

## **Konflikt 2018**

# **FLT**



**Veiledning for avdelinger og bedriftsgrupper i  
forbindelse med tariffoppgjøret**

## Innhold

Forord.....	4
Ord og uttrykk i tarifforhandlinger og meklinger.....	4
Kontaktinformasjon:.....	4
Avdelingenes oppgaver i forkant av en eventuell konflikt.....	5
Innhenting av kontoopplysninger .....	5
Innhenting av opplysninger om arbeidsforhold – deltid mm.....	5
Studentmedlemmer .....	5
Mønstringsmøter.....	5
Konflikt – streik eller lockout.....	6
Konfliktens omfang .....	6
Lærlinger.....	6
Overføring av produksjon.....	6
Streikevakter .....	6
Streikeutvalg (normalt sett klubbstyre) .....	7
Streikebryteri.....	7
Medlemmer som blir innmeldt under konflikten.....	7
Økonomiske forhold under konflikt .....	8
Opptjent lønn .....	8
Konfliktstønad .....	8
Ekstrakontingent .....	8
Personlig økonomi.....	8
For å få LOfavørs Konfliktlån må det være en lovlig konflikt.....	9
Andre forhold under konflikt.....	9
Ferie.....	9
Rett til sykepenger.....	10
Forsikringsdekning.....	10
Permisjoner .....	10
Permitteringer .....	11
Arbeidsstans i egen bedrift.....	11
Arbeidsstans i annen bedrift .....	11
Konferanse med tillitsvalgte.....	11
Lov om lønnsplikt under permittering .....	11
Betinget permitteringsvarsel.....	11
Dagpenger under permittering .....	11
Dispensasjoner .....	12

Kort om forhandlingsgangen og meklingen .....	12
Forhandlinger .....	12
Brudd i forhandlingene.....	12
Forbud mot arbeidsstans .....	12
Mekling / plassfratredelse.....	12
Uravstemning .....	13

# Forord

I forbindelse med tariffoppgjør og eventuell gjennomføring av konflikt har avdelinger og klubber mange viktige oppgaver. I denne brosjyren har vi utarbeidet en ”veiviser” for de tillitsvalgte. Brosjyren er ikke en ”lovbok” med endelig avklarte juridiske konklusjoner på spørsmål som lokale tillitsvalgte kan bli stilt overfor under et tariffoppgjør.

Den er en politisk og organisatorisk veiviser for gjennomføring av et tariffoppgjør, der streik og lockout kan tas i bruk som partenes kampmidler. Det er nødvendig å sette seg grundig inn i stoffet, slik at vi unngår å trække feil.

Opplysningene som gis i brosjyren tar utgangspunkt i Hovedavtalen, forbundets vedtekter og innarbeidet praksis. Ordet konflikt er gjennomført benyttet i stedet for ordene streik og lockout.

Oppgavene knyttet til en konflikt er stort sett de samme enten det dreier seg om en streik eller en lockout. Forbundet vil i tillegg til denne brosjyren, sørge for at avdelinger og klubber får nødvendig informasjon under gjennomføringen av tariffoppgjøret.

**Informasjon vil hele tiden oppdateres på vår hjemmeside.**

## Ord og uttrykk i tarifforhandlinger og meklinger

På Riksmeklerens hjemmeside finnes en forklaring på vanlige ord og uttrykk i forbindelse med tarifforhandlinger og meklinger - <http://riksmekleren.no/>

## Kontaktinformasjon:

### Forbundet for Ledelse og Teknikk

Postadresse: Postboks 8906 Youngstorget , 0028 Oslo

Besøksadresse: Hammerborggata 9, 0181 Oslo

Telefon: 23061029

Hjemmeside: [www.flt.no](http://www.flt.no)

Epost: [Postkasse@flt.no](mailto:Postkasse@flt.no)

Epost: [Mekling@flt.no](mailto:Mekling@flt.no) (kun under mekling og evt. konflikt)

# **Avdelingenes oppgaver i forkant av en eventuell konflikt**

Før en konflikt er et faktum må avdelingene planlegge hvordan de skal ivareta medlemmene.

Ansvar for disse oppgavene påligger avdelingen, men det er klart at avdelingen ikke kan løse dette uten et tett samarbeid med klubbene.

Senest når forhandlingene brytes må dette arbeidet være kommet godt i gang.

Det er for sent å begynne med dette arbeidet når konflikten er et faktum.

## **Innhenting av kontoopplysninger**

Avdelingene må innhente kontoopplysninger for alle medlemmer som blir tatt ut i streik.

## **Innhenting av opplysninger om arbeidsforhold – deltid mm**

Avdelingene må innhente opplysninger om medlemmenes stillingsomfang, det vil i praksis si at avdelingen må skaffe oversikt over alle som arbeider deltid eller har et løst definert stillingsomfang.

## **Studentmedlemmer**

Studentmedlemmene må være registrert som arbeidstaker underlagt tariffavtale i en bedrift, for å være omfattet av plassoppsigelsen og plassfratredelsen.

## **Mønstringsmøter**

Under en konflikt må avdelingene sørge for at det minst en gang i uka blir innkalt til mønstringsmøter. Det er viktig at det første mønstringsmøtet avholdes så tidlig som mulig, og dette må derfor være planlagt allerede før en eventuell konflikt er et faktum. Mønstringsmøtene skal medvirke til at det blir gitt nødvendige orienteringer i forbindelse med konflikten, og at det for øvrig blir ført den nødvendige kontroll. Medlemmene har møteplikt til innkalte mønstringsmøter.

I de fleste avdelinger vil det være naturlig å innkalle til mønstringsmøter som omfatter alle avdelingens medlemmer som er i konflikt. Der dette ikke er praktisk mulig må avdelingen sørge for at klubbstyrene på de store bedriftene, innkaller til slike mønstringsmøter, og avdelingene må da sørge for å være representert. Vi anbefaler lurt å samarbeide med de andre forbundene på bedriften i denne sammenheng.

# Konflikt – streik eller lockout

## Konfliktens omfang

En eventuell arbeidsstans (streik eller lockout) omfatter i utgangspunktet bare de organiserte arbeidstakere som er omfattet av tariffavtaler det er varslet plassfratredelse for.

## Lærlinger

Lærlinger og lærekandidater på opplæringskontrakt vil, som hovedregel, ikke bli tatt ut i konflikt, jf. Hovedavtalens § 3-2.1. Dersom de skal være omfattet av konflikten, må dette være uttrykkelig nevnt i varslet om plassoppsigelse.

Lærlinger som blir igjen på bedriften, må ikke settes til arbeid utover det som er naturlig for dem å utføre. Hvis lærlingene ikke kan settes til arbeid som er en del av deres utdanning, kan de permitteres fra bedriften med minst 7 dagers varsel for den periode konflikten varer jf. Hovedavtalens § 3-2.

Lærlinger som er medlem av forbundet, vil ved permittering eller deltakelse i konflikt også ha rett til konfliktstønning i likhet med andre av forbundets medlemmer som er i konflikt.

## Overføring av produksjon

Forbundet er av den oppfatning at medlemmer av utenlandske bedrifter ikke skal påta seg noen form for produksjon/arbeid som skulle ha vært utført i bedriften under konflikten. Dette gjelder også når det er snakk om overføring av produksjon fra en utenlandskeid datterbedrift i Norge til et annet land.

Eksempel: En bedrift trapper opp produksjonen i Sverige som kompensasjon for bortfall i Norge.

Det er viktig at tillitsvalgte som får kjennskap til at bedriften overfører, eller planlegger å overføre, produksjon i forbindelse med en konflikt, varsler sin lokalavdeling om dette.

## Streikevakter

Avdelingen har ansvaret for at det organiseres streikevakter ved de bedrifter som omfattes av arbeidsstansen. I praksis vil det være klubbstyrene som utarbeider vaktlister og opplegg for streikevaktene tilpasset den enkelte bedrift. Dette bør avdelingen få informasjon om.

## Streikeutvalg (normalt sett klubbstyre)

- drøfte de steder ved bedriften som bør bemannes med streikevakter
- sette opp en instruks for streikevakten. Deres oppgaver er først og fremst å sørge for at ingen utfører det arbeid som våre medlemmer skulle utført. Det er av stor betydning at streikevakter opptrer bestemt innenfor de oppgavene de er tillagt, men samtidig med ro og verdighet, slik at en ikke skaper unødige tilspissede situasjoner.
- Sette opp en streikevaktliste. Det må alltid settes opp minst to streikevakter på hver post, samt reserver hvis noen skulle utebli.
- utstede identitetskort. På større bedrifter bør det utstedes egne identitetskort til de ansatte som ikke omfattes av konflikten. Dette av hensyn til de av våre medlemmer som er streikevakter.
- følge opp streikevaktens arbeid. Det kan oppstå problemer og situasjoner som bør drøftes nærmere i streikeutvalget.

FLTs medlemmer kan komme i den situasjonen at de må utstyres med identitetskort fra streikekomiteer i andre forbund.

## Streikebryteri

Arbeidstakere som ikke er omfattet av konflikten skal ikke utføre arbeid som ellers utføres av de arbeidstakere som er i konflikt. Det skal betraktes som streikebryteri om disse utfører arbeid som ellers utføres av de medlemmer som er i konflikt.

Bedriftens eier, vedkommendes ektefelle og hjemmeværende barn og daglig leder kan utføre et hvilket som helst arbeid uten å kunne betegnes som streikebryter.

Forsøk på streikebryteri må straks meldes til **avdelingen**. Hvis man på det lokale plan ikke får stoppet en slik utvikling, må forbundet underrettes. Dersom annen beskjed ikke er gitt skal avdelingen sende slik melding til [postkasse@flt.no](mailto:postkasse@flt.no)

## Medlemmer som blir innmeldt under konflikten

Nye medlemmer som blir meldt inn etter at plassfratredelsen er gitt er i utgangspunktet ikke omfattet av konflikten. Disse må det meldes ny plassoppsigelse for. For denne typen plassoppsigelser gjelder det en frist på 14 dager fra oppsigelsen gis til de kan omfattes av konflikten. Vi oppfordrer til at en under en eventuell konflikt også rekrutterer nye medlemmer!

# Økonomiske forhold under konflikt

## Opptjent lønn

Når arbeidsstansen inntreffer, bortfaller bedriftens lønnsforpliktelser. Siste lønningsdag før en eventuell arbeidsstans utbetales opptjent lønn som vanlig. Lønn som er opptjent i den lønningsperiode hvor arbeidsstansen inntreffer, skal utbetales snarest mulig.

## Konfliktstønad

Stønad utbetales fra konfliktens første dag. I spesielle situasjoner kan forbundsstyret gjøre unntak fra denne bestemmelsen.

- A) Medlemmer i streik/lockout
  - 1. Fra og med uke 1 tom uke 3 gis det kr. 3620.- pr uke. Del av uke 1/5.
  - 2. Forbundsstyret vurderer fortløpende situasjonen og stønadens størrelse.
- B) Medlemmer som er permittert og som får avslag på dagpenger:
  - 1. Fra og med uke 1 tom uke 3 gis det kr. 3620.- pr uke. Del av uke 1/6.
  - 2. Forbundsstyret vurderer fortløpende situasjonen og stønadens størrelse.
- C) Medlemmer som blir permittert grunnet streik eller lockout i egen eller annen bedrift gis økonomisk støtte i karensdagene. Stønadens størrelse er den samme som i punkt A og utbetales mot dokumentasjon.
- D) Stønadene gjelder for tariffperioden 2018-2020

Utbetaling vil bli foretatt direkte fra forbundet og til det enkelte medlem ved bruk av forbundets medlemssystem. Avdelingene vil få tilsendt instruks med utfyllende retningslinjer for gjennomføring av stønadsutbetalingen.

Da vil det henvises til forbundets vedtekter

<https://flt.no/app/uploads/2015/11/FLTs-Vedtekter-2018-2021.pdf>

## Ekstrakontingent

**- solidaritetshandling for de medlemmer som IKKE rammes av konflikten**

Det vil i tilfelle være forbundsstyret som utløser en ekstrakontingent om en ser dette som nødvendig!

## Personlig økonomi

En konflikt vil alltid være en økonomisk belastning for de som er involvert. Hvis konflikten varer lenge, vil det lett oppstå gnisninger på grunn av økonomiske problemer.



-Gjennom LO-favør er det to ordninger som kan være aktuelle for medlemmer i konflikt. Det ene er betalingsutsettelse på lån, det andre er konfliktlån. Konfliktlån kan gis under forutsetning av ordinær kredittvurdering.

**For å få LOfavørs Konfliktlån må det være en lovlig konflikt.**

Informasjon fra LO-favør (<https://www.lofavor.no/>)

<https://www.lofavor.no/Medlemsfordeler/Bank/Konfliktlaan>

## Andre forhold under konflikt

### Ferie

I ferieloven § 9 pkt. 4 heter det:

*Under lovlig arbeidskamp (streik eller lockout) kan ferie fastsettes og kreves avvirket i samsvar med reglene i §§ 6 og 7. Arbeidsgiver kan ikke endre tiden for fastsatt ferie på grunn av lovlig arbeidskamp. Unnlater arbeidsgiver å utbetale feriepengene i samsvar med § 11 nr 4, kan fastsatt ferie ikke anses som avvirket under fraværet.*

Dette innebærer at bestemmelsene om feriefastsettelse og ferieavvikling i § 6 og § 7 ikke endres som følge av en lovlig arbeidskamp. Arbeidsgiver kan altså ikke ensidig endre tiden for fastlagt ferie.

Ferieloven fastsetter at ferien skal avvikles etter lovens alminnelige regler også ved lovlig arbeidskonflikt. Feriegodtgjøring skal utbetales på vanlig måte i tilknytning til ferie som avvikles under konflikten.

Dette innebærer blant annet:

- Fastsatt ferie skal avvikles under konflikten med mindre partene blir enige om noe annet. Arbeidsgiver kan ikke endre tiden for fastsatt ferie på grunn av lovlig arbeidskamp.
- Hvis ferie ikke er fastsatt før arbeidskampen starter, gjelder ferielovens alminnelige regler. Det innebærer bl.a. at arbeidstaker kan kreve varsel om tidspunkt for ferieavvikling minst to måneder før ferien tar til. Arbeidsgiver må også overholde reglene om drøftingsplikt.
- Feriepengene som er opptjent foregående år, skal utbetales siste vanlige lønningssdag før ferien. Arbeidstakeren kan kreve at feriepengene utbetales senest 14 dager før ferien tar til. Selv om det på grunn av arbeidskonflikten ikke utbetales lønn den dag som ellers ville være siste vanlige lønningssdag, skal feriepengene utbetales denne dagen. Arbeidsgiver skal altså utbetale feriepengene selv om arbeidskamp pågår.

Dersom arbeidsgiver nekter å utbetale feriepengene, kan fastsatt ferie ikke anses som avvirket under fraværet.

- Feriepenger som er opptjent inneværende ferieår, skal ikke utbetales ved fratreden i forbindelse med arbeidskamp.

## **Retten til sykepenger**

Folketrykkeloven har i § 8-31 bestemmelser om rett til sykepenger under konflikt.

Arbeidstaker som er sykemeldt av lege før arbeidsstansen iverksettes, har krav på sykepenger fra trygdekontoret under arbeidsstansen.

Det enkelte NAV-kontor trer inn i arbeidsgivers sted og utbetaler også sykepenger i arbeidsgiverperioden. Så lenge medlemmet er sykemeldt i konfliktperioden, skal NAV-kontoret utbetale sykelønn. Varer sykefraværet utover konfliktperioden, fortsetter arbeidsgiverperioden, fra den dag arbeidsstans har opphørt. Fra det tidspunkt sykemeldinga opphører, men konflikten fremdeles varer, skal det ytes konfliktstønning.

Arbeidstakere som er sykemeldt ved egenmelding når arbeidsstansen starter eller blir sykemeldt av lege etter dette tidspunkt, har ikke krav på sykepenger.

## **Forsikringsdekning**

LOs fritidsulykkesforsikring gjelder for våre medlemmer som er rammet av konflikt. Dette medfører at også medlemmer som er aktive som streikevakter eller i annen aktivitet under streiken er forsikringsmessig dekket av LOs fritidsulykkesforsikring. Forsikringsdekningen gjelder også på reise fra og til hjemstedet.

## **Permisjoner**

Arbeidstakere som har fått innvilget permisjon med lønn før arbeidsstansen iverksettes, omfattes ikke av konflikten så lenge permisjonen varer. Dette innebærer at disse arbeidstakere har krav på å få gjennomført sin permisjon med lønn uavhengig av arbeidsstansen. For øvrig har arbeidstakere ikke rett til å få innvilget nye permisjoner etter tariffavtaler (f.eks. korte velferdspermisjoner eller andre typer permisjoner som det normalt søkes om med hjemmel i tariffbestemmelser) så lenge de omfattes av arbeidsstansen.

## **Permitteringer**

### **Arbeidsstans i egen bedrift**

Arbeidstakere som ikke er omfattet av konflikt i egen bedrift kan permitteres etter Hovedavtalens § 7-1, forutsatt at de ikke lenger kan sysselsettes på rasjonell måte. Det skal i så fall gis 14 dagers varsel. I henhold til § 7-5, gjelder imidlertid en særregel om betinget varsel. Den som måtte bli berørt av permitteringen, skal underrettes så lang tid forut for iverksettelsen som mulig (jf. redegjørelse om betinget permitteringsvarsel nedenfor).

### **Arbeidsstans i annen bedrift**

Konflikt i annen bedrift kan gi saklig grunn for permittering etter Hovedavtalens § 7-1, og da gjelder ikke reglene om 14 dagers varsel. Bedriften er imidlertid forpliktet til å gi det varsel som er mulig, jf. Hovedavtalens § 7-3 nr. 4.

### **Konferanse med tillitsvalgte**

Før varsel gis skal det konfereres med de tillitsvalgte. Fra møte med bedriften skal det settes opp protokoll. Varselfristen i Hovedavtalens § 7-3 løper først etter at konferansen er holdt.

### **Lov om lønnsplikt under permittering**

§ 3 nr. 3 i Lov om lønnsplikt under permittering slår fast at arbeidsgivers lønnsplikt ikke gjelder ved permittering som er en følge av arbeidskamp.

### **Betinget permitteringsvarsel**

Ved konflikt i egen bedrift kan det være aktuelt for arbeidsgiveren å gi et betinget permitteringsvarsel til arbeidstakere som ikke omfattes av konflikten. Selve varselet skal gis med 14 dagers varsel, jf. Hovedavtalen § 7-3 pkt. 1. Når det blir aktuelt å iverksette den varslede permitteringen skal beskjed gis så lang tid forut som mulig forutsatt at det har gått minst 14 dager siden selve permitteringsvarselet som nevnt over, ble gitt, jf. Hovedavtalen § 7-5.

### **Dagpenger under permittering**

Vi viser til folketrygdlovens § 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.*

Dette innebærer at arbeidstakere som allerede er permitterte av andre årsaker enn konflikten, vil miste retten til dagpenger dersom deres lønns- og arbeidsvilkår vil bli påvirket av tvisten.

## **Dispensasjoner**

Dersom bedriften mener den må ha unntak fra konflikten, må den sende søknad til sin arbeidsgiverorganisasjon (Landsforening) om dispensasjon fra arbeidsnedleggelsen (konflikten).

Dersom arbeidsgiverorganisasjonen velger å sende dispensasjonssøknaden til forbundet er det forbundet som behandler og avgjør om søknaden skal innvilges (bedrifter som har direkteavtale med forbundet, og som er omfattet av konflikten, sender eventuell søknad direkte til forbundet). Slike dispensasjonssøknader er bedriftens ansvar alene, og klubbene/tillitsvalgte skal ikke gi sitt syn til kjenne - eller signere - på søknadene.

Kun ved direkte henvendelse fra forbundet skal klubben/tillitsvalgte gi sitt syn til kjenne, og da bare til forbundet.

Alle dispensasjoner må godkjennes av forbundet, jf. Hovedavtalens § 3-3.

## **Kort om forhandlingsgangen og meklingen**

### **Forhandlinger**

Så snart forslag til endringer i avtalen er utvekslet mellom partene, starter forhandlingene. Dersom det oppnås enighet om ny avtale, sendes det anbefalte forslaget ut til uravstemning.

### **Brudd i forhandlingene**

Dersom utsiktene til å oppnå enighet om ny avtale ikke er til stede, kan begge eller en av partene kreve forhandlingene brutt og varsle plassoppsigelse.

### **Forbud mot arbeidsstans**

Om Riksmekleren, når han har mottatt melding om plassoppsigelse, finner at en arbeidsstans for dette området vil skade allmenne interesser, skal han etter arbeidstvistloven legge ned forbud mot arbeidsstans inntil mekling er prøvd.

### **Mekling / plassfratredelse**

Partene er under meklingen underlagt Riksmeklerens styring.

Når det er gått 10 dager etter at forbudet mot arbeidsstans ble meddelt, kan hver av partene kreve meklingen avsluttet og melde plassfratredelse. Riksmekleren har da 4 dager igjen å mekle før arbeidsstans iverksettes.

I løpet av denne 4-dagersperioden er det to ting som kan skje:

- dersom partene ved Riksmeklerens bistand kommer fram til et anbefalt forslag til ny tariffavtale, sendes forslaget ut til uravstemning.
- om partene står så langt fra hverandre at det ikke er grunnlag for Riksmekleren å sette fram forslag, om et forslag blir avvist av forhandlingsutvalget eller dersom det anbefalte meklingsforslag blir nedstemt i uravstemning, står vi overfor en konfliktsituasjon.

Fristen for å avslutte forhandlingene/mekling er normalt ved midnatt, men partene kan avtale å forhandle/mekle på overtid.

Meklingen kan fortsette på overtid. **Forbundet informerer løpende på sin hjemmeside.**

## **Uravstemning**

Uravstemning utføres av forbundet elektronisk og medlemmene og klubbstyrene må sikre at de er registrert med riktige epost adresser og stemme innenfor gitte frister.

Stemmeregler finnes i forbundets vedtekter.

**Det er viktig at tillitsvalgte og medlemmer holder seg orientert om forhandlinger/meklinger har resultert i løsning eller om oppgjøret ender i konflikt.**

Sist revidert: 5. april 2018