

# Konflikt- forberedelse



**ELog IT**  
Forbundet



# Innhold

Innledning .....	3
1. Arbeid i forbindelse med konflikt .....	4
1.1 Nedkjøringsavtale .....	4
1.2 Dispensasjoner under konflikt .....	5
1.3 Dispensasjonssøknader ved samordnet oppgjør .....	6
2. Brudd i forhandlingene .....	7
3. Streikekomiteer i distrikt, fagforening og landsdekkende klubb .....	7
4. Utvalg .....	9
4.1 Streikevaktutvalgets oppgaver .....	9
4.2 Informasjonsutvalget .....	10
4.3 Økonomiutvalget .....	10
4.4 Aktivitets- og sosialutvalget .....	10
5. Møtevirksomheten .....	11
6. Kommunikasjon med medlemmene .....	11
7. Andre forhold som streikekomiteen må være obs på .....	12
8. Ulike former for streik .....	12
9. Forbundets vedtekter ved konflikt §§ 1.16 og 1.17 .....	13
§ 1.16 Arbeidsstans .....	13
§ 1.17 Stønad under arbeidsstans .....	14
10. Konfliktstønad .....	15
11. Ferie/ferieavvikling/feriepenger .....	16
12. Forholdet til pensjon under streik .....	16
13. Skift/vaktordninger/oljevirksomheten .....	16
14. Retten til sykepenger under konflikt .....	17

<b>15. Retten til dagpenger ved permittering</b> .....	<b>17</b>
§ 4-22. Bortfall ved streik og lockout .....	17
<b>16. Reisevirksomheten</b> .....	<b>18</b>
<b>17. Lærlinger LO/NHO</b> .....	<b>18</b>
<b>18. Lærlinger Samfunnsbedriftene (KS Bedrift)</b> .....	<b>19</b>
<b>19. Lærlinger hovedavtalen Virke</b> .....	<b>19</b>
<b>20. Hvem kan bli omfattet av konflikten og iverksettelsen</b> .....	<b>20</b>
<b>Bilag 1: Opplysninger om streikekomiteen</b> .....	<b>21</b>
<b>Bilag 2: Eksempel på instruks for streikevakter</b> .....	<b>22</b>
<b>Bilag 3: Om informasjonsutvalget</b> .....	<b>23</b>
<b>Bilag 4: Arbeidstvistloven</b> .....	<b>26</b>
§ 15. Plassoppgivelse .....	26
§ 16. Melding til riksmekleren .....	26
§ 17. Hvem som omfattes av streik eller lockout .....	27
§ 18. Tidspunkt for iverksettelse av streik eller lockout .....	27
§ 19. Midlertidig forbud mot arbeidsstans .....	27
§ 23. Taushetsplikt .....	28
§ 24. Møtebok .....	28
§ 25. Meklingens avslutning .....	29
§ 26. Avstemning over meklingsforslag .....	29
§ 27. Melding om avstemningsresultat .....	29
§ 28. Iverksettelse av streik eller lockout når meklingsforslaget forkastes .....	30
§ 29. Senere vedtakelse av et meklingsforslag .....	30
§ 30. Gjenopptakelse av mekling .....	30
<b>Bilag 5: Særskilt for LOK og bedriftselektrikere</b> .....	<b>31</b>
<b>Bilag 6: Utfyllende kommentarer vedrørende kraftstasjoner</b> .....	<b>35</b>

# Innledning

Dette heftet er utarbeidet på grunnlag av gjeldende regler og erfaringer fra tidligere streiker.

Heftet tar for seg det generelle ved en konflikt og er tenkt som en veileder for tillitsvalgte.

Det kan også være nyttig å lese det som står om konflikter og kollektive oppsigelser i hovedavtalene. Bestemmelsene varierer noe.

Dersom partene i forbindelse med inngåelse eller revisjon av en tariffavtale ikke kommer til enighet, kan arbeidstakersiden ta ut medlemmene i streik. Dette kan gjelde alle medlemmene (full streik) eller en del av medlemmene (punktstreik).

På samme måte kan arbeidsgiversiden iverksette lockout i en konfliktsituasjon.

Lockout vil si at arbeidsgiveren blokkerer våre arbeidsplasser og at vi ikke får komme inn på arbeidsplassen.

Iverksettelse av streik eller lockout må følge bestemmelsene i Arbeidstvistloven (nærmere beskrivelse finner du i [bilag 4](#) i dette heftet.)

Etter [Arbeidstvistloven § 3](#) er det fagforening eller sammenslutning av slike som kan fremsette krav om forhandlinger med sikte på å inngå eller revidere en tariffavtale.

I henhold til [§ 1.14 i EL og IT Forbundets vedtekter](#) er det imidlertid bare forbundet som kan fremme krav om opprettelse, eller oppsigelse, av overenskomst, fremme krav om plassoppsigelse og iverksette arbeidsstans. I tillegg kreves det godkjenning fra LO.

# 1. Arbeid i forbindelse med konflikt

## 1.1 [Nedkjøringsavtale](#)

Hovedorganisasjonene forutsetter, hvor det er behov, at den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp får på plass avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.

Lokale avtaler om dette skal godkjennes av de direkte overenskomstparter (EL og IT Forbundet og arbeidsgiverorganisasjonen som "eier" overenskomsten). Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken bringes inn for overenskomstparter. Hvis det ikke oppnås enighet i disse forhandlinger, eller hvis en av overenskomstparterne ikke godkjenner den lokale avtalen, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene (LO og NHO/Virke/Spekter/KS/KS Bedrift).

Slike avtaler gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft.

### **Kommentarer:**

Bakgrunnen for dette er den situasjon man møter innenfor enkelte industrier, hvor de tekniske forhold ligger slik an, at stans i bedriften kan medføre store tekniske problemer eller det kan dreie seg om en konkret mulighet for betydelig materiell skade, eller direkte fare for menneskeliv dersom nedkjøringen ikke skjer på den riktige måte.

Som eksempler kan nevnes de store ovner innen elektrokjemisk eller elektrometallurgisk industri. Slike problemer kan man også møte innenfor treforedlingsindustrien, teglverk, industri og enkelte andre områder. Den nedkjøring som her har vært nødvendig av driftsmessige og produksjonsmessige forhold, har gjerne vært ordnet ved at de enkelte avdelinger eller forbund har gitt tillatelse til at arbeidet har kunnet fortsette en tid ut over den fastsatte dato for en arbeidsnedleggelse. De samme driftsmessige og produksjonsmessige forhold kan også føre til at bedrifter, for å kunne igangsette arbeidet igjen etter konflikten innen rimelig tid, er nødt til å få enkelte arbeidere til å begynne før.

I noen tilfeller kan det også bli spørsmål om at enkelte må arbeide under hele konflikten. Dette vil spesielt være tilfelle der hvor det er spørsmål om å avverge fare for liv og helse eller større materiell skade. Det må imidlertid understrekes, at hensikten med slike avtaler ikke er å redusere arbeidskampens naturlige omfang.

Innenfor området LO/NHO er det ingen rettsplikt til å opprette en slik avtale, men det forutsettes likevel at slike avtaler inngås hvor det er behov for det. Innholdet i avtalen er som alltid et forhandlingsspørsmål. Arbeidsgiver kan ikke fastsette ordninger i kraft av sin styringsrett. Er først slik avtale opprettet, så gjelder den inntil ny tariffavtale trer i kraft.

Innenfor kommunal sektor (KS) er det tariffplikt å forhandle om dispensasjoner. Se [hovedavtalen KS § 5-1-2 pkt. A og B](#).

Innenfor Spekter/LO Stat, se [hovedavtalens kapittel II, § 10](#) Arbeid i forbindelse med konflikt.

Innenfor Virke-området, se [hovedavtalens kapittel VI § 6-5](#) Arbeid i forbindelse med konflikt.

## 1.2 Dispensasjoner under konflikt

Der hvor det under konflikt kan være/bli aktuelt å ha disponibel arbeidskraft i tjeneste under konflikt for å avverge fare for liv og helse eller hvor arbeidsstans kan påføre materiell skade, kan bedriftsledelsen drøfte med de tillitsvalgte dispensasjoner fra arbeidsstansen. Endelig avtale om dispensasjon skal inngås mellom overenskomstens parter – dvs. på forbundsnivå.

Regelen for at klubben/lokale avdelinger kan anbefale en dispensasjon, er at det er fare for liv og helse eller større materielle skader. Forhandlinger om dette skal også skje som for nedkjøringsavtaler. Jf. [hovedavtalens § 3-3 LO/NHO, § 5-1-2](#) (kommunene), [§ 6-5](#) (Virke) og [§ 10](#) (Spekter). Ofte er situasjonen den at forhandlinger om nedkjøring osv., og dispensasjoner, blir ført samtidig og nedfelles derfor i samme protokoll.

I de senere år har noen arbeidsgiverorganisasjoner nektet å behandle dispensasjonssøknader og brukt dette som kampmiddel. Vi må ha dette i bakhodet ved streikeuttak.

## **Generelle retningslinjer for behandling av dispensasjoner:**

1. Det er ikke nok at arbeidsgiveren tar kontakt med tillitsvalgte, da det minst må foreligge to underskrifter fra tillitsvalgte på dispensasjons-søknadene, og husk at tillitsvalgtes anbefaling skal framgå av søknaden.
2. Søknader skal forelegges forbundet for godkjenning.
3. Uansett hvem slike henvendelser kommer til, er behandlingsveien:
  - a. behandling/uttalelse - tillitsvalgte/klubb.
  - b. deretter den lokale streikekomite.
  - c. forbundet og deretter tilbake til de lokale organer.

### **1.3 Dispensasjonssøknader ved samordnet oppgjør**

I et samordnet oppgjør kan dispensasjonshåndtering også skje på en annen måte.

Det kan f.eks. fungere slik at bedriftene søker om dispensasjon til NHO, og NHO vurderer om de vil sende søknadene videre til LO.

LO kontakter i tilfelle det enkelte forbund. Forbundet må da sjekke ut søknaden med tillitsvalgte, og deretter gi en anbefaling til LO som innvilger eller avslår.

Klubbene oppfordres til å forsøke å skaffe opplysninger om søknader bedriften sender til NHO. Eksempelvis gjennom å utforme et dispensasjons-skjema hvor tillitsvalgte også skal skrive under (og dermed få en kopi). Vi vil gjerne ha denne kopien tilsendt forbundet. På den måten kan vi finne ut hvilke søknader NHO stanser.

#### **Arbeidstakere som unntas fra streik**

For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjon, gjelder vanlige arbeids- og ansettelsesvilkår. Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjon, godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.



## 2. Brudd i forhandlingene

Når samtykke til å foreta plassoppsigelse foreligger, eller om lockout er varslet, velger alle berørte organisasjonsledd en streike- eller lockoutkomite. Det kan være en fordel, men ingen betingelse, at streike- eller lockoutkomiteen blir klubb/foreningsstyret. Se ellers [forbundets vedtekter § 1.16](#) – Arbeidsstans.

Streikekomiteen skal starte sitt arbeid umiddelbart med tanke på at streik/lockout kan bli et faktum.

### **Distriktene:**

Forbundet sentralt vil i den tidlige fasen ved forhandlinger/mekling i hovedsak forholde seg til distriktene.

Distriktenes oppgave er å forberede en eventuell streik i sitt geografiske område. Distriktet må legge forholdene til rette slik at fagforeningenes (evt. klubbenes) streikekomite, straks de er opprettet, peker ut en deltaker til distriktets streikekomite.

Ved at distriktet har en egen komite, er mulighetene større for å få en lik behandling av problemer som måtte oppstå.

Er situasjonen den at arbeidsgiverne har gått til lockout, endrer ikke dette streikekomiteens oppgaver. Den skifter i så fall bare navn til lockoutkomite.

## 3. Streikekomiteer i distrikt, fagforening og landsdekkende klubb

Forbundet varsler distrikt, klubber og fagforeninger når streikekomiteer skal opprettes innenfor de enkelte tariffområder (senest når plassoppsigelse har funnet sted).

Ved gjennomføring av en streik, er det viktig at den lokale streikekomiteen ligger foran i strategi. Strategien må inneholde svar på de fleste eventualiteter og problemer som kan ventes å oppstå i streikens ulike faser. Det er derfor nødvendig at det blir valgt streikekomite på et tidlig tidspunkt.

For at en streik skal bli effektiv fra første dag, er det viktig at tillitsvalgte og medlemmer følger med i meldinger gjennom media og forbundets kanaler.

Viktige elementer er samhold, informasjon, økonomi og aktivitet i alle organisasjonsledd.

Det er viktig med god kommunikasjon mellom forbund og det ytre apparat.

### **Streikekomiteen skal også ivareta følgende:**

- Vurdere om det er behov for egne streikekomiteer i bedriftsklubbene, og om nødvendig hjelpe til med at disse blir opprettet.
- Opprette kontakt med andre forbunds avdelinger som er ute i streik i distriktet.
- Behandle dispensasjoner etter retningslinjer fra forbundet.
- Vurdere aktivitet overfor grupper som eventuelt ikke er i konflikt i eget område, eller bedrift.
- Aktivitet i lokalsamfunnet
- Er det behov for et eget økonomiutvalg?
- Hvordan organisere streikevaktene?
- Informasjonsvirksomheten er meget viktig for kampmoralen. Det må lages rutiner for å formidle informasjon. Det må opprettes et eget utvalg for dette.
- Hvem har krav på konfliktstønad etter [forbundets vedtekter § 1.17](#)  
Stønad under arbeidsstans.
- Vil det være behov for å ha en viss kontakt med bedriftsledelsen under konflikten? Bør det avtales på hvilket grunnlag dette eventuelt skal skje, og når slike møter skal holdes? I tilfelle skal kontakten skje mellom de tillitsvalgte og bedriften.
- Er det behov for aktivitets- og sosialutvalg?

Streikekomiteen fordeler arbeidet slik at alle får ansvar for ulike oppgaver. Klubbens/foreningens størrelse vil være avgjørende for hvor mange utvalg som bør være i virksomhet. Et viktig prinsipp er imidlertid at så mange som mulig bør engasjeres under konflikten.

## 4. Utvalg

### 4.1 Streikevaktutvalgets oppgaver

Drøfte hvilke steder utenfor bedriften som skal bemannes med streikevakter og når de skal bemannes.

Streikevaktene skal først og fremst påse at ingen utfører arbeid som er blokkert. Det er av stor betydning at de av medlemmene som blir tatt ut som streikevakter opptrer bestemt innenfor den oppgaven de er tillagt, men samtidig med ro og verdighet, slik at en ikke skaper unødige tilspissede situasjoner.

#### Sette opp instruks for streikevaktene

Se eksempel på instruks for streikevakter i [bilag 2](#).

#### Sette opp en streikevaktliste

Det må alltid settes opp minst to streikevakter på hver post, samt en reserve, dersom en eller flere streikevakter skulle utebli. Uteblivelse fra en streikevakt uten gyldig grunn må betraktes som en alvorlig forseelse.

#### Oppfølging av streikevaktens arbeid

Det er viktig å følge opp streikevaktens arbeid da det kan oppstå uforutsette problemer og situasjoner som bør drøftes nærmere i streikevaktutvalget og/eller streikekomiteen.

Forbundets medlemmer kan også komme i den situasjon at de må utstyres med identitetskort fra streikekomiteen i andre forbund. Dette kan f.eks. være i virksomheter der et annet forbund er i streik og våre medlemmer skal fortsette i normalt arbeid. Med slike identitetskort er det enklere for de som er streikevakter se hvem som bør få gå uhindret forbi og ikke.

## 4.2 Informasjonsutvalget

Informasjonsarbeidet er viktig under en konflikt. Ett av de viktigste målene med dette arbeidet er å gjøre medlemmene trygge på streikegrunnlaget og motiverte for streik. Mangelfull informasjon vil lett føre til demoralisering, rykter, misforståelser og i verst fall splittelser. Det er også viktig å informere utad, slik at opinionen støtter og forstår våre krav.

Det er informasjonsutvalget som har ansvar for mediearbeidet og informasjon til medlemmene i forbindelse med streiken. Utvalget har også ansvar for annet nødvendig lokalt informasjonsmateriell. Forbundet sentralt (evt. LO eller LO Stat) produserer også streikemateriell som kan brukes lokalt.

### Løpesedler

Det er viktig å ha opinionen på vår side under en konflikt. Det bør derfor lages løpesedler beregnet på folk i lokalsamfunnet, ansatte som ikke er i konflikt osv.

Om informasjonsutvalgets arbeid, se [bilag 3](#) i heftet.

## 4.3 Økonomiutvalget

Stønad under konflikt fastsettes av forbundsstyret i forkant av tariffoppjøret. Stønaden er lavere enn lønn. En konflikt er derfor en økonomisk belastning for dem som er involvert.

Medlemmer med store gjeldsforpliktelser kan trenge hjelp med henvendelser til bank og andre kredittinstitusjoner om utsettelse av avdrag og renter.

## 4.4 Aktivitets- og sosialutvalget

En konfliktsituasjon vil være en uvant situasjon for de aller fleste av våre medlemmer og deres familier.

Det er viktig å ha aktiviteter som styrker samholdet og som aktiviserer medlemmene.

Aktivitetene kan være alt fra vaffelsteking til fotballturnering og streikestøttekonsert.

Utvalget kan også i samarbeid med den lokale AOF-forening organisere kurstilbud av ulik karakter.

Det kan også arrangeres medlems- og tillitsvalgtopplæring.

Slike aktiviteter kan godt gjennomføres sammen med andre LO-forbund som er ute i streik.

Det kan være en fordel om en av utvalgets medlemmer fungerer som en sosialtillitsvalgt overfor medlemmene så lenge konflikten varer. Det vil være lettere for medlemmene å ha kontakt med kun én person i saker som er av mer personlig karakter.

## 5. Møtevirksomheten

Under konflikten må det regelmessig innkalles til mønstringsmøter. Slike møter bør avholdes ukentlig.

Mønstringsmøtene skal medvirke til at det blir gitt nødvendige orienteringer i forbindelse med konflikten. Medlemmer har møteplikt til innkalte mønstringsmøter, jf. arbeidsgiverforholdet beskrevet i [kapittel 10](#) om konfliktstønad.

Ved langvarig streik bør noen mønstringsmøter legges til et tidspunkt hvor medlemmenes familier får mulighet til å delta.

## 6. Kommunikasjon med medlemmene

Streikekomiteen må sikre seg at en har nødvendig og oppdatert informasjon om mobilnummer og epost-adresse til alle medlemmene som vil kunne bli omfattet av en konflikt. Det samme gjelder og til medlemmer som ikke er tatt ut i streik.

En må forvente at arbeidsgivere kan komme til å stenge både mobilabonner og epost-kontoer knyttet til arbeidsgiver i en konfliktsituasjon. Det er derfor viktig at medlemmene oppfordres til å sjekke at de har registrert

et alternativt mobilnummer og epost-adresse i sin profil på Min side i tillegg til bankkontonummer. Det kan også være nødvendig å endre mobilnummer og epostadresser på tjenester som f.eks. Bank ID.

Innsamling og behandling av slike opplysninger er selvfølgelig omfattet av reglene i Personopplysningsloven (GDPR). Det er forbundet som er behandlingsansvarlig. Innsamling og behandling av slike opplysninger er redegjort for i personvernerklæringer tilhørende Min side, samt Taushetserklæringen som tillitsvalgte må bekrefte også gjennom Min side. Husk at eventuelle lister o.l. som tillitsvalgte måtte lage også er omfattet av disse reglene og kun skal oppbevares sikkert og bare så lenge det er bruk for dem.

## **7. Andre forhold som streikekomiteen må være obs på**

Under streik kan forholdet til medlemmer av andre organisasjoner og uorganiserte som ikke er i streik, by på problemer.

Grunnregelen er at man ikke utfører arbeid som vanligvis utføres av dem som er i streik. Det er alminnelig akseptert i arbeidslivet at man har rett til å nekte «streikebryteri».

Ansatte som ikke er i konflikt, kan bare utføre arbeid som ligger innenfor vedkommendes vanlige arbeidsområde. Men andre ord: en arbeidstaker kan ikke overta arbeidsområdet til en annen arbeidstaker som er i konflikt, vedkommende vil i tilfelle bli stemplet som streikebryter.

Det er bl.a. her streikevaktene kommer inn i bildet.

## **8. Ulike former for streik**

I hovedsak kan streik skje som full streik eller punktstreik.

### **Vedrørende punktstreik:**

Om forbundet velger å vedta punktstreik for å begrense omfanget av en konflikt, betyr det at man bare tar ut en viss del av arbeidstakerne i konflikt.

Dette kan gjelde ved enkelte bedrifter, eller for grupper av arbeidstakere i forskjellige bedrifter.

Vi gjør oppmerksom på at i en slik situasjon kan et mottrekk fra arbeidsgiverne være å varsle lockout for de øvrige arbeidstakere/bedrifter som er involvert. Hvilken form for streik som velges blir nøye vurdert i hvert enkelt tilfelle.

Ved punktstreik kan vi få et spesielt forhold mellom dem som er i streik og de som er i arbeid, også på én og samme bedrift. Det vil ikke være rimelig at enkelte kun skal ha et konfliktstønad mens andre oppbærer full lønn. Det vil derfor være behov for overføring av midler fra de som er i arbeid til de som er i streik innenfor samme tariffavtale.

## **9. Forbundets vedtekter ved konflikt**

### **§§ 1.16 og 1.17**

#### **§ 1.16 Arbeidsstans**

1. Når samtykke til å iverksette arbeidsstans foreligger, eller om lockout er varslet, velger alle distrikter eller fagforeninger som berøres av arbeidsstansen en streike- eller lockoutkomité. Dersom forbundsstyret ikke har besluttet noe annet, fordeler distriktet/landsomfattende fagforening/landsomfattende klubber/fagforeninger konfliktstønaden og øver den kontroll som er nødvendig under arbeidsstansen.
2. Ved arbeidsstans kan forbundet ta ut deler av de medlemmene (punktstreik), eventuelt alle, som er omfattet av konflikten. Likeledes kan forbundet ta ut andre medlemmer i sympatistreik.
3. Så lenge arbeidsstansen varer må ingen ta arbeid som omfattes av arbeidsstansen eller i bedrifter hvor det er erklært ubetinget sympatiaksjon. Tar medlemmene annet arbeid må de gi melding til klubben, som igjen har plikt til å underrette distriktet, dersom dette fordeler konfliktstønaden. Så lenge medlemmene har slikt arbeid faller stønaden bort.
4. Heving av arbeidsstans kan bare skje i henhold til LOs vedtekter.

## § 1.17 Stønad under arbeidsstans

1. Arbeidsstans satt i verk på den måten som er fastsatt i disse vedtekter, gir alle medlemmer som omfattes av arbeidsstansen rett til stønad. Forbundsstyret fastsetter stønadens størrelse.
2. For å få rett til stønad må det enkelte medlem ha vært i arbeid på det tidspunkt da arbeidsstansen inntrådte og ha betalt kontingent til forbund tilsluttet LO i minst to måneder før arbeidsstansen ble satt i verk.
3. Stønad utbetales fra og med konfliktens første dag, stønaden omfattes ikke av kontingent- eller forsikringstrekk.
4. Medlemmer som er sykmeldt av lege når arbeidsstansen blir satt i verk, har krav på stønad fra den dagen de blir friskmeldt mot å legge fram legeattest om det. Medlemmer som er utskrevet til militærtjeneste når arbeidsstansen blir satt i verk, får stønad fra den dagen de skulle ha gjenopptatt tjenesten. Medlemmer som har permisjon som opphører under arbeidsstansen, får stønad fra den dagen de skulle ha gjenopptatt tjenesten. Medlemmer som avvikler sin ferie/avspasering under arbeidsstans skal ikke ha utbetalt stønad så lenge ferien/avspaseringen varer.
5. Ved utbetaling av stønad må medlemskap være ajourført og uten skyldig kontingent (mer enn en måneds utestående). Ved konflikt i andre forbunds overenskomstområder som berører forbundets medlemmer, skal forbundets fastsatte stønader gjelde.
6. Klubb-, fagforenings- og distriktsstyrer kan fastsette kontrollmøter og retningslinjer for disse. Brytes de fastsatte retningslinjer kan retten til stønad bortfalle.
7. All konfliktstønad utbetales over bank.
8. Opptar medlem arbeid hvor streik, fremdeles pågår, blir medlemmet å betrakte som utmeldt av forbundet, og må betale tilbake all konfliktstønad han/hun har mottatt. Det samme blir tilfellet om utmeldelse skjer før vedkommende ble streikebryter.



9. Ved punktstreik ut over 28 dagers varighet, kan forbundsstyret illegge alle medlemmer som berøres av interesselisten, og som ikke er tatt ut i streik, ekstra kontingent.
10. Ved omfattende eller langvarig arbeidsstans kan forbundsstyret, etter vedtak, innføre ekstrakontingent.
11. Ekstrakontingentens størrelse fastsettes av forbundsstyret.

## 10. Konfliktstønad

Som det fremgår av vedtektenes § 1.17 nr. 1 er det Forbundsstyret som fastsetter stønadens størrelse. Det er forbundet sentralt som formelt betaler konfliktstønad, men ofte er det distriktene eller fagforeningene som står for den praktiske gjennomføringen. Forbundet avgjør i hver enkelt konflikt hvordan dette skal gjennomføres.

I vedtektenes § 1.17 nr. 6 finner en begrepet «fastsatte kontrollmøter», et viktig og prinsipielt begrep. Dette reflekterer det faktum at det enkelte medlem i konflikt og som mottaker av konfliktstønad i konfliktperioden «får forbundet som arbeidsgiver». En ønsket kontroll, er å forvisse seg om at alle deltar i samsvar med gjeldende forutsetninger. Kontrollmøtene kan brukes som informasjonsmøter.

Hvor og hvordan kontrollmøtene skal avvikles kan vanskelig fastsettes på forhånd i form av generelle regler, dette er forhold som må få en lokal tilpasning.

Når det nevnes her, er det for å understreke betydningen av kontrollmøter, men dere må selv legge forholdene til rette for en fornuftig avvikling tilpasset de lokale geografiske- og organisasjonsmessige forhold.

I vedtektenes § 1.17 nr. 7 påpekes det at all konfliktstønad utbetales over bank. Det er derfor viktig at alle som er tatt ut i en konflikt og som skal ha utbetalt konfliktstønad logger inn på [Min side](#) og registrerer bankkonto-nummeret sitt der.

## 11. Ferie/ferieavvikling/feriepenger

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

Medlemmene må med en gang ferien er over, melde seg for foreningens streikekomite. Medlemmer som har fått utbetalt feriepenger, skal ikke utbetales stønad for den tid feriepengene skal dekke.

## 12. Forholdet til pensjon under streik

Der hvor streikende har ulike former for innskuddspensjon vil en streik ha den virkning at innbetalingene til pensjonsordningene stanser mens streiken pågår, men gjenopptas når streiken er over.

I de tilfeller der man går på en ytelsesordning har de aller fleste tariffområder som kommune og stat vedtekter som tilsier at de streikende opprettholder sitt medlemskap i pensjonsordningen.

Unntaket her er Samfunnsbedriftene (KS Bedrift) hvor de kan melde de streikende ut av pensjonsordningen etter 30 dager.

Løsningen i disse tilfellene er at den enkelte - eller forbundet - kan tegne en såkalt fortsettelsesforsikring som betyr at forbundet overtar pensjonsforpliktelsene etter 30 dager i konflikt.

## 13. Skift/vaktordninger/oljevirkksomheten

I forbindelse med ovennevnte opparbeides «fritid» i henhold til arbeidsplan. For slik fritid/avspasering betales ikke konfliktstønad Dette er opparbeidet lønn og i den utstrekning den ikke er utbetalt, vil den bli utbetalt etter at konflikten er avsluttet.

## 14. Retten til sykepenger under konflikt

### Dagpenger/sykepenger

Her kan det være forskjell mellom de ulike NAV-kontorene, men hovedregelen er som følger:

- Man får ikke dagpenger hvis man er omfattet av streiken. Da får man konfliktstønad.
- Man får dagpenger hvis man ikke er omfattet av streiken (blir permittert som følge av den).

### Hva angår sykepenger er det i utgangspunktet slik:

- Er man sykemeldt ved inngangen til konflikt, og etter arbeidsgiverperioden, så opprettholder man sykepengene. I andre tilfeller får man konfliktstønad.
- Blir man syk under konflikten regner vi med at man ikke får sykepenger i arbeidsgiverperioden.
- Det viktigste prinsippet for oss er at om man ikke får dagpenger eller sykepenger så har medlemmene rett på konfliktstønad.

Forbundet må henvise til NAV vedrørende mer detaljerte bestemmelser.

## 15. Retten til dagpenger ved permittering

Som følge av en konflikt kan medlemmer som ikke omfattes av denne bli permittert, og det vises til Lov om folketrygd:

### [§ 4-22.Bortfall ved streik og lockout](#)

Det ytes ikke dagpenger til medlem som deltar i streik, eller som er omfattet av lockout eller annen arbeidstvist. Det samme gjelder medlem som ikke deltar i arbeidstvisten, 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.

### **Forbundets merknad:**

Det anbefales at medlemmer som ikke omfattes av det tariffoppgjøret som er årsak til konflikten, å søke om dagpenger. Om slik søknad blir avslått, kontakt forbundet.

## **16. Reisevirksomheten**

Forut for konflikt må den enkelte klubb sikre at medlemmer som er på tjenestereise, kurs o.l. utenfor tjenestestedet og som blir tatt ut i streik, sikres hjemreise.

Det enkelte medlem må ta kontakt med den lokale streikekomiteen eller distrikt.

## **17. Lærlinger LO/NHO**

Vanligvis omfattes ikke lærlinger av arbeidskonflikt. I [§ 3-2 i hovedavtalen LO/NHO](#) er forholdet lærlinger/konflikt omtalt. Kun forbundsstyret kan vedta om lærlinger skal omfattes av et streikevarsel. Videre er det grunn til å påpeke at lærlinger i lærefag som er underlagt [Forskrift om elektroforetak og kvalifikasjonskrav for arbeid knyttet til elektriske anlegg og elektrisk utstyr \(FEK\)](#) bare kan arbeide under tilsyn av person som tilfredsstillt krav til faglig kvalifikasjoner.

I slike tilfeller dukker gjerne spørsmålet opp om hva som ligger i uttrykket "tilsyn". En rimelig fortolkning av slikt tilsyn er at den som står for opplæringen er i samme bygning som lærlinger, eller i umiddelbar nærhet, f.eks. i annen bygning.

Et annet spørsmål vedrørende lærlinger, er hvor lenge kan lærlingen arbeide alene i tilfelle den som fører tilsyn (står for opplæringen) må forlate arbeidsplassen. En fortolkning av dette som også tilsynsmyndighetene er enige i er at lærlingen bør under normale forhold, kunne forlates et par timers tid når dette er påkrevd. Med andre ord - en lærling kan ikke forlates om arbeidsstedet er problematisk f.eks. arbeid på stillas eller liknende forhold.

Det kan oppstå den situasjon at det blir aktuelt å permittere lærlingene, og da må den vanlige prosedyre følges. Se [Hovedavtalen LO/NHO § 3-2](#).

## **18. Lærlinger Samfunnsbedriftene (KS Bedrift)**

I Hovedavtalen i KS-området er ikke lærlingers stilling ved konflikt omtalt. Lærlingene er i læreperioden ansatt med de samme rettigheter og plikter som andre arbeidstakere. Det er derfor mulighet til å ta lærlinger ut i konflikt. Om de skal tas ut vil bli vurdert av forbundsstyret.

Når det gjelder lærlinger generelt gjør vi oppmerksom på at det kan bli vurdert forlengelse av læretid i overensstemmelse med Lov og fagopp-læring.

## **19. Lærlinger hovedavtalen Virke**

Lærlinger på kontrakt og lærekandidater på opplæringskontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.

Lærlinger og lærekandidater skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Bedriften skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

Hvis stansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæring på rasjonell måte, kan lærlingene og lærekandidatene med minst 7 dagers varsel, permitteres for det tidsrom stansen varer.

For lærlinger og lærekandidater som blir permittert iht. foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden pga. arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med [opplæringsloven § 4-6](#).

## 20. Hvem kan bli omfattet av konflikten og iverksettelsen

I hovedsak vil medlemmer som arbeider ved bedrifter som er med i arbeidsgiversammenslutninger, være de som først blir tatt ut i streik. Alle kommer ikke ut i konflikt samtidig, da overenskomstene har forskjellige utløpstider. Den enkelte kan i sitt eksemplar av overenskomst kontrollere utløpsdatoen. Utløpsdatoen er ikke ensbetydende med at konflikt kan iverksettes fra samme dato, da det er lovbestemmelser om tvungen mekling. Videre må forbundet ha godkjenning fra LO før streik kan iverksettes.

Forbundet orienterer om hvilke bedrifter, kommuner osv. som omfattes av konflikten. Men man kan også komme i den situasjon at arbeidsgiversammenslutninger varsler lockout for samtlige overenskomstområder som de er part i.

### **Medlemmer på andre forbunds overenskomster:**

Forbundet har også medlemmer som omfattes av overenskomster som forbundet ikke er part i. Disse medlemmene må følge med i den streiken som settes igang innenfor den tariffavtale de er underlagt. Når det gjelder streikestønning, utbetales den av EL og IT Forbundet etter vedtatte stønningssatser i EL og IT Forbundet. Det er viktig at forbundet kontaktes på et så tidlig tidspunkt som mulig hvis en kommer i en konfliktsituasjon.

# Bilag 1

## Opplysninger om streikekomiteen

Arbeidssted: .....	telefon: .....
Arbeidsgiverrepresentant: .....	telefon: .....
Fagforening/landsdekkende klubb: .....	telefon: .....
Leder: .....	telefon: .....
Klubb: .....	telefon: .....
Leder: .....	telefon: .....

### Streikekomiteen leder:

Navn:
Adresse:
E-post:
telefon:
mobil:

### Informasjonsansvarlig:

Navn:
Adresse:
E-post:
telefon:
mobil:

### Sosialtillitsvalgt:

Navn:
Adresse:
E-post:
telefon:
mobil:

### Medlemmer i streikekomiteen:

Navn:	E-post:	mobil:

## Bilag 2

# Eksempel på instruks for streikevakter

Streikevakter skal oppholde seg i umiddelbar nærhet av inngangene til arbeidsplassen.

### **Streikevaktens oppgaver er:**

- A. Å orientere publikum og andre om årsaken til den pågående konflikten.
- B. Å gjøre arbeidstakere med stillinger som omfattes av streiken og som likevel forsøker å komme inn i lokalene, oppmerksom 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 dispensasjonene som er gitt. Streikevakter skal ikke med makt søke å hindre at folk uten legitimasjon kommer inn i lokalene, men nøye seg med å notere navnene på dem det gjelder.
- C. Streikevaktene skal rette seg etter anvisninger fra politiet og ellers opptre på en slik måte at de unngår å bli innblandet i uroligheter.
- D. Streikevaktene skal ikke besvare henvendelser fra media, men henvise til de lokale streikekomiteer og informasjonsutvalg.
- E. Streikevaktene skal ha egne vester som viser at de utfører arbeid som streikevakt.
- F. Husk at dette kan være første gang en yngre arbeidstaker møter en streikevakt. Forklar på en kameratslig måte hva konflikten dreier seg om og hva som forventes av opptreden for ikke å bli stemplet som streikebryter.



## Bilag 3

# Om informasjonsutvalget

Informasjonsarbeidet er viktig under en konflikt. Et av de viktigste målene med dette arbeidet er å gjøre medlemmene trygge på streikegrunnlaget og motiverte for streik. Mangelfull informasjon vil lett føre til demoralisering, rykter, misforståelser og i verst fall splittelser. Det er også viktig å informere utad, slik at opinionen støtter og forstår våre krav.

### Medlemsinformasjon

Det er viktig for medlemmene og de streikende å få god informasjon direkte fra forbundet/fagforeningen/klubben. Dette bør skje så tidlig som mulig, og det er særlig to ting som er viktig å formidle:

Det ene er streikegrunnlaget og svar på vanlige motforestillinger som fremmes av motparten.

Det andre er praktisk informasjon om streiken og det å være i streik. Når og hvor skal man oppholde seg? Medlemmene som blir tatt ut i streik vil lure på en rekke ting som de bør få svar på. E-poster og medlemsmøter er gode kanaler for denne informasjonen. På medlemsmøter er det ofte lurt å dele ut skriftlig informasjon i tillegg.

I løpet av streiken er det ofte nødvendig med flere utsendinger til medlemmene. Dette fordi det oppstår nye spørsmål underveis, men også fordi viktige beskjeder og informasjon har godt av å bli gjentatt.

### Mediearbeid

Informasjonsutvalget har ansvaret for kontakten med media og skal være talspersoner. Dersom alle uttaler seg, vil det lett kunne gi inntrykk av stor uenighet, og uklarhet om hva vi streiker for. Begrunnelsen for streiken og våre krav kan aldri gjentas for ofte.

Pressearbeidet starter ofte med «bakgrunnsamtaler» rett før streiken er et faktum. Målet er at våre krav og begrunnelser for kravene skal være godt kjent i de lokale redaksjonene. Hensikten med et slikt møte er å forklare litt om medlemmenes bakgrunn og hverdag og etablere kontakt og interesse for saken. Det er ikke et mål at journalisten skal skrive noe umiddelbart. Ved

å understreke at det er en «bakgrunnssamtale», så forstår journalisten at det ikke er et intervju.

Når streiken er et faktum, må vi stille til intervju og gi sitater. Hjelp journalistene til å få et positivt bilde av streiken, gjerne med lokal vri. Det viktigste bidraget til dette er å fokusere på begrunnelsen for streiken. Blir det avholdt aktiviteter i forbindelse med streiken, så bør pressen inviteres.

Bruk gjerne sosiale medier til å spre budskapet. Jo flere medlemmer som bidrar til det, jo bedre.

## **Hvordan skrive en pressemelding**

### **Noen tips:**

- Den skal være kort (ikke over en A4-side, og med plass til kontaktpersoner og telefonnumre nederst).
- Det skal være godt synlig hvor den kommer fra (bruk gjerne logo).
- Den skal være datert.
- Den skal fortelle det viktigste først.
- Fortell hva som har skjedd, hva konsekvensen er og hva mener vi om det.
- En pressemelding skal være appetittvekkende og nysgjerrighetskapende.
- Den kan danne utgangspunkt for en egen sak, eller for et intervju.

Ha oversikt over deadline (siste frist) på nyhetssidene i de ulike avisene og de viktigste nyhetssendingene i radioer og TV. Jobb i forhold til det. Skjer det noe i løpet av dagen, prioriter å informere de som har kortest tid igjen til deadline.

## **Løpesedler og informasjonsbrosjyrer**

Løpesedler er nyttig for å informere om streiken, særlig når man skal nå ut utover medlemmene. men husk at de ikke bør inneholde for mye tekst. Et godt bilde og en kortfattet tekst som gjentar vårt hovedbudskap er ofte nok. De som er interessert i mer informasjon stopper ofte opp for å spørre.

Dersom det er behov for mer skriftlig informasjon, så er informasjonsbrosjyrer et godt alternativ.

EL og IT Forbundet har en egen designmanual med retningslinjer for bruk av grafiske elementer, logo og farger. Den ligger her: <https://eligit.no/om-oss/presserom/el-og-it-forbundets-logo>.

## Bilag 4

# Arbeidstvistloven

Arbeidstvistloven har mange bestemmelser om mekling og regler ved arbeidsstans. Noen av de aktuelle paragrafene er:

### § 15. Plassoppsigelse

1. Plassoppsigelse som ledd i interesseløst skal gis skriftlig. Oppsigelsesfristen er 14 dager hvis ikke annet er fastsatt ved tariffavtale eller annen skriftlig avtale.
2. Plassoppsigelse for den enkelte arbeidstaker gis av arbeidstakeren selv eller dennes fagforening overfor arbeidsgiver, eller av den enkelte arbeidsgiver overfor den enkelte arbeidstaker.
3. Der dette følger av tariffavtale, kan hver av partene gi plassoppsigelse for sine medlemmer til den annen part (kollektiv plassoppsigelse).

### § 16. Melding til riksmekleren

1. Når det gis plassoppsigelse i interesseløst, skal det samtidig gis skriftlig melding om dette til riksmekleren.
2. Meldingen skal inneholde:
  - c. kopi av plassoppsigelsen,
  - d. redegjørelse for hva tvisten gjelder,
  - e. opplysninger om ved hvilke bedrifter plassoppsigelse foretas og hvor mange arbeidstakere ved hver bedrift plassoppsigelsen omfatter,
  - f. opplysninger om når plassoppsigelsesfristen løper ut,
  - g. opplysninger om hvorvidt forhandlinger mellom partene er åpnet og i tilfelle om de fremdeles pågår eller er avbrutt.
4. Pågår forhandlinger når melding om plassoppsigelse sendes, skal melding om senere avbrytelse av forhandlingene på samme måte sendes til riksmekleren.

5. Meldingen sendes av den fagforening, arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening som har foretatt plassoppsigelsen. Er den aktuelle fagforening, arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening medlem i en organisasjon med innstillingsrett etter [§ 39](#), sendes meldingen om plassoppsigelse til riksmekleren gjennom denne organisasjonen.
6. Meldinger til riksmekleren etter denne paragraf sendes samtidig i kopi til motparten.

### **[§ 17. Hvem som omfattes av streik eller lockout](#)**

Streik eller lockout iverksettes for samtlige arbeidstakere som omfattes av plassoppsigelsen, med mindre partene er enige om noe annet.

### **[§ 18. Tidspunkt for iverksettelse av streik eller lockout](#)**

Streik eller lockout må ikke iverksettes før det er gitt plassoppsigelse og oppsigelsesfristen som følger av denne er utløpt, og ikke i noe tilfelle før fire virkedager har gått fra riksmekleren har mottatt melding om at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt eller at plassoppsigelsen er utvidet, jf. [§§ 16](#) og [17](#).

### **[§ 19. Midlertidig forbud mot arbeidsstans](#)**

1. Når riksmekleren har fått melding om eller på annen måte er blitt kjent med at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt, jf. [§ 16](#), skal riksmekleren midlertidig forby partene å iverksette streik eller lockout som kan medføre skade for allmenne interesser, inntil mekling etter dette kapitlet er avsluttet.
2. Blir plassoppsigelsen utvidet, skal riksmekleren på tilsvarende vilkår forby streik eller lockout som følger av utvidelsen.
3. Forbudet sendes til den forening som har sendt eller skulle ha sendt meldingen om plassoppsigelsen. Kopi av melding om forbud skal sendes til motparten.

4. For å være bindende må forbudet være sendt fra riksmekleren innen utløpet av to virkedager etter at riksmekleren mottok melding om at forhandlinger ikke er innledet eller er brutt eller at plassoppsigelsen er utvidet.
5. Hvis det nedlegges forbud mot streik eller lockout i tvist hvor kommune, fylkeskommune eller sammenslutning av slike er part, kan riksmekleren samtidig bestemme at de frister som følger av [tjenestetvistloven § 14](#) tredje ledd og [§ 17](#) første og andre ledd skal gjelde for meklingen.
6. Riksmekleren kan overlate til en annen oppnevnt mekler å forby streik eller lockout.

### [§ 23. Taushetsplikt](#)

1. Meklingsmøtene skal holdes for lukkede dører.
2. Enhver som deltar i meklingen, plikter å bevare taushet om det som er fremkommet hvis ikke mekleren tillater offentliggjøring.
3. Taushetsplikten gjelder ikke ved forklaringer for Arbeidsretten.
4. Mekleren har ikke vitneplikt for Arbeidsretten om forhold fremkommet under meklingen.

### [§ 24. Møtebok](#)

1. I møteboken føres inn tid og sted for meklingsmøtet og meklerens, partenes og partsrepresentantenes navn. Møteboken skal angi de bevis som er gjennomgått og meklingsens gang i korthet.
2. Resultatet av meklingen oppsummeres. Har mekleren lagt frem et endelig forslag til løsning av tvisten, skal forslaget føres inn i møteboken uavhengig av utfallet av meklingen. Eventuell frist etter [§ 26](#) første ledd for når et avstemningsresultat skal foreligge, skal gjengis.

## § 25. Meklingens avslutning

1. Hver av partene kan kreve meklingen avsluttet når det har gått ti dager etter at forbudet mot streik eller lockout ble nedlagt etter [§ 19](#) første ledd. Dette gjelder ikke hvis vedkommende part ved fravær eller på annen måte ikke har medvirket til meklingen.
2. Meklingen skal avsluttes senest fire dager etter at krav om avslutning er fremsatt.
3. Kommer forlik i stand, skal tariffavtale i overensstemmelse med dette opprettes i samarbeid med mekleren. Tariffavtalen undertegnes av partene eller deres representanter.

## § 26. Avstemning over meklingsforslag

1. Dersom det skal stemmes over et meklingsforslag, skal mekleren i samråd med partene sette frist for når avstemningsresultatet skal foreligge.
2. Avstemningen skal bare gjelde meklingsforslaget som det foreligger fra mekleren. Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig med rene ja- eller nei-stemmer.

## § 27. Melding om avstemningsresultat

1. Partene skal gi riksmekleren skriftlig melding om hvorvidt meklingsforslaget er vedtatt eller forkastet.
2. Forkastes forslaget, skal meldingen gi opplysninger om antallet stemmer for og imot forslaget og om antallet stemmeberettigede. Dersom avstemningsresultatet ikke foreligger innen fristen, anses meklingsforslaget som vedtatt.
3. Ingen deler av avstemningsresultatet må offentliggjøres før riksmekleren har kunngjort hovedresultatet.

## § 28. Iverksettelse av streik eller lockout når meklingsforslaget forkastes

Dersom meklingsforslaget forkastes og varsel om plassoppsigelse etter [§ 15](#) fortsatt gjelder, kan plassoppsigelsen iverksettes med fire dagers varsel mellom partene. Partene kan i tariffavtale avtale kortere frist.

## § 29. Senere vedtakelse av et meklingsforslag

Vil noen av partene vedta meklerens forslag til løsning av tvisten etter at meklingen er avsluttet, kan erklæring om dette sendes til vedkommende mekler. Mekleren sender kopi av erklæringen til motparten. Godkjenner også denne parten forslaget, innkaller mekleren partene til et møte for opprettelse av tariffavtale.

## § 30. Gjenopptakelse av mekling

1. Partene kan i fellesskap kreve en avsluttet mekling gjenopptatt.
2. Riksmekleren og mekleren som har behandlet saken kan når som helst gjenoppta meklingen.
3. Er det gått en måned etter at meklingen ble avsluttet uten at tvisten i mellomtiden er løst, skal mekleren som har behandlet saken, gjenoppta kontakt med partene med henblikk på å få avsluttet konflikten. Er et meklingsforslag til behandling hos partene, skal mekleren vente til behandlingen er avsluttet.
4. Om partenes plikt til å møte til mekling gjelder reglene i [§ 51](#) tilsvarende.



## Bilag 5

# Særskilt for LOK og bedriftselektrikere

I år med tariffrevisjoner kan vi stå overfor en rekke konflikter ute i arbeidslivet som vil kunne få konsekvenser for EL og IT Forbundets medlemmer, selv om det ikke er streik innenfor overenskomstområdet som EL og IT Forbundet er part i. Derfor er det nødvendig med følgende informasjon:

1. Ansatte i installasjonsfirmaer som utfører arbeidsoppdrag for sitt eget firma i industri eller i byggevirksomhet.

Dersom det inntreffer streik i en bedrift eller på en byggeplass hvor våre medlemmer ansatt i et ordinært installasjonsfirma har oppdrag og denne arbeidsplass kommer i streik, kan det oppstå vanskeligheter også for våre medlemmer.

Vi har tidligere drøftet dette spørsmålet med Fellesforbundet, og er enige om at våre medlemmer skal ta kontakt med klubben fra de andre organisasjonene på arbeidsplassen for å avklare hvordan de skal forholde seg. Hovedorganisasjonenes hovedsyn er at våre medlemmer kan fortsette på arbeidsplassen så lenge det kan utføres arbeid som ikke omfattes av streiken. Vi er enige om at hovedregelen skal være at det ene arbeidstakerforbund ikke skal stenge ute arbeidstakere fra andre forbund som ikke er i streik.

Når vi likevel ber om at dette må avklares med det stedlige tillitsvalgtapparat ved den bedrift som er i streik, så har dette sammenheng med at det er disse tillitsvalgte som sammen med sin arbeidsgiver skal være enige om hvilke arbeider som kan utføres under streik. Ved slike arbeidsplasser kan følgende skje:

- I. At en fortsetter med arbeid som det er gitt tillatelse til å utføre mens streiken pågår.
- II. At en ikke får anledning til å fortsette arbeidet og at arbeidstakeren da må melde seg tilbake til sitt ordinære firma for tildeling av nytt arbeid. En skal her være oppmerksom på at selv om våre tillitsvalgte ved vedkommende bedrift er enige, kan også arbeidsgiveren på den streikende arbeidsplass velge å stenge arbeidsplassen.

I de tilfeller hvor medlemmet må gå tilbake til installasjonsfirmaet og melde seg for nytt arbeid, gjøres oppmerksom på følgende:

a. Det ordinære vil være at installasjonsfirmaet kan beskjeftige EL og IT Forbundets medlem i andre oppdrag. Selv om bedriften påberoper seg Hovedavtalen i dette tilfelle og ønsker å permittere arbeidstakerne, bør tillitsvalgte vurdere situasjonen opp mot hva som har vært sedvane under situasjoner hvor man ellers har hatt sviktende tilgang på arbeid. Om firmaet tidligere ved sysselsettingsproblemer har pålagt montørene ventetid, vil det være rimelig at firmaet gjør det samme i slike tilfeller.

b. Om permitteringer.

I Hovedavtalen LO/NHO kapittel VII Permittering finner man flere bestemmelser om permitteringer.

Kommer installasjonsfirmaet i den reelle situasjonen at de ikke kan sysselsette egne arbeidstakere, er det i henhold til hovedavtalen anledning til å permittere et antall arbeidstakere de ikke kan sysselsette i vanlig arbeid eller annet forefallende arbeid i firmaet. Før permittering kan iverksettes og før det gis permisjonsvarsel, skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med Hovedavtalens bestemmelser.

c. Når arbeidstakeren selv er uten skyld i permitteringen, er hovedregelen at han har krav på dagpenger. Vi skal imidlertid være oppmerksom på at det i enkelte tilfeller har oppstått problemer med dagpenger under henvisning til at konflikt får konsekvenser for ens egen lønn. Det skal søkes NAV om dagpenger.

Forbundets oppfatning er at konflikt innenfor andre forbund ikke har noen direkte innflytelse på våre lønnsforhold, og vil i utgangspunktet hevde at vi skal ha dagpenger. Dersom en kommer opp i den situasjon at en blir avvist, så ber vi om at slike saker blir forelagt forbundet så fort som mulig. En skal også være oppmerksom på at i henhold til Landsoverenskomsten for elektrofagene, er tariffert adgang til å benytte innskrenkning i arbeidstiden et alternativ til permittering. Tillitsvalgte er ikke avskåret fra å ta dette opp som et alternativ i stedet for permisjon, og derved få fordelt de arbeidsoppgaver en har mellom flest mulig i firmaet.

2. I enkelte bedrifter som kan bli omfattet av streik, får EL og IT Forbundets medlemmer regulert sine lønns- og arbeidsvilkår enten gjennom den overenskomst som omfattes av streiken, eller ved personlig skriftlig avtale/kontrakt mellom den enkelte arbeidstaker og bedriften. Da gjelder følgende:
- a. Medlemmer som får regulert sine lønns- og arbeidsvilkår gjennom samme overenskomst som de streikende i andre LO-forbund skal delta i streiken, men må melde seg som streikende til EL og IT Forbundet gjennom sin forening. Om arbeidsgiveren skulle påberope seg at denne ikke har fått melding om at EL og IT Forbundets medlemmer skal streike, må forbundet omgående varsles. Ikke under noen omstendighet må det utføres arbeid som tillitsvalgte i bedriften har motsatt seg utført.
  - b. For medlemmer på personlig avtale/kontrakt blir situasjonen en annen. Kontraktens innhold vil være avgjørende for fra hvilket tidspunkt vedkommende kan tas ut i streik dersom tillitsvalgte for de streikende arbeidstakere krever dette. Bedriften kan også påberope at oppsigelsesfristen i kontrakten skal overholdes. Under streiken eller oppsigelsesfristen, må medlemmet ikke påta seg å utføre arbeid som arbeidstakere i streik normalt utfører eller har avbrutt som følge av streiken. Det vil være en fordel for medlemmer som kan komme i et slikt forhold til streiken, snarest å ta kontakt med tillitsvalgte eller streikekomiteen for å unngå å bli stemplet som ukollegial eller streikebryter. En må håpe på forståelse for at elektriker som er innvilget begrenset autorisasjon, er i et arbeidsforhold i forhold til offentlige forskrifter, og derved kan ha begrenset streikerett. Bedriften har også plikt til å avklare dette forholdet med de streikendes tillitsvalgte.

Medlem ansatt på personlig avtale kan også bli permittert. Om lønnsreguleringsbestemmelsen i avtalen er knyttet til lønnsreguleringer for arbeidstakere i streik, så kan NAV avslå søknad om dagpenger.

Det kan bli aktuelt for forbundet å foreta plassoppsigelse for medlem på personlig kontrakt. Om plassoppsigelsen blir effektiv, så har medlemmet rett til stønad fra forbundet i henhold til vedtektenes bestemmelser og vedtak i forbundsstyret.

Om bedriften stenger vedkommende ute fra arbeidsplassen med andre virkemidler enn permittering, må dette oppfattes som oppsigelse av arbeidsforhold som normalt forplikter bedriften til å betale lønn i oppsigel-  
sestiden. I slike tilfeller må det antas at vedkommende har rett til dagpenger på linje med andre som er trygdet grunnet oppsigelse.

## Bilag 6

# Utfyllende kommentarer vedrørende kraftstasjoner

De aller fleste kraftstasjoner er knyttet til samkjøringsnettet. Dette innebærer at stasjoner kan stanse egen produksjon av kraft, og ved avkoblinger sørge for den alminnelige forsyning fra samkjøringsnettet.

I slike situasjoner må likevel stasjonens høyspenningsanlegg og nett drives i henhold til forskriftene. Driften/sikkerheten av stasjonen skal til enhver tid være i henhold til forskriftene. I vanlige fall må man for å kunne ha et høyspenningsanlegg i drift, vise til at sikkerheten er godtgjort og ivaretatt av et sikkerhetsmessig opplegg. Et slikt opplegg innebærer bestemmelser om at man i påkomne tilfelle har tilgang på nødvendig personale slik som forskriftene forutsetter. I denne forbindelse viser vi til Driftsforskriftene for Høyspenningsanlegg hvor det for visse arbeidsoperasjoner, er krevet to personer til stede.

Vi antar at en eventuell konfliktsituasjon ikke gir grunnlag for å omgå forskriftene ved f.eks. at en person utfører slike arbeidsoperasjoner alene. Det vil si at vi stiller våre medlemmer til disposisjon under forutsetning av at kraftstasjonene stanser.

Det må nevnes at ved en eventuell stans av kraftstasjon er det ikke vårt ansvar å kople ut kraftstasjonen, slike ordrer må komme fra annet ansvarlig hold - i første rekke driftsleder.

Som nevnt under avsnitt om kraftstasjoner, er det rimelig at det stilles nødvendig personale til rådighet ved kraftstasjonen for å ivareta sikkerhet mot skade på maskiner og utstyr, samt opprettholde driften over samkjøringsnettet.

På den annen side må det anses rimelig at vi ikke stiller personell til rådighet som nevnt foran, om det fra ansvarlig hold bestemmes at kraftstasjonen skal fortsette produksjon av kraft. Spesielt berører dette betjente stasjoner.

Det må derfor så tidlig som mulig være et forhandlingsmøte med motparten, for å se om en kan komme fram til en avtale som vi kan godta.





