

VAD HÄNDER VID **KONFLIKT** **INOM LIVSMEDELSBRANSCHEN**

Livsmedelsföretagens medlemmar omfattas av de kollektivavtal som ingås mellan Livsmedelsföretagen och de fackliga motparterna Livs (för arbetarna) samt Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna (för tjänstemännen). I samband med att nya centrala kollektivavtal – livsmedelsavtalet och tjänstemannaavtalet – ska tecknas kan konflikt på arbetsmarknaden uppkomma om parterna inte kommer överens.

Denna folder berättar kortfattat vad som händer vid en eventuell konflikt på arbetsmarknaden inom livsmedelsbranschen.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

UTGÅNGSPUNKTER OCH FÖRUTSÄTTNINGAR

- För att en konflikt ska vara laglig krävs att kollektivavtal har upphört att gälla och att så kallat **avtalslöst tillstånd** råder. Livsmedelsbranschens kollektivavtal löper, efter vårens och sommarens prolongering, ut vid midnatt natten mot den 1 november. Har något nytt avtal inte tecknats före dess råder således avtalslöst tillstånd därefter.
- Beslut om att varsla om konflikt fattas av den fackliga organisationens centrala ledning eller, avseende motåtgärder, av arbetsgivarorganisationen. Så kallade vilda strejker är olagliga och behandlas inte i denna folder.
- En konflikt kan träda i kraft tidigast sju dagar efter den tidpunkt då avtalslöst tillstånd uppkommer genom att ett så kallat **varsel om konflikt** sänds till bland annat motparten. Löper avtalet ut natten till den 1 november kan konflikt således träda i kraft tidigast från midnatt den 8 november.
- Vid varsel om konflikt inom livsmedelsbranschens område kommer Livsmedelsföretagen att omedelbart kontakta de berörda företagen direkt. Därutöver kommer cirkulär att utsändas till samtliga medlemsföretag.

”Vid varsel om konflikt inom livsmedelsbranschens område kommer Livsmedelsföretagen att omedelbart kontakta de berörda företagen direkt. Därutöver kommer cirkulär att utsändas till samtliga medlemsföretag.”

STRIDSÅTGÄRDER

En stridsåtgärd kan vara strejk, blockad eller lockout. Stridsåtgärderna kan vara **totala** eller **partiella**.

STREJK

Strejk innebär att arbetstagarna lägger ner arbetet. En sådan stridsåtgärd gäller **endast** de arbetstagare som tillhör den fackförening som varslat om åtgärden. Övriga arbetstagare har arbetsskyldighet.

BLOCKAD

Blockad innebär att arbetsplatser stängs av fysiskt eller ekonomiskt. Det kan ske exempelvis genom att fackliga representanter rent fysiskt **hindrar transporter** till och från arbetsställen. Det kan också ske genom att fackliga medlemmar på andra arbetsplatser, exempelvis chaufförer eller butiksanställda, **vägrar befatta sig** med produkter från den arbetsgivare som är satt i blockad. En blockad kan också ske genom så kallad **anställningsblockad**. Det innebär att medlemmar i den berörda fackföreningen rekommenderas att inte ingå anställning med arbetsgivaren.

LOCKOUT

Lockout är en möjlighet som **arbetsgivarsidan** har att ta till för att svara på fackliga konfliktåtgärder. Det innebär att arbetsgivaren **utestänger** medlemmar i en fackförening från arbetsplatsen. En lockout kan även innefatta medarbetare som inte strejkar. Åtgärden innebär att arbetsgivaren inte behöver utge lön till de berörda medarbetarna. Beslut om lockout fattas uteslutande av Livsmedelsföretagen. Enskilda arbetsgivare kan således inte besluta om lockout.

STREJK

BLOCKAD

LOCKOUT



HUR PÅVERKAS ARBETS RÄTTEN AV KONFLIKT?

- Centrala kollektivavtal, såsom livsmedelsavtalet och tjänstemannaavtalet, har upphört att gälla vid avtalslöst tillstånd, men **lokala avtal** vid arbetsplatserna **kan** fortsätta gälla. Huruvida så är fallet framgår vanligtvis av respektive lokalt avtal. Har det lokala avtalet knutits till det centrala avtalets giltighetstid kan det ha upphört, har det lokala avtalet egna uppsägnings- eller giltighetsregler kan det anses fortsätta gälla. Vid osäkerhet om detta kontakta Livsmedelsföretagens rådgivning.
- Den arbetsrättsliga **lagstiftningen** fortsätter i de flesta fall att gälla även om konflikt råder inom arbetsmarknaden.
- **Medbestämmandelagen** är **fortsatt giltig** under konflikt. Det finns dock några specifika delar i lagen som är **undantagna** under en konfliktsituation. Ett sådant undantag är att viss informationsskyldighet från arbetsgivaren bortfaller i de delar som har betydelse för arbetsgivarens hantering av konflikten. En annan situation är att primär förhandlings-skyldighet bortfaller rörande egna taktiska överväganden som kan få betydelse för de anställda eller omedelbara förberedelserna för en stridsåtgärd eller finansieringen av konflikten. Beslut och åtgärder som inte har betydelse för konflikten måste på oförändrat sätt förhandlas.
- Skulle den lokala fackliga organisationen vägra ingå i förhandling om sådana frågor som faller under medbestämmandelagen, med hänvisning till pågående konflikt i övrigt, kan arbetsgivaren ändå verkställa sitt förslag med konstaterandet att fackföreningen avstått sin förhandlingsrätt.
- Enligt lagreglerna om **styrelserepresentation** för de anställda har arbetstagarrepresentanter **inte rätt att delta** i behandling av frågor som rör arbetsmarknads-konflikt eller uppbära ekonomisk ersättning för sådana frågor.
- **Förtroendemannalagen** stadgar att arbetsgivaren **inte är skyldig utge lön** eller andra anställnings-förmåner vid ledighet för facklig verksamhet om arbetsmarknadskonflikt råder. Rätten till facklig ledighet som sådan, d.v.s. utan ersättning från arbetsgivaren, påverkas inte av varslad eller ikraftträd konflikt. Vid avtalslöst tillstånd utan att konflikt har varsplats eller påbörjats gäller dock förtroendemannalagens regler som vanligt. Kontakta Livsmedelsföretagens rådgivning för bedömningar i tveksamma situationer.



ATT TÄNKA PÅ OM VARSEL LAGTS – MEN INNAN KONFLIKT PÅBÖRJAS

- **Full arbetsskyldighet** råder under varselperioden *innan* en konflikt har trätt i kraft. Eventuella **dolda stridsåtgärder**, såsom maskning eller sjukskrivning i onormal omfattning, bör därför uppmärksammas och omedelbart rapporteras till Livsmedelsföretagen.
- Arbetsgivaren bör **ta kommandot över informationsflödet** på arbetsplatsen. Informera de anställda om den uppkomna situationen och vad som gäller exempelvis avseende arbetsskyldighet för oorganiserade. Har företaget många anställda som har andra språk som modersmål, bör information även förmedlas på dessa språk. Facken har *inte* rätt sätta upp anslag på andra platser än sina *anvisade* anslagstavlor.
- Inför ett hotande utbrott av konflikt bör en noggrann **personalplanering** göras för kartläggning av hur icke inblandade i konflikten ska sysselsättas. Arbetsgivaren bör i god tid genomföra MBL-förhandlingar med de lokala facken för att presentera sina förslag till förändringar i anledning av konflikten.
- Ha en **löpande kontakt** med kunder och leverantörer om den förestående konflikten och vad den kan komma att innebära för relationen.
- **Inventera** inneliggande ordrar och lager. Bygg eventuellt upp reservlager. Att **utöka produktionen och bemanningen** under varselperioden utgör *inte* brott mot konfliktreglerna. Såväl nyanställningar som anlitande av bemanningsföretag kan ske i obegränsad omfattning innan konflikt brutit ut.
- Undersök om det kan komma att finnas behov av så kallat **skyddsarbete** och arbete av samhällsviktig karaktär. Det är lämpligt att redan *innan en konflikt utbryter* komma överens med lokala facket om vilka arbetsuppgifter/befattningar vid arbetsplatsen som omfattas av reglerna om skyddsarbete.
- **Organisera** den lokala konfliktberedskapen på företaget. Ha tydligt definierade ansvarsområden avseende kommunikation, kundrelationer och kontakter med Livsmedelsföretagen.

ATT TÄNKA PÅ UNDER PÅGÅENDE KONFLIKT

- Den organisation som beslutat om konfliktåtgärden bestämmer också **konfliktens omfattning**. Ofta utfärdar den konfliktande organisationen så kallade **konfliktanvisningar** som preciserar konfliktens omfattning och gränser. Handlingar eller åtgärder som går utöver vad som anges i konfliktanvisningarna är olovliga och måste omedelbart anmälas till Livsmedelsföretagen.
- Enligt praxis på svensk arbetsmarknad ska **skyddsarbete** utföras trots pågående arbetsmarknads-konflikt. Det innebär att konfliktberörda arbetstagare är **skyldiga** att vid behov utföra sådant skyddsarbete.
- Med skyddsarbete menas bland annat arbete som måste fullgöras för att fara för människor eller skada på anläggningar ska kunna avväjas. Har överens-kommelse träffats med lokala facket innan konflikten utbrutit, lämpligtvis under varselperioden, om vad som ska klassificeras som skyddsarbete vid arbets-platsen gäller den överenskommelsen. Om överens-kommelse inte tidigare har träffats bör det ske skyndsamt.
- Om det är uppenbart att visst arbete är att anse som skyddsarbete, har arbetsgivaren rätt att **beordra** utförande av arbetet. Arbetsgivaren ska således inte söka dispens för skyddsarbete. Livsmedelsföretagen kommer att föra en dialog med eventuellt berörda arbetsgivare om innebörden av reglerna för respektive företag.
- Enligt en gällande överenskommelse mellan arbets-marknadens parter kan så kallade **samhällsviktiga funktioner undantas** från konflikt. Det kan finnas delar av livsmedelsindustrin som klassificeras till denna kategori. Kontakta Livsmedelsföretagen om företaget gör bedömningen att hela eller delar av verksamheten hänförs till sådan verksamhet. Prövningen görs av de centrala förbunden. Livsmedelsföretagen kommer att ha en direkt kontakt med berörda företag.
- **Dispens** från stridsåtgärd kan endast beviljas av den part som har beslutat om åtgärden. Då beviljande av dispenser normalt sker restriktivt bör arbetsgivare som vill ansöka om dispens endast göra detta i undantagsfall när särskilt skäl föreligger. Det är den organisation som beslutat om stridsåtgärden som avgör på vilket sätt dispens kan sökas. Arbetsgivare måste alltid samråda med Livsmedelsföretagen innan eventuell hemställan om dispens görs. Vi kommer därvid att informera om vad en dispens-ansökan bör innehålla i det specifika fallet.
- Personal som deltar i arbetsmarknadskonflikt **äger inte tillträde** till arbetsplatsen, vare sig dess byggnader eller markområden. Det kan vara lämpligt att tydligt markera företagets gränser. Det är heller inte tillåtet för anställda att dela ut facklig propaganda, strejkinformation eller utföra ”demonstrationer” inom arbetsgivarens område.
- Lokaler som upplåtits till exempelvis lokal fackklubb inom arbetsplatsen, såsom ”klubblokal”, kan **stängas och låsas** av arbetsgivaren under konflikt. Utförs skyddsarbete eller om dispens medgivits för visst arbete kan det emellertid vara lämpligt att lokal hålls öppen för förtroendevalda. Den fackliga parten har alltid rätt att avlägsna egna handlingar och dylikt från lokalen innan den låses.
- Anställda som är uttagna i konflikt bör **lämna ifrån sig arbetsredskap** under den tid konflikten pågår. Till arbetsredskap räknas exempelvis mobiltelefoner, datorer, kreditkort eller bilar som arbetsgivaren tillhandahållit. Även nycklar och passerkort bör hanteras.
- **Lön eller andra ersättningar utgår inte** till anställda som är uttagna i konflikt. Redan intjänad lön får dock inte innehållas utan ska utbetalas även under konflikt. Frånvaro på grund av arbetsmarknads-konflikt är inte semesterlönegrundande.
- För den händelse arbetstagare skulle vara föremål för **uppsägning** och uppsägningstid löpa under konfliktperiod, påverkas inte uppsägningen eller beräkningen av uppsägningstiden i sig. Däremot utges självfallet inte lön för den aktuella perioden.
- En konflikt på arbetsmarknaden är i sig normalt inte skäl att säga upp arbetstagare. Däremot kan **konsekvenser** av konflikten leda till att **drifts-inskränkning** måste ske vid företaget och att uppsägningar behöver ske på grund av **arbetsbrist**. För tids vinnande kan varsel om kommande arbets-bristsituation behöva lämnas till Arbetsförmedlingen ganska direkt efter att en konflikt brutit ut – eller kanske dessförinnan i förebyggande syfte. Varslet sker enligt sedvanliga regler i främjandelagen.

ANSTÄLLDA SOM INTE BERÖRS AV KONFLIKT

En arbetsmarknadskonflikt omfattar *endast* de arbetstagare som är **medlemmar** i det fackförbund som varslat om konflikten. Fackligt oorganiserade eller medlemmar i andra fackförbund har således **arbetsskyldighet** att utföra sitt vanliga arbete. Det görs ingen skillnad mellan arbetare eller tjänstemän i det avseendet. Det är viktigt att arbetsgivaren snabbt och tydligt informerar de anställda om reglerna och vilka skyldigheter som åvilar dem.

Både arbetare och tjänstemän är också skyldiga acceptera **förflyttning** inom arbetsplatsen utifrån samma regler som gäller under normala förhållanden. Vid tveksamheter rörande detta, kontakta Livsmedelsföretagens rådgivning.

Anställda som inte omfattas av konflikten har självfallet rätt till sedvanlig lön för utfört arbete. Om emellertid en

anställd med hänvisning till konflikten uteblir från sitt arbete eller försummar arbetstid, anses det som olovlig frånvaro och lön utgår inte för den tiden. Arbetsrättsliga åtgärder kan vidtas mot sådan anställd.

”Det är viktigt att arbetsgivaren snabbt och tydligt informerar de anställda om reglerna och vilka skyldigheter som åvilar dem.”

EFTER KONFLIKT

När en konflikt är avslutad, vilket kan ske snabbt, är samtliga anställda som varit uttagna i konflikt skyldiga att **omedelbart återgå i tjänst** utifrån gällande arbetstidsschema.

Medlemsföretag i Livsmedelsföretagen kan ha rätt till **ersättning** ur Svenskt Näringslivs konfliktkassa. Närmare information kommer att delges berörda företag.



OM LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Livsmedelsföretagen är bransch- och arbetsgivarorganisation för alla som tillverkar mat och dryck i Sverige.

För frågor om avtalsrörelsen, kontakta:
HENRIK VAN RIJSWIJK, FÖRHANDLINGSCHEF
08-762 65 40 henrik.van.rijswijk@li.se



LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation