

# **STREIK / KONFLIKT**

## **EL & IT Forbundet**

### INNHALDSFORTEGNELSE

Innholdsfortegnelse	1
1. Innledning	2
2. Arbeid i forbindelse med konflikt	3
2.1 Nedkjøringsavtale	3
2.2 Dispensasjoner under konflikt	4
3. Brudd i forhandlingene	4
4. Streikekomiteen i fagforening/ landsdekkende klubb	5
4.1 Utvalg	6
4.1.1 Streikeutvalget	6
4.1.2 Informasjonsutvalget	6
4.1.3 Økonomiutvalget	7
4.1.4 Aktivitets- og sosialutvalget	7
4.2 Møtevirksomhet	7
5. Andre forhold som må påaktes	7
6. Former for streik	8
7. Forbundets vedtekter ved konflikt §§1.16 og 1.17	8
§ 1.16 Arbeidsstans	8
§ 1.17 Stønad under arbeidsstans	9
8. Ferie/Ferieavvikling/Feriepenger	10
9. Skift/Vaktordninger/Oljevirkosmhet	11
10. Retten til sykepenger under konflikt	11
11. Retten til dagpenger ved permittering	11
12. Reisevirksomhet	12
13. Utfyllende kommentarer vedrørende kraftstasjoner	12
14. Lærlinger	13
15. Hvem kan bli omfattet av konflikten og iverksettelsen	13
Bilag 1. Om installasjon m.m.	14
Bilag 2. Om informasjonsutvalget.	17
Bilag 3. Arbeidstvistloven	18
Bilag 4. Eksempel på instruks for streikevakter	19
Bilag 5. Opplysninger om streikekomiteen	20

## 1 Innledning

Denne brosjyren er utarbeidet på grunnlag av de regler som gjelder og de erfaringer vi har høstet tidligere. Brosjyren er tenkt som en veileder til tillitsvalgte i det ytre apparat. Det kan også være nyttig å lese Hovedavtalen mellom LO og NHO, kapittel III.

EL & IT Forbundet har medlemmer i alle kartellene innenfor LO, (LO Stat, LO Kommune, LO Industri og LO Service) denne brosjyren vil i utgangspunktet ta for seg det generelle ved en konflikt, men vil også berøre spesielle forhold innenfor et tariff-eller kartellområde.

Dersom partene i forbindelse med inngåelse eller revisjon av et overenskomst område ikke kommer til enighet, kan arbeidstakersiden ta ut medlemmene i streik. Dette kan gjelde alle medlemmene (total streik) eller en deler av medlemmene (punktstreik).

På samme måte kan arbeidsgiver iverksette lockout i en konfliktsituasjon.

Lockout vil si at arbeidsgiveren blokkerer våre arbeidsplasser.

Reglene for streik og lockout er de samme etter Arbeidstvistloven (§§ 28 og 29, se side 17).

Streik/lockout kan ikke inntre før fire dager etter forsøk på mekling, eller at mekling er brutt.

Etter arbeidstvistloven er det fagforening som er forhandlingspart ved inngåelse av tariffavtale. Dersom fagforeningen er tilsluttet LO er det LO som er forhandlingspart. (I Hovedavtalen mellom NAVO og LO-Stat, § 1, er det slått fast at forhandlingsparten er LO, representert ved LO-Stat.)

## 2. Arbeid i forbindelse med konflikt

### 2.1 Nedkjøringsavtale:

- 2.1.1. Hovedorganisasjonene forutsetter, hvor det er behov, at den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp, sluttet 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.
- 2.1.2. Stedlige avtaler om dette skal godkjennes av de direkte overenskomstparter. 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 overenskomstpartene ikke godkjenner den stedlige avtale, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.
- 2.1.3. Avtaler som er nevnt under pkt. 2 gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft.

#### Kommentarer:

Bakgrunnen for denne bestemmelsen 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, tegleverk, 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 enkelte tilfelle kan det også bli spørsmål om at enkelte arbeider 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.

I god tid før tariffavtalens utløp kan det, der det er behov, sluttet nedkjøringsavtaler 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.

Enhver nedkjøringsavtale skal først være gjenstand for stedlige forhandlinger. Slike stedlige avtaler skal godkjennes av overenskomstpartene før de kan betraktes som gyldig. Dersom det ikke blir oppnådd enighet under stedlige forhandlinger, kan saken bringes inn for overenskomstpartene.

Innenfor området LO/NHO er det ikke en tariffplikt å opprette slik avtale. Dette er skriftlig bekreftet mellom NHO og LO i brev datert 23. desember 1977/6. januar 1978. Men, er først slik avtale opprettet, så gjelder denne avtalen etter § 3-3 pkt. 3 inntil ny tariffavtale trer i kraft.

Se kommentar til hovedavtalens LO-NHO § 3-3.

Innenfor den kommunale sektor (KS) er det en tariffplikt å forhandle om dispensasjoner. Se hovedavtalene KS § 8-2 pkt. A og B.

Innenfor NAVO- LO Stat. Se hovedavtalens kapitel 2

## **2.2 Dispensasjoner under konflikt:**

Der hvor det under konflikt kan være/bli aktuelt å ha disponibel arbeidskraft i tjeneste under konflikt for å avverge 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 (forbund).

Reglen for at klubben/lokale avdeling overhode kan anbefale en dispensasjon, er at det er fare for liv og helse eller større materiell skade. Forhandlinger om dette skal også skje som for nedkjøringsavtaler. J.fr. Hovedavtalens § 3-3 LO/NHO § 8-2 (kommunene) og § 10 ( NAVO). Ofte er situasjonen den at forhandlinger om nedkjøring osv. og dispensasjoner blir ført samtidig og nedfelles derfor i samme protokoll.

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 dispensasjonssøknadene, og husk at tillitsvalgte stillingstaken skal framgå av søknaden.
2. Søknader skal forelegges forbundet før godkjenning.
3. Uansett hvem slike henvendelser kommer til, er behandlingsveien:
  - a) behandling/uttalelse - tillitsvalgte/klubb.
  - b) deretter den lokale streikekomité.
  - c) forbundet og deretter tilbake til de lokale organer.

### **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.

## **3. Brudd i forhandlingene**

Når samtykke til å foreta plassoppsigelse foreligger, eller om lockout er varslet, velger alle berørte organisasjonsledd en streike- eller lockoutkomité. Det vil være en fordel, men ingen betingelse, at streike- eller lockoutnemnden (komitéen) blir klubb/foreningsstyret. Se ellers forbundets vedtekter § 1.16 - Arbeidsstans.

Streikekomitéen skal starte sitt arbeid umiddelbart med tanke på at streiken/lockouten kan bli et faktum.

### **Distriktene:**

Forbundet sentralt vil i den tidlige fasen ved forhandlinger/mekling i hovedsak forholde seg til distriktene/landsdekkende klubber. Distriktenes oppgave vil være å forberede en eventuell

streik i sitt geografiske område. Distriktet bør derfor legge forholdene til rette slik at fagforeningenes streikekomité, straks de er opprettet, peker ut en deltaker til distriktets streikekomité.

Ved at distriktet har en egen komite er mulighetene naturligvis større for å få en lik behandling av de problemer som måtte oppstå, f.eks. en lik behandling om dispensasjoner fra streiken osv.

Er situasjonen den at arbeidsgiverne har gått til lockout av våre arbeidsplasser, endrer dette ikke streikekomitéens oppgaver. Den skifter i så fall bare navn til lockoutkomité.

## **4. Streikekomitéen i distrikt, fagforening og landsdekkende klubb**

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

Ved gjennomføring av en streik er det viktig at den lokale streikekomiteen alltid ligger foran i strategi. Strategien må inneholde de fleste eventualiteter og problemer som kan ventes å oppstå i de ulike faser streiken kommer inn i. Det er derfor nødvendig at det blir valgt streikekomité, så fort samtykke fra LO om plassoppsigelse foreligger.

For at en streik skal bli effektiv fra første dag, er det viktig at tillitsvalgte og medlemmer fra første dag følger med i meldinger gjennom radio, TV og "presse". Viktige elementer er samhold, informasjon, økonomi og aktivitet i alle organisasjonenes ledd. Det er viktig med god kommunikasjon mellom forbund og det ytre apparat.

Av andre oppgaver streikekomitéen skal drøfte, samt organisere, er:

- Vurdere om det er behov for egne streikekomitéer i bedriftsklubbene, og om nødvendig sørge for at disse blir opprettet.
- Opprette kontakt med andre forbunds avdelinger som er ute i streik i distriktet.
- Behandle dispensasjoner etter retningslinjer fra forbundet.
- Forholdet til grupper som eventuelt ikke er i konflikt i eget område eller bedrift.
- Forholdet til lokalsamfunnet
- Er det behov for et eget økonomiutvalg?
- Hvordan organisere streikevaktene?
- Trenger vi et eget utvalg?
- 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 streikestønning etter forbundets vedtekter § 21. Stønning under konflikt?
- 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?

Streikekomitéen fordeler arbeidet slik at alle får ansvar for ulike oppgaver. Klubbens/foreningens størrelse vil som oftest 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.

## 4.1 Utvalg

### 4.1.1 Streikevaktutvalget

- Drøfte de steder utenfor bedriften som bør bemannes med streikevakter. Streikevaktens oppgave er først og fremst å 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.
- Sette opp en streikevaktliste.  
Det må alltid settes opp minst to streikevakter på hver post, samt 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 idet det kan oppstå uforutsette problemer og situasjoner som bør drøftes nærmere i streikeutvalget. Forbundets medlemmer kan også komme i den situasjon at de må utstyres med identitetskort fra streikekomitéen i andre forbund.

### 4.1.2 Informasjonsutvalget

Informasjonsvirksomheten er et særs viktig arbeid under en konflikt. Mangelfull informasjon vil ofte føre til demoralisering, rykter, splittelse og feilinformasjon.

- Kontakten med massemedia.  
Informasjonsutvalget skal være de som har ansvaret for kontakten med massemedia.
- Løpesedler.  
Det er viktig å ha opinionen på vår side under en konflikt. Det bør derfor lages

løpesedler beregnet f.eks. på lokalsamfunnet, de av de ansatte som eventuelt ikke er i konflikt osv.

- Møteplakater og informasjonsplakater.  
Det er informasjonsutvalgets oppgave å sørge for møte- og informasjonsplakater. Disse bør settes opp på faste strategiske steder i lokalsamfunnet. Løpesedler, plakater m.v. vil bli utsendt fra forbundet. Om informasjonsutvalgets arbeid, se bilag nr. 2 i heftet.

#### **4.1.3 Økonomiutvalget**

En konflikt vil alltid være en økonomisk belastning for de som er involvert. Økonomiutvalget bør derfor drøfte ulike muligheter, påta forening/klubben betalt dugnadsarbeid o.l. Økonomiutvalget bør også drøfte hvilke muligheter det er for å styrke medlemmenes husholdningsøkonomi.

Dersom konflikten vil bli av lengre varighet vil det lett oppstå problemer - lån, avdrag som forfaller osv.

- Utvalget bør foreta henvendelser til banker og andre kredittinstitusjoner hvor medlemmene har lån, for å avtale utsettelse av avdrag og renter så lenge konflikten varer.

#### **4.1.4 Aktivitets- og sosialutvalget**

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

- Det vil være en fordel om en av utvalgets medlemmer fungerer som en sosial tillitsvalgt 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 eller mindre privat karakter.
- Det er viktig å ha aktiviteter som styrker samholdet og som aktiviserer medlemmene og deres familier. Utvalget bør derfor i samarbeid med den lokale AOF-forening organisere kurstilbud av ulik karakter. Muligheten for å kunne bedrive medlems- og tillitsvalgtopplæring vil vel også være større under slike forhold.
- Dette arbeid kan meget godt drives sammen med de andre LO-forbund som er ute i streik.

## **4.2 Møtevirksomheten**

Under konflikten må forening-/klubbstyret sørge for at det regelmessig blir innkalt til mønstringsmøter. Slike møter skal minst avholdes en gang i uken.

Mønstringsmøtene skal medvirke til at det blir gitt nødvendige orienteringer i forbindelse med konflikten, og at det for øvrig blir ført den nødvendige kontrollen. Medlemmer har møteplikt til innkalte mønstringsmøter. Det er også viktig at medlemmenes familier får mulighet til å kunne delta på mønstringsmøtene.

## 5. Andre forhold som må påaktes

- Under streik kan forholdet til medlemmer av andre organisasjoner og uorganiserte som ikke er i streik være et problem. Grunnregelen er at man ikke utfører arbeid som vanligvis utføres av de som er i streik. Det er alminnelig akseptert i arbeidslivet at man har rett til å nekte «streike-bryteri».

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

Medlemmer av forbundet som er ansatt på personlige kontakter og med oppsigelsesfrist fastlagt i kontrakten, må normalt følge denne frist dersom organisasjonene og bedriften ikke blir enig om noe annet.

- Det er her streikevakten bl.a. kommer inn i bildet.

## 6. Former for streik

I hovedsak dreier dette seg om fullstendig streik eller punktstreik

Vedrørende punktstreiken:

Om situasjonen vurderes slik at forbundet velger å vedta punktstreik for å begrense omfanget av en konflikt, kan det bety i praksis 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 forbundsstyret vil velge vil bli nøye vurdert i hvert enkelt tilfelle. Det må avpasses nøye og en må vurdere hva en vil oppnå i forhold til økonomi osv.

Ved punktstreiken vil vi få et spesielt forhold mellom de som er i streik og de som er i arbeid, også på en og samme bedrift. Det vil ikke være rimelig at enkelte kun skal ha et streikebidrag 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.

## 7. 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 distrikt eller fagforeninger, som berøres av arbeidsstansen, en streike- eller lockout



- komité. Dersom forbundsstyret ikke har besluttet noe annet, fordeler distriktet konfliktstønaden og øver den kontroll som er nødvendig under arbeidsstansen.
2. Når en arbeidsstans er vedtatt, 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 LO's vedtekter.

### § 1.17 Stønad under arbeidsstans

Punktene 1 – 6 i dette avsnittet må betegnes som de grunnleggende prinsipp med hensyn til utbetaling av stønad.

Punktene 7-11 kan betegnes som ordensregler.

1. Arbeidsstans satt iverk på den måten som er fastsatt i disse vedtekter, gir alle medlemmer som omfattes av arbeidsstansen rett til stønad.  
Forbunds- eller Landsstyret fastsetter stønadens størrelse etter følgende retningslinjer:
  - a) Ved punktstreik ytes stønad opptil det beløp som kan gis skattefritt. Samlet stønad skal ikke overstige kostnaden ved full streik.  
Merknad: Når kostnaden til en punktstreik er like store eller større enn ved full streik, reduseres satsen for streikestøtte til punktstreik slik at utgiftene ikke blir større enn ved full streik. Regelen i punkt b) kommer kun til anvendelse ved full streik.
  - b) Ved full streik fastsettes en grunnsats lik for alle medlemmer.  
Til grunnsatsen skal det ytes tillegg pr. hjemmeboende ugifte barn under 21 år.
2. For 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 Landsorganisasjonen i minst 2 måneder før arbeidsstansen ble satt i verk.
3. Stønad utbetales fra og med konfliktens 1. dag.
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 iverk, 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 avviker sin ferie/avspasering under arbeidsstans skal ikke ha utbetalt stønad så lenge ferien / avspaseringen varer.
5. Ved utbetaling av stønad må medlemsskap være ajourført og uten kontingentrestanse (mer enn en måneds restanse). Ved konflikt i andre forbunds overenskomstråder som berører forbundets medlemmer, skal forbundets fastsatte stønader gjelde.

6. Klubb-, fagforening- og distriktsstyrer kan fastsette kontrollmøter og retningslinjer for disse. Brytes de fastsatte retningslinjer kan retten til stønad bortfalle
7. a) Hvert medlem skal selv kvittere for mottatt stønad på hver konfliktliste såfremt ikke dispensasjon er gitt. (Styrt i henhold til punkt b.) Allikevel må fullmakt for heving av bidraget - eller hvis dette er sendt i posten, kvittering derfra - vedlegges hver liste. Personlig kvittering som angir dato for det mottatte bidrag må dog snarest sendes distrikt som videresender det til forbundet.  
b) I distrikt eller fagforening som har fått godkjent å foreta all utbetaling av stønad via bank fratelles krav til personlig kvittering fra medlem for mottatt stønad.
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 skal de av medlemmene som berøres av interesseløst og som ikke er tatt ut i streik betale ekstrakontingent.
10. Ved full streik i tariffområder med mer enn 1000 medlemmer kan de av forbundets medlemmer som ikke er omfattet av konflikten betale ekstrakontingent, etter vedtak i forbundsstyret.  
Ekstrakontingent kan også ilegges ved langvarig streik i mindre tariffområder.
- 11 Ekstrakontingentens størrelse fastsettes av Forbundsstyret.

I punkt 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, og kontrollmøtene er godt egnet som informasjonssentre, og når det er aktuelt, også som utbetalingssted for konfliktstønad.

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.

## **8. 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 streike-komite.

Medlemmer som har fått utbetalt feriepenge, skal ikke utbetales stønad for den tid feriepengene skal dekke.

## 9. Skift/Vaktordninger/Oljevirkksomheten

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

## 10. Retten til sykepenger under konflikt

Folketrygdloven har i § 3-2 punkt 3 bestemmelser om rett til sykepenger under konflikt. I tilknytning til loven er det utarbeidet forskrifter som omhandler disse rettighetene. Med virkning fra 1. april 1985 ble disse endret slik at det nå står:

*“For å få rett til sykepenger under konflikt eller lockout må arbeidstakeren være sykmeldt av lege før arbeidet blir nedlagt. Dette betyr at dersom en skal få utbetalt sykepenger under en konflikt, må en ha legeerklæring som er utskrevet før konflikt inntreffer.”*

Det enkelte trygdekontor trer inn i arbeidsgivers sted og utbetaler sykepenger i arbeidsgiverperioden. Så lenge medlemmet er sykmeldt i konfliktperioden, skal trygdekontoret utbetale sykelønn. Varer sykefraværet utover konfliktperioden, fortsetter arbeidsgiverperioden, fra den dag arbeidsstans har opphørt. Fra det tidspunkt sykemeldingen opphører, men konflikten fremdeles varer, utbetales det streikestønad.

Under streik og lockout bortfaller arbeidsgiverens forpliktelser. Når streiken eller lockout'en er slutt, gjenoppstår arbeidsgiverens forpliktelser. Er arbeidstakeren fortsatt syk når arbeid gjenopptas, får hun/han igjen rett til sykepenger fra arbeidsgiveren. Arbeidsgiverperioden startes i så fall fra og med den dag arbeidet gjenopptas.

Under streik og lockout anses arbeidsforholdet (og sykepengerretten) bare for suspendert. Varigheten av arbeidsforholdet før arbeidsstans medregnes derfor ved anvendelsen av 14 dagers ventetid.

Forbundet må henvisse til trygdekontorene vedrørende mer detaljerte bestemmelser.

De som blir sykmeldt etter at streiken er iverksatt og som selv er tatt ut i streik, har ikke krav på lønn under sykdom. Disse vil i stedet få streikestønad.

De som er delvis sykmeldte før streiken iverksettes og tas ut i streik, har rett på delvis sykepenger og får delvis (forholdsmessig) streikestønad.

## 11. Retten til dagpenger ved permittering

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

### **I Lov om Folketrygd § 4-2 pkt. 3a, heter det:**

Retten til dagpenger faller bort når trygdede direkte tar del i streik eller er omfattet av lockout eller annen arbeidstvist, eller på grunn av slik arbeidstvist, uten å ta del i den, er blitt

arbeidsløs ved bedrift eller arbeidsplass som tvisten gjelder, og det må antas at hans lønn- 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, orienteres forbundet.

## 12. 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.

## 13. 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 til 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 at kraftstasjonene stanser.

Det må nevnes at ved en eventuell stans av kraftstasjon er det ikke vårt ansvar å kople ut kraftstasjonen, slike ordre må komme fra annet ansvarlig hold - i første rekke driftsleder. Som nevnt under avsnitt om kraftstasjoner vil det være 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 vil dette berøre betjente stasjoner.

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

## **14. Lærlinger (LO/NHO)**

Vanligvis omfattes ikke lærlinger av arbeidskonflikt. I § 3-2 i Hovedavtalen LO/NHO er forholdet lærlinger/konflikt omtalt. Vi skal bare her slå fast at om lærlinger skal tas ut i arbeidsstans så skal forbundsstyret fatte vedtak om det, således at det nevnes i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene før arbeidsstans. Videre er det grunn til å påpeke at lærlinger bare kan arbeide under tilsyn av person som tilfredsstillt krav til faglig kvalifikasjon i henhold til Forskrift om kvalifikasjoner for elektrofagfolk. 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 bifalles av tilsynsmyndighetene 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.

En annen problematikk det har vært reist spørsmål om er om den som står for opplæringen klarer å være til stede hos lærlingen med to timers mellomrom, kan han da reise rundt og ha tilsyn med f.eks. 4 lærlinger?

Svaret er naturligvis nei, da det ikke er forenlig med intensjonene i § 3-2. Det er av hensyn til at lærlingen skal få opplæring at lærlingene normalt ikke skal omfattes av arbeidskonflikt. Den som i tilfelle står for opplæringen må naturligvis iakttatte forholdet til streikebryteri.

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.

Lærlingene (KS-avtalen)

I Hovedavtalen 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 fagopplæring.

## **15. Hvem kan bli omfattet av konflikten og iverksettelsen**

I hovedsak vil medlemmer som arbeider ved bedriften som er med i arbeidsgiversammenslutninger være de som først blir tatt ut i streik, men alle vil likevel ikke komme ut i konflikt samtidig, da overenskomstene har forskjellige utløpstider. Den første overenskomsten har utløpstid 28. februar, og de øvrige kommer fortløpende. 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 som regulerer fratredelsesdatoen til et visst antall dager etter at meklingen er brutt. Videre må forbundet ha godkjennelse fra LO før streik kan iverksettes.

De enkelte foreninger og DM vil gjennom skriv bli orientert om hvilke bedrifter kommuner o.s.v. som skal omfattes av konflikten. Men en kan også komme i den situasjon at arbeidsgiversammenslutninger varsler lockout for samtlige overenskomstområder som de er part i. Her vil det være et klart skille innenfor KS-området, NAVO, NHO, HSH og SAMFO når det gjelder lockout.

### **Industribedrifter:**

Innenfor forbundet har en også medlemmer som er underlagt overenskomster som forbundet ikke er part i. Disse medlemmene må følge med i den streik som iverksettes innenfor den tariffavtale de er underlagt. Når det gjelder streikestøtte utbetales den av EL & IT Forbundet etter vedtatte stønadssatser i EL & IT Forbundet. Det er viktig at forbundet kontaktes på et så tidlig tidspunkt som mulig hvis en kommer i en konfliktsituasjon.

## **Arbeide i bedrifter m.m.**

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

### **I.**

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:

1. At en fortsetter med arbeid som det er gitt tillatelse til å utføre mens streiken pågår.
2. At en ikke får anledning til å fortsette arbeidet og at arbeidsgiveren 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 beskjefte vedkommende EL & 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 Kap. VIII finner man i § 8-1, 8-2, 8-3, 8-4, 8-5, 8-6, 8-7, et helt sett 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 § 9. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som skal undertegnes av begge parter. Ifølge Hovedavtalen skal det gis 14 dagers skriftlig varsel. Må permitteringen foretas på grunn av konflikt i annen bedrift, kan varselfristen være kortere. J.fr. Hovedavtalen. Også i disse tilfeller plikter bedriften å gi det varsel som er mulig. Viser i denne forbindelse til den informasjon som skjer gjennom massemedia om pågående forhandlinger og muligheter for konflikt.*

*Selvsagt kan en være i den situasjon når konferansen avholdes med tillitsvalgte, at man ikke har klart for seg hvor stort antall og hvem det er aktuelt å permittere. En må imidlertid anta at arbeidsgiveren har en viss oversikt over arbeidssituasjonen, slik at de kan gi forvarsel om hvor mange det kan bli aktuelt å permittere og hvilke arbeidstakere som må være forberedt på å bli permittert.*

*Ut fra konferansen kan således tillitsvalgte bli varslet om permisjon. I protokoll skal tillitsvalgte forbeholde seg at det avholdes ny konferanse før første permittering meddeles den enkelte. Tillitsvalgte må også få en vurdering av hvor lenge permisjonen vil finne sted. Tillitsvalgte må også være oppmerksom på å få med i protokollen at det skal avholdes nye konferanser dersom det kan bli aktuelt å permittere flere enn opprinnelig forutsatt.*

*Det er alltid et vanskelig spørsmål å avgjøre hvem som skal permitteres i et firma, og det er en ubehagelig oppgave for tillitsmennene. Vi vil imidlertid presisere at det ikke er automatikk i at de som arbeider på en streikerammet arbeidsplass skal gå først, og tillitsmennene bør ikke gå med på noen generell protokoll med sikte på dette. Arbeidstakerne som er ansatt i installasjonsfirmaet er ansatt på Landsoverenskomstens vilkår, og det er i det firmaet de hører hjemme. Vi ber tillitsvalgte ta nødvendig hensyn til ansiennitet dersom det ikke er særlige grunner for at dette skal fravikes.*

*Dersom arbeidsgiverne ikke kan ta hensyn til tillitsmennes syn, skal dette begrunnes i protokollen.*

*Permittering begynner først å løpe etter at protokollen er undertegnet av partene.*

- c) Når arbeidstakeren selv er uten skyld i permitteringen, er hovedregelen at han har krav på arbeidsledighetstrygd. Vi skal imidlertid være oppmerksom på at det i enkelte tilfeller har oppstått problemer med arbeidsledighetstrygden under henvisning til at konflikt får konsekvenser for ens egen lønn. Viser i denne forbindelse til Konfliktbrosjyren under «Retten til dagpenger under permittering». Det skal søkes Arbeidsformidlingen om arbeidsledighetstrygd.

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 vanlig arbeidsledighetstrygd. 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. Tillitsmennene 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.



- II I enkelte bedrifter som kan bli omfattet av streik har EL & IT Forbundets medlemmer som får regulert sine lønns- og arbeidsvilkår, enten gjennom den overenskomst som omfattes av streiken, eller ved personlig skriftlig avtale/kontrakt mellom de enkelte arbeidstakere og bedriften.
- 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 & IT Forbundet gjennom sin forening. Om arbeidsgiveren skulle påberope seg at denne ikke har fått melding om at EL & IT Forbundets medlemmer skal streike, må forbundet omgående varsles. Ikke under noen omstendighet må det utføres arbeid som tillitsvalgte i vedkommende LO-forbund 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 streikekomitéen 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 streikende tillitsvalgte.

Medlem ansatt på personlig avtale kan også bli permittert, man har krav på 14 dagers varsel. Arbeidsmiljøloven har ikke bestemmelser som regulerer adgangen til å permittere slike stillinger, men det er anerkjent at forannevnte frist kan nyttes. Om lønnsreguleringsbestemmelsen i avtalen er knyttet til lønnsreguleringer for arbeidstakere i streik, så gjøres oppmerksom på at Arbeidsformidlingen har adgang til å avslå søknad om arbeidsledighetstrygd.

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 oppsigelsestiden. I slike tilfeller må det antas at vedkommende har rett til arbeidsledighetstrygd på linje med andre som er trygdet grunnet oppsigelse.

## **Informasjonsutvalget**

Informasjonsvirksomheten er et særs viktig arbeid under en konflikt. Den er viktig for våre medlemmer. Mangelfull informasjon vil lett føre til demoralisering, rykter, splittelse og feilinformasjon. Men det er også viktig å informere utad for at opinionen skal skjønne at det er rettferdige krav vi stiller, at det ikke er griske høytlønte arbeidere som skal få enda feitere lønninger på bekostning av lavtlønte.

### – Kontakten med massemedia

Informasjonsutvalget skal være de som har ansvaret for kontakten med massemedia. Dersom alle uttaler seg, vil det lett kunne gi inntrykk av stor uenighet, og uklarhet om hva vi streiker for.

### – Aviser og radio

Lokalavisene er interessert i alt som skjer, også vår streik. Hjelp journalisten til å få et positivt bilde av streiken med lokal vri. Blir det avholdt aktiviteter i forbindelse med streiken, få pressen til å komme.

### – Radio

Bruk nærradioene aktivt. Lokalsendingene i NRK er åpne for vårt stoff, men utspill overfor dem bør samordnes gjennom distriktet slik at det ikke kommer mange utspill om samme sak.

### – Pressemelding

Send ut pressemeldinger via mail/fax gjerne flere ganger om dagen, hvis du har noe å fortelle. Pressemeldinger bør være korte. Tenk ut hva som kan være en nyhet, som kan gjøre journalisten interessert.

Bruk natta eller morgenen fram til klokka 8.30 slik at nyhetsredaktøren får den til morgenmøte. Ring for å sjekke om noen dekker saken. Kjenner du en journalist, spør etter han. Det vil uansett være en døråpner inn til redaksjonen.

### – Dead-line

Skaff deg rede på når det er dead-line (siste frist) på nyhetssidene i de ulike avisene, og i forhold til de viktigste nyhetssendingene i radioene. Jobb i forhold til det. Skjer det noe i løpet av dagen, prioriter å informere de som har kortest tid igjen til deadline.

### – Løpesedler

Løpesedler er et viktig ansikt utad for oss. Dessuten er det en viktig temperaturmåler for hvordan menigmann kjenner til streiken, kravene våre og stiller seg til dette. Det er også viktig at mange av de streikende blir aktivisert i aktivt streikearbeid.

## Arbeidstvistloven

### § 28 Meldinger til meglingsmennene.

1. Når arbeidsoppsigelse foretas i anledning av sådan tvist som § 6 nr. 3 nevner, skal der straks sendes melding til riksmeglingsmannen.
2. Meldingen sendes i telegram eller anbefalt brev og skal inneholde opplysning om, hva tvisten gjelder, ved hvilke bedrifter oppsigelse foretas, hvor mange arbeidere ved hver bedrift oppsigelsen omfatter, når oppsigelsesfristen løper ut og om forhandling mellom partene er åpnet samt om den fremdeles pågår eller er avbrutt.  
Pågår forhandling, skal melding om senere avbrytelse på samme måte sendes av den, som har sendt første melding.  
Meldingen sendes av den fagforening, arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening som har foretatt oppsigelsen. Er vedkommende tilknyttet Landsorganisasjonen i Norge, Norsk Arbeidsgiverforening eller andre organisasjoner som i § 11 nevnt, sendes meldingene gjennom disse organisasjoners styre til riksmeglingsmannen.  
Av meldingene sendes samtidig en gjenpart til motparten.
3. Melding som angår bedrift på Svalbard skal alltid sendes i telegram til riksmeglingsmannen. Sendes meldingen gjennom en av partenes hovedorganisasjoner, skal den uoppholdelig videresendes til riksmeglingsmannen på hurtigste måte.

### § 29 Regler om arbeidsstans.

1. Arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning må ikke iverksettes, før oppsigelsesfristen er utløpet, og ikke i noe tilfelle, før fire virkedager er forløpet fra meldingen om, at forhandlinger ikke er opptatt eller at de er avbrutt eller arbeidsoppsigelsen er utvidet - er innkommet til riksmeglingsmannen.  
For å få opprettet tariffavtale for sine medlemmer ved en bedrift, kan fagforening med innstillingsrett etter § 11 oppsi arbeidsavtaler som er inngått for et bestemt tidsrom. Oppsigelse må gis med 28 dagers varsel, og foreningens medlemmer må utgjøre minst 50 pst. av de ansatte i den eller de arbeidstakergrupper det kreves tariffavtale for. Slik arbeidsoppsigelse kan likevel ikke finne sted dersom den tariffavtale som kreves opprettet, inneholder lønns- og arbeidsvilkår som i vesentlig grad avviker fra dem som etter allerede eksisterende tariffavtale gjelder for tilsvarende arbeidere ved bedrifter av samme eller liknende art.  
Med Arbeidsrettens samtykke kan arbeidsoppsigelse som nevnt i annet ledd foretas selv om vilkåret om organisasjonsprosent ikke er oppfylt, dersom det må antas at bedriften søker å hindre at organisasjonsprosenten når opp i 50.  
Arbeidsoppsigelse som nevnt i annet ledd skal fylle kravene i § 28.  
Tvist om hvorvidt vilkårene for arbeidsoppsigelse etter denne paragraf annet og tredje ledd er til stede, avgjøres av Arbeidsretten.
2. Så snart riksmeglingsmannen har fått melding om, at forhandlinger ikke er opptatt eller at de er avbrutt eller så snart han på annen måte er blitt kjent med avbrytelsen, skal han forby arbeidsstans inntil megling etter dette kapittel er sluttet, hvis han antar at arbeidsstansen enten på grunn av bedriftens art eller på grunn av sitt omfang vil medføre skade for almene interesser.  
Bli arbeidsoppsigelsen utvidet, skal han under samme betingelser forby den derved tilsiktede arbeidsstans.  
Forbudet rettes i telegram eller i anbefalt brev til den fagforening, arbeidsgiverforening eller hovedorganisasjon, som har sendt eller skulle ha sendt melding om arbeidsoppsigelsen, og meddeles samtidig til motparten.  
Forbudet må, for å være bindende, være sendt innen utløpet av 2 dager etter at riksmeglingsmannen har fått melding om at forhandlinger ikke er opptatt eller at de er avbrutt eller arbeidsoppsigelsen er utvidet.  
Dersom megling har vært prøvet etter § 27 a nr. 2, kan forbud mot arbeidsstans unnlates.

## **Eksempel på instruks for streikevakter**

Streikevakter skal oppholde seg i umiddelbar nærhet av inngangen(-e) til arbeidslokalene.

Streikevaktens oppgaver er:

- A. Å orientere publikum og andre om årsaken til den pågående konflikt.
- B. Å gjøre arbeidstakere med stillinger som omfattes av streiken og som allikevel 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 pressen, men henvise til de lokale streikekomiteer.
- E. Streikevaktene skal bære armbind eller på annen måte vise at de utfører arbeid som streikevakt.

## Opplysninger om streikekomiteen

Arbeidssted: telefon:

Arbeidsgiverrepresentant: telefon:

Fagforening/ landsdekkende klubb telefon:

Leder: telefon:

Klubb: telefon:

Leder: telefon:

Streikekomiteen leder:			
navn:	Telefon:	telefaks:	mobiltlf.:
adresse:			
E-post:			

Informasjonsansvarlig:			
navn:	Telefon:	telefaks:	mobiltlf.:
adresse:			
E-post:			

Medlem i streikekomiteen:			
navn:	Telefon:	telefaks:	mobiltlf.:
adresse:			
E-post:			

Medlem i streikekomiteen:			
navn:	telefon:	telefaks:	mobiltlf.:
adresse:			
E-post:			

Medlem i streikekomiteen:			
navn:	telefon:	telefaks:	mobiltlf.:
adresse:			
E-post:			