



Polisförbundet



*Polisförbundets*

# KONFLIKTHANDBOK

---

KONFLIKTRÄTT FÖR POLISER > KONFLIKTORGANISATION  
VARSEL > KONFLIKTERSÄTTNING > KONFLIKTBROTT > DISPENSER >  
CHECKLISTOR > TIPS > DET HÄR GÄLLER >

# INNEHÅLL

<b>KONFLIKT – I SITT SAMMANHANG</b>	<b>3</b>
<b>KONFLIKTRÄTT FÖR POLISER</b>	<b>5</b>
BESLUT OM KONFLIKT	6
<b>POLISFÖRBUNDETS KONFLIKTORGANISATION</b>	<b>7</b>
FÖRBUNDSREGIONENS ROLL	7
<b>KONFLIKTENS OLIKA FASER</b>	<b>9</b>
INFÖR KONFLIKT – VARSEL	9
MEDLING	11
KONFLIKT	12
KONFLIKTEN UPPHÖR	12
<b>CHECKLISTA INFÖR KONFLIKT</b>	<b>13</b>
<b>CHECKLISTA – NÄR VARSEL LAGTS</b>	<b>14</b>
<b>CHECKLISTA – UNDER KONFLIKT</b>	<b>15</b>
TIPS FÖR KOMMUNIKATIONEN	16
TIPS VID MEDIKONTAKTER	17
TIPS TILL STREJKVAKTSLEDNING	18
<b>DET HÄR GÄLLER I OLIKA KONFLIKTSITUATIONER</b>	<b>19</b>
KONFLIKTERSÄTTNING	19
KONFLIKTBROTT	20
DISPENSER	21
ÖVERTIDS-, MERTIDS- SAMT NYANSTÄLLNINGSBLOCKAD	23
STREJK	24
VAD GÄLLER FÖR FÖRTROENDEVALDA?	24
MEDLEMMENS SKYLDIGHET UNDER KONFLIKT	25
<b>BILAGOR</b>	
KONFLIKTERSÄTTNING	
ANMÄLAN OM KONFLIKTBROTT	
DISPENSBLANKETT	
STREJKVAKTLISTA	

# KONFLIKT – I SITT SAMMANHANG

I **SVERIGE HAR ARBETSMARKNADENS PARTER** 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. Genom att teckna kollektivavtal med den fackliga organisationen köper sig arbetsgivaren fredsplikt. Så länge ett gällande avtal finns får inte konflikt förekomma.

Vid sidan av kollektivavtalen finns också de arbetsrättsliga lagarna, varav flera är helt eller delvis dispositiva, och därigenom kan ersättas med kollektivavtal.

## Den svenska modellen

Detta samarbete mellan arbetsmarknadernas parter kallas ”den svenska modellen”.

Modellen har historiskt varit mycket lyckad och förutsätter bl. a.:

- Hög organisationsgrad
- Nationella kollektivavtal
- Förhandlingsrätt
- Konflikträtt
- Fredsplikt

## Konflikträtten grundlagsskyddad

Konflikträtten är en grundlagsskyddad rättighet och en av förutsättningarna för den svenska modellens upprätthållande. Varje facklig organisation bör därför ha beredskap för att, vid behov, använda sig av konflikträtten. I en avtalsrörelse ska man främst ha beredskap för att kunna organisera och genomföra egna konfliktåtgärder. Man måste även ha beredskap att kunna hantera och bemöta konfliktåtgärder från motparten.

## Varför konflikt?

När fackförbund och arbetsgivare förhandlar i en så kallad intressefråga, d.v.s. båda parter har ett intresse att komma överens om en viss fråga, har parterna möjlighet – om fredsplikten hunnit löpa ut – att varsla om konflikt. Utgångspunkten är att parterna genom förhandling ska träffa en överenskommelse. I de fall ståndpunkterna är oförenliga och/eller när förhandlingsargumenten är uttömda återstår endast konfliktvapnet. Konflikts syfte är att sätta press på motparten, genom att exempelvis vägra utföra arbete eller övertidsarbete, d.v.s. strejk eller övertidsblockad, alternativt lockout, där arbetsgivaren stänger arbetsplatsen.

## Neutralitet och sympatiåtgärder

Polisförbundet kan bara ta ut sina egna medlemmar i en konflikt. I de fall det finns medlemmar i andra fackförbund på arbetsplatsen skickar man normalt information till det eller de förbunden med upplysning om konflikten och med en begäran om neutralitet. Detta innebär att andra förbunds medlemmar inte ska utföra våra medlemmars arbete.

I vissa situationer kan vi även begära sympatiåtgärder från andra förbund, t. ex. om vi ser att arbetsgivarna försöker kringgå konfliktens verkningar eller om vi vill skapa ytterligare press på vår motpart. Innan en sådan åtgärd begärs bör den först vara väl förankrad hos det eller de förbund vi begär sympatiåtgärd av.

## Sammanfattning

- Bygger på den svenska modellen.
- Konfliktträtten är grundlagsskyddad.
- Konflikt är inget självändamål utan en sista utväg.
- Syftar till att sätta press på motparten i förhandling om intressefråga.



# KONFLIKTRÄTT FÖR POLISER

## SAMHÄLLSFARLIGA KONFLIKTER

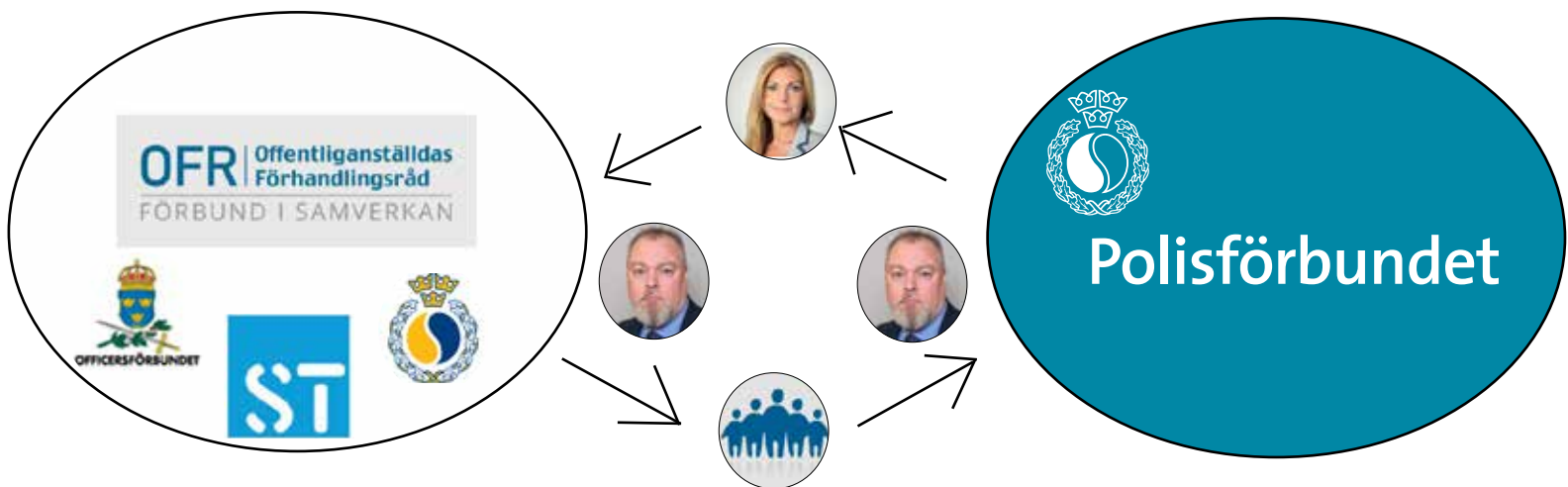
Vad skulle hända om alla Sveriges poliser strejkade i en vecka? Eller om alla sjukhus i landet stängde ner verksamheten under ett dygn? Det är lätt att tänka sig en rad oönskade effekter av en strejk som berör samhällets viktigaste funktioner. Fack och arbetsgivare är överens om att samhällsfarliga konflikter inte ska förekomma. Vi ska inte utnyttja vår konflikträtt på ett sätt som äventyrar rikets säkerhet eller upprätthållandet av lag och ordning, vården av sjuka och en rad andra sammanhang som kan befaras medföra allvarliga rubbningar av samhälls-ekonomi eller folkförsörjningen. Med detta sagt kan ändå de flesta arbetsuppgifter inom polisverksamheten bli föremål för fackliga stridsåtgärder, det vill säga kollektiva påtryckningsåtgärder i form av strejk, lockout blockad eller bojkott.

De begränsningar i konflikträtten som fack och arbetsgivare kommit överens om för att undvika samhällsfarliga konflikter återfinns i Huvudavtalet för den statliga sektorn. Avtalet preciserar inte exakt vilka konflikter som inte får förekomma. Detta prövas i en särskild nämnd och flera faktorer spelar in i bedömningen av om en konfliktåtgärd anses som samhällsfarlig eller inte: vilka verksamhetsområden den berör, vid vilken tidpunkt den sätts in, vilken varaktighet den får och konfliktläget i övrigt på den offentliga eller enskilda arbetsmarknaden. Därtill kommer att varje långvarig konflikt av någon omfattning, oavsett var den förekommer, kan få allvarliga verkningar.

## GENERELLT OTILLÅTET

Många av Polisens arbetsuppgifter är typfall för det som faller under myndighetsutövning tillsammans med dömande instanser och åklagare bland annat. Detta innebär att det bland annat är otillåtet med följande stridsåtgärder:

- Partiell strejk
- Sittstrejk
- Maskning
- Paragrafrytteri
- Bojkott
- Resevägran
- Massuppsägning
- Vägran att använda telefon



# Konflikt?



**1. FÖRHANDLINGSLEDNINGEN** tar utifrån förloppet i förhandlingarna ställning till behovet av konflikt.



**2. FÖRBUNDSSTYRELSEN** beslutar därefter om vilken konfliktåtgärd, vilka arbetsplatser och vilka medlemmar som är aktuella att ta ut i konflikt. Förbundsstyrelsens beslut meddelas OFRs samverkansorgan för de statliga förbundsområdena.



**3. OFRS SAMVERKANSORGAN** beslutar om konfliktåtgärder inom det statliga avtalsområdet. De tre förbundsområdena på den statliga sektorn i OFR är OFR/S,P,O där S står för statstjänstemän, P för poliser och O för officerare.



**4. KONFLIKTORGANISATIONEN** planerar, organiserar och avslutar en konflikt. De som konkret genomför konfliktåtgärderna är de berörda medlemmarna.



## OBS!

Om enskild medlem i Polisförbundet planerar att inleda eller har inlett otillåten stridsåtgärd, är Polisförbundet skyldigt att söka hindra eller verka för att den upphör.

## Sammanfattning

- Poliser har samma grundlagsskyddade rätt att strejka som alla andra.
- Men precis som alla andra med viktiga samhällsfunktioner är poliser bundna till ett avtal som förhindrar samhällsfarliga konflikter (Huvudavtalet för den statliga sektorn).
- Bara den fackliga organisationen har rätt att fatta beslut om konflikt. Om enskild medlem planerar en otillåten stridsåtgärd är vi som fack skyldiga att hindra detta.

# POLISFÖRBUNDETS KONFLIKTORGANISATION

**EN FACKLIG ORGANISATION BÖR HA BEREDSKAP** för att använda sig av konflikträtten. För Polisförbundets del innebär det att vi har en särskild konfliktorganisation som bemannas av medarbetare på förbundskansliet. Konfliktorganisationen är alltid bemannad men mobiliseras vid behov, t. ex. i god tid inför varje avtalsrörelse.

För att kunna genomföra en konflikt är det nödvändigt att det även på regional och lokal nivå finns beredskap och stöd, d.v.s. på våra förbundsregioner, förbundsområden, lokalförbundsområden och ute på arbetsplatserna. Det är de facto Polisförbundets förtroendevalda och medlemmar som genomför de beslutade konfliktåtgärderna.

## Förbundskansliets roll

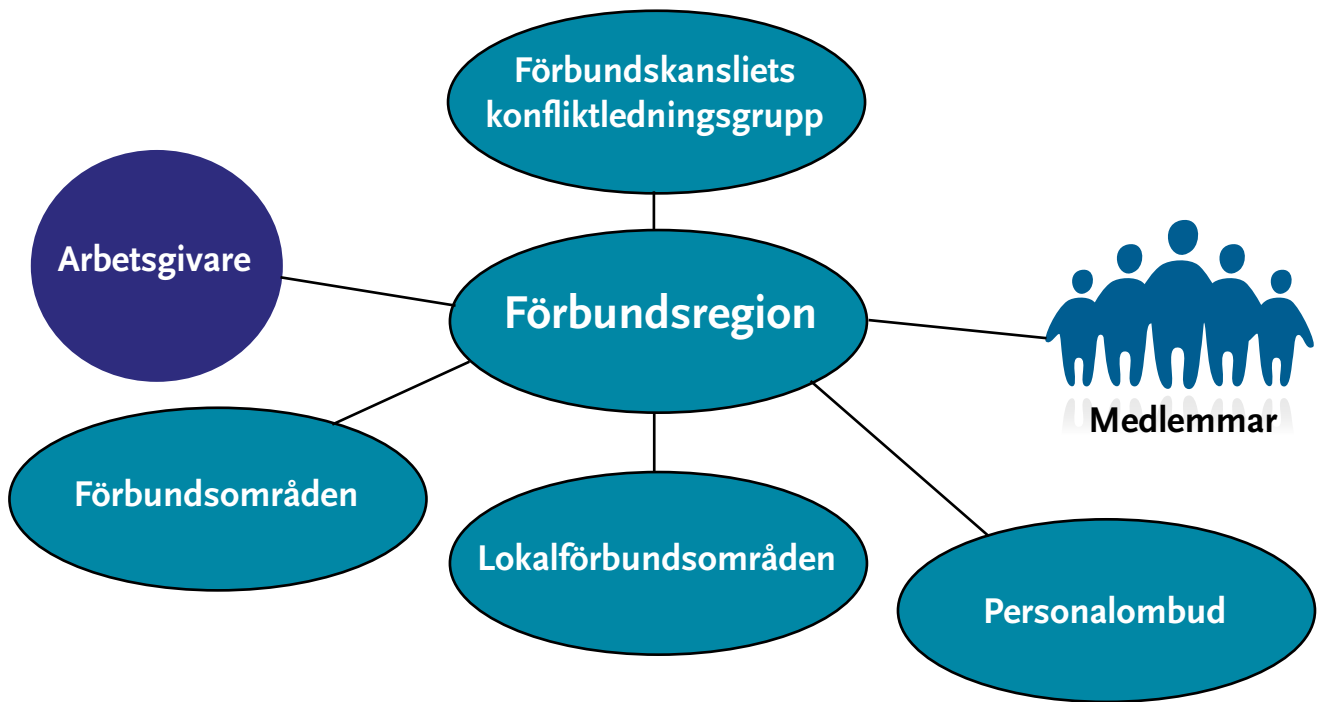
På förbundskansliet består konfliktorganisationen av operativa grupper vars uppgift är att ansvara för och stötta förbundsregionernas konfliktorganisation inom olika delområden som exempelvis:

- Kommunikation
- Ersättning
- Konfliktjour
- Dispenser
- Konfliktbrott
- IT och Teknikstöd

## Konfliktledningsgruppen

Gruppernas arbete samordnas och leds av konfliktledningsgruppen, som tillsammans med förtroendevalda i Polisförbundets underorganisation, har till uppgift att förankra konfliktarbetet i hela Polisförbundet samt skapa förståelse för konfliktens mål och syfte i omvärlden. Konfliktledningsgruppen består av förbundsordförande, kanslichef, förhandlingschef och kommunikationschef samt ledamot/ledamöter från förbundsstyrelsen efter beslut av förbundsordförande.

Konfliktorganisationens arbete styrs av de beslut som förbundsstyrelsen (FS) fattar med hänsyn till förhandlingsläget och övriga omständigheter. Konfliktorganisationen ansvarar för konflikthandboken och de konfliktanvisningar som behövs till stöd för konfliktens genomförande på förbundsregionerna och i deras underorganisationer. Konfliktvarsel, med underlag för FS-beslut, utarbetas av konfliktledningsgruppen i samverkan med förhandlingsdelegationen, politiskt ansvariga från förbundsstyrelsen (strategigruppen) och OFRs samverkansorgan för de statliga förbundsområdena.



## Förbundsregionen – spindeln i nätet

Det är förbundsregionernas uppgift att ansvara för hela den regionala konfliktorganisationen. Det gäller ansvar för vidareinformation till förbundsområden, medlemmar, mötesarrangemang, lokala mediakontakter, strejkvaktsystem m. m. Förbundsregionen fungerar som en länk mellan konfliktorganisationen och förbundsområden, lokalförbundsområden och arbetsplatsombud och strejkvakter. De bistår med logistiken kring medlemsmöten före, under och efter konflikten samt erbjuder stöd och råd och svarar på frågor från medlemmar och förtroendevalda. På arbetsplatser utan fackliga företrädare har förbundsregionen ansvar för kontakten med arbetsgivare, information till medlemmar o.s.v.

## Konfliktjour

Polisförbundets kansli har en konfliktjour som bemannas efter behov för att svara på frågor från förbundsregioner och arbetsgivare. Bland annat om hur vårt konfliktvarsel ska tolkas, d. v. s. om vad man får och inte får göra under en konflikt.

## Sammanfattning

- Förtroendevalda och medlemmar är de som genomför konflikten. För att vi ska nå önskade resultat är det av yttersta vikt att kontakterna med och informationen till medlemmar, förbund och arbetsgivare fungerar – före, under och efter konflikten.
- Förbundsregionerna ansvarar för hela den regionala konfliktorganisationen.
- Polisförbundets konfliktjour, 08-676 97 44, nås under konflikt dygnet runt.



# KONFLIKTENS OLIKA FASER

**I SAMARBETSAVTALET FÖR DEN STATLIGA SEKTORN** finns regler för varsel och stridsåtgärder. Av dessa regler framgår att innan part varslar om stridsåtgärd ska detta meddelas motparten och Samarbetskommittén för den statliga sektorn. Samarbetskommittén ska då utan dröjsmål hänskjuta förhandlingsfrågan till opartiska rådgivare för medling, om inte medling tidigare skett i enlighet med Samarbetsavtalet. Under tid då medling pågår får parterna inte lämna motparten varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd. När part anser att medlingen är slutförd kan Samarbetskommittén påbjuda fortsatt medling och skjuta upp varslade stridsåtgärder till dess den bedömer att alla möjligheter till en förhandlingslösning är slutligt uttömda, dock längst i fjorton kalenderdagar.

## 1. Inför konflikt – varsel

### **VARSELHANDLINGEN ÄR GRUNDDOKUMENTET**

Strejker, lockouter och andra stridsåtgärder är dyrbara för alla inblandade och för samhället i stort. Därför måste den som tänker använda sådana metoder strikt följa de regler som finns i lagar och avtal.

Varselhandlingen är huvuddokumentet vid en konflikt och måste därför utformas på ett bestämt sätt. Varselhandlingen kompletteras vanligtvis med en bilaga, som redogör för vilka arbetsuppgifter och befattningar etc. som undantas från konfliktåtgärderna.

### **AV VARSELHANDLINGEN SKA FRAMGÅ:**

- varför man varslar – t ex. strandade förhandlingar
- syftet med konfliktåtgärden – t ex. teckna kollektivavtal
- vilka organisatoriska enheter och yrkesgrupper som omfattas
- vilken typ av stridsåtgärder det handlar om
- när stridsåtgärden träder i kraft

När beslut att varsla om konflikt har fattats upprättas varselhandlingen. Varslet skickas till Arbetsgivarverket och Samarbetskommittén för det statliga området. Samarbetskommittén kan också begära att varslet preciseras på det sätt som kommittén bestämmer. Kopia av varselhandlingen skickas till de förbundsregioner, förbundsområden, lokalförbundsområden och arbetsplatsombud som berörs av konflikten samt en kopia till eventuella berörda medparter med begäran om neutralitet. Varselhandlingen och övrig information rörande konflikten läggs ut på Polisförbundets hemsida, [www.polisforbundet.se](http://www.polisforbundet.se).

## **KONFLIKTANVISNINGAR TILL ORGANISATIONEN**

Berörda förbundsregioner, förbundsområden, lokalförbundsområden och arbetsplatsombud får – utöver varselhandlingarna – också särskilda konfliktanvisningar. Dessa ska inte överlämnas till arbetsgivaren utan enbart användas internt. Konfliktanvisningarna består av denna konfliktanvisningshandbok med bilagor kompletterad med eventuella anvisningar om den aktuella konflikten.

## **KONFLIKTENS OMFATTNING**

Konfliktens omfattning framgår av varselhandlingen, dvs. vilka organisatoriska enheter och yrkesgrupper, som omfattas av stridsåtgärderna.

## **TOLKNING OCH TILLÄMPNING**

Det är endast den organisation som har utformat varselhandlingen, i vårt fall Polisförbundet, som har rätt att avgöra hur varslet ska tolkas och tillämpas. Om arbetsgivaren t ex hävdar att det finns speciella regler eller undantag som denne har rätt att tillämpa – förutom de som finns i varselhandlingen – ska förbundsregionen alltid utgå från att sådana påståenden är felaktiga, och omedelbart ta kontakt med konfliktjouren på tel. 08-676 97 44.

## **Sammanfattning**

- Varselhandlingen är grunddokumentet av vilket framgår alla nödvändiga uppgifter som styr stridsåtgärderna.
- Utöver varslet går även särskilda konfliktanvisningar ut.
- Konfliktanvisningarna ska inte överlämnas till arbetsgivaren!
- Endast facket kan tolka varselhandlingen.
- Om arbetsgivaren hävdar rätt till undantag, kontakta konfliktjouren!

## 2. Medling

### **VAD HÄNDER OM PARTERNA INTE KOMMER ÖVERENS?**

För de organisationer som träffat avtal om förhandlingsordning och registrerat detta hos Medlingsinstitutet gäller istället för lagens regler de regler som framgår av kollektivavtal. På den statliga sektorn är det kollektivavtalet benämnt Samarbetsavtalet. Enligt Samarbetsavtalet ska opartiska rådgivare utses för medling i de fall då parterna inte kommer överens. En opartisk rådgivare har i stort sett samma uppgifter som en medlare på övriga arbetsmarknaden. Om parterna trots medling inte kommer överens kan varsel om stridsåtgärder läggas av såväl facket som arbetsgivaren.

### **HUR GÅR EN FÖRHANDLINGSFRÅGA ÖVER I MEDLING?**

Enligt Samarbetsavtalet kan en förhandlingsfråga övergå i medling antingen för att en part begär det eller för att Samarbetskommittén hänskjuter frågan till medling i samband med att part meddelar kommittén sin avsikt att varsla om stridsåtgärder. Oavsett om medling uppkommer på initiativ av part eller kommittén ska opartiska rådgivare utses för att leda medlingen.

### **VILKA BEFOGENHETER HAR EN OPARTISK RÅDGIVARE?**

En opartisk rådgivare kan besluta om följande åtgärder, enligt Samarbetsavtalet:

- ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor
- med parternas samtycke förordna att enskilda förhandlingsfrågor ska avgöras av skiljenämnd
- lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna.

### 3. Konflikt

Strejk är den vanligaste formen av stridsåtgärd, men en konflikt kan ta flera olika former. Om facket varslar om stridsåtgärder kan dessa omfatta nyanställningsblockad, övertids- och mertidsblockad eller strejk. Om arbetsgivaren varslar om stridsåtgärd kan det omfatta lockout, d. v. s. att arbetsgivaren stänger arbetsplatsen. En lockout kan anta olika nivåer. Grunden är att arbetsgivaren tar ut samma grupp som omfattas av fackets stridsåtgärd (så kallad spelgel-lockout), men en lockout kan trappas upp och i vissa sammanhang (utanför polisen) kan den gå så långt som till att omfatta alla tjänster (total lockout).

### 4. Konflikten upphör

Konflikten kan upphöra genom att parterna via egna initiativ återupptar förhandlingar och enas. Konflikten kan också upphöra genom att parterna enas efter medling. Arbetet i myndigheten ska återupptas utan dröjsmål när konflikten upphört.

#### INFORMATION

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

#### UTVÄRDERA

I efterhand är det lämpligt att så snart som möjligt diskutera och summera konfliktförloppet och utvärdera hur konfliktorganisationen fungerade på arbetsplatsen.

## Sammanfattning

1. En konflikt föregås alltid av ett varsel. Av varselhandlingen framgår alla nödvändiga uppgifter som styr stridsåtgärderna: varför man varslar, vad syftet är, vilka som omfattas och vilken typ av stridsåtgärder det handlar om samt när konflikten träder i kraft.
2. Medling genomförs
3. Konflikten genomförs
4. Konflikten upphör

# CHECKLISTA – INFÖR KONFLIKT

---

## Förbundsregionens ansvar:

### • ORGANISERA KONFLIKTARBETET – UTSE ALLA NÖDVÄNDIGA FUNKTIONER

Utse en arbetsgrupp som ansvarar för kontakterna mellan medlemmar, förbund och regionsledning. Är det oklart hur ni ska organisera det lokala arbetet, kontakta konfliktjouren för samråd. Utformningen kan se olika ut beroende på konfliktåtgärder, konfliktens omfattning och arbetsplatsens storlek:

- konfliktkommitté (i förbundsregioner och större förbundsområden)
- konfliktombud (i mindre förbundsområden och lokalförbundsområden)

Konfliktkommittén kan vara densamma som förbundsregionsstyrelsen eller så kan man behöva utöka kretsen. Konfliktkommittén/ombudet kan i sin tur ha behov av att utse särskilda arbetsgrupper eller personer som ansvarar för:

- information,
- övervakning av konfliktbrott,
- ersättningar och
- dispenser.

### • REGISTRERA MEDLEMMARNAS PRIVATA KONTAKTUPPGIFTER

Vid en konflikt måste alla berörda medlemmar kunna nås även utanför arbetsplatsen. Det är därför viktigt att det ha privata kontaktuppgifter i form av mejladresser och mobilnummer. Förbundsregionen lägger in dessa uppgifter direkt i medlemsregistret.

### • VÄRVA MEDLEMMAR

95 procent av alla poliser är med i Polisförbundet. De som står utanför är viktiga att fånga upp eftersom de riskerar att stå utan ersättning om det blir strejk eller lockout. Bjud in alla poliser anställda på arbetsplatsen till ett informationsmöte innan konflikten bryter ut. Informera om möjligheten att bli medlem fram tills dess att konflikten bryter ut och därmed få rätt till konfliktersättning.

### • PLANERA OCH INFORMERA

Planera för, och informera om, hur medlemmarna ska få information från förbundsregionen om arbetsplatsen inte är tillgänglig. Tänk på att använda privata telefon- och e-postuppgifter till samtliga medlemmar så att de kan få information. Detta är oerhört viktigt under hela konfliktprocessen och i synnerhet i de fall då konflikt bryter ut samt avslutas.

**OBS!** *Ordinarie förhandlingsarbete utifrån MBL ska fortfarande fullgöras.*

# CHECKLISTA – NÄR VARSEL LAGTS

---

## Förbundsregionens ansvar:

### DET HÄR SKA VARA PÅ PLATS:

- **VARSELHANDLINGEN.** Studera och tolka den. Polisförbundets tolkning gäller.
- **LOGISTIK – ATT SKAFFA LOKAL.** Vid strejk behöver konfliktkommittén kunna utföra sitt arbete i en lokal utanför arbetsplatsen.
- **KONFLIKTKOMMITTÉ/KONFLIKTOMBUD** ansvarar för kontakt mellan medlemmar, konfliktledningsgruppen och arbetsgivare.
- **INFORMATIONANSANSVARIG** ansvarar för att planera informationsflöde och informationskanaler.
- **VÄRVNING AV NYA MEDLEMMAR**
- **TELEFON- OCH E-POSTLISTA, PRIVATA UPPGIFTER** ses över och kompletteras.
- **INFORMERA ÖVRIGA LOKALA FÖRETRÄDARE FÖR ANDRA FACKFÖRBUND**
- **KALLA TILL MEDLEMSMÖTE OM:**
  - Konfliktens syfte
  - Vilka medlemmar konflikten gäller
  - Medlemmens skyldigheter
  - Förhandlingsläget och omfattning
  - Vilka grupper som undantas
  - 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

**OBS!** *Ordinarie förhandlingsarbete utifrån MBL ska fortfarande fullgöras.*

# CHECKLISTA – UNDER KONFLIKT

---

## Förbundsregionens ansvar:

- **MEDLEMSNIFORMATION** före, under och efter konflikten.

Planera för två scenarier:

- Medlemmarna arbetar kvar på arbetsplatsen, t.ex. vid övertidsblockad,
- Medlemmarna finns utanför, vid strejk eller lockout.

Planera, utforma och distribuera information enligt Polisförbundets och förbundsregionens anvisningar. Fördela ansvarsområden:

- Medlemsinfo (planera medlemsmöten och utskick, ge råd till enskilda medlemmar).

- **MEDIEKONTAKTER** i samråd med Polisförbundets pressfunktion som ansvarar för pressmeddelanden. Kontakta Polisförbundets pressjour 0703-99 86 00 vid behov av råd.

- **UPPDATERING** – hålla kontakt med konfliktledningsgruppen.

- **INFORMERA ARBETSGIVAREN** – se till att arbetsgivaren fått varselhandlingen och informera om:

– att konflikten gäller allt blockerat arbete

– att varje försök att utföra påtryckningar på enskild medlem kommer att leda till åtgärd (vi kommer att överväga att trappa upp konflikten på arbetsplatser som inte respekterar detta.)

– vilka befattningshavare som undantagits från konflikten (framgår av varselhandlingen).

– att dispensansökan ska lämnas till den lokala konfliktkommittén/konfliktombudet men det är i slutändan Polisförbundet centralt som tar ställning till alla dispensansökningar.

- **INFORMERA ÖVRIGA ARBETSTAGARORGANISATIONER**

- **TELEFON- OCH E-POSTLISTA, PRIVATA UPPGIFTER** ses över och kompletteras.

- **STREJKLEDNING.** I förekommande fall instruera strejkvakter om konfliktens innebörd och om vilka medarbetare som är undantagna.

- **ÖVERVAKNING.** Svara för att konfliktens regler följs på arbetsplatsen.

- **KONFLIKTBROTT.** Omgående påtala för en arbetsgivare som planerar att kringgå eller bryta mot konflikten att detta är ett regelbrott som kommer att anmälas om ingen rättelse sker. Gäller även under varsel. Rapportera in till Polisförbundet centralt.

- **KONFLIKTERSÄTTNING** – håll kontakt med konfliktersättningsgruppen och för vidare informationen till medlemmarna. Svara på medlemsfrågor om ersättningsregler.

**OBS!** *Ordinarie förhandlingsarbete utifrån MBL ska fortfarande fullgöras.*

# TIPS FÖR KOMMUNIKATIONEN

---

## HÅLL KONFLIKTORGANISATIONEN UPPDATERAD!

Under en konflikt uppdateras webbplatsen polisforbundet.se kontinuerligt. Ta för vana att söka aktuell information där flera gånger om dagen.

- Dela den information du får från Polisförbundet
- Följ rapporteringen i media och på sociala medier

## KANALER FÖR DEN LOKALA KONFLIKTORGANISATIONEN

Förbundsregionens inarbetade kommunikationskanaler kan kompletteras med ytterligare kommunikationsvägar under konflikten.

- Egen webbplats eller regionwebb på [www.polisforbundet.se](http://www.polisforbundet.se)
- Slutna gruppforum på t.ex. Facebook
- Flygblad
- Anslagstavlor
- Medlemsmöten och anslag i ordinarie eller tillfälliga lokaler
- Telefonkedja. Obs! Vid strejk eller lockout krävs nummer till hemtelefoner och privata mobiltelefoner.
- SMS-utskick
- Privata e-postadresser. Det är vanligt att medlemmarna inte kommer åt sina e-post på arbetet under konflikt.

## PRODUCERA INFORMATION

- Utnyttja informationskompetens hos medlemmar/förtroendevalda.
- Se till att ni har tillgång till och kontroll över den teknik och de hjälpmedel (datorer, skrivare, kopiatorer, tryckerikontakter) ni behöver för att skriva/producera, mångfaldiga/trycka och distribuera information.
- Skriv begripligt, kort, rakt på sak och det viktigaste först. Tala om hur man får veta mer.

## INFORMATION TILL OMVÄRLDEN

Det är värdefullt att ha goda kontakter med lokala medier. Alla sådana kontakter ska ske på ett organiserat sätt via den eller de som har fått ansvaret, och alltid efter samråd med Polisförbundets pressjour, tel 0703-99 86 00.



# TIPS VID MEDIEKONTAKTER

---

## OM DU BLIR INTERVJUAD – TÄNK PÅ:

- Ta reda på vad intervjun ska handla om och hur snabbt journalisten behöver ha svar med hänvisning till manusstopp- och sändningstider. (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 Polisförbundets 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 du, eller någon annan som du kan hänvisa till i Polisförbundet, säger något är det andra som gör det. Räkna med att motparter alltid uttalar sig.
  - Ge raka, klara besked, upprepa ditt och Polisförbundets 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.

# TIPS TILL STREJKVAKTSLEDNING

---

## OM STREJK

Vid strejk bör en strejkvaktsledning utses av konfliktkommittén/ombudet.

Börja forma strejkledningsarbetet redan i samband med strejkvarslet eftersom det måste bli klart innan konflikten bryter ut. Med andra ord under tiden som medlingen tar, vilken kan utökas av Samarbetskommittén med som mest 14 kalenderdagar.

## DET HÄR SKA EN STREJKVAKTSLEDNING GÖRA:

- Vid behov utse strejkvakter och organisera strejkvaktsarbetet.
- Rekrytera strejkvakter exempelvis via förbundsområdets kontaktombud.
- Organisera kommunikationen mellan vakterna samt mellan vakterna och strejkvaktsledning. Tänk på att ni under en strejk inte kommer att ha tillgång till er ordinarie arbetsplats med telefoner och datorer o. s. v.
- Förse strejkvakter med en strejkvaktsinstruktion

## STREJKVAKTSINSTRUKTION

Strejkvaktledningen ska se till att alla strejkvakter får en skriftlig instruktion. Den kan innehålla följande riktlinjer:

- Upplys de tjänstemän, dvs. både medlemmar och icke-medlemmar, som omfattas av konflikten om att det pågår en strejk och att arbetsuppgifterna är lagda i blockad och om arbetsuppgifterna utförs innebär det strejkbryteri.
- Se till att det finns namnlista på undantagna medlemmar och låta dessa få tillträde till arbetsplatsen efter kontroll.
- Notera alla som tar sig in på en blockerad arbetsplats utan tillstånd och vidarebefordra uppgifterna till konfliktkommittén/konfliktombudet och konfliktbrottsgruppen om sådan finns.
- Håll kontakt med strejkvaktsledningen, följ anvisningarna från denna och håll er informerade om konfliktens förlopp.
- Tydliggör för medlemmar som arbetar under konflikt att de riskerar att uteslutas ur Polisförbundet. Det är viktigt att konfliktbrott påtalas, dokumenteras och anmäls.

# DET HÄR GÄLLER I OLIKA KONFLIKTSITUATIONER

## Konfliktersättning

**VID ÖVERTIDSBLOCKAD** betalar arbetsgivaren lön som vanligt och därför betalas ingen konfliktersättning.

**VID STREJK ELLER LOCKOUT** betalar arbetsgivaren inte ut lön och Polisförbundets medlemmar får konfliktersättning av Polisförbundet.

**VID TJÄNSTERESA SOM SAMMANFALLER MED STREJK** betalas ingen reskostnadsersättning ut och inte heller ersättning ut för logikostnad eller traktamente. Vid lockout kan dessa ersättningar betalas ut under vissa omständigheter, förutsatt att arbetstagaren återvänder till tjänstestället eller bostaden i samband med att lockouten träder i kraft.

**VID SJUKDOM UNDERSTREJK ELLER LOCKOUT** betalar arbetsgivaren inte ut lön och Polisförbundets medlemmar får konfliktersättning av Polisförbundet.

**DE ERSÄTTNINGSGREGLER SOM SKA GÄLLA** fastställs vid varje konflikttillfälle av Polisförbundets förbundsstyrelse. Ambitionen är att berörda medlemmar ska ha sina pengar innan arbetsgivaren gör löneavdrag.

**KONFLIKTERSÄTTNINGEN ÄR ENLIGT LAG SKATTEFRI** varför den ska motsvara det verkliga lönebortfallet efter skatt, beräknat på hela inkomståret. Polisförbundet beräknar ersättningen enligt skattetabell 32.

**BLANKETT FÖR ANSÖKAN OM KONFLIKTERSÄTTNING** finns på [polisforbundet.se](http://polisforbundet.se) och ska signeras av förbundsregionen innan den skickas till Polisförbundet centralt.

Blanketten sänds till:  
Polisförbundet  
Konfliktersättning  
Box 55 83  
114 85 Stockholm

# Konfliktbrott

## BEVAKNING AV KONFLIKTBROTT

Konfliktens syfte, innehåll och omfattning framgår av varselhandlingen. Om konfliktkommittén/ombudet har utsett en särskild konfliktbrottsgrupp, är det denna grupp som bevakar att arbetsgivaren inte gör sig skyldig till konfliktbrott.

### DET HÄR SKA GÖRAS:

- Vid tvist om tolkning av konfliktvarslat ska arbetsgivaren meddelas att det är Polisförbundet som organisation som tolkar och ger anvisningar om sina stridsåtgärder.
- Konfliktbrottsgruppen ska ha uppsikt över arbetsplatsen/-erna så att arbetsgivaren eller enskilda personer inte bryter mot konflikten.
- Vid konfliktbrott eller misstanke om sådant ska det påtalas för arbetsgivaren. Denne måste då vidta åtgärder för att i fortsättningen undvika konfliktbrott. Åtgärderna ska redovisas för Konfliktkommittén. Upplys arbetsgivaren om, att i de fall brotten fortsätter eller att Polisförbundets anvisningar inte följs, kan vi trappa upp konflikten på arbetsplatsen eller på andra närstående arbetsplatser. Vid osäkerhet om hur situationen ska hanteras kontakta din förbundsregion eller konfliktjouren för råd och stöd.

## RAPPORTERA KONFLIKTBROTT

Konfliktkommittén/ombudet ska rapportera konfliktbrott eller misstanke om sådant till Polisförbundets konfliktbrottsgrupp på särskild blankett [www.polisforbundet.se](http://www.polisforbundet.se) eller se bilaga 2 och beskriva:

- vilket konfliktbrott som skett
- vilka personer som deltagit
- hur arbetsgivaren har agerat samt era kontaktperson(-er) med telefonnummer

Blanketten sänds till:  
Polisförbundet  
Konfliktbrottsgruppen  
Box 55 83  
114 85 Stockholm

# Dispenser

## OM DISPENSER

En arbetsmarknadskonflikt syftar till att skapa ett hårt tryck på motparten. Det ligger i sakens natur att arbetsgivaren inte kan fullfölja alla sina åtaganden. Dispens kan därför endast komma ifråga i undantagsfall.

Att söka, och få, dispens från en konfliktåtgärd är enbart av intresse för arbetsgivaren. Det finns därför ingen anledning för konfliktkommittén/ombudet att på eget initiativ påpeka för arbetsgivaren att denna möjlighet finns. Dispensansökan handläggs endast av Polisförbundet centralt, och först när konflikten brutit ut.

## ARBETSGIVARENS ANSÖKAN

Den arbetsgivare som vill söka dispens ska använda en särskild blankett som Polisförbundet har skickat till arbetsgivaren. Blanketten finns även att tillgå på [polisforbundet.se](http://polisforbundet.se). Arbetsgivaren ska ge följande uppgifter om den tjänsteman som omfattas av varslet och dispensansökan avser:

- Namn
- Befattning
- Facklig organisationstillhörighet
- Uppgifter om vilken tid dispensen avser (tidpunkt och antal timmar)
- Typ av önskad dispens
- Motiv för dispens

Därefter sänds ansökan till förbundsregionen.

## FÖRBUNDSREGIONENS KONFLIKTKOMMITTÉ/OMBUD SKA:

- ta emot dispensansökningar, yttra sig över dessa och vidarebefordra dessa till Polisförbundets dispensgrupp. Dispensansökningar för så kallat skyddsarbete, det vill säga arbete som är nödvändigt för att skydda liv, hälsa eller stora ekonomiska värden, behandlas med förtur. Ofullständigt ifyllda ansökningar kan inte behandlas utan returneras till avsändaren.
- informera arbetsgivaren om dispenshandläggning – i det fall arbetsgivaren frågar
- i förekommande fall informera strejkvakter och konfliktersättningsgruppen om dispenser som beviljats

## BESKED OM DISPENSANSÖKNINGAR

Polisförbundets beslut skickas från Polisförbundets kansli till arbetsgivaren, konfliktkommittén på förbundsregionen samt berörd medlem.

## **POLISFÖRBUNDETS BEHANDLING AV DISPENSANSÖKNINGAR**

Utöver de undantag som eventuellt anges i varselhandlingen gäller att dispens ska sökas i varje enskilt fall. Generella dispenser ges inte. Till exempel:

- Dispens för representation utanför ordinarie arbetstid beviljas normalt inte vid en övertidsblockad.
- 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 Polisförbundets beslut.

### **OBS!**

- Dispens beviljas endast av dispensgruppen vid Polisförbundets förbundskansli.
- Dispensansökningar behandlas först när konflikten bryter ut.
- Arbetsgivaren får under inga omständigheter ta del av ert yttrande över dispensansökningar. Det är intern, facklig information.

Blanketten sänds till:

Polisförbundet  
Dispensgruppen  
Box 55 83  
114 85 Stockholm

## Övertids-, mertids samt 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.

## Avgränsningar och definitioner

### OKONTROLLERBAR ARBETSTID

Tjänstemän med okontrollerbar arbetstid, t.ex. förtroendearbetstid får under övertidsblockaden inte ha längre arbetstid per dag än den ordinarie arbetstidslängden på arbetsplatsen.

### FRIHET I ARBETSTIDSFÖRLÄGGNINGEN

Under en övertidsblockad ska det dagliga arbetstidsmättet hållas. Förskjutning inom flexidsramen kan dock tillämpas (dagflex). Dock får arbetstiden inte förläggas så att den syftar till att motverka blockadens verkningar. Den medlem som fritt kan förlägga sin arbetstid, d. v. s. själv välja att arbeta vid olika tider på dygnet, behåller denna frihet även under en konflikt, men får inte sammanlagt arbeta längre tid än den egna ordinarie dagarbetstiden. Medlem med frihet i arbetstidshänseende ska således inte ändra sitt normala mönster för arbetstidsförläggningen med anledning av konflikten.

### ÖVERTIDSARBETE I HEMMET

Medlemmar får inte ta med sig arbete för att jobba hemma utanför ordinarie arbetstid – det är att jämställa med övertidsarbete.

### FÖRBEREDELSE OCH AVSLUTNINGARBETE

Förberedelse och avslutningsarbete, som ingår i medlemmens normala befattning redan innan konfliktvarslet lämnades, får utföras i samma omfattning som tidigare.

### ARBETE UTOMLANDS

Konflikten gäller endast verksamhet inom Sveriges gränser.

### UTBILDNING

Det är tillåtet att delta i utbildning som kursledare eller elev så länge det inte ligger utanför den ordinarie arbetstiden.

## **JOUR OCH BEREDSKAP**

Jour och beredskap omfattas inte av konfliktåtgärderna. Det gör däremot det arbete som den som har jour eller beredskap utför när han/hon kallas till arbetsplatsen för arbete på övertid eller utför arbete i hemmet, om inte sådant arbete har undantagits genom att dispens har beviljats.

## **SKYDDSRARBETE**

Huvudregeln är att arbetsgivaren skall söka dispens om han vill att en medlem ska utföra skyddsarbete.

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 medlem påbörja skyddsarbetet, medan arbetsgivaren snarast ska ansöka om dispens. Avslås arbetsgivarens dispensansökan ska arbetet omedelbart avbrytas.

## **PERSONALOMFLYTTNINGAR**

En personalomflyttning som företas i syfte att motverka konfliktens verkningar är inte tillåten. Om syftet med omflyttningen är oklart ska den (för säkerhets skull) anses motverka konfliktens verkningar och inte tillåtas och påtalas som ett konfliktbrott.

## **Strejk**

Om stridsåtgärden blir strejk innebär det att våra medlemmar lägger ned arbetet och deras arbetsuppgifter försätts i blockad. Blockad betyder att ingen annan heller får utföra deras arbete. Det enda arbete som får utföras är dels sådant som vi undantar i varslet (se varselhandlingen) och dels sådant arbete som omfattas av andra förbunds kollektivavtal.

## **Vad gäller för förtroendevalda?**

Förtroendemannalagens tillämpning under varsel och konflikttid beror på det fackliga arbetets art. Konfliktarbete ger ej rätt till lön, (se konfliktersättning) varken under varsel eller konflikttiden, däremot har man som förtroendemannan rätt till ledighet.

För annat fackligt arbete gäller vanliga regler under varseltid och under ordinarie arbetstid vid övertidsblockad, dvs förtroendemannen har i regel rätt till betald ledighet. Annat fackligt arbete på övertid ger däremot ingen rätt till betalning.

Vid oklarhet, ta kontakt med din förbundsregion eller konfliktjouren på 08-676 97 44 eller [konflikt@polisforbundet.se](mailto:konflikt@polisforbundet.se).



## Träffa inga överenskommelser om löner eller andra villkorsfrågor!

Överenskommelser om nya löner m. m. mellan förbundsregion och arbetsgivaren på regional nivå får inte förekomma under den pågående konflikten. Det gäller att inte störa våra gemensamma ansträngningar att nå de mål som vi tillsammans satt upp. Träffas en överenskommelse om exempelvis löner kan det medföra att fredsplikt inträder på myndigheten.

Eventuella bindande kollektivavtal kan också försvåra möjligheterna att tillämpa ett senare rikstäckande avtal som träffats på central nivå. Avvisa därför alla propåer från arbetsgivaren om förhandlingar. Vid osäkerhet, ta kontakt med din förbundsregion eller konfliktjouren.

## Medlemmens skyldighet under konflikt

Som det tidigare nämnts är det fullt möjligt att bli medlem i Polisförbundet innan en konflikt bryter ut och få konfliktersättning, om konflikten bryter ut.

Som medlem är man också skyldig att delta i konflikten, även i de fall man kanske inte sympatiserar med stridsåtgärderna 4 § Polisförbundets stadgar säger att medlem ”ska vårda Polisförbundets varumärke och i övrigt följa Polisförbundets stadgar och med stöd av dessa fattade beslut” ”Medlem som motverkar Polisförbundets uppgift eller åsidosätter Polisförbundets stadgar eller i behörig ordning fattade beslut, kan av förbundsstyrelsen uteslutas ur Polisförbundet”.

Som medlem är man också skyldig att arbetsledas av förbundet under en konflikt, och exempelvis fungera som strejkvakt. En medlem ska inte beviljas utträde då det varslats om konflikt.

## Sammanfattning

- Vid strejk får medlemmar och förtroendevalda konfliktersättning från förbundet istället för lön. Förtroendevalda får även konfliktersättning under varsel om de utför konfliktarbete.
- Bara medlemmar får konfliktersättning.
- Medlemskap beviljas innan konflikten bryter ut.
- Medlem är skyldig att delta i konflikt som förbundet beslutat.
- Utträde beviljas inte under konflikt.
- Träffa inga överenskommelser om löner eller andra villkorsfrågor.

# BILAGOR

1. KONFLIKTERSÄTTNINGSDEKLARATION
2. ANMÄLAN OM KONFLIKTBROTT
3. DISPENSBLANKETT5. STREJKVAKTLISTA