

Streikehåndbok



Ressurshefte fra Skolenes landsforbund

November 2025



Skolenes landsforbund
Skuvllaid riikkalihttu | Skoleforbundet i LO

1. FORORD

Noen kaller det vårens vakreste eventyr, andre bruker den korrekte betegnelsen tariffoppgjør. Det er imidlertid alltid mulighet for at slike forhandlinger ender i brudd. I forbindelse med forbundets konfliktberedskap må hele organisasjonen forberede seg på streik.

Denne streikehåndboka er utarbeidet for å gi deg som tillitsvalgt den informasjonen du trenger for å kunne møte en potensiell konflikt mest mulig forberedt.

De fleste medlemmene i Skolenes landsforbund jobber i en kommune eller fylkeskommune og hører til KS-området. Teksten i denne håndboken refererer derfor til bestemmelser for dette tariffområdet. De andre tariffområdene har imidlertid tilsvarende bestemmelser. Gjør deg derfor kjent med hvilke tilsvarende bestemmelser som gjelder for deg og dine medlemmer.

Lov- og avtaleverk for de ulike tariffområdene finner du på www.skoleneslandsforbund.no

Skolenes landsforbund er klar for å kjempe for alle våre medlemmer.



Jon Oddvar Holthe

Jon Oddvar Holthe
Forbundsleder

2. FRA FORHANDLING TIL STREIK

Dersom partene ikke kommer til enighet i forhandlinger om opprettelse av ny eller revisjon av gjeldende hovedtariffavtale, vil det ved forhandlingsbrudd gå ut varsel om konflikt og hovedsammenslutningene kan ta ut medlemmene i streik. (arbeidsnedleggelse/arbeidsstans).

Arbeidsnedleggelsen kan være hel (total streik) eller delvis (punktstreik). På samme måte kan arbeidsgiver iverksette lockout (arbeidsstengning) i en konfliktsituasjon. Det er Arbeidstvistloven som stiller opp de regler som gjelder for arbeidskamp (streik og lockout).

I KS-området er det LO Kommune som forhandlings sammenslutning som gjennomfører hovedtariffavtaleforhandlinger i samsvar med avtalen om forhandlingsordningen (hovedavtalens kap. A, § 4-2). Det er Skolenes landsforbund som på vegne av sine medlemmer inngår hovedtariffavtalen. Skolenes landsforbund har plass i forhandlingsutvalget i LO Kommune, som i praksis gjennomfører forhandlinger og evt. mekling.

Framgangsmåten går fram av § 4-4:

«Ved sentrale forhandlinger, mekling og/eller nemndsbehandling representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

Ved avslutning av forhandlinger eller mekling skal forhandlingssammenslutningens delegasjon på vegne av alle de arbeidstakerorganisasjoner som er bundet av medlemskap eller samarbeidsavtale med sammenslutning, enten anbefale eller forkaste tilbud. Den enkelte arbeidstakerorganisasjon forpliktes av forhandlingssammenslutningen mht. krav og anbefalt forhandlings- eller meklingsforslag inntil svarfristens utløp, men ikke ut over 14 dager. Deretter representeres den enkelte arbeidstaker-organisasjon ikke av forhandlingssammenslutningen.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av forhandlingsforslag skal forhandlingssammenslutningen varsle kollektiv plassoppsigelse og ta ansvar for mekling.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av meklingsforslag skal forhandlingssammenslutningen tilsvarende ta ansvaret for eventuell plassfratredelse.

Ved forhandlingssammenslutningens anbefaling av forhandlings-/meglingsforslag kan ikke den enkelte medlemsorganisasjon/organisasjon med forpliktende samarbeidsavtale iverksette arbeidskamp før etter svarfristens utløp, men ikke over 14 dager.»

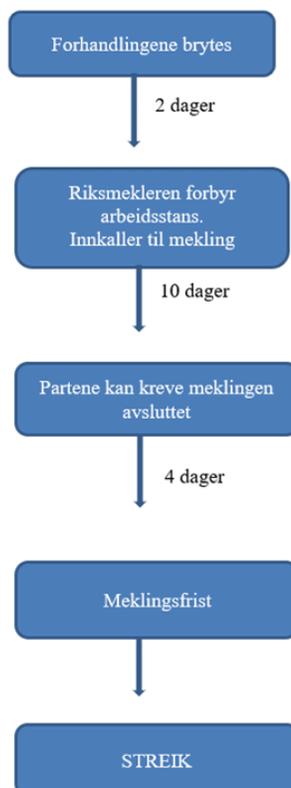
NB! Streik varsles/iverksettes når det ikke oppnås forhandlingsløsning/når forhandlingssammenslutningen forkaster meklingsforslag.

Det kan også tenkes at forhandlingssammenslutningen anbefaler et meklingsforslag, men forbundet vedtar å ikke akseptere. I så tilfelle, må vi vente i 14 dager før vi kan iverksette en streik. Det er i alle tilfeller forbundet som iverksetter streiken.

Det er forbundsstyret som behandler tariffoppgjøret, og som eventuelt vedtar en streik (normalt etter uravstemning) og hvordan den skal gjennomføres. Dette i samsvar med forbundets og LOs vedtekter.

Før en eventuell streik er et faktum, vil Riksmekleren kreve at det blir igangsatt mekling. Med de frister for mekling som er fastsatt i arbeidstvistloven, vil en eventuell streik først kunne tre i kraft i siste halvdel av mai. Forberedelsene til en streik vil imidlertid starte opp umiddelbart etter forhandlingsbrudd og at varsel om konflikt er gitt.

Dette er viktig for at streiken skal være effektiv fra første dag av. Det opprettes streikekomiteer sentralt, regionalt og lokalt (vedtektenes § 15).





3. GANGEN I TARIFFOPPGJØRET

Tariffoppgjørene i offentlig sektor avsluttes som regel natt til 1. mai.

Blir partene enige, sendes forhandlingsresultatet ut til uravstemning. Ender forhandlingene i et brudd, overtar Riksmekleren. Meklingen følger reglene i arbeidstvistlovens kap. 3 og i kommunal sektor gjøres normalt gjeldende de samme frister som gjelder i statlig sektor i h.h.t. tjenestetvistlovens §§ 14 og 17. Samordningen er hjemlet i arbeidstvistlovens § 19.

Meklingen skal da starte opp innen 14 dager etter forhandlingsbruddet og avsluttes tidligst 14 dager etter at meklingen er påbegynt. Senest 1 uke etter at krav om avslutning er fremsatt, må meklingen avsluttes.

Hvis meklingen ikke fører fram til enighet, er streik et faktum. Reglene om mekling i tjenestetvistloven innebærer at den tidligst kan igangsettes i siste halvdel av mai.

I de tilfeller der enkeltforbund iverksetter streik der forhandlings sammenslutningen har anbefalt meklingsforslaget, er tidligste iverksettningstidspunkt ytterligere 14 dager senere.

Partene kan måtte møte i mekling også mens streiken pågår. Riksmekleren kan når som helst kreve at partene møter til fortsatt mekling, jf. § 30 i arbeidstvistloven. Riksmekleren skal innkalle partene på nytt og oppfordre dem til nye forhandlinger, hvis det er gått 1 måned etter at meklingen ble brutt og tvisten ennå ikke er løst.

4. HVILKE FORSKJELLIGE TYPER STREIK HAR VI?

Ved arbeidsnedleggelse (streik) forstår vi en hel eller delvis arbeidsstans som tjenestemenn etter avtale eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom arbeidsgiver(sammenslutning) og en forhandlings-sammenslutning/forbund.

Rettsvirkningen av en lovlig arbeidsnedleggelse (streik) i en tariffkonflikt vil for det enkelte medlem være at arbeidsforholdet (arbeidsavtalen) suspenderes, dvs. settes ut av kraft den tiden konflikten varer. I arbeidsrettslig språk uttrykkes dette som oftest slik; «Lovlig arbeidskamp må betraktes som en suspensjon av arbeidsforholdet, hvor partene midlertidig er løst fra sine plikter. Arbeidstakerne har ikke arbeidsplicht, og arbeidsgiverne har ikke plikt til å yte lønn mv.»

Det er forbundsstyret i Skolenes landsforbund som avgjør hvordan en streik skal gjennomføres (total streik eller punktstreik).

Total streik

innebærer at Skolenes landsforbund tar ut samtlige medlemmer i tariffområdet i streik.

Punktstreik

innebærer at Skolenes landsforbund tar ut en del av medlemmene i streik, og at de streiker på vegne av alle. Dette er den vanlige formen for streik i offentlig sektor.

Lockout

er arbeidsgivers kampmiddel. Lockout innebærer at arbeidsgiversiden går til arbeidsoppsigelse/arbeidsstengning for hele eller nærmere avgrensede deler av den organiserte arbeidsstokken som omfattes av konflikten. Ved lockout gjelder bl.a. de samme varslingsfrister på tilsvarende måte som når en arbeidstakerorganisasjon iverksetter streik.

Selv om ikke sympatiaksjoner/-streik og politisk streik/demonstrasjonsstreik/demonstrasjonsaksjoner vil være aktuelt som konfliktmiddel ved tariffforhandlinger, redegjør vi for oversiktens skyld likevel for disse:

Sympatiaksjoner/-streik

er aksjoner som blir satt i verk til støtte for



streikende i en annen virksomhet. Hovedavtalen i KS, § 5-2, har i seg regler om hvordan slike aksjoner skal håndteres, bl.a. i forhold til varslingsfrister.

Før en sympatiaksjon blir satt i verk, må det ha vært ført forhandlinger om vilkårene mellom forhandlingssammenslutningen/ det berørte forbund og KS.

Politisk streik/demonstrasjonsstreik/ demonstrasjonsaksjoner

er verken lov- eller tariffregulert. Det er derfor ikke en formell forhandlings- eller varslingsplikt ved slike aksjoner, men det er likevel ansett å være korrekt fremgangsmåte å varsle arbeidsgiver i rimelig tid om grunnen, omfanget og varigheten av slike aksjoner.

Det er Arbeidsrettens domspraksis som er førende for hvordan en slik streik håndteres mellom partene, likeså hvilke vilkår som må være til stede for at en slik streik skal være lovlig. Slike streikeaksjoner vil være kortvarige.

5. GENERELT OM STREIKEUTTAKET

I del A § 5-1-1 i Hovedavtalen i KS er det tatt inn regler om varsling av plassoppsigelse.

Minst 14 dager før en eventuell streik/lockout igangsettes, forplikter partene seg til å sende varsel om hvilke områder/etater oppsigelsene gjelder for og det omtrentlige antallet som skal tas ut. Senest 4 dager før plassfratreddelsen, skal partene levere navnelister over de arbeidstakerne det er aktuelt å ta ut.

Varsling av hvilke områder som tas ut ved opptrapping og levering av navnelister må gjøres 4 dager før opptrapping iverksettes.

Forbundet og fylkeslagene/klubbene samarbeider om å utarbeide lister over de medlemmer som skal tas ut i streik. Blant annet må det sjekkes ut hvem som er fritatt for å betale kontingent, og det må sørges for en ajourført oversikt over nyinnmeldte og utmeldte pr. dato for forhandlingsbruddet (vanligvis 30. april).



Det er viktig å sjekke ut mot forbundets vedtekter, for eksempel regler for medlemskapets opphør, samt hvem som har krav på streikestøtte.

Hensikten med streik er å ramme arbeidsgiver direkte, men en streik i offentlig sektor vil også ramme tredje part (samfunnet/brukerne). De samfunnsmessige konsekvenser av en streik, og omtalen av disse i media, vil påvirke og presse arbeidsgiver.

Det er arbeidsutvalget, etter fullmakt fra forbundsstyret, som bestemmer hvilke arbeidsplasser og hvilke personer som skal tas ut.

Dette skjer i nært samarbeid med andre berørte forbund, som igjen foretar nødvendige avklaringer med underliggende organisasjonsledd.

Forbundene har ansvar for å varsle sine lokale organisasjonsledd om hvem som er tatt ut i streik.

Der det er praktisk mulig, er det tillitsvalgt på kommune- eller fylkeskommunenivå som leverer navnelistene til

arbeidsgiver, etter at listene er godkjent fra forbundskontoret.

For å få best mulig virkning av streiken, er det viktig med samordning mellom forbundene i LO Kommune og med øvrige forhandlingssammenslutninger og deres forbund/foreninger, både med hensyn til førsteuttaket og med tanke på en eventuell opptrapping/utvidelse av streiken.



6. HVEM OMFATTES AV STREIKEN, HVEM OMFATTES IKKE?

Prosedyre for å komme fram til hvem som eventuelt skal unntas fra streik er tatt inn i Hovedavtalens del A, § 5-1-2. Normalt unntas virksomhetens øverste leder. I kommunesektoren vil det si rådmann/fylkesrådmann. Unntak vedrørende andre tjenestemenn behandles av forbundet sentralt.



7. DISPENSASJONER UNDER STREIK

Etter at navnelister er levert/streik er trådt i kraft kan det bli aktuelt med hel eller delvis dispensasjon fra streiken for enkelte arbeidstakere, for å beskytte sikkerhet og helse, særlig når det er fare for skade på mennesker eller dyr, eller betydelig materiell skade, jf. § 5-1-2- a) i hovedavtalen i KS. Slike dispensasjoner skal også forelegges forbundet sentralt.

Denne typer dispensasjonssøknader skal fremmes av lokal arbeidsgiver overfor tillitsvalgte som avklarer søknaden med forbundet sentralt. Det er viktig å være oppmerksom på at de ulike forbundene har selvstendig rett til å avgjøre slike søknader for egne medlemmer, og at resultatet kan bli forskjellig for medlemmer av forskjellige forbund.

8. STREIKESTØNAD

1. Streikestønadens størrelse fastsettes av forbundsstyret i Skolenes landsforbund.
2. Streikende medlemmer og deres tillitsvalgte vil få nærmere beskjed fra forbundet om streikestønadens størrelse, tidspunktet for utbetaling, hvor utbetaling skal foregå samt på hvilken måte.
3. Det utarbeides lister over de medlemmer som er tatt ut i streik, se omtale i kapittel 4. Disse listene danner grunnlaget for utbetaling av streikestønad.
4. Streikestønad er ikke skattepliktig inntekt.

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

6. Arbeidstakere som blir permittert som følge av streik i samme virksomhet og får sin lønn påvirket av konfliktårsaken, har ikke krav på arbeidsledighetstrygd. Medlemmer som rammes på slikt vis vil få streikestønnd på lik linje med de streikende.

7. Dersom det er behov for det, kan landsmøtet, landsstyret eller forbundsstyret vedta tidsbegrenset ekstrakontingent for å sikre fortsatt kampberedskap, for eksempel i en situasjon der forbundet har hatt eller forventes å ha store kostnader til streikestønnd. Jf. vedtektenes § 12 nr. 2.



Lærerstreiken 2014, Bodø. (Foto: Skolenes landsforbund)

9. STREIKEKOMITÉ/STREIKEVAKT

I forkant av en mulig streik er det omfattende forberedelser som må til. Det å organisere streikekomiteer og streikevakter er noe av det som må gjøres.

a. Forbundets administrasjon er den daglige streikeledelsen etter fullmakt fra forbundsstyret. I dette ligger bla. kontakt med underliggende organisasjonsledd, regionale og lokale

streikekomiteer, samt samordning av aktivitetene med forhandlingssammenslutningen/andre berørte forbund.

b. Det opprettes regionale (fylkesvise) og lokale streikekomiteer innenfor de områder som skal ut i streik, straks etter at det foreligger varsel om hvilke virksomheter/deler av virksomheter som er tatt ut i streik. Slikt varsel skal leveres arbeidsgiver og meklingsmann minst 14 dager før streik er varslet igangsatt. Fylkesstyret har ansvaret for opprettelse av fylkeskomiteen og de lokale komiteene. Fylkesstyret øver den kontroll som er nødvendig under arbeidsstansen (vedtektenes § 15).

STRIKEVAKTER: Det skal organiseres streikevaktordninger ved alle arbeidsplasser som er i streik.

Streikevaktens viktigste oppgave er å synliggjøre at innenfor dørene er det en arbeidsplass der det gjennomføres en lovlig arbeidskamp for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Streikevaktene skal derfor være lett identifiserbare ved bruk av armbind, plakater, stands, etc. De skal ha materiell som redegjør for hvorfor Skolenes landsforbund er i streik.

Streikevaktene skal til enhver tid oppholde seg utenfor arbeidsplassen, og ikke gå inn på området uten etter avtale med arbeidsgiver, og da kun for å kontrollere at streikebryteri ikke finner sted.

Streikevaktene skal påse at de streikende medlemmers arbeid ikke blir utført av andre, men har ikke anledning til å hindre medlemmer som ikke er tatt ut i streik eller andre arbeidstakere (andre organisasjoners medlemmer eller uorganiserte) i å komme inn på arbeidsplassen for å utføre sitt ordinære arbeid. De skal heller ikke fysisk prøve å hindre personer som en antar vil kunne utføre streikerammet arbeid, å komme inn på arbeidsplassen.

NB! Representanter i streikekomiteen og utpekte streikevakter som det ikke er varslet streikeuttak for, vil ikke få permisjon etter Hovedavtalen for å utføre disse vervene.

10. OPPTREDEN UNDER STREIK – STREIKEBRYTERI

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

Generelt kan en si at alle funksjoner som er beskrevet i stillingsinstruks eller lignende for de streikende medlemmer, er blokkert/streikerammet. Streikerammet arbeid er arbeid som skulle vært utført av en arbeidstaker som er tatt ut i streik. Så lenge konflikten pågår, kan ikke de ikke-streikende administrere eller utføre arbeid i stilling som er konfliktrammet/blokkert. Omdisponeringer eller overtid med tanke på å redusere

virkningene av konflikten skal ikke finne sted.

Dersom overordnet er tatt ut i streik skal ikke andre tilsatte utføre noen av de funksjonene som den overordnede skulle ha gjort, men kun de oppgaver som tilligger egen stilling.

De streikende medlemmer tar kun imot instruksjoner fra Skolenes landsforbund og streikekomiteen så lenge konflikten varer. Medlemmer henvender seg til streikekomiteen, som igjen kan ta opp spørsmål med forbundet.

I forkant av streiken arbeides det som vanlig, dvs. at det ikke skal gjøres forberedelser for å forhindre skader, med mindre det er tale om skade som kan berøre liv og helse.

Underveis i streiken er det viktig at det jevnlig arrangeres medlemsmøter og -samlinger, for å oppdatere de streikende om hva som skjer, ta opp eventuelle uforutsette problemer og spørsmål, i tillegg til at det er viktig å pleie streikeviljen og kampånden. Det er møteplikt for alle på slike møter. Møteplikten begrunnes i at de streikende mottar streikestøtte (se også pkt. 9 - 1 e). Husk også på de medlemmene i virksomheten som eventuelt ikke er tatt ut i streik. Disse bør også holdes orientert underveis i streiken.



STRIKEBRYTERI: Alle (også uorganiserte) som forsøker å utføre arbeid som ellers gjøres av medlemmer som er i streik oppfattes som streikebrytere (unntatt de som er unntatt etter Hovedavtalens § 5-1-2).

Dersom man blir kjent med slike situasjoner, må det straks tas kontakt med streikekomiteen og forbundet.

Forhold som karakteriseres som streikebryteri er vanskelig å konkretisere på forhånd. Hver situasjon må vurderes for seg. Dersom streikevaktene er i tvil, må streikekomiteen kontaktes.

NB! Vi minner om at ved punktstreik kan også de organisasjoner som ikke har medlemmer i streik på dette arbeidsstedet, likevel være i konflikt med arbeidsgiver.



Som følge av at «alle» er i konflikt, begrenses kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte under en streik til kun å omfatte forhold vedrørende avvikling av streiken. Alle andre møter med arbeidsgiver utsettes til etter at streiken er over. Tillitsvalgte fra andre organisasjoner bør henstilles til å innta samme holdning. Arrangeres likevel møter, deltar ikke tillitsvalgte fra Skolenes landsforbund.

11. AVBLÅSING AV STREIKEN

Streiken kan avblåses ved at forbundsstyret likevel finner å kunne akseptere meklingsmannens forslag. Melding sendes da meklingsmannen, som innkaller partene for å opprette tariffavtale, jf. Arbeidstvistlovens § 29.

Partene kan også be om ny mekling der det kan framkomme løsningsforslag som blir tatt til følge av partene.

Når en konflikt har vart i en måned, skal meklingsmannen innkalle partene til fornyet mekling. Her kan også framkomme akseptable løsningsforslag som kan føre til at partene finner å kunne avblåse konflikten.

Regjeringen kan gripe inn med forslag om tvungen lønnsnemnd. Dette gjøres ved at regjeringen legger fram et eget lovforslag som vedtas av Stortinget. Samtidig som det blir fattet vedtak om tvungen lønnsnemnd, vil det bli nedlagt forbud mot arbeidsstans og arbeidsstengning. Streiken kan pågå fram til vedtak er fattet. Rikslønnsnemnda vil ved en kjennelse avgjøre hva som skal bli den nye hovedtariffavtalen.

Partene kan i fellesskap bringe tvisten inn for Rikslønnsnemnda – såkalt frivillig lønnsnemnd. Arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning må avsluttes når partene har besluttet at tvisten skal gå til frivillig lønnsnemnd.

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

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

12. INFORMASJON – KOMMUNIKASJON

Spesielt ved en konfliktsituasjon, men også under forhandlinger og mekling, er det viktig å nå ut til berørte medlemmer så raskt som mulig. Fylkeslag, foreninger, klubber og de lokale- og regionale streikekomiteer må viderefremme informasjonen de mottar fra sentralt hold.

Følgende informasjonskanaler tas i bruk i en mulig konfliktsituasjon:

- Pressemeldinger: Sendes hovedsakelig NTB, Utdanningsnytt, fagbladet I skolen og eventuelt andre redaksjoner som VG, Dagbladet, Klassekampen, Dagsavisen, Aftenposten og FriFagbevegelse. Tar NTB pressemeldingen, kan avisene droppes da saken ofte går landet rundt.
- Pressemeldinger kan også sendes fylkeslagene, som igjen kan sende de videre til lokale medier påført fylkeslagets navn/fylkeslagets leder.
- Leserinnlegg: Vurderes spesielt ved langvarig konflikt. Kan også sendes fylkeslagene, som igjen kan sende den videre til lokale medier påført fylkeslagets navn/fylkeslagets leder.



- Fagbladet (medlemsbladet) I skolen er en nyttig og viktig informasjonskanal ut mot medlemmer og andre viktige kontakter/forbindelser som abonnerer på bladet. Fagbladet har lang og god tradisjon med å dekke tariffoppgjør. Mange av sakene legges også ut på I skolen sin «portal» på frifagbevegelse.no.
- Hjemmesiden (www.skoleneslandsforbund.no) er en naturlig og effektiv informasjonskanal, i tillegg til sosiale medier (Facebook, Twitter og Instagram). Eventuelle løpesedler/plakater legges ut på hjemmesiden.
- E-post og tekstmeldinger tas ofte i bruk i konfliktsituasjoner. Det er derfor viktig at lokale- og regionale streikekomiteer sine (oppdaterte) e-postadresser og telefonnumre blir meldt inn til forbundets administrasjon.

NB! Streikende medlemmer, tillitsvalgte, streikevakter og streikekomiteene kan i en streikesituasjon være utestengt fra arbeidsplassen og dermed forhindret fra å benytte kontor- og informasjonstekniske hjelpemidler der.

I forberedelsesfasen før en eventuell streik vil dette være forhold det er nødvendig å finne andre løsninger på, slik at det blir mulig å nå ut med informasjon gjennom tradisjonelle kanaler som post, telefon og e-post.

KJØREREGLER: I enhver konflikt, er kampen om opinionen svært viktig. Det er først og fremst forbundets ledelse som er ansvarlig for å gi generell orientering til pressen om streiken. Likeså er det fylkesstyret som har ansvaret for den generelle orienteringen til pressen lokalt/regionalt. Lokale streikekomiteer og streikevakter kan likevel bli kontaktet fordi media ønsker et «situasjonsbilde». For å være føre var kan det være lurt å oppnevne en pressekontakt i foreningen/avdelingen/streikekomiteen. Bruk gjerne pressemeldinger og annen informasjon fra forbundet som bakgrunn i kontakt med pressen. Hvis ingen vil påta seg dette vervet eller det på annen måte føles ukomfortabelt å svare på spørsmål fra pressen, kan man henvise til forbundet.

Noen sannsynlige spørsmål fra en journalist kan være:

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

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

13. SPESIELLE FORHOLD FOR STREIKENDE

I dette punktet tas opp spesielle forhold i forbindelse med arbeidstakere som omfattes av streik, som forstås slik enten etter lov, avtale eller sedvane.

Lønn. Medlem som skal ut i streik har rett på å få utbetalt opptjent lønn før streiken.

Andre ytelser. Alle ytelser fra arbeidsgiver som er hjemlet i tariffavtalen, eller i den personlige arbeidsavtalen bortfaller under streik.

Forsikringsytelser etter hovedtariffavtalens fellesbestemmelser trer ut av kraft for de som er i streik. Skolenes landsforbund tegner ved behov derfor tilsvarende forsikringer for disse i den tiden de er i streik.

Medlemskap i Statens pensjonskasse består også under streik, så også når det gjelder opptjening av pensjongivende tjenestetid. Streikende som har medlemskap i KLP kan meldes ut av pensjonsordningen så lenge streiken varer.



Tjenestereiser, kurs og lignende. Det er viktig at forbundskontoret får melding om medlemmer som skal på tjenestereiser, kurs og lignende i arbeidsgivers regi eller som er betalt av arbeidsgiver på det tidspunkt konflikt er tenkt iverksatt. Dette for å få en avklaring av hvorvidt oppdraget skal fullføres eller avbrytes. Allerede planlagte tjenestereiser, kurs og lignende som ikke er påbegynt, kan ikke gjennomføres.

Ferie. 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 plassoppgivelsen har en ikke krav på å få avvikle denne så lenge streiken pågår.

Sykmeldte med legeerklæring/sykmelding. Medlemmer som er sykmeldte før streiken iverksettes og tilhører en streikende gruppe, får lønn under sykdom i samsvar med reglene i hovedtariffavtalens fellesbestemmelser. 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 benytter egenmelding, skal tas ut i streik på vanlig måte.

Permisjoner med hel eller delvis lønn som er iverksatt eller er innvilget før streiken er påbegynt, omfattes ikke av streiken så lenge permisjonen varer. Dette gjelder for eksempel svangerskaps-, omsorgs- eller studiepermisjon, militærtjeneste osv. Ellers har ingen rett til permisjon med lønn etter tariffavtaler så lenge vedkommende er omfattet av streik.

Medlemmer på arbeidsmarkedstiltak, praksisplass og spesielle attføringstiltak. Medlemmer på arbeidsmarkedstiltak skal som hovedregel ikke tas ut i streik, fordi de formelt ikke er tilsatt i virksomheten.

For personer som er på praksisplass og spesielle attføringstiltak, har NAV hele arbeidsgiveransvaret. Medlemmer som er på nevnte tiltak, skal heller ikke tas ut i streik.

Forholdene blir straks mer uklare når man ser på de forskjellige ordningene innenfor lønnstilskudd. Det kan gis lønnstilskudd til ordinære og yrkeshemmede arbeidstakere. Sats og varighet på tilskuddene kan variere fra 40 % og oppover til 100 % dekning av lønn og sosiale utgifter. Hvis en arbeidsgiver får 100 % dekning av utgiftene, er det NAV som har det fulle arbeidsgiveransvar. Ved delfinansiering mellom NAV og arbeidsgiver er arbeidsgiveransvaret delt, og da kan det være grunnlag for at medlemmer kan tas ut i streik.

NB! I alle tvilstilfeller må det sjekkes hvem som har arbeidsgiveransvaret, for eksempel hvem som kunngjorde stillingen, og hvem som har utferdiget arbeidsavtalen.

14. AVSLUTNING

Denne streikehåndboken gir selvsagt ikke uttømmende svar på de mange spørsmål som dukker opp i forbindelse med en streik. Dess bedre forberedelsene er, dess større mulighet vil det likevel være for å håndtere problemer som oppstår underveis. Det er derfor viktig at lokale tillitsvalgte setter seg godt inn i heftet og gjennom sine respektive styrer tar opp spørsmålene til grundig behandling.

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

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

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

NB! Det er også nødvendig å informere ansatte som ikke er i streik, enten de er egne medlemmer som ikke er tatt ut eller det er uorganiserte.

Det skal informeres om bakgrunnen for streiken, hvilke enheter som berøres, når streiken blir iverksatt, om hva som er å forstå som streikebryteri og hvordan det forventes at ikke-streikende kollegaer skal forholde seg under streiken. Slik informasjon gis før streiken bryter ut og på en slik måte at det kan forventes støtte fra øvrige ansatte.

Fellesskolen - hjertet i samfunnet



Foto: Skolenes landsforbund

Forbundsleder Jon Oddvar Holthe

Vi må stå samlet for å verne om fellesskolen

Skolen skal bidra til **sosial utjevning**, og grunnlaget for dette ligger i at fellesskolen gir alle **lik rett til utdanning**



Skolenes landsforbund
Skuvllaid riikkalihttu | Skoleforbundet i LO

Bli medlem her:
skoleneslandsforbund.no



Lærerstudent?



Foto: Getty Images

Gratis medlemskap i Skolenes landsforbund

Støtte i deltidsjobben -- Gode BSU-vilkår -- Fritak for
kontingent første året i jobb -- Gratis innbo- og
advokatforsikring

 **Skolenes landsforbund**
Skuvllaid riikkalihttu | Skoleforbundet i LO

Bli medlem her:
skoleneslandsforbund.no

