



Konflikthandbok

*En handledning för Pappers ombudsmän och
förtroendevalda vid arbetsmarknadskonflikt*

INNEHÅLL

Från konflikt till uppgörelse	3
Konfliktorganisation	9
Strejkvaktslista	12
Dispensgivning	13
Anställningsförhållande under konflikt	14
Information	16
Administration	18
Regler för konfliktersättning	19
Pappers konfliktberedskap	21

FRÅN KONFLIKT TILL UPPGÖRELSE

Förhandlingar

I god tid innan ett avtal slutar att gälla inleder arbetsmarknadens parter förhandlingar. Samhällsekonomi, internationell utveckling och andra svårbedömda faktorer kan ibland medföra att förhandlingarna inte är slutförda när det tidigare avtalet löper ut.

Avtalet slutar gälla

När avtalet löper ut inträder avtalslöst tillstånd. De materiella villkoren fortsätter att gälla som delar i de enskilda anställningsavtalen. Under ett avtalslöst tillstånd kan båda parter vidta stridsåtgärder. Det är dock endast Pappers centralt som kan besluta om en stridsåtgärd från vår sida – aldrig den lokala parten.

Varsel

Den som ämnar vidta en stridsåtgärd är skyldig att skriftligen varsla motparten minst sju arbetsdagar i förväg. Om Medlingsinstitutet ingriper kan det dock dröja längre innan stridsåtgärderna träder i kraft.

Stridsåtgärder

Kollektiva stridsåtgärder är bland annat strejk, lockout, blockad och bojkott. Den vanligaste stridsåtgärden är att arbetet inställs i en eller annan form. När Pappers genomför en arbetsnedläggelse innebär det att angivet arbete på arbetsplatsen blockeras.

Vem ska undantas från konflikten?

Särskilda regler kan gälla för skyddsarbete och för samhällsviktiga funktioner. Pappers kan – efter ansökan från ett företag och yttrande från den lokala avdelningen – bevilja dispens, det vill säga undanta visst arbete från konflikten.

Uppgörelse

När en avtalsuppgörelse har träffats ska de berörda arbetarna avvakta med återgång till arbetsplatsen tills ett officiellt tillkännagivande kommer från Pappers.

Avtalslöst tillstånd

De anställningsvillkor som regleras i kollektivavtal anses också ingå som en del i varje arbetstagares enskilda anställningsavtal. Upphör ett kollektivavtal att gälla blir följden av detta att de materiella villkoren fortsätter att gälla såsom delar i de enskilda anställningsavtalen. Detta som enbart reglerar förhållandena mellan organisationer (och alltså inte ingår i de enskilda anställningsavtalen) upphör att gälla omedelbart och har således ingen efterverkan.

De materiella anställningsvillkoren enligt kollektivavtal som gäller för arbetstagaren omedelbart före avtalets upplösningssdag ska alltså gälla under det avtalslösa tillståndet. Från denna huvudregel finns ett undantag. Det gäller sådana lagregler som endast kan ersättas av andra bestämmelser i kollektivavtal. I fråga om dessa beror det på omständigheterna i det enskilda fallet om lagregeln eller kollektivavtalsbestämmelsen ska tillämpas.

Självfallet föreligger ingen efterverkan beträffande arbetstagare som tar ny anställning under ett avtalslöst tillstånd. I det fallet har inte bara kollektivavtalet upphört att vara i kraft utan även det tidigare gällande enskilda anställningsavtalet. I förhållande till sådana arbetstagare har arbetsgivaren full frihet att avtala om vilka anställningsvillkor som helst, förutsatt att han inte kommer i konflikt med lagbestämmelser som enbart kan sättas ur spel genom kollektivavtal. Enskilda medlemmar och avdelningar bör dock inte i något fall medge andra villkor än sådana som skulle ha gällt om kollektivavtalet funnits kvar.

Varsel

Innan en stridsåtgärd vidtas eller utvidgas ska varsel lämnas. Bestämmelserna om hur varsel ska ske finns numer i Lagen om medbestämmande i arbetslivet. Där föreskrivs att såväl en arbetstagarorganisation som en arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare är skyldig att skriftligen varsla motparten minst sju arbetsdagar i förväg. Parterna är även skyldiga att på samma sätt lämna varsel till Medlingsinstitutet.

Man kan räkna med att information om varslande stridsåtgärder lämnas i radio, TV och tidningar. Papper kommer i cirkulär att meddela vilka konfliktåtgärder som är aktuella.

Det bör observeras att det endast är en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare som kan varsla om en stridsåtgärd.

Varseltiden är alltså sju dagar, men på grund av ingripande från Medlingsinstitutet kan det dröja längre innan stridsåtgärder sätts i kraft. Strandar de förhandlingar som på Medlingsinstitutets begäran återupptagits efter det att varsel utfärdats, behöver emellertid inte nytt varsel lämnas. Stridsåtgärder kan då vidtas omedelbart.

Av varselskrivelsen ska framgå mot vem stridsåtgärden riktar sig, vilka medlemmar på den egna sidan som omfattas, vilken typ av stridsåtgärder som ska verkställas och när de ska utlösas.

Om Pappers medlemmar varslas om lockout av en arbetsgivare kan Pappers svara med ett motvarsel. Det kan innebära att samtliga arbetstagare vid det lockoutade företaget tas ut i strejk, om arbetsgivaren sätter sin varslade stridsåtgärd i verket. Syftet med denna åtgärd är att arbetsgivaren inte längre ska kunna styra konflikten, eftersom Pappers genom motvarslet övertagit ”dispositionen” av de konfliktberörda arbetstagarna. Dessa återgår i arbete efter besluta av Pappers och inte av arbetsgivaren.

Varseltiden är till för att arbetstagarparten och arbetsgivarparten ska ha möjlighet att förbereda sig för den varslade konfliktåtgärden. Om arbetstagarparten t.ex. varslat om förbud mot övertidsarbete och resor utanför ordinarie arbetstid, ska arbetsgivaren se till att de arbetstagare som är på resa kallas hem innan konflikten träder i kraft.

Under en varseltid kan också företagen vidta åtgärder för att minska skadeverkningarna av en eventuell konflikt. *Medlemmarna bör inte medverka till en utökad verksamhet under en varseltid, d.v.s. inte utföra något arbete som inte åligger dem enligt det enskilda anställningsavtalet.*

Stridsåtgärder

Medbestämmandelagen innehåller bestämmelser om både lovliga och olovliga konflikter. Här behandlas endast de lovliga konflikterna. Kollektiva stridsåtgärder är strejk, lockout, blockad, bojkott eller annan jämförbar åtgärd. De vanligaste stridsåtgärderna är att arbetet inställs i en eller annan form. Vid en arbetsnedläggelse från arbetstagersidan talar man om strejk. *Om arbetsgivaren uteslänger arbetstagare från arbete kallas det lockout.*

En arbetsinställelse kan vara total eller partiell. Exempel på en partiell arbetsinställelse är att arbetstagarna vägrar att utföra övertidsarbete eller liknande. Det är vanligt att man från arbetstagarpartens sida inleder med en mindre stridsåtgärd, som senare kan trappas upp om inte parterna kan enas.

I den offentliga sektorn omfattar stridsåtgärden i allmänhet endast medlemmar i en viss organisation. Så är inte fallet i den enskilda sektorn. Det betyder att Pappers varslar om exempelvis arbetsnedläggelse för en hel arbetsplats. De organiserade medlemmarna går då i strejk, samtidigt som allt arbete blockeras. *Härigenom omfattas också de oorganiserade av Pappers konfliktåtgärder.*

Stridsåtgärdernas omfattning

När Pappers varslar om en stridsåtgärd anges omfattningen av den varslade åtgärden. Berörda lokala organisationer kommer att noggrant informeras om vilken omfattning varslet har.

Undantag från varslade stridsåtgärder meddelas vanligen genom varslets utformning. Om däremot dispens från varslade stridsåtgärder önskas ska arbetsgivaren begära detta.

Varslets omfattning får under inga omständigheter förändras på den lokala arbetsplatsen. Någon annan stridsåtgärd än den som framgår av Pappers varsel får alltså inte genomföras lokalt.

Som en enskild åtgärd eller som ett svar på Pappers varsel om strejk eller annan stridsåtgärd kan en arbetsgivarorganisation eller en enskild arbetsgivare varsla om lockout. Detta innebär att arbetstagarna utestängs från de arbetsplatser som arbetsgivarorganisationen har beslutat. Vid en motåtgärd från arbetsgivarorganisationen behöver detta inte betyda att lockouten enbart gäller de arbetsplatser som Pappers har varslat om – utan den kan ha en större eller mindre omfattning. Lockoutens omfattning ska tydligt framgå av arbetsgivarorganisationens varsel. Frågor om lockoutens omfattning ska besvaras av arbetsgivaren.

En facklig förtroendeman ska beredas tillträde till arbetslokalerna under konflikt för att avlägsna handlingar som han behöver för sin verksamhet.

Under en pågående konflikt är medlemmar som inte är berörda av denna skyldiga att visa solidaritet med de medlemsgrupper som är uttagna i konflikt. Närmare information om vad dessa medlemmar har att iaktta utfärdas av Pappers.

Skyddsarbete

Mellan arbetsgivarorganisationerna och Pappers finns inga regler om utförande av skyddsarbete under konfliktperioden. Det finns däremot en överenskommelse med arbetsgivarna som innebär att en bedömning om vad som är skyddsarbete görs från fall till fall.

Utgångspunkten för en sådan bedömning är att driften ska kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, samt att avvärja fara för människor eller skador på byggnader, andra anläggningar, maskiner eller varulager.

Om en arbetsgivare under konflikt kräver att skyddsarbete ska utföras ska han omgående söka dispens. Undantag från denna huvudregel är om skyddsarbete påkallas genom olyckshändelse, maskinhaveri eller liknande oförutsedd händelse – och detta innebär fara för människor, byggnader eller utrustning.

Undantaget innebär att arbetsgivaren snarast ska ansöka om dispens – men att skyddsarbetet får påbörjas i väntan på beslut. Om den begärda dispensen avslås, ska det påbörjade arbetet omedelbar avslutas.

Under varseltiden kan arbetsgivaren begära överläggningar med Pappers avdelning på företaget om vad man avser med skyddsarbete. En sådan överläggning kan underlätta den senare bedömningen, om t.ex. ett haveri som innebär fara för liv eller hälsa skulle inträffa under konflikten. Sådana överläggningar undantar dock inte arbetsgivaren från skyldigheten att söka dispens för skyddsarbete.

Samhällsviktiga funktioner

Något generellt undantag från konfliktåtgärder för medlemmar som fullgör samhällsviktiga funktioner förekommer inte. Vad som är samhällsviktigt arbete kan endast avgöras av Pappers centrala konfliktgrupp. Om arbetet inte undantagits från stridsåtgärderna, måste företaget söka dispens på sedvanligt sätt.

Ett exempel på ”samhällsviktiga funktioner” är skyddsarbete. I begreppet skyddsarbete ligger att det är arbete som inte kan uppskjutas utan fara för människor – eller för materiella skador. Det ligger också som regel i sakens natur att skyddsarbete är kortvarigt.

Utbildning

Läringsutbildning förlagd till företaget ska avbrytas vid konflikt. Lärning som deltar eller ska delta i kompletterande kurs förlagd till skola eller någon annanstans ska beredas tillfälle att fullfölja sådan utbildning. Lön utgår då för den tid kursen tar i anspråk.

När det gäller vidareutbildning av yrkesarbetare så ska den avbrytas vid konflikt om den är internt anordnad. Extern utbildning däremot ska fullföljas. Lön utgår i sådant fall som normalt för den tid som åtgår för utbildningen.

Företagsförlagd arbetsmarknadsutbildning avbryts vid konflikt. Bristyrkesutbildning som är förlagd till skola ska dock fortsätta. I det senare fallet utgår även löneutfyllnad – om så tidigare överenskommits.

Arbetsmarknadsintroduktion, beredskapsarbete samt så kallad ungdomsplats som är företagsförlagd avbryts vid konflikt.

Studiestöd

Enligt lagen om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt kan studiestöd som sökts efter varsel om eller utbrott av arbetskonflikt inte betalas ut.

Centrala Studiestödsnämnden, som är en statlig instans, har gjort en tolkning av vad som gäller beträffande vuxenstudiestöden vid konflikt. Särskilt vuxenstudiestöd för exempelvis folkhögskola, Komvux eller yrkesteknisk högskolekurs (YTH), som sökts före varsel eller utbrott av konflikt påverkas inte. Däremot kan tim- och dagstudiestöd inte betalas ut till arbetstagare som är indragen i arbetskonflikt. Samma förhållande gäller även för internatbidraget i dagstudiestödet.

För del av cirkel/kurs som pågår före eller efter konflikttid betalas stöd ut i vanlig ordning.

KONFLIKTORGANISATION

Pappers centrala konfliktorganisation

En konflikt som beslutats av Pappers förbundsstyrelse leds och administreras av en konfliktgrupp som har sitt säte på förbundskontoret. Gruppens främsta uppgifter är:

- att* fatta beslut i samordningsfrågor
- att* ta principiell ställning i vissa dispensfrågor
- att* ta ställning till vilken information som ska utgå inom förbundet.

Pappers konfliktgrupp

Konfliktgruppen utses av förbundsstyrelsen i god tid inför en förväntad konfliktsituation. Gruppens sammansättning blir sådan att rekryteringen sker bland anställda förbundsfunctionärer.

Efter det att förbundsstyrelsen fastställt konfliktens omfattning, svarar konfliktgruppen för att varsel verkställs. Gruppens svarar även för att Medlingsinstitutet och aktuellt arbetsgivarförbund underrättas.

Pappers konfliktgrupp har under varseltiden ansvaret för att avdelningarna noggrant informeras om sin medverkan i händelse av konflikt.

Sedan en konflikt utbrutit, svarar konfliktgruppen för att förbundets centralt utfärdade anvisningar följs på det lokala planet. Aktuell information om konflikt- och förhandlingsförloppet tas fram kontinuerligt och distribueras så snabbt som möjligt. För massmedias räkning produceras särskilt informationsmaterial.

Förbundsstyrelsen hålls fortlöpande informerad om konfliktgruppens arbete. Ramarna för konfliktgruppens befogenheter fastställs av förbundsstyrelsen vid det tillfälle då en arbetskonflikt befaras.

Lokal konfliktorganisation

Vid en konflikt betalas enligt särskilda regler konfliktersättning till de medlemmar som är indragna i konflikten. Storleken på det belopp som utbetalas de dagar konflikten pågår, fastställs av förbundsstyrelsen. I och med att konflikten verkställs innebär detta att de medlemmar som är indragna i konflikten står till förbundets förfogande. Den uppfattning som ibland förekommer att

medlemmarna erhåller en ledighetsperiod är alltså inte formellt korrekt. Förbundet har rätt att anvisa arbete inom eller utom den egna organisationen.

För att en konfliktorganisation ska fungera är det nödvändigt att den bygger på ett frivilligt engagemang från medlemmarnas sida. Ett sådant engagemang kan åstadkommas genom god information i sakfrågan för en konflikt. Här har avdelningen en stor funktion att fylla.

I en konfliktorganisation erfordras att inte bara de fackligt aktiva medlemmarna ställer upp. Hur många som behövs beror på avdelningens storlek. I konfliktledning och konfliktsättningsarbete krävs ett begränsat antal personer. Organisering av strejkvakter och informationsfrågor kräver däremot ett större antal aktiva medlemmar.

För att de planerade aktionerna ska ge önskad effekt bör konfliktplaneringen starta så snart som möjligt efter varsel. Avdelningsstyrelsen utgör strejkutskott inom avdelningen och på arbetsplatsen. Mycket vinnas om avdelningen redan i "fredstid" planerar konfliktorganisationen och gör de förberedelser som är möjliga.

Avdelningens roll

En konflikt på arbetsmarknaden innebär för avdelningens del att mycket viktiga och delvis komplicerade arbetsuppgifter lastas på dem. Hur dessa sköts kan bli avgörande för hur Pappers kan klara sig i framtiden. Det är därför viktigt att ha en beredskap för en konfliktsituation, allt kan dock inte förutsägas, därför måste det finnas en smidig organisation som snabbt kan anpassas till uppkomna situationer.

Avdelningen har i huvudsak två viktiga områden att arbeta med vid konflikt:

1. En aktiv organisation som arbetar för sammanhållning, aktivering av medlemmarna samt att konflikten blir så framgångsrik som möjligt – och inte vållar onödigt stor skada för tredje man,
2. En informationsorganisation – som ser till att Pappers via egna kanaler når medlemmarna. Det räcker inte med press, radio och TV.

Uppgifterna ska samordnas på ett sätt som passar avdelningens storlek. Då det bland förbundets avdelningar finns skiftande förutsättningar kan inte helt fasta regler fastställas. Det förutsätts att avdelningarna bygger upp sin organisation efter de lokala förutsättningarna.

Revisorernas uppgift

Då det under ett konfliktläge kommer att hanteras stora summor pengar är det viktigt att revisorerna har en klar överblick över hanteringen. Den kontroll som stadgarna förutser kan i

vissa fall utökas med hjälp av stickprov. Revisorerna uppmanas därför att inte annat än i undantagsfall engagera sig i avdelningens konfliktorganisation.

Strejkvaktsinstruktion

De som tagits ut till strejkvakter bör i god tid informeras om nedanstående strejkvaktsinformation. En strejkvakts viktigaste arbetsuppgifter är följande:

- att* se till att de anställda som omfattas av konflikten inte får tillträde till företaget,
- att* se till att det finns en aktuell förteckning över de anställda som på grund av undantag eller dispens äger tillträde till företaget – samt låta dem passera efter kontroll,
- att* skriva upp den anställda som utan tillstånd skaffar sig tillträde till en blockerad arbetsplats,
- att* meddela namn på strejkbrytare till konfliktkommittén,
- att* efter avslutat pass överlämna strejkvaktsmaterial till efterträdande vakt,
- att* vid eventuell utebliven vaktavlösning kontakta strejkvaktsledningen,
- att* avvisa ankommande gods samt
- att* avbryta strejkvaksarbetet endast om Pappers, den lokala konfliktkommittén eller någon förbundsrepresentant i massmedier meddelar tidpunkten för konfliktens avbrytande.

Det är ytterst angeläget att avdelningen organiserar strejkvakter och gör upp listor på vilka medlemmar som ska gå strejkvakt.



STREJKVAKTSLISTA

Vaktställe: _____

Datum: _____

Klockan	Namn	Avd.	Namn	Avd.
---------	------	------	------	------

00.00 – 02.00				
---------------	--	--	--	--

02.00 – 04.00				
---------------	--	--	--	--

04.00 – 06.00				
---------------	--	--	--	--

06.00 – 08.00				
---------------	--	--	--	--

08.00 – 10.00				
---------------	--	--	--	--

10.00 – 12.00				
---------------	--	--	--	--

12.00 – 14.00				
---------------	--	--	--	--

14.00 – 16.00				
---------------	--	--	--	--

16.00 – 18.00				
---------------	--	--	--	--

18.00 – 20.00				
---------------	--	--	--	--

20.00 – 22.00				
---------------	--	--	--	--

22.00 – 24.00				
---------------	--	--	--	--

Strejkvaktsledare: _____

Namn

Telefon

DISPENS GIVNING

Med dispens avses ett sådant undantag från en stridsåtgärd som arbetsgivaren genom ett särskilt ansökningsförfarande önskar för en enskild arbetstagare eller ett visst arbete. Förutsättningen för detta är att företaget genom sitt arbetsgivarförbund söker detta hos Pappers centralt.

Med generell dispens menas en dispens som för en grupp medlemmar eller för en viss typ av arbete meddelats av Pappers utan föregående ansökning. En sådan generell dispens gäller så länge inte annat meddelats från Pappers centralt.

Det bör observeras att det är företagens som ska söka dispens. Ansökan ska göras via mail, konflikt@pappers.se avseende dispensen. Avdelningen vid det dispens sökande företaget ska inte yttra sig i ansökan innan den tillställs arbetsgivarförbundet. Om berörd avdelning har synpunkter på dispensansökan ska dessa tillställas Pappers centrala konfliktgrupp.

Det är Pappers centrala konfliktgrupp som i samtliga fall avgör om ett företag ska beviljas dispens vid konflikt.

Dispenser kan således inte under några omständigheter beviljas av avdelning.

ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE UNDER KONFLIKT

Vid fackliga konflikter gäller enligt Lagen om Anställningsskydd (LAS) som huvudregel. Att konflikten som sådan inte bryter anställningen. Allt förutsätts återgå till vad som förut har gällt då konflikten blåses av. Ingen av parterna kan således betrakta konflikten som ett medel att säga upp en anställning. För detta fordras att en uppsägningsåtgärd vidtas och att ett avskedande blir nödvändigt.

Tillträde till arbetsplatsen

Vid en stridsåtgärd vidtagen av Pappers påverkas alla kollektivanställda vid berörd arbetsplats, även oorganiserade berörs således av varslet. Vid lockout (arbetsgivarens stridsåtgärd) berörs de anställda som anges i lockoutvarslet.

Ingen kollektivanställd ska beredas tillträde till en strejkdrabbad arbetsplats, såvida inte dispens har beviljats. Sådan kan bara medges av Pappers centrala konfliktgrupp. Om en konfliktberörd Pappersmedlem tilltvingar sig tillträde till arbetsplatsen ska detta rapporteras till Pappers centrala konfliktgrupp.

Om arbetsgivaren inte följer de konfliktregler som har utfärdats av Pappers kan det påverka dispensgivningen för företaget. Det åligger nämligen även arbetsgivaren att se till att de kollektivanställda inte utför arbete vid strejk, såvida arbetsgivaren inte vill riskera en upptrappning av stridsåtgärderna vid företaget.

Där en avdelning disponerar lokaler inom företagets område ska lokalen utnyttjas så länge medlemmar äger tillträde till företaget för dispensgivet arbete. Den lokala konfliktplaneringen bör dock utgå ifrån att man inte kan disponera lokaler inom företaget. Konfliktplaneringen måste även förutse en lockoutsituation.

Löneförhållanden

En konflikt medför inte att anställningsförhållandet som sådant upphör. Däremot upphör arbetstagaren att arbeta vid strejk eller lockout. Som en konsekvens därav upphör också arbetsgivaren att betala ut lön. Om arbetsgivaren redan under varseltiden vidtar åtgärder för att hålla inne förmåner är detta att betrakta som otillåtna stridsåtgärder.

Intjänad lön är arbetsgivaren skyldig att utbetala vid ordinarie avlöningstillfälle.

Avtalsförsäkringar

Som bekant finns det fem olika avtalsförsäkringar som betalas av arbetsgivaren och som har en direkt koppling till kollektivavtalet. Dessa omfattar: avgångsbidrag (AGB), avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), avtalspension SAF-LO, trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA) samt tjänstegrupplivförsäkring (TGL). Dessa kallas AFA – eller Avtalsförsäkringarna.

Då det är fråga om arbetsnedläggelse, är arbetsgivaren enligt försäkringsavtalet, skyldig att i varje fall betala avgifter till slutet på den kalendermånad då konflikten startade. Skulle konflikten bli långvarig gäller i de flesta fall sex månaders efterskydd eller mer – även om arbetsgivaren inte betalat några avgifter för den tid konflikten pågått.

Semester

Semester som pågår vid konfliktutbrottet påverkas inte av stridsåtgärderna. Den Pappersmedlem som har semester deltar inte i konflikten förrän efter semesterledighetens slut. Motsvarande princip gäller även för den medlem vars semester enligt tidigare överenskommelse ska påbörjas under konflikten. Han eller hon ska avbryta stridsåtgärderna och gå på semester enligt den tidigare upprättade semesterplanen.

Semesterlönen ska självfallet utgå vid normal tidpunkt. Hävdar arbetsgivaren en annan uppfattning angående förhållande mellan semester och konflikt ska Pappers centrala konfliktgrupp kontaktas.

Uppsägning

Att en kollektivanställd deltar i en lovlig konflikt är inte saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida. Vidtar arbetsgivaren uppsägning eller avsked under varseltid eller konflikt ska Pappers centrala konfliktgrupp kontaktas.

En konflikt hindrar inte en Pappersmedlem från att säga upp sin anställning. Vid en sådan uppsägning ska arbetsgivaren betala ut semesterersättning och slutlön samt utfärda betyg när anställningen upphör. Om detta inte går att genomföra under konflikten ska utbetalning av slutlön m.m. ske så snart som möjligt sedan konflikten upphört.

INFORMATION

Information

Tidigare erfarenheter av konflikter på arbetsmarknaden visar på nödvändigheten av en snabb och konkret information till medlemmar och allmänhet. Den bild som ges i press, radio och TV är inte alla gånger helt korrekt. Därför måste det finnas möjligheter att via vår organisation ge en information till alla konfliktdrabbade medlemmar. Detta är endast möjligt om Pappers har en god beredskap.

Beredskapen inom förbundet med dess grundorganisationer är ett viktigt sätt att visa vår motpart att den fackliga kampviljan och sammanhållningen är på topp.

Om en eventuell konflikt bryter ut måste stridsviljan vara hög. En bra informationsverksamhet bidrar till att stärka vår organisation, före, under och efter en eventuell konflikt. Det bidrar också till att organisationen klarar de påfrestningar som kan uppstå.

Ansvar för att Pappers når ut till sina medlemmar med information vid en konflikt vilar på flera led i vår organisation. Det är förbundsstyrelsen och Pappers centrala konfliktgrupp som styr informationens uppläggning. De har också ansvaret för genomförandet och de åtgärder som vidtas.

Lokala insatser

Pappers kommer vid en konflikt att regelbundet sända ut information till avdelningarna. Det åligger sedan avdelningarna att vidarebefordra den informationen till alla medlemmar som kan tänkas beröras av konflikten. Ett stort ansvar läggs alltså på avdelningsstyrelsen/konfliktledningen.

De huvudsakliga arbetsuppgifterna är följande;

- att* följa upp och vidarebefordra förbundets information till berörda medlemmar,
- att* hålla kontakt med medlemmarna,
- att* utforma lokal medlemsinformation t.ex. avdelningstidningar, flygblad, medlemsmöten,
- att* informera övriga lokala arbetstagarorganisationer på arbetsplatsen,
- att* svara på telefonförfrågningar från medlemmarna,
- att* svara på lokala presskontakter,

- att* hyra lämplig lokal om expedition saknas samt
- att* försöka ordna olika aktiviteter för medlemmarna.

En beredskapsplan måste finnas för mångfaldigande och distribution av material samt mötesverksamhet om dessa aktiviteter måste ske utanför respektive arbetsplats. När strejken eller lockouten upphör uppstår säkerligen speciella informationsproblem. Medlemmarna ska därför uppmärksammas på att en strejk kan upphöra endast genom ett officiellt meddelande från förbundsstyrelsen eller Pappers centrala konfliktgrupp.

ADMINISTRATION

Konfliktkort

Medlem som är berättigad till ersättning ska av avdelningen erhålla konfliktkort. På konfliktkortet ska medlemmen deklarerat vilka dagar i månaden hon/han åsamkats löneavdrag p.g.a. konflikten. Löneavdraget anges i timmar eller hel dag.

Konfliktkort kommer att skickas separat till avdelningen.

Konfliktkortet ifylls av medlemmen, snarast efter månadsskifte, eller vid annan tidpunkt om avlöningsperioden inte är kalendermånad.

Avdelningen ansvarar för mottagandet och kontroll av konfliktkortet – att medlemmen har rätt till konfliktersättning samt sammanräkning av antalet timmar/dagar som ger rätt till ersättning. De kontrollerade och attesterade konfliktkortet sänds därefter utan dröjsmål in till förbundskontoret, där slutlig uträkning av konfliktersättningen sker.

Det är angeläget att avdelningsstyrelsen snarast går genom och beslutar hur arbete med mottagande av konfliktkort, kontroll och uträkning av konfliktersättning ska organiseras. T.ex. kan det vara nödvändigt att ge fler personer än nuvarande firmatecknare rätt att attestera konfliktkort.

Utbetalning av konfliktersättning

Konfliktersättning utbetalas månadsvis så snart som möjligt från förbundet till medlemmen via förbundets normala utbetalningsrutiner.

REGLER FÖR KONFLIKTERSÄTTNING

Regler för konfliktersättning

Vid stridsåtgärd som beslutats av förbundsstyrelsen, vid lockout samt då medlemmar indragits i stridsåtgärd inom annat förbunds verksamhetsområde, utbetalar förbundet ersättning som utgår fr.o.m. den första förlorade arbetsdagen.

För att en medlem skall erhålla konfliktersättning krävs dels förbundsstyrelsens beslut, dels tre (3) månaders obrutet medlemskap innan konflikten träder i kraft. Förbundsstyrelsen kan medge dispens från det senare kravet. Begränsningen om tre månaders obrutet medlemskap gäller inte vid föreningsrättsstrider.

Medlem som varit berättigad till avgiftsbefrielse och som omedelbart före en konflikt börjat arbeta eller skulle börja arbeta under konflikten äger rätt till konfliktersättning.

En medlem som uppträtt osolidariskt och exempelvis motarbetat eller skadat Pappers intressen kan genom uteslutning förlora sitt medlemskap. Därmed förlorar också denne rätten till konfliktersättning. Se vidare Pappers stadgar § 8 om uteslutning av medlem.

Ersättningens storlek

Konfliktersättningen är avsedd att utgöra viss ekonomisk kompensation för de timmar/dagar medlem fått löneavdrag p.g.a. konflikt.

Konfliktersättningen per normalarbetsdag utgår från ett belopp motsvarande 1,1 procent av aktuellt inkomstbasbelopp. Konfliktersättningen per timme/dag utgår från ovan nämnda belopp och ska spegla allmänna villkorsavtalets avdragsregler. Medlem kommer då att erhålla konfliktersättning enligt nedan.

Förbundsstyrelsen kan vid behov förändra konfliktersättningen.

Vid utbetalning av konfliktersättning görs avdrag för eventuellt resterade medlemsavgifter.

Konfliktersättningen är skattefri och utgör inte grund för fackföreningsavgift.

Konflikt under högst fem arbetsdagar medför timersättning

Vid konflikt, som för den enskilde medför löneavdrag, görs avdrag för varje timme med 1/175 av månadslönen. För varje timme medlemmen åsamkats löneavdrag p.g.a. konflikten utgår konfliktersättning.

Konflikt under mer än fem arbetsdagar medför dagersättning

Vid konflikt, som för den enskilde medför löneavdrag, görs avdrag för varje kalenderdag fr.o.m. 1:a frånvarodagen med monadslönen x 12/365.

Ersättning till deltidanställda

Vid konflikt hänvisas till § 10 mom. 2 b.

Konfliktersättning i särskilda fall

Speciella situationer kan uppstå då medlem p.g.a. konflikten erhåller löneavdrag p.g.a. att man t.ex. förhindrats att utföra ej schemalagd arbetstid som utfyllnadstid. Medlem som anser sig ha erhållit löneavdrag p.g.a. konflikten, och som inte kompenseras genom konfliktersättning, ska vända sig till avdelningsstyrelsen med anspråk på ersättning. Avdelningsstyrelsen behandlar frågan och avger rekommendation till förbundsstyrelsen.

PAPPERS KONFLIKTBEREDSKAP

Konfliktorganisationen

Avdelningarna bör som tidigare angetts bygga upp sin organisation efter de förutsättningar som finns med tanke på antalet medlemmar. Grunden för strejkutskott är avdelningsstyrelsen.

Avdelningens konfliktgrupp har till uppgift att verkställa de uppgifter som ålagts dem av förbundsstyrelsen och Pappers centrala konfliktgrupp. De har också en rapporteringsskyldighet gentemot förbundet. Medlemsmöten ska anordnas på det lokala planet så att medlemmarna får information och Pappers syn på det aktuella läget i konflikten.

Det är viktigt att avdelningen även i ”fredstid” ser över hur man rent organisatoriskt ska fungera. En konflikt trappas som regel upp stegvis. Det kan därför bli svårt att hitta en fungerande organisation om avdelningen är ute i sista minuten. Avdelningarna bör ha aktuella uppgifter på om medlemmarna är sjuka, tjänstlediga, deltidare, antal arbetade timmar, hur semestern är utlagd samt aktuell lön. Finns de här uppgifterna redan före konflikten underlättar det betydligt vid utbetalning av konfliktersättning. Vid konflikt ska alla redovisningar av medlemsavgifter ske via avdelningen till förbundet.

Övrigt

Den medlem som i samband med konflikt behöver betalningsanstånd kan beträffande

skatter: ta kontakt med lokal skattemyndighet,

avbetalningar: studera avbetalningskontraktet. I vissa kontrakt finns klausuler som anger vad som gäller vid en konflikt på arbetsmarknaden. I övrigt bör man ta kontakt med säljföretaget,

räntor och amorteringar till bank: ta kontakt med banken. Banken kommer i allmänhet att bemöta framställan om anstånd positivt – dock med beaktande av hur medlemmen skött sina bankaffärer tidigare.