

GENERELT OM KONFLIKT

GENERELT OM KONFLIKTTYPER

Overenskomstmæssige (lovlige) konflikter opstår i forbindelse med en overenskomstfornyelse. Det er i hovedaftalerne mellem forbundet og Kommunernes Landsforening og Regionernes Lønnings- og Takstnævn fastlagt, at parterne kan bringe visse kampmidler i anvendelse med henblik på indgåelse eller ændring af en kollektiv overenskomst.

Strejke og blokade er arbejdstagerorganisationernes kampmidler. Arbejdsgiverne bruger lockout og boykot som deres kampmidler.

En strejke foreligger, når flere arbejdstagere i forening og med et fælles formål ikke vil påbegynde eller fortsætte et arbejdsforhold. Strejken skal være overenskomstmæssigt varslet af en faglig organisation. Strejkens formål er som regel at få indgået en overenskomst med gunstigere vilkår for de ansatte eller at få forbedret en allerede indgået overenskomst.

En blokade består i, at arbejdstagere i fælles forståelse nægter at lade sig ansætte på en bestemt arbejdsplads eller hos en bestemt arbejdsgiver. I den konkrete situation betyder blokaden, at samtlige medlemmer af forbundet efter den 1. april 2018 – eller det senere tidspunkt, hvor konflikten måtte blive iværksat – forbydes at tiltræde stillinger, der hører under overenskomsternes område på de konfliktramte arbejdspladser. Efter konflikten iværksættelse kan medlemmer ikke søge ledige stillinger, der henhører under overenskomsternes område på de konfliktramte arbejdspladser, deltage i ansættelsessamtaler samt give tilsagn om at tiltræde, før konflikten er slut. Tiltrædelse kan først ske, når konflikten er slut.

Arbejdsgiversidens modvåben til en strejke er lockout. Lockout vil sige, at alle eller grupper af medarbejdere organiseret i den/de pågældende organisation(er) udelukkes fra arbejdet på nærmere angivne tjenestesteder. Arbejdsgiversiden kan desuden iværksætte en boykot, hvorved forstås, at de medarbejdere, som arbejdsgiver har lockoutet et sted, nægtes ansættelse andet-steds.

AFGRÆNSNING AF KONFLIKTEN

Konflikten omfatter de overenskomstansatte medlemmer, der ved konflikten iværksættelse er beskæftiget eller senere tiltræder beskæftigelse på de af konfliktsvarslet omfattede arbejdspladser.

Syge, hjemsendte lønmodtagere og ferierende, er konfliktramte under samme betingelser som andre ansatte, hvis deres ansættelsesforhold bestod umiddelbart før konflikten. For så vidt angår afholdelse af ferie, se dog også afsnittet om Ferie.

En strejke kan ikke omfatte:

- a) Tjenestemænd
- b) Reglementsansatte
- c) Elever/praktikanter
eller
- d) Medlemmer, der undtages ved aftale mellem parterne.

Tjenestemænd og reglementsansatte kan ikke omfattes af en lovlige varslet konflikt, da tjenestemandssystemet og lønningsreglementet ikke indeholder hjemmel til etablering

af kollektive kampskridt. Såfremt tjenestemænd eller reglementsansatte strejker, vil det derfor blive betragtet som kollektive tjenesteforseelser og vil blive indbragt for Den kommunale Tjenestemandsret.

Efter hovedaftalerne med KL og Regionerne skal der etableres et nødberedskab i forbindelse med en konflikt, hvis der er tale om arbejde, 'der er livsvigtigt, uopsætteligt/påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt førlighedstruende følger samt med bevarelse af store værdier'. På baggrund af det socialpædagogiske arbejdes karakter vil der som hovedregel altid være nogle medlemmer, der undtages for at indgå i konflikten, fordi de skal indgå i et nødberedskab, der som minimum sikrer et nødvendigt beredskab inden for de områder, der berøres.

Aftale om nødberedskabets omfang, samt om hvem der konkret undtages fra konflikten for at indgå i nødberedskabet, indgås mellem de centrale overenskomstparter under medvirken af de lokale parter.

RETSVIRKNINGER FOR ANSÆTTELSESFORHOLDET AF EN LOVLIG KONFLIKT

I konfliktsituationen er overenskomstens parter frigjort fra de kollektive overenskomster i den periode, konflikten varer.

Den nok væsentligste følge af en overenskomstmæssig strejke eller lockout er, at de ansættelsesforhold, der er omfattet af konflikten, i princippet anses for ophørt fra det tidspunkt, hvor konflikten begynder. Der er tale om et egentlig arbejdsophør på samme måde, som hvis ansættelsesforholdene var opsagt af anden grund.

I henhold til forbundets hovedaftaler gælder en såkaldt 'fortrædelsesklausul', som dels betyder, at medarbejderne efter konfliktens ophør uden unødigt ophold skal genoptage arbejdet på de tjenestesteder, hvor de var ansat, dels at de konfliktberørte medarbejdere efter konfliktens ophør har krav på at indtræde i de samme arbejdsmæssige funktioner som før konflikten.

Denne fortrædelsesklausul er ensbetydende med, at ansættelsesforholdet i praksis suspenderes i konfliktperioden med den følge, at der eksempelvis ikke skal udstedes et nyt ansættelsesbrev til den enkelte medarbejder, når arbejdet skal genoptages efter konfliktens ophør.

Når en lovlig varslet konflikt er iværksat, virker konflikten med andre ord afbrydende for ansættelsesforholdet i den periode, konflikten varer, med deraf følgende konsekvenser for ansættelsesforholdet.

FØLGER AF KONFLIKTEN

Ved konfliktens ikrafttræden skal medlemmerne forlade arbejdspladsen og må ikke befinde sig på denne, så længe konflikten varer. Medlemmer på tjenesterejse skal afbryde denne og returnere med første trafikforbindelse efter, konflikten er trådt i kraft.

Medlemmer, der ikke respekterer arbejdsstandsningen eller undlader at følge pålæg fra forbundet under konflikten, kan forvente at blive sanktioneret, herunder eventuelt ekskluderet, i henhold til forbundets vedtægter.

Under konflikten skal overenskomstansatte medlemmer, der ikke er omfattet af konflikten, herunder medlemmer der indgår i nødberedskabet, fortsætte deres sæd-vanlige arbejde, men må ikke påtage sig arbejde, som skulle være udført af medlemmer, der er i konflikt. Vægning mod at påtage sig konfliktramt arbejde er lovlig, når der er tale om en lovlig konflikt, og vægningen kan ske uden varsel.

Medlemmerne må heller ikke påtage sig konfliktramte arbejde, der af arbejdsgiveren søges overflyttet fra et andet arbejdsområde ved omstrukturering, personaleoverførelser eller lignende.

For tjenestemænd er udgangspunktet, at de kun er forpligtet til at udføre det arbejde, der ligger inden for deres normale arbejdsområde, men også at de ikke er forpligtet til at påtage sig at udføre konfliktramte arbejde.

Organisationerne opfordrer tillidsrepræsentanterne til at henstille til uorganiserede ikke at udføre konfliktramte arbejde.

Afgrænsningen af, hvad der i den konkrete situation er konfliktramte arbejde, kan give anledning til tvivl. Hvis medlemmerne pålægges arbejde, som de mener er konfliktramte arbejde, skal de i første omgang følge arbejdsgiverens anvisninger og herefter rette henvendelse til TR/kredsen.

HVORNÅR KAN EN KONFLIKT BEGYNDE?

Af de gældende overenskomster fremgår det, at de kan opsiges af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2018. Hovedaftalerne mellem forbundet og KL/RLTN fastslår imidlertid, at selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med de særlige regler herfor. Parterne er med andre ord først frigjort fra deres gældende overenskomstmæssige forpligtelser, når en anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning (strejke/lockout) er iværksat.

Af hovedaftalerne fremgår det, at beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning skal tilkendegives den anden part ved en særlig anbefalet skrivelse med mindst 4 ugers varsel. En eventuel konflikt vil tidligst kunne varsles til påbegyndelse den 1. april 2018.

FORLIGSMANDENS MULIGHEDER FOR UDSÆTTELSE AF KONFLIKTEN

Af forligsmandsloven fremgår det, at forligsmanden – når der er grund til at frygte arbejdsstandsninger, eller når en arbejdsstandsning er indtrådt – på et hvilket som helst tidspunkt kan gå ind i forhandlingerne i et forsøg på at medvirke til tilvejebringelse af nye overenskomster. Den eneste betingelse er, at forligsmanden finder, at arbejdsstandsningens virkninger er af samfundsmæssig betydning. Parterne har pligt til at efterkomme forligsmandens eventuelle indkaldelse til samtaler og forhandling. Forligsmanden kan pålægge parterne at føre realitetsforhandlinger. Arbejdsstandsningen kan ikke iværksettes, før forhandlingerne af forligsmanden er erklæret for afsluttede.

Forligsmanden har mulighed for at udskyde en konflikt i 2 gange 14 dage. Mulighederne er nærmere beskrevet nedenfor. En konflikt vil tidligst kunne begynde på 5. dagen efter en udskydelse. Hvis begge muligheder udnyttes vil en konflikt, der er varslet til iværksættelse den 1. april tidligst kunne begynde primo maj 2018.

1. UDSÆTTELSESMULIGHED

Når forligsmanden har besluttet at gå ind i forhandlingerne for at mægle, kan hun, på et hvilket som helst tidspunkt før eller under forhandlingerne, som betingelse for mæglingen stille krav om, at en arbejdsstandsning udsættes. Dette krav kan under samme arbejdskonflikt kun stilles én gang og kan højst omfatte et tidsrum på 2 uger, dog således at den udsatte arbejdsstandsning tidligst kan iværksettes på 5. dagen efter at forligsmanden inden for 2 uger har erklæret forhandlingerne for afsluttet, eller på 5. dagen efter udløbet af de 2 uger.

Hvis der ikke opnås et forhandlingsresultat i den 1. udsættelsesperiode, kan forligsmanden bestemme, at de varslede arbejdsstandsninger udsættes, indtil urafstemninger om et mæglingforslag er afsluttet. Forkastes et mæglingforslag ved afstemning kan strejkerne gå i gang på 5. dagen herefter.

2. UDSÆTTELSESMULIGHED

Hvis forligsmanden når til den konklusion, at en fortsat mægling ikke har udsigt til at skabe grundlag for et mæglingforslag, der har mulighed for at blive vedtaget, skal hun, inden mæglingen opgives, tilkalde forligsinstitutionens øvrige forligsmænd og rådføre sig med dem om, hvorvidt arbejdsstandsningen skal kræves udsat. Det kan ske i tilfælde, hvor den truende arbejdsstandsning vil ramme livsvigtige samfundsinstitutioner eller samfundsfunktioner, eller hvor forligsmanden anser arbejdsstandsningen for i øvrigt at have vidtrækkende samfundsmæssig betydning. Hvis forligsmændene bliver enige om udsættelse, kan arbejdsstandsning kræves udsat i indtil 2 uger.

Hvis der i denne periode foregår forhandlinger, der resulterer i, at forligsmanden fremsætter et mæglingforslag, kan de varslede arbejdsstandsninger udsættes, indtil urafstemninger om mæglingforslaget er afsluttet.

Hvis man ikke kan skabe et grundlag for et mæglingforslag, erklærer forligsmanden forhandlingerne for definitivt afsluttet. Herefter er parterne berettiget til at iværksætte de udsatte strejker og lockouter på 5. dagen efter forligsmandens erklæring eller senest på 5. dagen efter udløbet af 2 ugers perioden.

HVORNÅR KAN KONFLIKTEN AFSLUTTES?

En arbejdsstandsning bringes til ophør, når parterne opnår enighed om et forlig, når et af forligsinstitutionen udarbejdet mæglingforslag vedtages, eller når der gribes ind ved lovgivning. Ved lovgivningsmæssig indgriben kan der fx være tale om, at et forkastet mæglingforslag ophøjes til lov.

ARBEJDETS GENOPTAGELSE EFTER KONFLIKTENS OPHØR

Et væsentligt element i konfliktløsningen er at genskabe normale forhold på arbejdspladsen efter afslutningen af arbejdsstandsningen. Derfor indeholder hovedaf-talerne en "for-trædelsesklausul". Bestemmelsen betyder dels, at medarbejderne uden unødigt ophold skal genoptage arbejdet på de tjenestesteder, hvor de var ansat dels, at de konfliktberørte har krav på efter konfliktens ophør at indtræde i de samme arbejdsmæssige funktioner som før konflikten. Medlemmer, der udebliver uden lovlige grund, kan bortvises. Se videre herom i afsnittet om genoptagelse af arbejdet efter konfliktens ophør (vejledningens anden del).

OMFANGET AF EN EVENTUEL KONFLIKT

En eventuel konflikt kan enten omfatte alle organisationer, der er med i Forhandlingsfællesskabet, eller enkelte overenskomstområder. En konflikt vil omfatte alle organisationer i Forhandlingsfællesskabet, hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingerne mellem Forhandlingsfællesskabet og KL/RLTN om de spørgsmål, der forhandles af Forhandlingsfællesskabet, fx videreførelse af reguleringsordningen, vilkår i forbindelse med barsel. En storkonflikt vil ligeledes kunne blive en realitet, hvis et forhandlingsresultat mellem Forhandlingsfællesskabet og KL/RLTN ikke godkendes af Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Som nævnt kan en konflikt også omfatte et eller flere enkeltstående overenskomstområder, eksempelvis Socialpædagogernes Landsforbund. Enkeltstående konflikter vil typisk kunne blive en realitet i to forskellige situationer:

1. Hvis en organisation finder et af Forhandlingsfællesskabet godkendt forlig for dårligt og derfor vælger at stå udenfor og selv søger at tilkæmpe sig bedre generelle vilkår.
2. Hvis en organisation ikke kan opnå enighed med arbejdsgivermodparten om de forhold, der forhandles af organisationen (forhøjelse af grundlønningerne, arbejdstid, m.v.).

ØKONOMISK BEREDSKAB

Forbundet har et økonomisk beredskab i tilfælde af konflikt. Dette beredskab vil blive suppleret ved udskrivelse af konfliktkontingent. Beredskabet og konfliktkontingentet vil sikre, at de af forbundets medlemmer, der er i konflikt, kan få udbetalt konfliktunderstøttelse.

Se mere i anden del under Konfliktkontingent og Konfliktunderstøttelse.