

STREIK!

**Forberedelser
og gjennomføring**



Innhold

Innledning.....	5
Hvem omfattes av streiken	5
Spesielle unntak fra streik	6
Dispensasjoner under streik	6
Streikestønad	7
Iverksettelse av streik - streikekomité	7
Informasjon - kommunikasjon	9
Spesielle forhold for streikende	12
Permittering i forbindelse med konflikt.....	13
Andre spørsmål	14
Avslutning.....	15
Eksempel på instruks for streikevakter.....	15
Uttrykk som anvendes i tilknytning tariffoppgjør og mekling /konflikt.....	15

1. Innledning

Dersom partene i forbindelse med revisjon av overenskomsten ikke kommer til enighet, kan LO Stat ta ut medlemmene i streik. Dette kan gjelde alle medlemmene eller bare grupper av medlemmer. Dersom man tar ut alle er det total streik, når bare en del av medlemmene er tatt ut er det punktstreik. På samme måte kan arbeidsgiverforeningen Spekter iverksette lockout eller arbeidsstengning. Det er Arbeidstvistloven som regulerer adgangen til streik og lockout.

Etter Hovedavtalen er det LO Stat og Arbeidsgiverforeningen Spekter som er forhandlingsparter ved revisjon av overenskomst. Det er derfor bare LO Stat som har adgang til å ta ut medlemmer i streik. Det er LO Stats styre som behandler oppgjøret og som eventuelt vedtar en streik og hvordan den gjennomføres. Dermed er det medlemsforbundene selv som i realiteten avgjør ved stemmegivning i styret.

Denne brosjyren er utarbeidet på grunnlag av de regler som gjelder og de erfaringene vi har høstet tidligere. Nærmere regler for streik i tariffområde Spekter er avtalt i hovedavtalens kap.2. Dette heftet er ment som en veiledning til forbundene men forbundene må selv sørge for ytterligere informasjon til medlemmene i forhold til egne retningslinjer for streikeberedskap.

2. Hvem omfattes av streiken

Dersom vi kommer i streik ved revisjon av overenskomst vil alle medlemmer innenfor et overenskomstområde være omfattet. Om det er konflikt i bare en virksomhet, må resten av området vente til konflikten blir løst før resultatet av oppgjøret iverksettes. Det er styret i LO Stat som bestemmer hvilke arbeidsplasser og hvilke personer som skal tas ut. Forbundene har ansvaret for å varsle sine lokale organisasjonsledd om hvem som er tatt ut i streik.

Når den lokale avdelingen har fått beskjed om at deres arbeidsplasser er tatt ut til streik, må det avklares med forbundet hvem som skal omfattes av streiken. Dette kan være samtlige organiserte eller grupper av medlemmer på arbeidsplassen.

Alle, også uorganiserte, som forsøker å utføre arbeid som ellers gjøres av medlemmer som er i streik, oppfattes som streikebrytere. Unntatt er de som etter Hovedavtalen regnes for representant for arbeidsgiver. Oppstår slike situasjoner, må det straks tas

kontakt med arbeidsgiver og forbundet, eventuelt med LO Stat dersom kontakt med forbundet ikke oppnås.

LO Stat ønsker å unnta lærlinger fra streik. Lærlinger i streik vil først og fremst ramme lærlingen og ikke arbeidsgiver.

Uorganiserte omfattes ikke av streiken. De bør imidlertid oppfordres til ikke å arbeide ut over det vanlige, slik at virkningen av streiken ikke minskes.

Når streiken er meldt avsluttet, plikter medlemmene å gjenoppta arbeidet så snart som mulig.

Under en arbeidskonflikt vil det kunne oppstå spørsmål som en ikke kan finne svar på i lover, avtaler eller tidligere praksis. Slike spørsmål må tas opp og løses i hvert enkelt tilfelle, enten lokalt eller ved at saken bringes inn for de sentrale organisasjonsledd.

3. Spesielle unntak fra streik

Ut over de grupper som er nevnt i pkt.2, gir Hovedavtalens § 10 også anledning til å forhandle om andre unntak fra streik. Dette gjelder arbeidstakere som må være tilstede for å avverge fare for liv og helse, eller for å hindre at eiendom, materiell, utstyr og lignende blir ødelagt eller går tapt. Disse forhandlingene skal føres i den enkelte virksomhet og ivaretas av forbundet dersom annet ikke er bestemt.

4. Dispensasjoner under streik

Etter at streik er trådt i kraft kan det bli aktuelt med dispensasjoner for å beskytte sikkerhet, liv og helse, særlig når det er fare for skade på mennesker eller dyr. Denne typen dispensasjoner skal søkes av den lokale arbeidsgiver. Når slike dispensasjons-søknader behandles, vil det så langt det er praktisk mulig bli tatt kontakt med tillitsvalgte på de aktuelle arbeidssteder. Det bør derfor utpekes en kontaktperson med ansvar for dette. Hovedavtalen har bestemmelser om at LO Stat og Spekter skal avtale organiseringen av hvem på hvilke nivåer som kan gi slik dispensasjon. Denne avtalen skal inngås før streiken iverksettes.

5. Streikestønad

Streikestønadens størrelse avgjøres i LO Stats styre. Men om bare et forbund er i konflikt vil man ofte følge forbundets råd om streikebidrag. LO Stat står ansvarlig for de utgifter streiken medfører i forhold til de medlemmer som tas ut i streik. LO Stat tegner om nødvendig forsikringer slik at medlemmene har en tilsvarende sikring som i tilsetningsforholdet, med mindre annet blir vedtatt. De totale utgifter ved streiken fordeles på forbundene i forhold til forbundenes medlemstall i det aktuelle tariff-/forhandlingsområde.

Utbetaling av streikebidrag skjer med virkning fra første dag.

Streikende medlemmer og deres tillitsvalgte vil få nærmere beskjed fra sine egne forbund om streikestønadens størrelse, tidspunktet for utbetaling, hvor utbetalingen skal foregå samt på hvilken måte. Streikebidraget er ikke skattepliktig inntekt.

Før streik iverksettes må det foreligge en medlemsoversikt med kontonummer. Opplysningene må håndteres på forsvarlig måte.

I tillegg bør man samle inn telefonnummer medlemmene treffes på under streiken. Dette fordi arbeidsgiver kan kreve at mobiltelefoner som er relatert til jobben blir levert inn.

Dersom arbeidsgiver iverksetter **lockout**, vil medlemmer som rammes ha rett på samme støtte som under streiken.

6. Iverksettelse av streik - streikekomité

Slik blir streik iverksatt: Når det er brudd i forhandlingene leveres varsel om plass-opsigelse. Varsel om hvilke grupper som er tatt ut til streik skal leveres til Spekter minst 14 dager før streik settes i verk. Navneliste leveres arbeidsgiver minst 4 dager før plassfratredelsen. Ved opptrapping gjelder også 4 dagers frist, (jfr. Hovedavtalens § 9). Det er forbundene som gjennomfører streiken på vegne av LO Stat. Kommandolinjen når det gjelder forberedelser og streik går fra forbundene til

lokalavdelingene. Det er derfor viktig at avdelingene og streikekomiteene har god kontakt med sine respektive forbund under forberedelsene til og gjennomføring av streik.

LO Stat har egne distriktssekretærer som dekker alle fylkene. Disse er LO Stats lokale representanter. Det er nødvendig at lederne i avdelingene, lokale og regionale streikekomiteer har nær kontakt med disse. Distriktssekretærene vil koordinere samarbeidet mellom streikende grupper fra forskjellige forbund lokalt, formidle informasjon og være rådgivere for de lokale streikekomiteene.

De som er tatt ut i streik, legger ned arbeidet og forlater sine arbeidsplasser på det tidspunkt LO Stat har kunngjort at streiken skal starte. Det gis ingen råd i yrkesfaglig sammenheng og det utføres heller ikke privat noen form for arbeid som hører til stillingene som er fratrudd. Dersom arbeidsgiver krever det, leveres nøklene til arbeidsplassen. Arbeidsplassen forlattes i den stand den vanligvis forlattes ved arbeidsdagens slutt.

De streikende medlemmer tar kun i mot instruksjoner fra LO Stat, forbundet og streikekomiteen, så lenge konflikten varer. Medlemmer henvender seg til streikekomiteen, som igjen kan ta opp spørsmål med forbundet/LO Stat.

Organisering

Det nedsettes en sentral streikekomité bestående av representanter fra LO Stats administrasjon og fra forbundene. Streikekomiteen står for den praktiske gjennomføringen av en eventuell streik. Den sentrale streikekomiteen organiseres med to underkomiteer: En for Spekter - område og en for statsområde.

Den sentrale streikekomiteen vedtar om det skal opprettes regionale streikekomiteer i LO Stat regi, med distriktssekretæren som leder av streikekomiteen. Den regionale streikekomiteen sammensettes for øvrig med minst en representant fra hvert av de aktuelle forbund i en streikesituasjon, jfr. retningslinjer for streikeberedskap i fylkene.

Retningslinjer for streikeberedskap i fylkene

Distriktssekretæren har ansvar for at det etableres en felles streikekomité i berørte regioner eller fylker, dersom den sentrale streikekomiteen ber om det. Streikekomiteen sammensettes av tillitsvalgte fra berørte forbund og med LO Stats distriktssekretær som leder.

Distriktssekretæren skal koordinere samarbeide mellom streikende grupper fra forskjellige forbund lokalt, formidle informasjon og være rådgiver for de lokale streikekomiteer.

Den regionale streikekomiteen rådgir og bistår i arbeidet med å opprette lokal streikekomité på berørte arbeidsplasser. (Innenfor myndighetsområdet til lokal arbeidsgiver).

Forbundet sender melding til LO Stats distriktssekretærer om representasjon i de lokale streikekomiteene.

Den lokale streikekomité har blant annet følgende oppgaver:

- Informere arbeidsgiver om hvilke steder det vil bli satt opp streikevakter.
- Sette opp instruks for streikevakter. Se eksempel bakerst i heftet.
- Sette opp streikevaktlister med minst to streikevakter på hver post. Reserve må settes opp slik at det hele tiden er flere enn en streikevakt på hvert sted. Dersom man ikke kan møte fram til streikevakt må det meldes fra til streikekomiteens leder.
- Ha nær kontakt med streikevaktene slik at uforutsette situasjoner og problemer kan tas opp i streikekomiteen umiddelbart.
- Ha nær kontakt med ansvarlige i lokale organisasjonsledd i andre hovedsammenslutninger som har medlemmer i streik i virksomheten.
- Opprette et streikekontor hvor medlemmer i streik og andre kan henvende seg med spørsmål og lignende. Streikende kan ikke regne med å disponere kontor på arbeidsplassen.
- Arrangere streikemøter for medlemmene.

Distriktssekretæren er ansvarlig for at streikemateriell er tilgjengelig. Generell orientering til lokale eller regionale media blir gitt fra LO Stats distriktssekretærer. Representanter i streikekomiteer vil ikke få permisjon med lønn for å utføre dette vervet.

7. Informasjon - kommunikasjon

Spesielt ved en konfliktsituasjon, men også under forhandlinger og mekling, er det viktig å nå ut til berørte medlemmer så raskt som mulig. LO Stat og forbundene er helt avhengig av at foreninger, avdelinger og de lokale regionale streikekomiteer viderefremidler informasjonen de mottar.

I det følgende tar vi for oss bruken av ulike informasjonskilder, både i forhold til hvor det er mulig å hente informasjon fra og på hvilken måte man kan legge opp informasjonsarbeidet lokalt.

Styret i LO Stat har vedtatt at følgende informasjonskanaler skal benyttes fra LO Stat sentralt:

Aktuell og øvrige fagblader vil som tidligere ha et opplegg som bygger på forhåndstale, bakgrunnsstoff, krav og forhandlingsresultat, utviklet i samspill mellom LO Stat, de respektive forbund og redaksjonen i Aktuell.

LO Stats internettsider vil bli oppdatert kontinuerlig. I tillegg vil kravene og forhandlings-/meklingsresultatet bli lagt ut i sin helhet.

Løpesedler vil bli lagt ut på LO Stats internettsider. Det varsles på forhånd når og hvor de kan hentes ned. Det trykkes ikke opp egne løpesedler. Forbund som ønsker å trykke egne løpesedler, organiserer dette selv.

Pressekonferanser, intervjuer m.m. LO Stat vil fortløpende vurdere innspill i mediene ved hjelp av pressemeldinger, pressekonferanser, intervjuer m.m.

I tillegg har **forbundene sine egne informasjonskanaler**. Forbundene vil selv orientere sine respektive foreninger og avdelinger om eget informasjonsopplegg.

Informasjon om resultatet. Forhandlings-/meklingsresultatet vil bli gjort kjent gjennom de kanaler LO Stat og forbundene rår over, som internett, fagbladene og Aktuell. TV og radio vil i sine nyhetssendinger umiddelbart formidle et eventuelt resultat av meklingen. De vil i tillegg kunne gå ut med informasjon fra meklingsmøtene som partene ikke har adgang til å gå ut med før det foreligger et endelig resultat. Tillitsvalgte og medlemmer bør derfor følge med i disse sendingene.

Streikende medlemmer, herunder tillitsvalgte, streikevakter og streikekomiteene kan i en streikesituasjon være **utestengt fra arbeidsplassen** og dermed forhindret fra å benytte kontor- og informasjonstekniske hjelpemidler der. I forberedelsesfasen før en eventuell streik vil dette være forhold det er nødvendig å finne andre løsninger på, slik at det blir mulig å nå ut med informasjon gjennom tradisjonelle kanaler som post, telefon, telefaks og e-mail. Husk å oppgi en postadresse dere kan nås på, hvis dere blir utestengt fra virksomheten.

Lederen/arbeidsgivers representant vil ofte – ut fra et ønske om å opptre korrekt i sitt forhold til de streikende – ønske å komme i dialog med de tillitsvalgte om praktiske forhold. Tilsvarende ønske kan de tillitsvalgte ha. Det er derfor fornuftig at de **tillitsvalgte og arbeidsgivers representant(er)** setter seg sammen og gjennomgår de praktiske sider ved å iverksette en streik.

Det anbefales også å ta initiativ til et møte med de **tillitsvalgte i andre organisasjoner i virksomheten** i forkant av en eventuell streik, enten de skal ut i streik samtidig eller ikke. I et slikt møte vil det være viktig å oppnå forståelse for hvordan det forventes at medlemmer i de andre organisasjonene skal opptre under streiken, bl.a. i forhold til streikebryteri. De andre organisasjonene bør oppfordres til å informere om og forklare situasjonen for sine medlemmer. Ved punktstreik kan det være slik at selv om alle hovedsammenslutningene er i konflikt i et overenskomstområde, kan streikeuttaket være forskjellig med hensyn til bl.a. virksomheter og geografi. Da er det viktig å ha felles forståelse for at noen streiker på vegne av alle.

Det er også nødvendig å informere **ansatte som ikke er i streik**, enten de er egne medlemmer som ikke er tatt ut eller det er uorganiserte. Det skal informeres om bakgrunnen for streiken, hvilke enheter som berøres, når streiken blir iverksatt, om hva som er å forstå som streikebryteri og hvordan det forventes at ikke-streikende kollegaer skal forholde seg under streiken. Slik informasjon gis før streiken bryter ut og på en slik måte at det kan forventes støtte fra øvrige ansatte.

Underveis i streiken er det viktig at det jevnlig arrangeres **medlemsmøter og -samlinger**, for å oppdatere de streikende om hva som skjer, ta opp eventuelle uforutsette problemer og spørsmål, i tillegg til at det er viktig å pleie streikeviljen og kampånden. Det bør være møteplikt for alle på slike møter. Møteplikten begrunnes i at de streikende mottar streikestøtte. Husk også på de medlemmene i virksomheten som eventuelt ikke er tatt ut i streik. Disse bør også holdes orientert underveis i streiken.

Når **streiken avblåses** er det viktig å informere medlemmene om hvorfor. Umiddelbart etter at streiken er avsluttet, må det holdes et medlemsmøte, hvor det bl.a. gis informasjon om resultatet. Slik informasjon bør også gis skriftlig til medlemmene. Et oppsummeringsmøte etter ca 1 måneds tid er også å anbefale.

I enhver konflikt er kampen om opinionen svært viktig. Det er først og fremst LO Stat som er ansvarlig for å gi generell orientering til **media** om streiken. Likeså er det LO Stats distriktssekretærer som har ansvaret for den generelle orienteringen til media lokalt/regionalt. Lokale streikekomiteer og streikevakter kan likevel bli kontaktet fordi media ønsker et «situasjonsbilde». For å være føre var kan det være lurt å oppnevne en

pressekontakt i foreningen/avdelingen/streikekomiteen. Bruk gjerne pressemeldinger og annen informasjon fra LO Stat og forbundet som bakgrunnstoff i kontakt med media. Hvis ingen vil påta seg dette vervet eller det på annen måte føles ukomfortabel å svare på spørsmål fra media, kan man henvise til LO Stats distriktssekretærer, forbundet eller LO Stat.

Noen sannsynlige spørsmål fra en journalist kan være:

- Hvordan vil publikum merke streiken?
- Hvor mange er i streik/hvilke grupper?
- Hva er streikegrunnlaget/hvorfor er det streik?
- Hvor lenge vil streiken vare/hva skjer mellom partene?
- Bli det gitt dispensasjoner slik at «svake» grupper ikke rammes?

Det er viktig å formidle at vi med streikeuttaket vil ramme arbeidsgiver, men at det ikke er til å unngå at det går utover tredjepart. En streik i Spekter sektoren vil alltid ramme publikum i større eller mindre grad.

8. Spesielle forhold for streikende

I dette punktet tas opp spesielle forhold i forbindelse med arbeidstakere som omfattes av streiken.

Medlemmer som er på **tjenestereise, kurs** og lignende utenfor tjenestestedet og som blir tatt ut i streik, må umiddelbart avbryte oppdraget og ta kontakt med den lokale streikekomiteen dersom det ikke er gitt dispensasjon fra streiken. Oppdraget som ikke er påbegynt skal ikke gjennomføres så lenge den som skal utføre oppdraget er tatt ut i streik. Slik dispensasjon vil eventuelt bli gitt i egen avtale mellom Spekter og LO Stat.

Dersom **ferie** er fastsatt og avtalt med arbeidsgiver før arbeidsplassene blir sagt opp, kan denne avvikles på vanlig måte med feriegodtgjørelse etter gjeldene regler. Det samme gjelder dem som er på ferie når streiken starter. Dersom ferie ikke er fastsatt før plassoppgiselsen er levert, har en ikke krav på å få avviklet ferie så lenge streiken pågår.

Medlemmer som er **sykmeldt** før streiken iverksettes, og som tilhører en streikende gruppe, får lønn under sykdom i samsvar med reglene i overenskomsten. De som er sykmeldt etter at streiken er i verksatt og som selv er tatt ut i streik, har ikke krav på lønn under sykdom. Disse vil i stedet få streikebidrag. De som er **delvis sykmeldt** før

streiken iversettes og tas ut i streik, beholder delvis lønn og får delvis (forholdsmessig) streikebidrag. For **forsikringsytelser** som trer ut av kraft under streik vil LO Stat/forbundene tegne tilsvarende forsikringer.

Medlemmer som er innvilget **permisjon med lønn** før en konflikt tar til, har krav på å få gjennomført denne. De som har permisjon på det tidspunktet streiken settes i verk, blir heller ikke omfattet av streiken så lenge permisjonen varer. Ellers har ingen rett til permisjon med lønn etter tariffavtaler så lenge vedkommende er omfattet av streik. Dette gjelder for eksempel svangerskapspermisjon med lønn, militærtjeneste m.v. Disse vil få streikebidrag inntil streiken er avsluttet og normalt tilsetningsforhold er gjenopprettet. Når det gjelder streikens påvirkning på «sammenhengende tjeneste» i forbindelse med opptjening av rettigheter til for eksempel svangerskapspermisjon, adopsjonspermisjon eller militærtjeneste, vil dette bli forhandlet mellom Spekter og LO Stat foran hvert tariffoppgjør der streik er varslet.

Dersom deltagelse i streik vil forårsake at en ikke oppnår tilstrekkelig sammenhengende tjeneste til å få lønn i slike forbindelser som for eksempel forventet svangerskapspermisjon, adopsjonspermisjon eller innkalt militærtjeneste, må dette meldes fra til forbundet før streiken iverksettes.

9. Permittering i forbindelse med konflikt

Arbeidsgiver kan permittere arbeidstakere som ikke er i streik, dersom disse p.g.a. streiken ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Det er et krav at permitteringen skal være saklig begrunnet.

Regler i forbindelse med permittering framgår av Hovedavtalens kap. V. Før varsel om permittering gis, skal grunnlaget for permittering og omfanget drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalens §§19 og 22. Det skal settes opp protokoll fra drøftingene som skal undertegnes av partene.

I henhold til Folketryktdloven ytes det ikke dagpenger fra Aetat ved permittering som følge av konflikt, dersom det antas at vedkommende arbeidstakers lønns- eller arbeidsvilkår vil bli påvirket av konflikten.

Permittering vil først og fremst gjelde uorganiserte og medlemmer i forbund som ikke er en del av konflikten.

Medlemmer i LO Stats forbund som blir permitterte som følge av streik i samme virksomhet, vil få utbetalt streikestønad som om de er i streik.

Permitterte arbeidstakere opprettholder medlemskap i kollektive pensjonsordninger.

Arbeidstakere som er sykmeldt før permitteringen iverksettes opprettholder full lønn fra arbeidsgiver til de er friskmeldt. Arbeidstakere som blir syke samtidig med, eller etter at permitteringen er iverksatt vil ikke få lønn under sykdom fra arbeidsgiver.

10. Andre spørsmål

Arbeidstakere har rett på å få utbetalt opptjent lønn før streiken. Medlemskap i pensjonskasse består også under streik, men det skjer ingen opptjening av pensjongivende tjenestetid så lenge streiken pågår. Forsikringsytelser trer ut av kraft for de som er i streik. LO Stat/forbundene vil derfor tegne tilsvarende forsikringer for disse under streik. Arbeidsgiver kan kreve å få utlevert medlemslister i forbindelse med streiken.

De lokale organisasjonsledd som har medlemmer i streik bør vurdere å etablere spesielle utvalg som kan ta seg av sosiale oppgaver som medlemmene er opptatt av å få løst.

Eksempler her vil være:

- Foreta henvendelser til banker og andre kredittinstitusjoner hvor medlemmer har lån, for å avtale utsettelse med å betale avdrag, renter m.v.
- Være oppmerksomme på medlemsfordeler gjennom LOs bank- og forsikringsforbindelser.
- Et utvalg kan også fungere som sosial kontakt for streikende og familier dersom streiken blir langvarig.

For øvrig bør både streikende og ikke streikende, i samarbeid med lokale streikekomité arrangere møter, stands, og løpeseddelaksjoner under streiken. Dette vil, ved siden av informasjonsverdien være positivt for samholdet og solidariteten blant medlemmene.

11. Avslutning

Hftet gir selvsagt ikke uttømmende svar på de mange spørsmål som dukker opp i forbindelse med en streik. Jo bedre forberedelsene er, jo større er muligheten for å takle problemer som oppstår underveis. Det er derfor viktig at lokale tillitsvalgte setter seg godt inn i heftet og gjennom sine respektive styrer tar opp spørsmålene til grundig behandling.

Eksempel på instruks for streikevakt

Streikevakter skal oppholde seg i nærheten av inngangene til arbeidslokaler. Streikevaktens oppgaver er:

- Å orientere publikum og andre om årsaken til den pågående konflikt.
- Å gjøre arbeidstakere med stillinger som omfattes av streiken og som likevel forsøker å komme inn i lokalene, oppmerksomme på at de går inn i lokalene uten at det er gitt dispensasjon fra streikeplikten for den stilling de innehar. Streikevaktene må søke å holde seg orientert om de dispensasjoner som er gitt. Streikevakter skal ikke med makt søke å hindre at folk uten lovlig grunn kommer inn på arbeidsplassen, men nøye seg med å notere navn på dem det gjelder.
- Streikevaktene skal rette seg etter anvisninger fra politiet og ellers opptre på en slik måte at de unngår å bli innblandet i uroligheter.
- Streikevaktene skal ikke besvare henvendelser fra pressen, men henvise til de lokale streikekomiteene.
- Streikevaktene skal bære armbind eller på annen måte vise at de utfører arbeid som streikevakt.

UTTRYKK SOM ANVENDES I TILKNYTNING TARIFFOPPGJØR OG MEKLING/KONFLIKT:

Arbeidsretten:

Særdomstol for rettstvister vedrørende tariffavtaler, deres gyldighet og forståelse.

Retten består av formann og seks medlemmer, to oppnevnt etter innstilling fra LO og to fra NHO.
Avsagte dommer kan ikke ankes.

Fredsplikt:

Hovedavtalen og arbeidstvistloven slår fast at det ikke er tillatt å streike i den perioden en overenskomsten gjelder (tariffperioden) for å oppnå endringer i overenskomsten eller særavtaler. Det betyr at en streik med krav om endringer i avtalene ikke er lovlig. Heller ikke en streik for å tvinge fram en bestemt løsning i tvister om rettigheter eller plikter regulert i tariffavtalen er tillatt.

Gå sakte-aksjon:

Arbeidstakerne reduserer arbeidstempoet for å presse fram løsning på en uoverensstemmelse eller et krav. En slik aksjon vil som oftest være ulovlig og tariffstridig.

Hovedavtale:

Avtale mellom hovedorganisasjoner i offentlige og privat sektor av arbeidslivet. Slike avtaler inneholder generelle bestemmelser om forhandlings- og samarbeidsforhold mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. De danner innledning til de enkelte overenskomster mellom hovedorganisasjonene/ forbund og arbeidsgivere. Hovedavtaler som regulerer forholdene i arbeidslivet, har en særlig stor betydning, ikke minst som premissgiver for det generelle arbeidsmiljøet og personalforvaltningen.

Lockout:

Utestengning. Å stenge de ansatte ute fra bedriften. Et kampmiddel som arbeidsgiverne kan bruke i forbindelse med brudd i mekling.

Lønnsnemnd:

En nemnd oppnevnt av myndighetene – Rikslønnsnemnda – avgjør resultatet av tariffoppgjøret. Rikslønnsnemnda har fem medlemmer. Tre av dem er oppnevnt av Regjeringen. De to øvrige utpekes av partene i oppgjøret. Rikslønnsnemndas avgjørelse er bindende og sendes ikke ut til avstemming. En lønnsnemnd kan være både frivillig og tvungen. Frivillig lønnsnemnd betyr at partene i oppgjøret ber Rikslønnsnemnda løse tvisten det forhandles om, altså vanligvis fastsette tariffoppgjørets resultat. Tvungen lønnsnemnd betyr at myndighetene griper inn for å hindre en streik og bestemmer at Rikslønnsnemnda skal avgjøre tvisten. I arbeidstvistloven kreves det at streiken skal ha vesentlige samfunnsmessige konsekvenser for at myndighetene skal

gå til et slikt skritt. Forslag om tvungen lønnsnemnd skal vedtas av Stortinget som egen lov før det er gyldig. (Se også mekling).

Mekling:

Tariffoppgjør der partene ikke makter å komme til enighet – eller tvister oppstår om lønns- og arbeidsforhold der tariffavtaler ikke er opprettet – er gjenstand for tvungen mekling, jfr. Arbeidstvistlovens § 29. Tvungen mekling skjer ved offentlige meklingsmenn (Riksmeklingsmannen eller de åtte kretsmeklingsmennene). Loven angir hvor lenge tvungen mekling skal vare («avkjølingsperiode»). I denne perioden kan arbeidskamp ikke anvendes. Hensikten er å unngå arbeidskamp så lenge mulighetene til å nå fram til en tariffavtale kan være tilstede.

Etter arbeidstvistloven er det forbud mot arbeidskamp to døgn fra Riksmeklingsmannen får underretning om at forhandlingene mellom partene er brutt. Han kan innen denne fristen legge ned forbud mot arbeidsstans inntil tvungen mekling er gjennomført. Etter 10 dager kan partene begjære meklingen avsluttet. Riksmeklingsmannen har deretter fire dager på seg til å fremme et anbefalt forslag, altså et forslag til tariffavtale som begge parter ber medlemmene vedta.

Streik:

Aksjonsform rettet mot arbeidsgiveren som innebærer at arbeidstakerne nekter å arbeide før en er kommet fram til en løsning på det tvisten dreier seg om.

Sympatistreik:

Arbeidstakere ansatt ved andre bedrifter eller i andre bransjer enn dem som konflikten gjelder, streiker eller setter i verk andre tiltak til støtte for selve hovedkonflikten.

Tariffoppgjør/-revisjon:

Forhandlinger om endringer i bestemmelser i tariffavtale/overenskomst.

Uravstemming:

Avstemming alle medlemmene inviteres til å delta i. Brukes vanligvis i forbindelse med tariffoppgjør, og etter mekling. Forslagene til ny avtale sendes ut til uravstemming.

LO Stat

Møllergt. 10, 0179 Oslo

Tlf.: 23 06 10 51

Faks: 22 42 00 75

Internett: www.lostat.no

E-mail: lostat@lostat.no

LO Stat Finnmark og Troms

Storgt. 142, 9292 Tromsø

Tlf.: 77 66 23 13 / 77 65 77 52

Faks: 77 65 84 23 - Mobil: 971 20 921

E-mail: lostat.tromso@lostat.no

LO Stat Nordland og Nord-Trøndelag

Nyholsmgt. 15, 8005 Bodø

Tlf.: 75 54 96 63 - Faks: 75 52 24 82 (LO)

Mobil: 472 72 178

E-mail: lostat.bodo@lostat.no

LO Stat Sør-Trøndelag og Møre og Romsdal

Olav Tryggvasonsgt. 5, 7011 Trondheim

Tlf.: 73 80 73 08 - Faks: 73 80 73 01

Mobil: 957 41 253

E-mail: lostat.trondheim@lostat.no

LO Stat Hedmark, Oppland,**Akershus og Oslo**

Folkets Hus, 2326 Hamar

Tlf.: 62 54 09 69 - Faks: 62 54 09 30

Mobil: 977 37 140

E-mail: lostat.hamar@lostat.no

LO Stat Telemark, Vestfold,**Buskerud og Østfold**

Farmannsveien 3, 3111 Tønsberg

Tlf.: 33 31 63 46 - Faks: 33 31 06 45

Mobil: 995 11 545

E-mail: lostat.toensberg@lostat.no

LO Stat Sogn og Fjordane og Hordaland

Teatergaten 34, 5010 Bergen

Tlf.: 55 30 92 47 - Faks: 55 30 92 01

Mobil: 920 40 779

E-mail: lostat.bergen@lostat.no

LO Stat Rogaland, Aust- og Vest-Agder

Jens Zetlitzgt. 21, 4008 Stavanger

Tlf.: 51 50 02 60 - Faks: 51 50 02 01

Mobil: 975 80 859

E-mail: lostat.stavanger@lostat.no