



Streik

Forholdsregler ved arbeidsnedleggelse
og annen arbeidskamp

12. utgave



KS

Streik

**Forholdsregler ved arbeidsnedleggelse
og annen arbeidskamp**

12. utgave

KF

© 2022 KF (Kommuneforlaget AS)
1. utgave 1990
12. utgave, 1. opplag 2022

Omslags fotografi: ©Marianne Christine Sand
Omslag: HAVE A BOOK
Sats: HAVE A BOOK
Trykk og innbinding: Merkur Grafisk AS

ISBN: 978-82-446-2426-8

Materialet i denne publikasjonen er omfattet av åndsverklovens bestemmelser. Uten særskilt avtale med KF er enhver eksemplarframstilling og tilgjengeliggjøring bare tillatt i den utstrekning det er hjemlet i lov eller tillatt gjennom avtale med Kopinor, Interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

KF
Postboks 1263 Vika
0111 OSLO
Telefon: 24 13 28 50
Henvendelser vedrørende utgivelsen rettes til: kundeservice@kf.no
www.kf.no

Forord

Dette heftet handler om arbeidsnedleggelse og bruk av kampmidler i KS' tariffområder. Det ble utgitt første gang i 1986.

Heftet har vært revidert flere ganger og er supplert med problemstillinger som er blitt aktualisert i senere arbeidskonflikter. I heftet gjennomgår vi de sentrale lov- og avtalebestemmelsene om konflikter i arbeidslivet, og gir anvisninger på forholdsregler som gjelder før, under og etter arbeidskonflikter i vårt tariffområde. Vi har i denne utgaven tatt inn noen nye ofte stilte spørsmål og utdypet og presisert en del problemstillinger. I tillegg er det tatt inn enkelte maler bakerst i heftet.

Heftet inneholder i første rekke spørsmål som har relevans for lokale forhold, for eksempel spørsmål om hvilke arbeidsgiverrepresentanter som kan tre inn i streikendes arbeid, eller hvordan dispensasjonssøknader behandles. Arbeidsgiverbegrepet og arbeidsgivers adgang til å overta arbeidsoppgaver eller foreta omlegginger/omorganiseringer kan oppleves som vanskelig tilgjengelig stoff. Dette er forsøkt formidlet på en enklere måte i dette heftet.

Også KS' rolle er utførlig kommentert.

Ifølge vedtektene har KS fullmakt til å

- vedta sentrale tariffavtaler
- bringe sak inn for Arbeidsretten og motta stevning i forhold som vedrører vedtatte sentrale tariffavtaler
- bringe sak inn for frivillig rikslønnsnemnd eller annen tvisteløsningsinstans
- si opp og ta imot oppsigelse av tariffavtaler
- forkorte oppsigelsesfristen i tariffavtaleforhold
- godta plassoppsigelser i henhold til arbeidstvistloven
- iverksette lockout

Det er ikke mulig å gi svar på alle spørsmål i et hefte som dette, og ved en eventuell konflikt vil KS derfor gi supplerende informasjon på ks.no, gjennom e-post, digitale møter, rundskriv o.l. KS mener likevel at heftet vil være et godt grunnlag for å håndtere de fleste problemer i forbindelse med en eventuell arbeidsnedleggelse.

Som hjelpemidler i tillegg til dette heftet anbefaler vi Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen, KF Personal, Kommunenes personalhåndbok og Lovdata.*

Oslo, mars 2022

KS

* Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen forkortes til HTA og HA, og kommunen/fylkeskommunen/virksomheten omtales i hovedsak som arbeidsgiver.

Innhold

Innledning og kort sammendrag	7
Ord og uttrykk	10
Kapittel 1	
Generelt om streik og bruk av kampmidler	14
1.1 Konflikter i arbeidslivet.....	14
1.2 Sympatiaksjoner	15
1.3 Politiske demonstrasjonsaksjoner	16
1.4 Hvilke kampmidler kan tas i bruk?	17
1.5 Når kan kampmidler tas i bruk?	18
1.6 Ny mekling / lønnsnemnd	19
1.7 Forholdsregler	20
Kapittel 2	
Forholdsregler før arbeidsnedleggelse	22
2.1 Drift av virksomheten under en streik.....	22
2.2 Informasjonsvirksomhet	23
2.3 Kartlegging av konflikten.....	25
2.4 Unntak og dispensasjon fra streiken	30
Kapittel 3	
Forholdsregler under arbeidsnedleggelse	34
3.1 Forholdsregler overfor arbeidstakere som er i streik eller lockout.....	34
3.2 Hvem gjør hva under streik?.....	39

3.3 Permittering.....	48
3.4 Lockout	50
3.5 Streikevakter, streikekomiteer, tillitsvalgte o.l.....	51
3.6 Organisering av arbeidet i kommunen	55
Kapittel 4	
Forholdsregler etter konflikter	58
4.1 Lønn.....	58
4.2 Evaluering	59
Maler	60
Forhandlinger om unntak fra streik	60
Søknad om dispensasjon fra streik.....	61
Stikkord	62

Innledning og kort sammendrag

I tariffperioden er det fredsplikt, og partene skal ikke benytte kampmidler. Unntatt er sympatistreik og politisk demonstrasjonsstreik. De sentrale kampmidlene er streik og lockout. Kampmidler må ikke tas i bruk før tariffavtalen er sagt opp og utløpt, plassoppsigelser foretatt (HA del A § 5-1-1) og riksmekleren har hatt anledning til å mekle.

Spørsmål om lovligheten av en aksjon kan bringes inn for Arbeidsretten. Erstatningsansvar, eventuelt oppsigelse eller avskjed, kan bli følger av en ulovlig aksjon.

Beredskapsplan

På bakgrunn av erfaringer fra tidligere arbeidskonflikter oppfordrer KS arbeidsgiver til så tidlig som mulig å utarbeide en beredskapsplan, eventuelt revidere/oppgradere allerede utarbeidede planer. En slik plan bør blant annet inneholde:

- Opplegg for interne administrative rutiner
- Beredskapsgruppe – kontaktpersoner med telefon og e-post-adresser
- Forholdet til motparten
- En analyse av behov for nøkkelstillinger som bør unntas fra streik, jf. HA del A § 5-1-2 a)
- Ansvar for rapportering til KS
- Ansvar for informasjon internt og eksternt

Ved varsel om arbeidsstans

Arbeidsgiver bør

- skaffe seg oversikt over virkningene i egen virksomhet. Det må klarlegges hvilke arbeidstakere og arbeidsfunksjoner som blir berørt.
- utarbeide en plan for å sikre drift av virksomheten under en eventuell streik.
- forhandle om unntak fra streik for arbeidstakere/arbeidsfunksjoner som er nødvendige for at ikke tredjemanns interesser skal skades på en utilbørlig måte.
- planlegge en offensiv informasjonsvirksomhet som gir et saklig bilde av konfliktens årsak og omfang. Det må også gis nødvendig informasjon til innbyggere og ansatte om streikens virkninger.

Under streiken

- Arbeidsgivers lønnsplikt overfor streikende arbeidstakere bortfaller. Arbeidsgiver må ta en rekke forholdsregler overfor streikende arbeidstakere (vedrørende lønn, stønader iht. folketrygdloven, ferie, mv.).
- Uorganiserte og andre arbeidstakere som ikke er i streik, plikter å fortsette sitt vanlige arbeid, men skal i utgangspunktet ikke utføre streikendes oppgaver.
- Arbeidsgivers representanter kan ved eget arbeid avhjelpe virkningene av streiken. Om nødvendig kan arbeidsgivers representanter utføre konfliktrammet arbeid.
- Hvem som er arbeidsgivers representanter, avgjøres ut fra en vurdering av stillingens ansvarsområde og arbeidsoppgaver.
- Delegering kan ikke benyttes som middel i en arbeidskamp. Det vil si at en arbeidstaker som tas ut i streik, ikke kan trekke tilbake fullmakter for å gjøre streiken mer effektiv. Tilsvarende kan en ikke-streikende arbeidstaker heller ikke la være å utføre delegerte oppgaver.

- Kommunestyret er kommunens øverste organ og plikter å ivareta kommunens arbeidsgiverinteresser. Hastesaker kan avgjøres etter reglene i kommuneloven § 11-8.
- Vedtak om eventuell lockout treffes av KS.
- Arbeidstakere som ikke kan sysselsettes på rasjonell måte pga. arbeidsstans, kan permitteres, jf. HA del B § 8 / del C § 9.
- Streikevakter har ikke lov til å hindre arbeidstakere som ikke er i streik å utføre arbeid som ikke omfattes av konflikten.

Etter streiken

- Arbeidsgiver må utvise forsiktighet når det gjelder utbetaling av ny lønn og eventuelt varsle om lønnstrekk av for mye utbetalt lønn.
- Erfaringer fra arbeidsstansen bør evalueres og danne utgangspunkt for ny plan.