

Streikehåndbok for tillitsvalgte

Informasjon til medlemmene – tillitsvalgtes oppgaver

Medlemmene som omfattes av oppgjøret, og som eventuelt skal ut i streik, har krav på å få vite hvorfor de eventuelt skal streike, og hvordan de skal forholde seg i en streikesituasjon. De bør få vite hvordan de tillitsvalgte jobber i forbindelse med tariffoppgjøret, og være godt orientert om hvilke saker som er viktige.

Dette vil bidra til at forhandlingsutvalgets posisjon styrkes – ved at motparten er klar over at medlemmene står bak forhandlingsutvalgets holdninger.

De tillitsvalgte har også ansvar for å videreformidle all informasjon som kommer fra Parat sentralt.

Vær oppmerksom på at de informasjonskanalene som vanligvis benyttes ikke alltid fungerer i en streikesituasjon. Hvis dere vanligvis når alle medlemmene på e-post på jobb, må dere ha andre informasjonskanaler i tilfelle streik, fordi medlemmene ikke kommer inn på bedriften hvis de er i streik. Registrering av mobilnummer og informasjon via SMS kan være et alternativ, selv om dette også kan by på problemer i praksis, da alle mobiltelefoner som tilhører arbeidsgiver formelt sett skal leveres inn i en streikesituasjon. I praksis så er vår erfaring at dette kun kreves av arbeidsgiver unntaksvis. Det skal ordinært derfor planlegges med informasjon til medlemmene per mobil.

Ansettelse og oppsigelse

Ved streik blir de streikende kollektivt oppsagt. Arbeidsforholdet ansees som suspendert inntil videre og partene er midlertidig løst fra sine forpliktelser.

Arbeidsgiver kan gå til oppsigelse av arbeidstaker selv om vedkommende er i streik. Oppsigelsen vil imidlertid ikke ha virkning før etter at streiken er opphørt.

Ferie

Dersom ferie er fastsatt og avtalt med arbeidsgiver før plassoppsigelsen ble sendt, har arbeidstakeren krav på å få avviklet ferien, og skal ha feriegodtgjørelse etter gjeldende regler. Ferie som allerede er under avvikling ved streikens utbrudd, kan gjennomføres. Når ferien er ferdig, må vedkommende regne med å bli tatt ut i streik. Avtale med arbeidsgiver etter at plassoppsigelse er sendt gjelder ikke, og arbeidstaker må påregne å streike.

Avspasering / fleksidager

De som er tatt ut i streik kan ikke ta ut avspasering / fleksidager selv om dette er avtalt med arbeidsgiver før varsel om plassoppsigelse.

Permisjon

Permisjoner med lønn som er innvilget før streiken tar til, skal gjennomføres som avtalt. Tilsvarende gjelder også for permisjoner som pågår.

Tjenestereiser, kurs

Arbeidstaker som blir omfattet av streik/lockout mens vedkommende er på tjeneste-reise, på kurs el., har ikke krav på kostgodtgjørelse/hotell/hjemreise dekket av arbeidsgiver. Vedkommende har heller ikke krav på reisepenger tilbake til utgangspunktet. Det betyr at vedkommende må komme seg hjem på egen hånd.

Det er ikke anledning til å delta på avtalt tjenestereise og kurs, dette gjelder også avtaler som er inngått før varsel om plassoppsigelse.

Derfor må de som befinner seg på reise, må selv transportere seg selv hjem. Parat vil dekke utgiftene etter rimeligste reisemåte. Ta kontakt med Parat vedrørende bestilling av reise.

Sykdom

Er arbeidstaker sykemeldt av lege før streiken iverksettes, skal det utbetales lønn i sykemeldingsperioden. Under streikeperioden bortfaller imidlertid arbeidsgivers plikt til å utbetale sykepenger etter overenskomsten, slik at sykepenger i denne perioden utbetales i sin helhet fra NAV.

Blir arbeidstakeren syk etter at streiken er iverksatt, har vedkommende ikke rett til sykepenger så lenge streiken varer, men vil få streikebidrag fra Parat.

Tjenestepensjon

Medlemskap i tjenestepensjonsordninger opprettholdes under streik.

Overtid i perioden før streiken iverksettes

Prinsippet i forbindelse med en forestående konflikt er at ingen av partene må innrette seg slik at de oppnår å manøvrere seg til en bedre utgangsposisjon ved konfliktens begynnelse enn de ellers ville hatt. Dette vil si at den enkelte ansatte ikke kan motsette seg normal overtid fra arbeidsgivers side. På den annen side vil det bety at arbeidsgiver i den omtalte perioden ikke kan gjøre bruk av overtid i større utstrekning enn normalt, for derved å hindre noe av det presset som en eventuell streik unektelig vil påføre arbeidsgiver, når konflikten tar til. Vær oppmerksom på bestemmelsen i arbeidsmiljølovens § 10-6, 4. ledd hvor det fremgår at behovet for overtidarbeid om mulig skal drøftes med de tillitsvalgte.

Nye medlemmer og utmeldinger

Hvis organisasjonen får nye medlemmer mens tarifforhandlingene pågår, kan det bli spørsmål om disse omfattes av en eventuell streik. Arbeidsretten har i en dom sagt at:

«en oppsigelse av arbeidsplassene omfatter ikke andre arbeidstakere enn de som var medlemmer av organisasjonen på det tidspunkt (plass)oppsigelsen ble meddelt.»

Arbeidstakere som melder seg inn etter at varsel om plassoppsigelse er sendt til mekler, omfattes derfor ikke av streiken. Det er derfor viktig å kontinuerlig holde et fokus på verving, og ved fare for streik kan det gjerne brukes som et verve-argument at de som ikke er medlemmer må jobbe, mens de andre er i streik for hele felles-skapet.

Medlemmer eller grupper som melder seg ut av organisasjonen i forbindelse med streik, er i henhold til arbeidstvistlovens § 3 nr. 4, ikke fri for sine forpliktelser dersom de er tatt ut i streik.

Det betyr at arbeidstakere som er omfattet av plassoppsigelsen ikke kan gjenoppta arbeidet selv om utmelding er sendt. En slik handling vil bli betraktet som streikebryteri.

Streikevaktlister

Streik er ikke ferie. En vellykket streik forutsetter streikevakter både for å unngå streikebryteri, men også for å synliggjøre konflikten ved utdeling av løpesedler. Alle streikende medlemmer må møte til de oppgaver som lokal streikekomite pålegger den enkelte.

Ved oppsett av streikevaktlister er det viktig å sørge for at dette arbeidet blir fordelt så godt som mulig. Medlemmene skal vite hva som er forventet av streikevaktene. Det er hovedtillitsvalgt/klubbstyret i hver virksomhet som har ansvaret for å organisere streiken i den enkelte virksomhet. Omfang av streikevakter, laging av lister, organisering av «vakt-område» og kommunikasjon med medlemmene, er opp til klubben å organisere. Klubbene kan be om hjelp fra Parats regionskontorer til å organisere arbeidet, men Parat ansatte skal ikke være streikevakter.

Tillitsvalgte må også sørge for at den enkelte påminnes at man skal møte, men det må være opp til hver enkelt å faktisk møte.

Streikemateriell

Plakatmateriale og løpesedler klargjøres av Parat sentralt. Alle klubber/foreninger vil få tildelt streikevester fra Parat. Lokalt må man sørge for bord, stoler, tilgang til toalett (ikke tilgang til bedrift under streik), og praktiske løsninger for profilering og komfort for de som er streikevakter.

Ikke tilgang til bedriften

Hvis streiken blir et faktum har de tillitsvalgte og øvrige streikende ikke tilgang til bedriftens lokaler; sørg derfor for at alt dere har behov for under streiken befinner seg et annet sted.

Nøkler, telefon, andre redskaper og adgangskort: Dersom arbeidsgiver krever det skal streikende arbeidstakere levere tilbake utstyr som tilhører arbeidsplassen.

Kontakt med media

Medlemmer som blir kontaktet av media før eller under en konflikt bør formidle henvendelsene til forhandlingsleder eller Parat sentralt hvis det er spørsmål av forhandlings-teknisk art. Ellers bør tillitsvalgte opptre så åpent som mulig i forhold til spørsmål fra media.

Medlemmer kan med fordel uttale seg om jobben som streikevakt og lokale forhold. Det forutsettes at eventuelle uenighet om streik og kritikk fra medlemmer og tillitsvalgte tas opp internt og helst etter at streiken er ferdig.

Permitteringer

Streik i egen bedrift, eller i andre bedrifter, kan bare brukes som grunnlag for permittering dersom det medfører at arbeidsgiver ikke kan sysselsette arbeidstakerne, jf. hovedavtalens (NHO – YS) kapittel.7, tilsvarende bestemmelser i de andre hovedavtalene. At arbeidstaker ikke fullt ut kan utføre sitt arbeid, eller at den eventuelle publikumsrettede delen av arbeidet bortfaller, er ikke permitteringsgrunn alene. Arbeidsgiver har plikt til å drøfte grunnlaget for permitteringene og hvilke arbeidstakere som skal permitteres med de tillitsvalgte.

Antallet som permitteres skal begrenses til de arbeidstakerne arbeidsgiver ikke kan sysselsette. Det skal settes opp protokoll fra slike drøftingsmøter. Parat bistår ved behov.

Arbeidsledighet som følge av streik eller permittering

Om dagpenger ved permittering som følge av streik eller lockout gjelder folketrygdlovens § 4-22 som lyder:

"Det ytes ikke dagpenger til medlem som deltar i streik, eller som er omfattet av lock-out eller annen arbeidstvist. Det samme gjelder medlem som ikke deltar i arbeids-tvisten, men som på grunn av arbeidstvisten blir ledig ved bedrift eller arbeidsplass som tvisten gjelder, dersom det må antas at vedkommendes lønns- eller arbeidsvilkår vil bli påvirket ved utfallet av tvisten."

Permittert arbeidstaker som ikke omfattes av streiken og som er underlagt et annet tariffområde enn det streikes på, vil derimot ha krav på dagpenger.

Ved arbeidsledighet som følge av streik faller retten til dagpenger bort, jf. folketrygd-loven § 4-2, pkt. 3 a). Som streikende vil du få betalt streikebidrag fra Parat.

Dispensasjonssøknader

Det kan være at en eller flere bedrifter som er omfattet av streiken søker om dispensasjon begrunnet i at streiken får svært store skadevirkninger eller at betydelige verdier vil gå tapt.

Slike søknader behandles av de respektive forhandlingsutvalg eller særskilte sentrale streikekomiteer. Dispensasjon er avhengig av samtykke både fra arbeidstakers og arbeidsgivers organisasjon.

Lønn og streikebidrag

Ved streik/lockout faller, som nevnt, arbeidsgiverens plikt til å utbetale lønn og annen godtgjørelse bort. Arbeidstakere har rett til å få utbetalt lønn som er opptjent før streiken, men ikke før det normalt sett utbetales lønn.

Streikende arbeidstakere kan ikke forvente forskudd på lønn.

For at en streik skal kunne gjennomføres, også økonomisk, har Parat et streikefond som skal dekke utgifter til utbetaling av streikebidrag.

Streikebidraget vedtas i hvert enkelt tilfelle av hovedstyret, etter søknad fra forhandlingsutvalget på den aktuelle tariffavtalen og forhandlingssjefen i Parat. Streikebidraget vil i de fleste tilfeller være mindre enn det man får i lønn. I spesielle tilfeller så kan hovedstyret vedta et forhøyet streikebidrag, eks. ved prinsipielle streiker for fellesskapet.

Streikebidraget er skattefritt. Medlemmer som blir permittert som følge av konflikt og som ikke har rett til dagpenger, kan også søke om streikebidrag.

Streikebidrag utbetales på bakgrunn av krav fra tillitsvalgte. Dersom det blir streik, må medlemmene sende navn, stillingsbrøk og kontonummer til tillitsvalgte, slik at vi kan utbetale streikebidrag til den enkelte.

Etterbetaling

Når forhandlingene er avsluttet foretas det etterberegning av det/de lønnstillegg som er gitt. Det er imidlertid ikke vanlig å etterbetale overtidstillegg og andre bevegelige tillegg. Normalt vil retten til etterbetaling av den lønnsøkning som partene er blitt/blir enige om, bortfalle ved streik. Således vil en eventuell lønnsøkning først bli utbetalt fra det tidspunkt streiken avblåses, og ikke fra avtalens utløpstidspunkt, hvis man ikke blir enig om en annen løsning ved avtale med motparten.

Uorganiserte

Disse tas ikke ut i streik og skal således gjøre jobben sin som normalt. De skal ikke overta arbeidsoppgaver for de som er i streik. Å utføre streikerammet arbeid vil oppfattes som streikebryteri og er en illojal handling og umoralsk, men ikke en ulovlig handling.

Streikebryteri

For at en streik skal fungere som et effektivt pressmiddel overfor arbeidsgiver er det viktig at de streikenes arbeid faktisk ikke blir utført. Det er derfor viktig at en har en god dialog med eventuelle andre fagforeninger i bedriften slik at deres medlemmer ikke utfører streikerammet arbeid. God dialog er også viktig for å få informasjon om hva som skjer inne i bedriften.

Streikebryteri forekommer i ulike former, og vi skal her nevne 5 eksempler på det:

- Medlemmene i den aksjonerende fagforening, som er tatt ut i streik, unnlater å nedlegge arbeidet.
- Medlemmene melder seg ut av foreningen etter at streik er besluttet for å kunne arbeide under streiken.
- Arbeidsgiver ansetter nye folk til å utføre det streikerammede arbeidet.
- Arbeidsgiver leier inn folk til å utføre streikerammet arbeid.
- Arbeidsgiver benytter andre ansatte som ikke er medlemmer av den aksjonerende forening, eller som av andre grunner ikke er tatt ut i streik, for å utføre streikerammet arbeid.

Streikebryteri kan rammes av hovedavtalen, men er i stor grad et moralsk spørsmål. Det handler først og fremst om forberedelse og informasjon, både før og etter en streik. Men også under en streik bør man bruke de virkemidlene man har dvs. registrering via streikevakter, løpesedler etc. for å stoppe eventuelle streikebrytere.

For å forhindre streikebryteri kan det være nødvendig å sperre arbeidsplassen gjennom en såkalt blokade. Dette gjennomføres normalt ved at streikevakter patruljerer inngangspartiene til bedriften for å hindre uvedkommende i å komme inn. I den grad man skal benytte seg av blokade, så gjelder egne varslingsfrister for dette.

Hensiktsmessigheten av tiltaket og belastningen på medlemmene må dessuten vurderes før man iverksetter blokade. Iverksetting av blokade avgjøres av sentralt konfliktutvalg og nærmere veiledning vil bli gitt av Parat, hvis virkemidlet blir tatt i bruk.

Avtalefestet Pensjon AFP

Å bli tatt ut i lovlig arbeidskonflikt/streik har ingen konsekvenser for din mulighet til å kvalifisere til AFP.

Arbeidstakere anses fortsatt for å være ansatt og reell arbeidstaker etter AFP-vedtektene § 3-2 i den tid de er tatt ut i streik.

Det å bli tatt ut i lovlig arbeidskonflikt/streik har heller ingen konsekvenser med hensyn til ansiennitetsvilkårene i AFP-vedtektene § 3-4. Men ved en søknad vil fellesordningen etterspørre kopi av relevant dokumentasjon som bekreftelse.

Forsikring

Arbeidstakere som er tatt ut i streik omfattes i utgangspunktet ikke av de forsikringer arbeidsgiver har tegnet på deres vegne så lenge en streik varer.

Imidlertid følger det av lovverket at den enkelte ansatte skal varsles om eventuelle forsikringer som opphører og gis mulighet til å videreføre forsikringen på individuelt grunnlag. Således vil man mest sannsynlig fortsatt være omfattet av selskapets forsikringsordninger. Uansett tegner alltid YS/Parat en spesialforsikring som dekker slike situasjoner. Skulle en ulykke eller lignende oppstå under streiken, vil dere altså være dekket av våre avtaler med Gjensidige.

Lockout og kontakt med arbeidsgiver under en streik

Arbeidsgiver har rett til å bryte forhandlingene om ny tariffavtale på linje med Parat. Da kan vi få det som kalles lockout og som betyr at arbeidsgiver stenger arbeidstakerne ute fra arbeidsplassen. Før en slik utestengelse blir aktuell må vanlig fremgangsmåte med mekling følges.

Møter med arbeidsgiver

Møter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i streikesituasjonen skal begrenses til avklaring av praktiske forhold knyttet til streiken.

Reise

Som streikende kan du ikke reise bort, du må være tilgjengelig for streikeledelsen. Reise under streik skal derfor avtales med tillitsvalgte.

Instruks for streikevakter

Streikevaktene skal oppholde seg i umiddelbar nærhet av inngangen(e) til arbeidslokalene. Streikevaktens oppgaver er:

- Å orientere publikum og andre om årsaken til den pågående konflikten
- Notere, hvis mulig, hvem som kommer/går inn i virksomheten. Streikevaktene må holde seg orientert om de dispensasjonene som eventuelt er gitt. Streikevaktene skal ikke med makt søkte å hindre folk å komme inn i lokalene, kun følge med på hvem som kommer.
- Streikevaktene skal rette seg etter anvisning fra politiet og ellers opptre på en slik måte at de unngår å bli innblandet i uroligheter.
- Som hovedregel skal streikevaktene være varsomme med å besvare henvendelser fra mediene, men henvise til den/de medieansvarlige. Det vil bli gitt informasjon om hvem som har medieansvar.
- Streikevaktene skal, etter å ha gått av vakt, rapportere til de tillitsvalgte hva som har skjedd på vekten