

KONFLIKT STREIK LOCKOUT



**“VI KAN, VI VIL,
OG VI SKAL!”**



NORSK NÆRINGS- OG NYTELSESMIDDELARBEIDERFORBUND

Tariffavtalene (overenskomstene) revideres hvert annet år av arbeidslivets parter, f.eks av NNN og landsforeningene i NHO eller andre arbeidsgiverforeninger. Dersom partene i forbindelse med slik revisjon ikke kommer til enighet og mekling har vært forsøkt uten resultat, - eller et forslag har vært til uravstemming og blitt nedstemt, - kan medlemmene tas ut i streik. Det kan gjelde alle eller grupper av medlemmer (punktstreik). Arbeidsgiverne kan varsle lock-out eller utestengning og må følge samme regler som ved streik. Dette er nedfelt i Arbeidstvistloven. For øvrig reguleres håndtering av streik/konflikt av Hovedavtalens kap. III.

I dette heftet vil vi orientere litt om generelle regler ved konflikt-situasjoner. For nærmere detaljer i aktuelle situasjoner, vil forbundet gi ytterligere informasjon til våre lokalledd og medlemmer gjennom våre ordinære kanaler. Sjekk også på vår hjemmeside www.nnn.no, der man eventuelt kan få mer informasjon ved å logge seg inn på medlemssiden (fødselsdato og medlemsnummer).

Forberedelse og dispensasjoner

Hovedavtalen mellom LO/NHO pålegger de lokale parter å avtale en nedtrappingsplan i de 4 dagene fra plassfratredelse er varslet, og vi anbefaler at man samtidig diskuterer eventuell søknad om dispensasjon. Disse skal sendes til forbundet med anmerkning fra tillitsvalgte om søknaden er anbefalt eller ikke. De lokale klubbene har ikke anledning til å gi dispensasjoner. Forbundet er generelt restriktive når det gjelder innvilgelse av dispensasjonssøknader når en strategi er lagt, og det må derfor være begrunnet i mulige skader for liv og helse, eller i forhold til risiko for betydelige materielle skader som ikke kan forhindres før streiken iverksettes.

Det bør også avklares generelt om hvordan man skal opptre for å unngå unødige konfrontasjoner med uorganiserte, kunder, eller andre som har arbeidsplicht mens streiken pågår. Forbundet kan bestemme at enkelte medlemmer som skulle ha vært i streik midlertidig kan være i arbeid i visse situasjoner, men det må avklares i forkant. Det er videre lurt å avtale tilgang til klubbrom, kantine og eventuelt møterom mv. De fleste bedrifter ønsker å opptre på en slik måte at «krigen» ikke fortsetter etter at streiken er over.

Bruk av overtid

Vi vil gjøre oppmerksom på at man ikke må akseptere igangsetting av ekstraordinær produksjon eller overtid foran tariffoppgjøret. Dette kan minke effekten av en eventuell streik. Jfr. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid.

Hvem omfattes av streiken?

Alle medlemmer omfattes av arbeidskonflikten unntatt lærlinger (se Hovedavtalens §3-2) og de som eventuelt får innvilget dispensasjon fra forbundet. Forbundet fastsetter etter samråd med forhandlingsutvalget hvordan streikeuttaket skal iverksettes, og varsler plassfratredelse/streik med 4 dagers varsel når mekling ikke har medført enighet. Det er vanlig at bare en del av medlemmene tas ut først, og at man planlegger opptrapping i tilfelle streiken blir langvarig. Vurderingene om hvem som tas ut først gjøres med utgangspunkt i at streiken skal bli kortest mulig, men likevel slik at ønsket resultat kan nås. Bedrifter med Erklærings-avtale (bedrifter som ikke er medlem i en arbeidsgiverorganisasjon) kan også bli vurdert tatt ut i streik i hvert tilfelle (jfr. Hovedavtalen §3-1.4).

Lokal streikekomitè

På forhånd må det bestemmes hvem som skal være i streikekomiteen og hvilke oppgaver disse skal ha. Det viktigste i første omgang er å sette opp streikevakter og skaffe det nødvendige utstyr som trengs. Dere bør diskutere på forhånd hvordan dere skal takle eventuelle hendelser, for eksempel hvordan man møter sjåførere, kunder osv. som har lovlig (og evt. ulovlig) ærend.

Streikekomiteen skal sørge for å ha god kontakt med forbundet fortløpende. Forbundets bransjesekretær og ledelse sammen med informasjonsansvarlig er ansvarlig for generell informasjon om streiken og må kontaktes i slike saker.

Informasjon internt til medlemmer og til lokale media er viktig. Blir streiken langvarig må det avholdes regelmessig medlemsmøter. Det kan også være lurt å ha noen som er ansvarlig for å hjelpe medlemmer som trenger assistanse overfor myndigheter, banker osv.

Materiell (armbind, vester, brosjyrer mv.) kan bestilles hos forbundet.

Streikebryteri

I mange tilfeller vil deler av bedriften fortsatt være i virksomhet (på kontor/administrasjon). Dette kan også gjelde i områder der uorganiserte jobber i produksjonen. De har etter reglene anledning til å utføre den jobben de vanligvis har, men overhodet ikke lov til å overta jobber som de streikende ellers gjør. Dette gjelder også for arbeidsledere og vil i tilfelle bli ansett som streikebryteri. Den eneste som kan utføre de streikendes arbeid, er eier eller de som er ansvarlig i bedriften overfor eier (daglig leder). Streikevakter skal opptre med ro og verdighet og søke å unngå tilspissede situasjoner.

Streikestønad

Forbundet har en god streikestønad. Streikestønad utbetales for faktisk tapte arbeidsdager. Forbundsstyret kan øke stønaden etter særskilt vedtak i hvert tilfelle. Forbundsstyret kan også fatte eventuelt vedtak om ekstrakontingent. Medlemmer som etter avtale tar annet arbeid under streiken, skal ikke ha stønad. Man må som hovedregel ha vært medlem i minst 8 uker før streiken for å få stønad. Stønaden utbetales av lokal avdeling. Forbundet forskutterer. Nærmere informasjon om størrelsen på streikestønaden fås hos tillitsvalgte eller ved henvendelse til forbundet.

Ferie

Avtalt ferie skal avvikles som bestemt og feriepenger utbetales. Er ferie ikke avtalt før plassoppsigelsen (brudd i forhandling/mekling), har man ikke krav på å avvikle den mens streiken pågår.

Sykemelding

Er man sykemeldt før streiken iverksettes får man sykelønn som vanlig. Blir man syk etter at streiken er et faktum har man ikke rett på sykepenger (men streikestønad). Ved delvis sykemelding utbetales forholdsmessig streikestønad.

Permittering

Arbeidstakere som ikke er omfattet av konflikt i egen bedrift kan permitteres etter Hovedavtalens §8-1, forutsatt at de ikke lenger kan sysselsettes på rasjonell måte. Det skal i så fall gis 14 dagers varsel.

Konflikt i annen bedrift kan føre til slike vanskeligheter at det kan gi saklig grunn til permittering etter Hovedavtalens §8-1. I slike tilfeller gjelder ikke regelen om 14 dagers varsel, men bedriften er forpliktet til å gi det varsel som er mulig. Lokal avdeling kan søke om økonomisk støtte til våre medlemmer i slike tilfeller.

Har du ytterligere spørsmål, så ta kontakt med lokal tillitsvalgt, bransjesekretær eller forbundet på telefon 23 10 29 60, e-post: firmapost@nnn.no.