.

Det är Sveriges Ingenjörer exklusivt som tolkar sitt varsel, liksom anvisningar till varsel och tar ställning till alla dispensansökningar.

Konfliktersättning till medlemmarna

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

Det är förbundsstyrelsen som beslutar om de ersättningsregler som ska gälla vid varje konflikttillfälle. Ersättningen baseras på medlems bruttolön vid konfliktens utbrott och är enligt lag skattefri. Konfliktersättningen motsvarar därför lönebortfallet efter skatt.

Försäkringar vid strejk

Alla medlemmar som omfattas av strejken är olycksfallsförsäkrade av Sveriges Ingenjörer om det händer något under den tid som strejken pågår och om man inte har en egen olycksfallsförsäkring. Arbetar man som strejkvakt eller utför annat uppdrag för förbundet under strejken är man också försäkrad.

Konfliktens avslutas, återgång i arbete

En konflikt kan upphöra när parterna på eget initiativ återupptar förhandlingarna och kommer överens om ett nytt avtal. Efter en medling kan parterna enas om att konflikten upphör när båda parter har accepterat ett slutbud från medlaren.

När förbundet meddelar att konflikten upphör ska medlemmarna återuppta arbetet utan dröjsmål.

Konfliktorganisationen informerar alla berörda om att de kan återgå i arbete och avbryta konfliktåtgärderna. Vanligen anslås information på förbundets webbplats, via e-post och troligen även via massmedia. Det är viktigt att konfliktorganisationen har kontaktuppgifter till de medlemmar som är uttagna i konfliktåtgärden så att dessa kan kontaktas om att arbetet ska återupptas.

Efter konflikten bör en utvärdering av konfliktförloppet diskuteras och summeras för att kunna dra lärdomar och göra eventuella justeringar centralt eller lokalt utifrån detta utvärderingsarbete.

Kommunikation till övriga

Det är den centrala konfliktorganisationen som hanterar den utåtriktade kommunikationen om hur lösningen på konflikten ser ut och vad parterna kommit överens om.

Bilaga:

Konflikthandbok för Akademikerföreningar

Lokal konfliktkommitté

Allmänt inför att en konflikt kan bryta ut

Börja med att läsa varselhandlingen för att skapa förståelse om vad konflikten innebär på er arbetsplats. Vid problem med tolkningar, kontakta Sveriges Ingenjörer. Konflikthanvisningarna är, som nämnts, ett komplement till varselhandlingen.

Åtgärder som lokala föreningen bör vidta:

- Utse en konfliktkommitté, eller vid mindre företag konfliktombud, som ska svara för kontakter mellan medlemmar, förbund och företagsledning.
- Gör en telefonlista på de personer som ingår i den lokala konfliktorganisationen. Meddela förbundet dessa uppgifter inklusive e-postadresser.
- Informera medparterna på företaget om konflikten.
- Gör en noggrann genomgång av vilka medarbetare som eventuellt ska undantas om konflikten bryter ut (se varselhandlingen).
- Kalla till allmänt medlemsmöte, gärna tillsammans med medparter i konflikten.

Informera om vid detta möte:

- Konfliktens syfte och omfattning,
- Vilka medarbetare som konflikten gäller,
- Vilka grupper som undantas,
- Den lokala konfliktkommitténs uppgifter och sammansättning. Vid större företag är det kanske både lämpligt och nödvändigt att anordna möten sektionsvis.



Följ informationen på Sveriges Ingenjörers webbplats. Håll nära kontakt med förbundskansliet som kan ge hjälp och rådgivning.

Är det oklart hur konfliktkommittén/konfliktombudet ska arbeta, eller uppstår andra lokala svårigheter; kontakta omgående Sveriges Ingenjörers rådgivning för samråd.

Säkerställ att ni har kontaktuppgifter till medlemmarna så ni kan kommunicera med dem. Privata telefonnummer och e-postadresser behöver samlas in och uppdateras. Vid en full arbetsnedläggelse kan medlemmarna bli tvingade att lämna arbetsmobil och dator på

arbetsplatsen. Det är viktigt att alltid kunna nå medlemmarna med information om hur det går i konflikten, men också när konflikten är över och medlemmarna ska återgå till arbetet som vanligt. Det kan även vara bra att ha en lokal utanför arbetsplatsen där den lokala konfliktorganisationen kan träffas samt även kunna hålla medlemsmöten.

Vid en konflikt betalas enligt särskilda regler konfliktersättning ut till förbundets medlemmar. I och med att konflikten verkställs innebär det att samtliga medlemmar som omfattas av konflikten står till förbundets förfogande att hjälpa till i konflikten. Medlemmarna är inte lediga i och med konflikten utan förbundet har rätt att anvisa arbete inom den egna organisationen. Men för att lyckas med att engagera medlemmarna i konflikten är det viktigt med information i sakfrågorna före en konflikt.

Finns det fler konfliktande förbund på arbetsplatsen så är det fördelaktigt att ett lokalt arbete med att samordna på arbetsplatsen inleds.

En förutsättning för framgång med konflikten är att varje medarbetare följer anvisningarna. Tänk också på att det är de lokala konfliktkommittéerna som har störst betydelse i konflikten.

I efterhand är det lämpligt att så snart som möjligt utvärdera hur konfliktorganisationen fungerade lokalt. Den utvärderingen kan bli en del i förbundets totala utvärdering.

Lokal konfliktkommitté (konfliktombud)

Anvisningarna tillämpas sedan konfliktkommitté utsetts och är en minneslista för Akademikerföreningar/medlemsgrupper. Riktlinjerna måste följas. För att vi ska kunna nå de resultat vi förväntar oss är det nödvändigt att vi uppträder enhetligt.



Arbetsuppgifter för lokal konfliktorganisation:

- Att tillsammans med föreningens styrelse svara för information till medlemmarna före, under och efter konflikten, att se till att arbetsgivaren fått varselhandlingen med bilaga,
- Att inom företaget svara för att konfliktens regler följs,
- Att i förekommande fall instruera strejkvakter om konfliktens innebörd och om vilka medarbetare som är undantagna,
- Att skaffa lokal för konfliktkommitténs arbete,
- Att tillsammans med Akademikerföreningens styrelse informera arbetsgivaren om:
- Att konflikten gäller allt blockerat arbete oavsett enskild medarbetares organisationstillhörighet.
- Att varje försök att påverka enskild person kommer att beivras. Gör klart för arbetsgivaren att vi kommer att överväga att trappa upp konflikten vid de företag som inte respekterar den genom att till exempel låta oorganiserade utföra blockerat arbete.
- Namn på befattningshavare eller annan tjänsteman som undantagits från konflikten. Undantagen framgår av varselhandlingen.
- Att förbundet centralt kommer att ta ställning till alla dispensansökningar, men att dispensansökan ska lämnas till den lokala konfliktkommittén (konfliktombudet).

- Att skicka dispensansökningar vidare till den egna lokala dispensgruppen eller, om sådan ej finns, till förbundets centrala dispensgrupp. Se vidare under Lokal dispensgrupp se nedan. Konfliktkommittén/ombudet ska föra noteringar om dispensansökningarna och om de effekter givna dispenser får.

Lokal informationsgrupp



Arbetsuppgifter:

- Följa förbundets anvisningar och information
- På grundval av detta tillsammans med konfliktkommittén (konfliktombudet) svara för rådgivningen till enskilda medlemmar
- Planera, utforma och distribuera medlemsinformation (planera för två scenarios: dels om medlemmarna finns på arbetsplatsen, t ex vid en övertidsblockad, dels om de inte finns på arbetsplatsen p g a strejk eller lockout)
- Planera medlemsmöten
- Informera övriga lokala arbetstagarorganisationer
- Vid problem med tolkning av varsel hjälpa konfliktkommittén (konfliktombudet) med att söka råd från Sveriges Ingenjörers rådgivning
- Tillsammans med konfliktkommittén svara för kontakter med massmedia - pressmeddelanden, intervjuer, presskonferenser. Kontakt bör alltid tas med Sveriges Ingenjörers pressekreterare.

Informationskällor till lokala föreningen

- Sveriges Ingenjörers webbplats sverigesingenjorer.se
- E-postmeddelanden från kansliet
- Direktkontakt med kansliet
- Ingenjören.se med nyhetsbrev (Sveriges Ingenjörers medlemstidning)
- Massmedia

Organisation av lokal medlemsinformation

- Fördela ansvarsområdena inom kommittén: medlemsinfo, massmedia
- Flygblad
- Medlemsmöten
- Anslagstavlor

- Bemanning i ordinarie eller tillfälliga lokaler
- Telefonkedja
- Informationsansvarig och massmediaansvarig

Produktion av informationen

- Utnyttja informationskompetens hos medlemmar/förtroendevalda
- Skrivkunskap: kort, rakt på sak, det viktigaste först
- Teknik, hjälpmedel
- Var kan informationen produceras/tryckas?
(tänk på att arbetsgivarens papper och skrivare inte får användas)

Lokal dispensgrupp



Arbetsuppgifter:

Om dispensgrupp utses är arbetsuppgifterna att:

- Yttra sig över och vidarebefordra dispensansökningar till Sveriges Ingenjörers centrala dispensgrupp
- Informera arbetsgivaren om dispenshandläggning
- Hålla informationsansvarig underrättad om dispenstolkning
- Informera "strejkvakter" om dispenser som beviljats
- Handlägga undantags- och dispenskort
- Meddela konfliktkommittén alla observationer som kan vara försök från arbetsgivaren att kringgå konflikten.

Allmänt om handläggning av dispenser

Dispensfrågor är i första hand ett renodlat arbetsgivarintresse. Akademikerföreningen bör därför avstå från att aktivt medverka i sådana under konflikten.

Akademikerföreningen kan inte bevilja dispens, utan endast förbundet centralt. Detta för att göra det möjligt att bedöma ansökningarna enhetligt. Arbetsgivaren får under inga omständigheter ta del av Akademikerföreningens yttrande över dispensansökningar. Yttranden är endast avsedda som facklig, intern information.

Att påskynda behandlingen av arbetsgivarens dispensansökningar genom kontakter med förbundskansliet är att utföra arbete för företagets räkning i syfte att mildra konfliktens verkningar. Telefonsamtal eller personliga besök på centrala dispensgruppens kansli i syfte att påverka handläggningen accepteras inte.

Ansökan om dispens

En komplett ansökan på vår blankett innehåller följande uppgifter: namn, befattning, organisationstillhörighet, tidpunkt och antal timmar, önskad dispens, motiv till dispens. Utöver de undantag som anges i varselhandlingen gäller att dispens ska sökas i varje enskilt fall. Generella dispenser finns inte.

Företaget skriver ansökan om dispens på den särskilda blanketten som därefter överlämnas till konfliktkommittén/dispensgruppen/konfliktombudet. Efter yttrande sänder Akademikerföreningen ansökan direkt till förbundets centrala dispensgrupp.

Beslut om dispens skickas till företaget direkt från Sveriges Ingenjörer centralt, och konfliktkommittén eller motsvarande får kopia. En dispensansökan som gäller liv, hälsa eller säkerhet, det vill säga skyddsarbete, behandlas med förtur.

Lokal konfliktbrottsgrupp

Vid tvist om tolkning av konfliktvarslet ska det göras klart för arbetsgivaren att det är förbundet som organisation som tolkar och ger anvisningar om vår konfliktåtgärd. Gruppen ska ha uppsikt över Akademikerföreningens arbetsplats/er så att arbetsgivaren eller enskilda personer inte bryter mot konflikten. Vid konfliktbrott eller misstanke om sådant ska gruppen påtala händelsen/händelserna för arbetsgivaren för att söka rätta till situationen. Arbetsgivaren måste då vidta åtgärder för att i fortsättningen undvika konfliktbrott, och redovisa åtgärderna till Akademikerföreningen.

Upplys arbetsgivaren om att i de fall brotten fortsätter eller att våra anvisningar inte följs, riskerar arbetsgivaren att vi trappar upp konflikten vid företaget eller vid företaget närstående företag eller företagsenheter.

Gruppen ska rapportera konfliktbrott eller misstanke om sådant till förbundets centrala konfliktbrottsgrupp. Rapporten ska beskriva vilket konfliktbrott som skett samt vilka personer som deltagit, hur arbetsgivaren har agerat samt kontaktperson/er hos Akademikerföreningen och telefonnummer. Rapporten ska sändas till förbundets centrala konfliktbrottsgrupp. Senare översänder vi blankett för att underlätta behandlingen av eventuellt konfliktbrott.

Lokal konfliktersättningsgrupp

Lokal ersättningsgrupp (i större Akademikerföreningar) bör utses av konfliktkommittén eller konfliktombudet. Ersättningsgruppen får information från Sveriges Ingenjörer centralt om vilka ersättningsregler som gäller för att kunna informera medlemmarna. Vid oklarhet tar gruppen kontakt med rådgivningen.

Förbundsstyrelsen avgör från fall till fall vilka ersättningsregler som ska gälla vid konflikt. Vid senare års konflikter har i allmänhet medlemmarnas inkomstbortfall ersatts till 100 procent med avdrag för schablonskatt.

Strejkvakter

Om konflikten trappas upp till strejk bör strejkvaktsledning utses av konfliktkommittén/konfliktombudet. Strejkvaktsledningen utser strejkvakter och organiserar strejkvaktsarbetet. Organisationsarbetet måste börja i samband med strejkvarslet eftersom det är kort tid, sju arbetsdagar, att få organisationen klar. Strejkvakter kan rekryteras antingen genom teckningslistor eller via Akademikerföreningens kontaktombud eller liknande. Ledningen måste också organisera kommunikationen mellan vakterna och mellan vakterna och strejk/strejkvaktsledning (t ex mobiltelefoner).

I och med att allt fler grupper av tjänstemän arbetar till viss del på distans eller hemma är det viktigt att säkerställa att även denna grupp inte arbetar under strejken. Ett sätt kan vara att använda sig av digitala plattformar för att stämma av att alla fortsatt är del av konfliktåtgärderna.

Lokala initiativ till förhandlingar/avtal

Lokala överläggningar med arbetsgivaren lokalt, och som kan leda till kollektivavtal, bör avbrytas under den pågående avtalsrörelsen och konflikten. Det gäller att inte störa Sveriges Ingenjörers förhandlingar med arbetsgivarförbundet genom lokala avtal som sedan blir bindande kollektivavtal, oavsett om senare rikstäckande avtal träffas centralt.

Alla propåer från arbetsgivaren ska därför avvisas i just dessa avseenden. Vid osäkerhet, tag kontakt med rådgivningen Det är vår enighet och samlade krafter mot gemensamma mål som är avgörande för framgången i avtalsrörelsen!

Tillämpning av förtroendemannalagen

Förtroendemannalagens tillämpning under varsel- och konflikttid beror på det fackliga arbetets art. Konfliktarbete ger ej rätt till betalning, varken under varsel- eller konflikttiden; däremot har förtroendemannen rätt till ledighet. För annat fackligt arbete gäller vanliga regler under varseltid och under ordinarie arbetstid vid övertidskonflikt, d v s förtroendemannen har i regel rätt till betald ledighet; sådant fackligt arbete på övertid eller under tid då strejk pågår (total arbetsnedläggelse) ger däremot ingen rätt till betalning. Vid oklarhet, ta kontakt med rådgivningen.

Checklista: Konflikt i korthet

För Sveriges Ingenjörers konflikjour samt pressjour ring förbundets växel 08-613 80 00 och be att få bli hänvisad.

Namn och telefonnummer till lokal konfliktgrupp:

.....

.....

.....



Innan konflikt och när varslet lagts: Organisera det lokala konfliktarbetet! Obs, träffa inga lokala avtal!

Roller: Förslag på ansvarsfördelning:

- Konfliktsamordnare
- Informationsansvarig
- Konfliktbrottsansvarig



Det här ska ni göra:

- Studera och tolka varselhandlingarna
- Utse lokal konfliktkommitté/konfliktombud
Dessa personer ansvarar för kontakt mellan medlemmar, förbund, arbetsgivare, samt samordnar det lokala arbetet.
- Utse informationsansvarig
Denne/dessa ansvarar för information till medlemmarna och den lokala konfliktsamordnaren.
- Upprätta telefon och e-postlistor
Här behövs privata kontaktuppgifter som inte är kopplade till arbetsgivaren, då medlemmarna t ex behöver lämna in arbetsmobiler.
- Informera övriga lokala parter
- Planera hur och när ni ska informera medlemmarna, planera för medlemsmöten
- Värva nya medlemmar
- Kalla till medlemsmöten och informera om konflikten



Sveriges
Ingenjörer

Konfliktens syfte:

- Vilka medarbetare som konflikten gäller
- Medlemmarnas skyldigheter
- Förhandlingsläget
- Vilka medlemmar/grupper som undantas
- Vilka som utgör den lokal konfliktledningen
- Exakt tidpunkt för när konflikten börjar och hur man får reda på när den upphör
- Hur medlemmarna ansöker om ersättning för förlorad inkomst de dagar konflikten pågår

Under konflikt: Lokala konfliktorganisationens ansvar



Det här ska ni göra:

- **Information** Informera medlemmarna om vad som händer och vad som gäller, säkerställ att ni alltid har den senaste information och skickar den vidare till medlemmarna i de kanaler ni har upprättat.
- **Logistik** Skaffa en digital eller fysisk samlingsplats utanför arbetsplatsen där ni kan informera.
- **Kontroll** Ansvarar för att konfliktens regler följs på arbetsplatsen.
- **Kontakt med arbetsgivaren** Säkerställ att arbetsgivaren har fått varselhandlingar och att de förstår.
- **Strejkledning** Instruera strejkvakter om konfliktens innebörd och vilka medarbetare som är undantagna.
- **Konfliktbrott** Om arbetsgivaren genomför något regelbrott i konflikten, t ex genom att låta andra medarbetare lösa arbetsuppgifter från någon som är uttagen i konflikten. Dessa ska påtalas till arbetsgivaren och om inte rättelse vidtas gör de lokal ombuden en formell anmälan om konfliktbrott till förbundets centrala konfliktbrottsgrupp.

Efter konflikt:

Säkerställ att alla medlemmar som är uttagna i konflikten får information om att återgå i arbete. Informera också om det resultat som uppnåtts genom konfliktåtgärden.

Informera medlemmarna om att skyndsamt skicka in blankett för ersättning under de dagar som konflikten pågått.

Box 1419, 111 84 Stockholm • Besök: Oxtorgsgatan 9-11
08-613 80 00 • info@sverigesingenjorer.se
sverigesingenjorer.se

