



**Informasjonshefte i forbindelse med
tarifforhandlinger og arbeidskamp**

Innholdsfortegnelse

	side
1. Ulike typer arbeidskamp	3
2. Permittering og vilkår for dagpenger under arbeidsløshet	6
3. Tariffoppgjør	7
3.1 Hovedformer for tariffoppgjør	7
3.2 Hovedoppgjør/mellomoppgjør	8
3.3 Tariffoppgjørets framdrift	8
3.4 Hva en bør forberede seg på i forbindelse med streik	13
3.5 Spesielle forhold i tilknytning til streik	15
3.6 Ord og uttrykk	17
4. Viktige huskereglene for det enkelte medlem i en konfliktsituasjon	20
5. Streikeprosedyrer for SAFE	21
5.1 Klubbenes streikeprosedyrer	22
6. Instruks for streikevakter	23
7. Forskrifter om sikkerhet ved arbeidskonflikt	23
8. Timeliste i forbindelse med streik - eksempel	24

1. Ulike typer arbeidskamp

Det finnes en rekke forskjellige kampformer. De har forskjellig styrke, men er alle variasjoner av det vi kaller arbeidskamper. De enklere formene brukes gjerne i mindre saker og lokalt, men de kan også brukes som opptrapping til større konflikter.

Typen arbeidskamp vil variere etter om det er arbeidsgiver eller arbeidstaker som går til aksjon. Som et utgangspunkt kan vi si at de fleste kampformene er grader av grunnformen streik/lockout. De mest kjente kampformene er knyttet til arbeidstakernes aksjoner, fordi det er disse som synliggjøres og omtales. Men det betyr ikke at arbeidstakerne er arbeidsgiverne overlegne eller likeverdige når det gjelder aksjonsmuligheter. Arbeidsgiverne har gjennom styringsretten langt flere muligheter til å fremme sine interesser uten direkte å ta i bruk aksjon. Det generelle arbeidslivet gjenspeiler således et skjevt maktforhold i arbeidsgivers favør. Dette heftet tar derfor hovedsakelig for seg aksjonsformer som er knyttet til arbeidstakerne. De ulike kampformene:

- gå sakte, arbeide etter reglene
- overtidsnekt
- politisk streik
- punktstreik
- full streik
- sympatistreik
- okkupasjon av bedriften
- work-in på okkupert bedrift
- lockout

Gå sakte – arbeid etter reglene

I noen tariffavtaler er det tillatt å gå sakte eller ”dagse”. Denne aksjonsformen kan være sterk eller svak alt etter hvilke konsekvenser den får for produksjonen.

Overtidsnekt

Overtidsnekt vil være i strid med fredsplikten, men det er ofte vanskelig for arbeidsgiverne å dokumentere at det pågår overtidsnekt. Har arbeidstakeren helsemessige eller vektige sosiale grunner, har han krav på å slippe overtidsarbeid. Overtidsnekt hjemles i arbeidsmiljølovens § 10-6 (10).

Sitt ned

Sitt ned aksjoner (sit down) skjer ofte spontant og er av ubestemt varighet. Aksjonen kan være en ren markering eller den kan være begynnelsen på en større og mer omfattende aksjon. Sitt ned-aksjoner er i strid med fredsplikten.

Politisk streik

Den politiske streiken skiller seg fra sitt ned-aksjoner ved at den er organisert på forhånd og har et bestemt formål, faglig eller politisk, og at den er tidsmessig avgrenset (timesstreik). Det er helt på det rene at fredsplikten ikke er til hinder for at det kan gjennomføres politiske demonstrasjonsstreiker. Hensikten med streiken må ikke være å ramme arbeidsgiveren, men å demonstrere et bestemt politisk krav. Aksjonen må ikke være et forsøk på å påvirke egne lønns- og arbeidsvilkår. Den skal være kortvarig, normalt noen timer. Det finnes eksempler på politiske streiker som har vært akseptert som lovlige selv om de har vart en hel dag.

Punktstreik

Punktstreik er en form for streik hvor utvalgte nøkkelgrupper i bedriften nedlegger arbeidet mens de andre arbeider som vanlig. På den måten kan de ansatte i praksis lamme produksjonen eller forsinke den vesentlig uten å ta alle ut i streik samtidig. Denne metoden har også vært brukt med hell i landsomfattende streiker. For å motvirke en slik taktikk, kan arbeidsgiverne si opp plassene for de som ikke er omfattet av streiken, en såkalt defensiv lockout.

Full streik

Full streik betyr i prinsippet at alle forlater arbeidsplassen sin. For å gjøre streiken mest mulig effektiv, settes det ut streikevakter som skal hindre at andre utfører det arbeidet de streikende ellers ville ha gjort. Det kan også være aktuelt å benytte blokade for å hindre andre bedrifter i å utføre arbeidet.

Sympatistreik

For å understreke virkningen av arbeidskampen (eller større arbeidskamper i utlandet), kan begge parter gå til sympatiaksjoner (streik/lockout) også mot arbeidsgivere eller arbeidstakere som ikke er direkte berørt av den avtalen som konflikten dreier seg om. Bestemmelsene om dette finnes i § 3 – 6 i hovedavtalen. Sympatistreik skal, for å være lovlig, være godkjent av hovedorganisasjonen. Det er ikke noe krav at hovedkonflikten skal være kortvarig. En sympatistreik må normalt varsles 14 dager i forveien og dette varslet kan ikke sendes før det har vært forhandlinger mellom hovedorganisasjonene og ei heller før hovedkonflikten er i gang.

Lockout

Dersom det er arbeidsgiveren/arbeidsgiverorganisasjonen som har brakt arbeidsforholdet til opphør, kaller vi det lockout (engelsk for ”utestenging”). Lockouten er på samme måte som streiken et massekampmiddel, og i likhet med streiken skal opphør av arbeidsforholdet være midlertidig. Arbeidsgiverne kan bruke en lockout i en situasjon der de regner med at de vil tjene på en arbeidskamp enten fordi at fagforeningene er splittet og uenige eller fordi at

fagforeningene kan rammes så pass hardt økonomisk at de gir etter. Den siste omfattende lockout var i 1986. Den gangen feilberegnet arbeidsgiverne fagforeningenes styrke og det var de fagorganiserte som gikk seirende ut av arbeidskampen.

Hvem kan streike?

Det er bare de arbeidstakerne man har sagt opp plassene for, som kan streike.

Hvem kan ikke streike?

- Arbeidstakere som etter avtale skal utføre nødvendig arbeid for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade blir ikke tatt ut i streik.
- Lærlinger på kontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse og skal ikke tas ut i streik med mindre det uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.
- Arbeidstakere i andre fagforeninger eller uorganiserte blir ikke omfattet av streik, og har både rett og plikt til å fortsette i sitt arbeid.

Streikebryteri

Hvis arbeidstakere som ikke er i streik, blir pålagt å utføre det arbeidet som normalt utføres av de streikende, vil de med rette kunne motsette seg dette. Hvis de likevel utfører dette arbeidet, er det streikebryteri. Streikebryteri er ikke noe rettslig definert begrep, men det oppfattes i fagbevegelsen, og langt ut over dette, som en svært illojal og umoralsk handling. I de fleste organisasjoner er det også eksklusjonsgrunn. Historisk har streikebryteri også vært oppsigelsesgrunn.

For at en streik skal bli effektiv er det av største betydning at bedriften ikke får praktisk anledning til å sette andre arbeidstakere i de streikendes sted enten dette gjelder organiserte eller uorganiserte arbeidstakere, ansatte i bedriften eller arbeidstakere utenfra.

De streikende vil imidlertid søke å unngå at arbeidsgiver holder driften i gang ved bruk av andre arbeidstakere ved å sette ut streikevakter og iverksette blokade. Selv om blokaden i seg selv kan være et rettmessig virkemiddel ifm. lovlig streik og streikebryteri, betyr dette imidlertid ikke at en kan ta alle midler lovlig i bruk for å gjøre blokaden effektiv.

Det finnes ingen lov som forbyr streikebryteri. Dette er et moralsk anliggende for både bedrift og den enkelte arbeidstaker som blir tilbudt arbeidet til en som er i streik. Bruk av streikebrytere blir imidlertid sett på som svært illojalt.

Det er ikke mulig for en fagforening å anmelde arbeidsgiver eller en streikebryter for streikebryteri. Dersom arbeidsgiver imidlertid mener at det ikke foreligger streikebryteri kan den bringe spørsmålet om ulovlig blokade inn for retten. Ved hjelp av denne avgjørelsen vil man få fastslått om det foreligger streikebryteri.

Den arbeidstaker som tar arbeid som en streikende ellers skulle ha utført er som hovedregel å anse som streikebryter.

De arbeidstakere som ikke er omfattet av streiken skal fortsette sitt vanlige arbeid når hans kolleger går i streik. De er på ingen måte forpliktet til å utføre arbeid som normalt utføres av de som streiker. De er heller ikke forpliktet til å tilrettelegge forholdene for at andre skal kunne utføre arbeidet. En skal utføre sitt vanlige arbeid innen vanlig arbeidstid. Hva som

imidlertid hører under ens vanlige arbeid må ses ift. den enkeltes arbeidsplikt og hans arbeidsavtale.

Arbeidsgiver selv kan utføre streikendes arbeid uten at dette regnes som streikebryteri. Også arbeidstakere i ledende stillinger vil kunne utføre arbeidet til sine underordnede så lenge dette er arbeid som har en naturlig tilknytning til deres funksjon.

Unntak for å kunne utføre streikendes arbeid finnes også for arbeid som avverger umiddelbare skader på liv og helse, eller når det gjelder å redde store verdier fra fysisk ødeleggelse. Hvor langt arbeidsplikten går vil avhenge av den enkeltes stilling og kvalifikasjoner. Fagforeningene kan inngå avtale om dispensasjon ved slike behov.

Sikkerhetsbemanningen offshore lager ytterligere problemer i forhold til hvem som er å anse som streikebryter. I Rammeforskriften av 12.2.2010 er sikkerhetsbemanningen ved arbeidskonflikt i oljevirksomheten offshore regulert i § 50. Det skal være opprettet avtale mellom arbeidsgiverne og arbeidstakerne om sikkerhetsbemanningens størrelse, funksjoner og stillinger. Det skal være beskrevet hvem som inngår i sikkerhetsbemanningen og hva som er sikkerhetsarbeid. De tillitsvalgte må passe på at sikkerhetsbemanningen har tilstrekkelig antall helivakter, røykdykkere, livbåtførere og førstehjelpere. Er den streikende en del av sikkerhetsbemanningen og andre blir plassert der, kande være streikebryter.

Ikke alle vet at de er streikebrytere før de bli konfrontert med det. Mange kan faktisk være helt uvitende om at de er i ferd med å bli en streikebryter. Det er derfor viktig å informere vedkommende på en grundig måte om at dersom en reiser ut eller tar den konkrete jobben vil en bli streikebryter. Nok streikevakter som kan informere de potensielle streikebrytere er derfor viktig for at en streik blir effektiv. Hvis vedkommende imidlertid ser bort fra den informasjonen som gis av streikevaktene og likevel velger å tiltre arbeidet, er han å anse for streikebryter.

Den som får beskjed fra arbeidsgiver om at han vil måtte utføre arbeidet til en som er i streik har full rett til å nekte å utføre dette arbeidet. Arbeidsgiver kan ikke betegne dette som ordrenekt og lønnsplikten påhviler arbeidsgiver fullt ut. Medlemmer som er uenig med arbeidsleder om et bestemt arbeid er streikebryteri tar opp dette umiddelbart med klubbledelse/streikeledelse. De arbeidstakere ved bedriften som ikke er tatt ut i streik kan dessuten nekte å samarbeide med streikebrytere.

Selv om det ikke finnes noen direkte rettslig sanksjon mot streikebrytere, ligger det en sterk moralsk og sosial fordømmelse i å få denne karakteristikken på seg. Videre kan det å opptre som streikebryter få store konsekvenser ved at de øvrige arbeidstakerne i ettertid kan nekte å arbeide sammen med en arbeider eller arbeidsleder som ” har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller samfunnslivet bør kunne kreves fjernet”. Dette følger av Hovedavtalens § 10-1, og er ikke minst en god trussel å bruke mot både bedrift og potensielle streikebrytere for å hindre streikebryteri. Regelen kan være bakgrunnen for at det ofte er tilstrekkelig for at det foreligger streikebryteri at den enkelte arbeidstaker faktisk etter egen vurdering mener han i strid med retningslinjene utfører streikendes arbeid.

Alvoret i å bli omtalt som streikebryter underbygges av at om man med urette blir omtalt som streikebryter vil den som har gitt uttalelsen kunne bli dømt for ærekrenkelser.

2. Permittering og vilkår for dagpenger under arbeidsløshet

Bedrifter vil normalt permittere personell ved en større streik, dette trenger likevel ikke å skje.

Dersom en ikke er omfattet av konflikten kan en likevel permitteres etter Hovedavtalens § 8-1. Det må da ikke være mulig for bedriften å kunne sysselsette de en vil permittere på en forsvarlig måte. Her skal det etter reglene gis et betinget varsel 14 dager forut for permittering.

Dersom den som blir permittert kan oppnå goder som følge av streiken vil en ikke ha krav på dagpenger.

Om karensdager:

Ved ordinær permittering som følge av mangel på arbeid, vil arbeidsgiver ved hel permittering ha 10 lønnspliktdager. Ved permittering som følge av arbeidskamp vil arbeidsgiver ikke ha lønnspliktdager. Alle som har søkt dagpenger vil ha tre ventedager. Ventedager kan bare løpe fra det tidspunkt vedkommende har meldt seg ved arbeidskontoret som arbeidssøker.

3. Tariffoppgjør

I Norge foregår tariffoppgjørene vanligvis mellom arbeidslivets organisasjoner, for eksempel Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) med sine landsforeninger og YS, LO, UNIO, Akademikerne med sine tilsluttede forbund.

Tariffoppgjørenes hensikt er å revidere tariffavtalene som gjelder i arbeidslivet og å etablere nye tariffavtaler. Det vil si at partene gjennomgår avtalene med sikte på å endre/forbedre dem for en ny periode eller å bli enige om nye.

Partene står imidlertid ofte mot hverandre når det gjelder innholdet i de nye avtalene. Dette kalles interesselvister. I disse interesselvistene skal partene prøve å bli enige om en ny avtale. I denne perioden har man full anledning til å anvende kampmidler (f.eks. streik eller lockout).

3.1 Hovedformer for tariffoppgjør

Forbundsvisse oppgjør

Ved denne oppgjørsformen blir hver tariffavtale (hvert avtaleområde) behandlet for seg. Forhandlingene foregår på forbundsplan/landsforeningsplan uten direkte innblanding fra hovedorganisasjonene sentralt (YS/NHO).

Samordnede oppgjør ("sentrale oppgjør")

Ved samordnede oppgjør blir den økonomiske rammen avtalt sentralt mellom hovedorganisasjonene YS og NHO. På de enkelte tariffområder forhandles det deretter om en tilpasning av den avtalte økonomiske rammen til eget område. I tillegg forhandles det noen ganger om spesielle spørsmål som bare gjelder de enkelte avtaleområder. Streikeretten i privat sektor blir da lagt igjen i den sentrale delen av forhandlingene der den økonomiske rammen avgjøres.

Kombinerte – samordnede oppgjør

I kombinerte – samordnede oppgjør er staten med som tredje forhandlingspart. Forskjellen mellom samordnede oppgjør og kombinerte - samordnede oppgjør er at staten ved sistnevnte trer inn og påtar seg plikter som et ledd i løsningen, hovedsakelig da av økonomisk art, f.eks. skatte- og avgiftsendringer. (Et eksempel på et slikt oppgjør var oppgjøret der ordningen med Avtalefestet Pensjon – AFP ble innført).

Valg av oppgjørsform

Det er viktig å være klar over at selve oppgjørsformen også er et forhandlingstema som ikke er fastlagt på forhånd. Likeledes kan et tariffoppgjør som er påbegynt skifte form underveis etter hvert som forhandlingene skrider fram.

SAFE går som regel inn for forbundsvise oppgjør.

3.2 Hovedoppgjør/mellomoppgjør

Hovedoppgjør annet hvert år

Hovedoppgjørene starter når tariffavtalene er utløpt. Tariffavtalene har som oftest to års gyldighet. **2010, 2012, 2014 osv. er Hovedoppgjørsår.**

I et hovedoppgjør forhandles det om selve ordlyden i avtalene, de såkalte tekniske bestemmelsene. Forandringer i de tekniske bestemmelsene kan koste penger. I tillegg forhandles det normalt om lønnstillegg. Det finnes avtaler hvor det ikke forhandles om lønnstillegg sentralt, f.eks. oljeoverenskomsten for funksjonærer og landanlegg.

Mellomoppgjør

De fleste tariffavtaler har også bestemmelser om at det skal forhandles om lønn i toårsperioden som gjelder for avtalen, det er dette som kalles mellomoppgjør og som er nedfelt i avtalene som "2. avtaleårs reguleringsbestemmelse".

2011, 2013 osv. er MELLOMOPPGJØR.

3.3 Tariffoppgjørets fremdrift

Allerede året før neste tariffoppgjør begynner forberedelsene. Det foretas beregninger på lønnsutvikling, samfunnets generelle økonomiske situasjon osv. SAFE og YS formulerer og vedtar sine inntektspolitiske retningslinjer. Dette er retningslinjer som sier noe om de hovedprinsipper YS og SAFE vil stå for. Disse prinsippene bør følges av alle SAFEs medlemmer. Det er derfor viktig at tillitsvalgte på dette tidspunkt diskuterer disse problemstillingene med medlemmene slik at alle får lettere forståelse for hva som skjer.

Oppsigelse av avtale

Tariffavtalene sies opp skriftlig. Det er tradisjonelt arbeidstakersiden som tar seg av dette. SAFE sentralt sier opp alle avtalene, og de lokale tillitsvalgte behøver ikke tenke på dette. At avtalene blir sagt opp er ikke dramatisk, det betyr bare at fredsplikten bortfaller ved avtalens

utløp og at de ligger klare til å bli gjenstand for forhandlinger. **Bestemmelsene i de oppsagte avtalene gjelder videre inntil nye avtaler er undertegnet.**

Prolongasjon

Hvis ingen av partene sier opp tariffavtalene, blir de automatisk fornyet for 1 år uten endringer (dette kalles å prolongere).

Utveksling av krav

Krav/forslag som er utarbeidet av partene på forhånd, utveksles. Hensikten er at partene og deres medlemmer skal få anledning til å gjøre seg kjent med innholdet i kravene før forhandlingene starter.

Forhandlingene starter

Partene med sine forhandlingsutvalg begynner gjerne forhandlingene før tariffavtalens gyldighetstid er utløpt, fordi man ønsker å iverksette den nye tariffavtalen umiddelbart etter utløpet av den forrige.

Enighet

I SAFE er det forhandlingsutvalget på det enkelte område som avgjør om forslaget til ny tariffavtale vedtas der og da eller om det skal sendes ut til uravstemning.

Motparten bestemmer selv sin beslutningsprosedyre. Hvis alle parter er positive til forslaget og forslaget godkjennes vil en ny avtale komme i stand. Denne avtalen gjelder da for en ny tariffperiode som normalt er to år.

Uenighet - plassoppsigelse

Hvis partene ikke blir enige i forhandlingene eller forslaget blir forkastet under avstemning går man til **plassoppsigelse**. Å gå til plassoppsigelse betyr at man åpner muligheten for å gå til arbeidskamp (streik/lockout).

Det er SAFE som varsler Riksmeklerens kontor og forhandlingsmotparten om plassoppsigelsen. Dette er rutiner som står beskrevet i Lov om Arbeidstvister og som SAFE må følge for å komme til mekling.

Forbud mot arbeidsstans

Riksmekleren pleier, innen 2 dager, å nedlegge forbud mot arbeidsstans (streik eller lockout) inntil mekling har vært forsøkt.

Tvungen mekling

Det normale i denne situasjonen er at Riksmekleren bestemmer at mekling skal forsøkes og kaller forhandlingspartene inn til tvungen mekling.

Brudd i mekling

Arbeidstvistloven sier at hvis man ikke er blitt enige etter 10 dagers mekling, kan meklingen begjæres brutt. Partene har fra dette tidspunkt maksimalt 4 dager til å bli enige (de såkalte ”panikkdagene”). Erfaringsmessig blir det sjelden fremdrift på de vanskelige spørsmålene i meklingen, før det siste døgnet. Når det begjæres brudd i meklingen må også omfanget av arbeidskampen meddeles, det vil si at det blir bestemt hvor mange av medlemmene på en avtale som blir tatt ut i streik. Dersom man er omfattet av Hovedavtalen YS-NHO, må

endring i omfanget (opptrapping/nedtrapping) gis med minimum 4 dagers varsel til meklingsmannen.

Streik

Hvis man ikke kommer fram til noe resultat må mekleren konstatere at meklingen er resultatløs og **lovlig arbeidskamp** (streik eventuelt lockout) **KAN** iverksettes. Det som da inntreffer er at retten til **etterbetaling**, dvs. etter-betalingen av den fremforhandlede lønnsøkning vil fra avtaleutløpet (normalt 1. april) **bortfalle** hvis streik iverksettes. Så dess senere på året man streiker desto større blir tapet av lønnsjusteringen.

Sene forhandlinger gir dessuten merkbare tap gjennom at ”reglene” også sier at etterberegning av overtid og andre bevegelige tillegg, bortfaller. Det siste kan være gjenstand for forhandlinger.

Meklingen gjenopptas

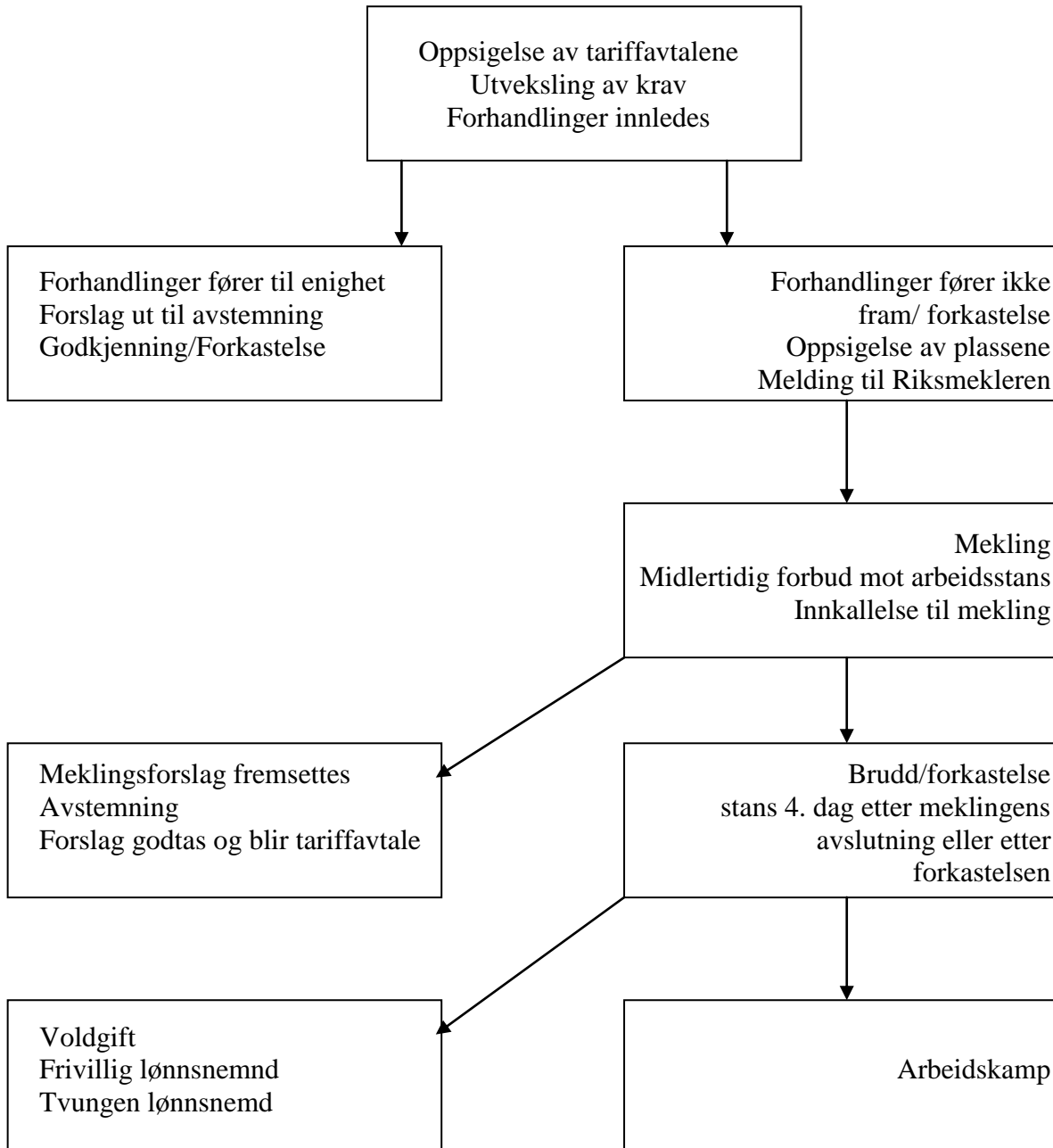
Mens lovlig arbeidskamp (streik eller lockout) pågår kan partene i fellesskap, når som helst, kreve meklingen gjenopptatt. Riksmekleren kan når som helst oppfordre partene til nye forhandlinger.

Hvis arbeidskampen varer i en måned skal Riksmekleren innkalle partene til ny mekling så lenge streiken varer.

Tvungen lønnsnemnd

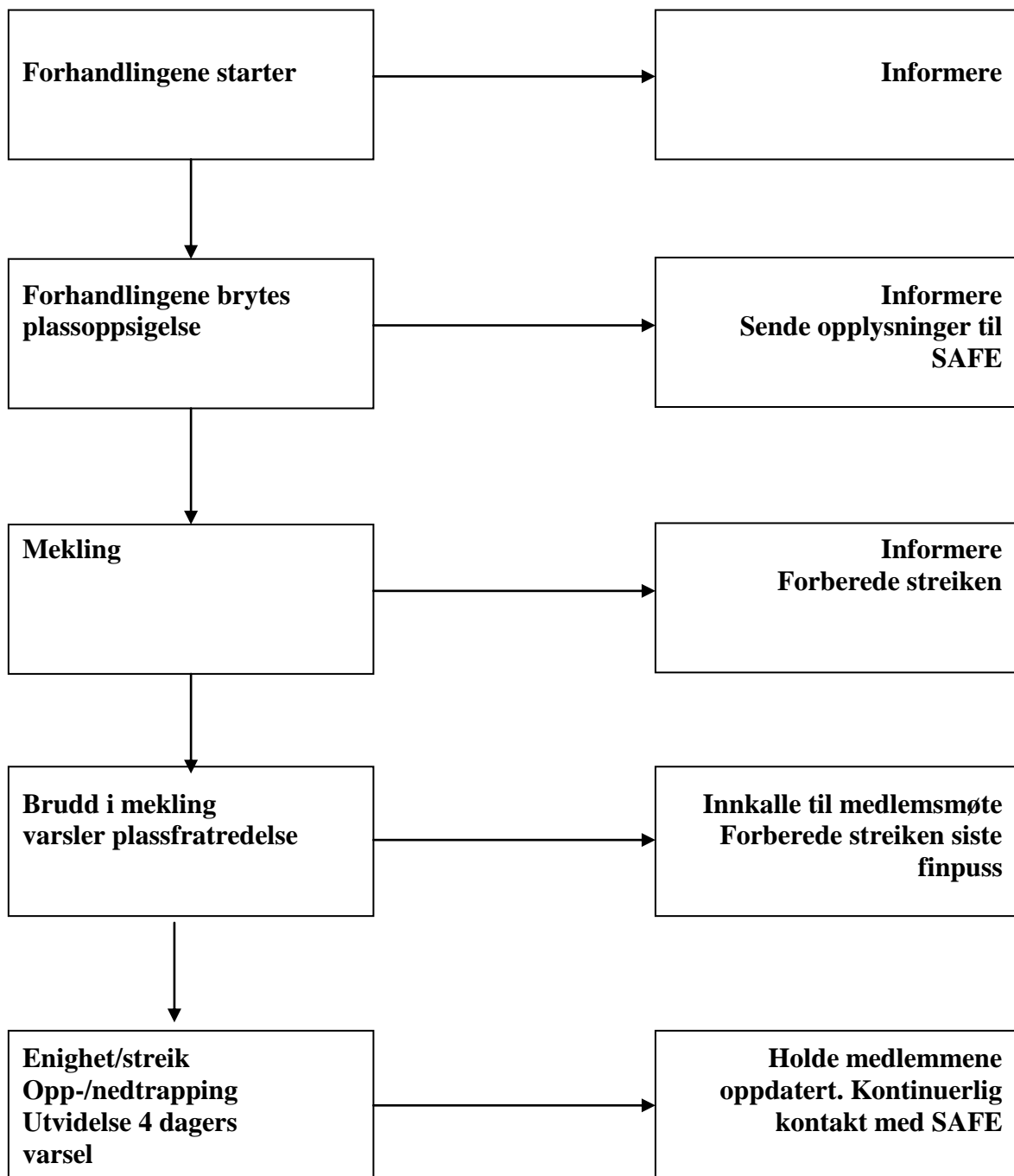
Partene kan gå inn for at tvisten løses ved frivillig lønnsnemnd. Det er imidlertid mer vanlig at Storting og Regjering griper inn med tvungen lønnsnemnd. Dette skjer dersom Stortinget anser at streiken går ut over viktige samfunnsinteresser. De siste årene har man spurt seg om streikeretten egentlig er til stede for alle. Storting/Regjering har vært veldig raske med å vedta tvungen lønnsnemnd mot blant annet SAFE.

Tariffoppgjørets framdrift



Forhandlingenes gang

Tillitsvalgtes oppgaver



3.4 Hva en bør forberede seg på i forbindelse med streik

1. **Hvorfor streik?**

Som nevnt må alle være klar over hvorfor man ikke blir enige og hvorfor man eventuelt skal gå til streik. Det kan ikke sies for mange ganger hvor viktig det er med informasjon til egne medlemmer.

2. **Hvem kan streike?**

Det må bli gitt klare beskjeder om hvem som eventuelt blir tatt ut i streik og hvem som ikke blir tatt ut i streik.

3. **Lytt til radio, følg med på SAFEs hjemmeside : www.safe.no**

Streiken følges alltid opp av SAFEs egne info-kanaler, og gjerne også av media

4. **Tvil? Møt på jobb**

Hvis man er i tvil om man er tatt ut i streik, og ikke har fått beskjed om noe, møter man på jobben som vanlig.

5. **Skriftlig informasjon**

Noe skriftlig informasjon bør lages til alle medlemmene. Det er dessuten lurt å orientere nærliggende grupper/bedrifter, kunder og andre som blir berørt om hvorfor man eventuelt streiker.

6. **Opptrappingsplaner**

Man må holde seg orientert om eventuelle opptrappingsplaner av streiken og hvem som blir tatt ut i neste omgang.

7. **Kontaktpersoner på arbeidsplassen**

Hvis det blir streik må noen av de tillitsvalgte/andre kontaktpersoner møte på jobb for å orientere om streiken til de som ikke vet om det. For medlemmer som er offshore må klubbene ha kontaktpersoner som kan være bindeledd for kommunikasjon mellom klubbledelsen og medlemmene.

8. **Hyppig informasjon**

Informasjonsmøter må holdes hyppig i streikeperioden.

Husk at man ikke kan regne på å få låne bedriftens fasiliteter, så som møterom, IT-utstyr, spiserom eller toalett på arbeidsplassen når man er i streik. Dette må organiseres på andre måter. Klubbens tekniske utstyr og evt. dokumenter må tas ut av bedriften på meklings siste dag.

9. **Streikevakter**

Det bør organiseres streikevakter med løpesedler og informasjon til presse og andre som spør. Slike løpesedler og annet materiell er SAFEs forhandlingsutvalg ansvarlig for å utarbeide. Pressehenvendelser bør kanaliseres direkte til SAFEs representanter i forhandlingsutvalget. Ved streik offshore bør man organisere streikevakter på heliportene.

10. **Presset øker**

Uansett må man være klar over at informasjonspresset øker. Følg nøye med på informasjon som kommer fra SAFE og forhold deg til denne. Hvis du er i tvil om noe er det mye bedre å ta en telefon til klubbleder eller streikeledelsen enn å diskutere eventuelle rykter. Streik er arbeidskamp, og da viser all erfaring at vi må være forberedt på alle mulige triks. Et mye brukt middel er forsøk på å spre villedende informasjon.

11. **Streikebidrag**

Kongressen fastsetter retningslinjene for utbetaling av streikestøtte. Den er i dag XX kr per time. Skjemaene for streikestøtte attesteres/gjennomgås av den lokale klubbledelse før de oversendes til SAFE for endelig godkjenning/utbetaling. Forbundsstyret har mandat til å justere størrelsen på streikebidraget etter behov. Størrelsen på streikebidraget blir vurdert ut fra den enkelte streikesituasjon og omfanget av problemer under oppgjøret generelt. Streikebidraget er skattefritt og gir ikke pensjonspoeng.

12. **Oppdaterte navnelister**

De tillitsvalgte må i samarbeid med SAFEs sekretariat sørge for at det finnes oppdaterte medlemslister med navn, adresser, kontonummer, lønnsnivå osv.

13. **Streikebryteri**

Det bør diskuteres på forhånd hvordan man skal forholde seg til eventuell streikebryteri, hva som skal tolkes som streikebryteri osv. SAFEs forhandlingsutvalg må veilede i denne saken.

14. **Dispensasjonssøknader**

Det kan være bedrifter som søker om dispensasjon fra streiken. Dette må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Det er SAFEs forhandlingsutvalg som tar denne avgjørelsen.

15. **Streiken avblåses**

På dette tidspunkt er det også viktig at informasjon kommer raskt ut og at folk møter på jobb igjen som vanlig.

16. **Tvungen lønnsnemd**

Som tidligere nevnt har det i perioder vært utstrakt bruk av tvungen lønnsnemd. Hvis en streik blir avsluttet på denne måten er det viktig å informere medlemmene om dette. Det kan ta lang tid før nemndas endelige avgjørelse om ny tariffavtale kommer. Det er viktig å følge opp slik at alle får informasjon om denne avgjørelsen.

17. **Lockout**

Det kan også hende at arbeidstakere blir utsatt for lockout, dvs. at bedriften stenger de ansatte ute fra arbeidsplassen. Ved lockout gjelder samme frister som ved streik. De som er rammet av lockout vil også få økonomisk støtte fra SAFE. Støtten baseres på ovennevnte streikebidrag.

18. **Permittert fordi andre er i streik**

Det er ikke uvanlig at en streik i en bransje går ut over arbeidstakerne i en bransje som ikke streiker og at arbeidsgiver velger å permittere. Forbundsstyret vil i en slik situasjon bevilge økonomisk støtte fra SAFE, hvis man ikke har krav på dagpenger under arbeidsløshet.

3.5 Spesielle forhold i tilknytning til streik

Lønn

Ved arbeidsstans faller som nevnt arbeidsgiverens plikt til å utbetale lønn og annen godtgjørelse bort. Arbeidstakere har rett til å få utbetalt opptjent lønn før streiken. Streikende arbeidstakere kan ikke forvente forskudd på lønn.

Sykdom

Er arbeidstaker sykemeldt av lege før streiken iverksettes og den sykemeldte ikke blir tatt ut i streik, skal det utbetales lønn så lenge vedkommende er sykemeldt. Under streikeperioden bortfaller arbeidsgivers plikt til å utbetale sykepenger, slik at sykepenger i denne perioden utbetales i sin helhet fra trygdekontoret. Foreligger det arbeidsuførhet etter at streiken er iverksatt, har vedkommende ikke rett til sykepenger så lenge streiken varer. Vedkommende vil da få streikebidrag.

Ferie

Dersom ferie er fastsatt og avtalt med arbeidsgiver før plassoppsigelsen, har arbeidstakeren krav på å få avvirket ferien og skal ha feriegodtgjørelse etter gjeldende regler. I motsatt fall kan ikke ferieavvikling påregnes.

Tjenestereiser, kurs m.v.

Arbeidstaker som blir omfattet av arbeidsstans mens han/hun er på tjenestereise, på kurs e.l., har ikke krav på kostgodtgjørelse og/eller husrom. Han/hun har heller ikke krav på reisepenger tilbake til utgangspunktet. Eventuelle utgifter må søkes dekket av organisasjonen. De som omfattes av arbeidsstans skal ikke gjennomføre tjenestereiser så lenge konflikten varer. Medlemmer som er offshore og som blir tatt ut i streik kan sendes hjem av arbeidsgiver.

Permisjoner

Permisjoner med lønn som er innvilget før streiken tar til, skal gjennomføres som avtalt. Tilsvarende også for permisjoner som pågår. For øvrig har ingen av de som omfattes av streiken, rett til permisjon med lønn.

Permitteringer

Arbeidsgiveren kan permittere arbeidstakere som ikke er tatt ut i streik dersom disse ikke får gjort sin jobb fordi det er streik, jfr. Hovedavtalens kap. 8. Hvem som skal permitteres skal drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Antallet som permitteres skal begrenses til de arbeidstakerne arbeidsgiver ikke kan sysselsette. At arbeidstakeren ikke fullt ut kan utføre sitt arbeid, er ikke en permitteringsgrunn. Det skal settes opp protokoll fra slike drøftingsmøter. Arbeidstakere som er permitterte på grunn av at bedriften ikke kan finne sysselsetting til dem før en konflikt har rett til dagpenger under arbeidsløshet.

Annet arbeid

De streikende skal ikke kunne gis annet arbeid hos samme arbeidsgiver.

Nøkler, redskap og lignende

Dersom arbeidsgiver krever det, skal den streikende levere tilbake nøkler som tilhører arbeidsplassen. Tilsvarende gjelder også for annet utstyr som tilhører arbeidsgiver og som er nødvendig for virksomhetens drift.

Overtid i perioden før streiken iverksettes

Prinsippet i forbindelse med en forestående konflikt er at ingen av partene må innrette seg slik at de oppnår å manøvrere seg til en bedre utgangsposisjon ved konfliktens begynnelse enn de ellers ville hatt. Dette vil si at de enkelte "ikke streikende" ansatte ikke kan motsette seg normal overtid fra arbeidsgivers side. På den annen side vil det bety at arbeidsgiver i den omtalte periode ikke kan gjøre bruk av overtid i større utstrekning enn normalt, for derved å hindre noe av det press som en eventuell streik unektelig vil påføre arbeidsgiver, når konflikten tar til.

Nye medlemmer

Arbeidsretten har i en dom sagt at:

«en oppsigelse av arbeidsplassene omfatter ikke andre arbeidstakere enn de som var medlemmer av organisasjonen på det tidspunkt oppsigelsen ble meddelt.» Eventuelle nye medlemmer kan først tas ut i streik etter at plassfratredelse er meldt for disse. Det er altså fullt mulig å bli medlem av SAFE under en streik, men ikke mulig å delta i streiken umiddelbart.

Utmeldinger

Medlemmer eller grupper som melder seg ut av organisasjonen i forbindelse med streik, blir i henhold til Arbeidstvistlovens § 7, ikke fri for sine forpliktelser dersom de er tatt ut i streik.

Lærlinger

Lærlinger vil som hovedregel ikke bli tatt ut i konflikt. I denne forbindelse må en gjøre oppmerksom på at de lærlinger som blir igjen på bedriften, ikke må settes til arbeid som går 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. (Jf. Hovedavtalens § 3-2)

De lærlinger som i denne forbindelse vil bli permittert kan miste retten til dagpenger under arbeidsløshet. Vi viser til i denne forbindelse til folketrykdelovens § 4-22:

"Retten til dagpenger faller bort når en trygdede direkte tar del i konflikten eller er omfattet av lockout eller annen arbeidstvist, og på grunn av slik arbeidstvist uten å ta del i den, er blitt gjort arbeidsløs ved bedrift eller arbeidsplass som tvisten gjelder, og det må antas at hans lønns- eller arbeidsvilkår vil bli påvirket ved utfallet av tvisten".

I slike tilfeller vil de lærlinger som er medlemmer av forbundet få konfliktstønad.

Retten til sykepenger under konflikt

Folketrykdeloven har i § 8-31 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 sykemeldt 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 sykemeldt i konfliktperioden, skal trygdekontoret 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 streikebidrag.

For å få rett til sykepenger må det foreligge en formell sykemelding fra lege.

3.6 Ord og uttrykk

(Se også: <http://www.riksmeklingsmannen.no/index.php?module=pagesetter&tid=6> for offisielle forklaringer på ord og uttrykk.)

Arbeidsretten:

Tar stilling til tvister i arbeidslivet. Består av sju dommere: tre jurister, to representanter fra LO eller YS og to fra NHO.

Brudd: Brudd i forhandlingene følges gjerne med varsel om streik (plassfratredelse) eller lock-out (utestenging), som på sin side krever plassoppsigelse. ”Brudd i mekling” er det samme som å kreve meklingen avsluttet.

Bruttolønn:

Din samlede lønn før skatt, fagforeningstrekk og pensjonsinnskudd m.m.

Disponibel realinntekt:

Et annet ord for din kjøpekraft. Forteller hva du har igjen av lønna etter skatt og etter at det er tatt hensyn til prisstigningen.

Etterslep:

Dårligere lønnsutvikling enn andre yrkesgrupper.

Forbundsvis oppgjør:

Forhandlinger mellom arbeidsgiverforening og forbund. Både LO, YS og UNIO består av en rekke forbund. Ved denne oppgjørsform blir hver tariffavtale (hvert avtaleområde) behandlet for seg.

Fredsplikt:

Det er ikke lov å streike, utestenge eller aksjonere om tariffavtalebestemmelser i selve tariffperioden.

Generelt tillegg:

(Også tariff tillegg) Det generelle tillegget er det kronetillegget som blir gitt på den enkeltes timelønn. Det kan gis som et prosenttillegg eller som et kronetillegg. Generelt tillegg (fremforhandlet sentralt), + overheng + glidning = brutto årslønnsvekst.

Glidning:

Lønnsutvikling i en tariffperiode som skyldes andre tillegg enn de som blir gitt ved de sentrale oppgjørene. For eksempel tillegg gitt etter lokale forhandlinger og personlige tillegg.

Lønnsglidning er et komplisert begrep. Strukturendringer, for eksempel endringer i alderssammensetning kan innebære ”lønnsvekst” som ingen enkeltpersoner har hatt, jfr. banksektoren i 90-årene.

Hovedavtale:

Avtale som regulerer forholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, men ikke lønnsforhold. Varier vanligvis i tre år. Hovedorganisasjonene i arbeidslivet (eller seksjoner) er vanligvis parter. Hovedavtalen hjelmer i hovedsak bedriftens og tillitsvalgtes rettigheter og plikter.

Indeksregulering:

I perioder har det vært vanlig å regulere lønningene i forhold til endringene i konsumprisindeksen. Vi snakker da om indeksoppgjør.

Justeringer/ Normeringer:

Disse foregår særlig i forhandlinger i offentlig sektor, der det fastsettes hvilken lønnsgruppe enkeltstillinger skal plasseres (normeringer) i, eller hvordan lønnsstignene/lønnsrammene skal se ut (justeringer).

Konflikt (streik):

Hvis partene ikke blir enige ved mekling blir det konflikt, altså arbeidsstans. Dersom Stortinget mener at samfunnsmessige interesser står på spill, kan saken bli brakt inn for en tvungen lønnsnemnd etter eget lovvedtak i Stortinget..

Landsomfattende overenskomster:

Tariffavtaler på forbunds- eller bransjenivå. Varer vanligvis i to år. De periodevise reforhandlingene av overenskomsten kalles ofte for revisjoner av avtalen (tariffrevisjoner).

Det er viktig å være klar over at det er hovedorganisasjonene og/eller bransjeorganisasjonene som er parter i en tariffavtale og ikke organisasjonens medlemmer. Dermed er det organisasjonene som også har råderett over avtalenes forståelse og opphør.

Lockout:

Arbeidsgiverne stenger de ansatte ute fra bedriften, nekter dem å jobbe. Lockout beskriver det samme, og er arbeidsgivernes ”våpen” i forbindelse med inngåelse av ny tariffavtale.

Lønnsnemnd:

Også kalt voldgift, er en institusjon som benyttes for å løse en interessedvist. Partene kan bli enige om en frivillig lønnsnemnd eller Stortinget kan vedta en tvungen lønnsnemnd.

Mekling:

Settes i gang dersom partene ikke kommer til enighet i forhandlingene.

Hvis Riksmekleren mener at en varslet streik vil skade allmenne interesser, må denne innen to dager etter bruddet i forhandlingene legge ned forbud mot streik. Tidligst ti dager etter forbudet kan hver av partene kreve meklingen avsluttet, og meklingen skal da avsluttes innen fire dager. Ved meklingen er det mekleren som setter fram forslag om ny tariffavtale. Dette kalles et meklingsforslag.

Nominelt tillegg:

Det brutto lønnstillegget i kroner og øre som eventuelt gis under et tariffoppgjør, men som egentlig sier lite om endringer i kjøpekraften din.

Oppsigelsesfrist:

De fleste tariffavtaler er toårige. Fristen for å si dem opp står også i tariffavtalene. Hvis avtalen ikke blir sagt opp innen fristen gjelder de vanligvis videre for ett år av gangen (prolongasjon).

Overheng:

Forskjellen mellom lønnsnivå pr. 31.12 og gjennomsnittslønnen for hele året. Dess senere på året du før lønnstillegg, dess større blir overhenget.

Plassoppsigelse:

Kollektiv oppsigelse fra arbeidet for de fagorganiserte som oppgjøret gjelder. Med andre ord et varsel om at de ønsker å gå til streik.

Plassfratredelse:

Det antall plassoppsagte som faktisk tas ut i streik (lockout). Normalt meldes det plassfratredelse senest fire dager før meklingen må avsluttes og arbeidskamp kan iverksettes (se mekling)

Politisk streik:

Skal markere et politisk syn og skal i prinsippet ikke gå ut over arbeidsgiver. Bør derfor ikke vare mer enn noen timer. "Politiske streiker" som har utgangspunkt i misnøye med egne arbeidsvilkår er ulovlige, og kan medføre erstatningsansvar.

Ramme:

Samlet gjennomsnittlig lønnsvekst fra det ene året til det påfølgende, dvs. inklusive overheng, tariff tillegg og lønns glidning.

Reallønn:

Den mengde varer og tjenester en lønsmottaker kan kjøpe for sin lønn.

Riksmekleren:

Har som oppgave å bevare freden i arbeidslivet. Har rett og plikt til å gripe inn før konflikt inntreffer, og å løse konflikter gjennom mekling. Riksmeklerens regelverk er beskrevet i Lov om arbeidstvister – som oftest kalt arbeidstvistloven.

Streik:

Arbeidsnedleggelse i forbindelse med tariffrevisjoner og krav om ny tariffavtale, hvis partene ikke har blitt enige etter forhandlinger og mekling.

Styringsrett:

Arbeidsgivers rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt til å ansette og si opp ansatte. I praksis betyr dette at arbeidsgiver kan avgjøre de fleste spørsmål som ikke er avgjort i lov, tariffavtale eller arbeidsavtale.

Tariffavtale:

Skriftlig avtale om lønns- og arbeidsvilkår. En tariffavtale kan være på landsomfattende nivå og omfatte mange bransjer, den kan omfatte en bransje, den kan også omfatte en bedrift eller deler av en bedrift.

Tvungen lønnsnemnd:

En lov som bestemmer at tariffoppgjøret skal avgjøres av Rikslønnsnemnda. Stortinget avgjør om konflikten er alvorlig nok for å forsvare tvungen lønnsnemnd.

Uravstemning:

Partene skal sende ut et forhandlingsresultat eller forslag fra Riksmekleren til avstemning blant medlemmene, med eller uten anbefaling.

Varsel:

Riksmekleren varsles om plassoppgivelse for å komme i mekling. Tidspunkt for plassfratrekkelse og hvem som tas ut i streik varsles riksmekleren senest 4 dager før det inntreffer.

Årsverk:

En hundre prosent stilling gjennom ett år. To halve stillinger utgjør ett årsverk. Viktig mål i lønnsstatistikkene. Ett årsverk i statistisk sammenheng regnes som 1950 timer. (37,5 t. pr. uke).

4. Viktige huskereglene for den enkelte i en konfliktsituasjon

1. Følg nøye med på informasjon som kommer fra forbundet og forhold deg til denne. Hvis du er i tvil om noe er det mye bedre å ta en telefon til klubbleder eller streikeledelsen enn å tro på eventuelle rykter. Streik er arbeidskamp, og da viser all erfaring at vi må være forberedt på alle mulige triks. Et mye brukt middel er forsøk på å spre villedende informasjon.
2. Viktige kanaler for informasjon er www.safe.no, e-post og streikemøter.
3. Streik er ikke ferie. Alle som bor i noenlunde nærhet kan bli kalt inn som streikevakt ved heliport etc. En streik er en felles arbeidskamp, og da bør alle ta sin del av jobben. Hvis man er satt opp til vaktlag skal det meget gode grunner til for ikke å møte opp. Dersom man er satt opp og er forhindret fra å delta må man gi beskjed til leder for streikevaktene. Vær bestemt, rolig og behersket når du er på oppdrag som streikevakt. I tillegg er det viktig å opprettholde kontakten med kollegaer.
4. Husk at motparten kan få mest gjennomslag i mediene. Forbundet vil gjøre sitt for å spre budskapet om hvorfor kravene våre er rettferdige, men en god del medier har tradisjon for å ikke bære de streikendes paroler. Ikke skam deg over denne framstillingen. Den bygger på mangelfull innsikt. Husk hvorfor vi faktisk går til streik.
5. Meld straks ifra om alle observasjoner på streikebryteri. Vi aksepterer ikke at arbeidere som får fordel av oppgjøret utfører arbeid som de streikende har nedlagt.

6. Det vil bli avholdt streikemøter på de ulike stedene, gjerne i nærheten av heliportene. Disse vil bli annonsert via e-post/facebook/nettside/sms etc. Møt opp på disse! Der vil det blir gitt viktig informasjon, og du treffer mange kollegaer i samme situasjon.
7. Streikepenger utgjør mindre enn vanlig lønn. Vær nøktern med forbruket så lenge du er i streik. Alle streikende vil få et skriv fra forbundet som ber banken din om å kunne utsette avdrag/rentebetaling etc.

Tillitsvalgte i hver bedrift kan lage sammen med bedriftsledelsen retningslinjer som er spesifikke for den enkelte arbeidsplass i forbindelse med inngangen til streik. Dette kan kreve jevnlig oppfølging.

5. Streikeprosedyrer for SAFE

1. Forbundsstyret er den ansvarlige ledelse under en streik som er iverksatt av organisasjonen.
2. Tidspunktet for igangsettelse og omfanget av streiken og avblåsningen av denne, avgjøres av SAFEs forbundsstyre.
3. Forbundsstyret kan sende eventuelle meklingsforslag ut til uravstemning. Resultatet er bindende for styret.
4. Forbundsstyret skal holde medlemmene løpende orientert om konfliktens utvikling.
5. SAFE-kontoret skal bemannes dag og natt under en konflikt.
6. Forbundsstyrets medlemmer skal kunne kalles sammen på kort varsel dersom situasjonen krever det.
7. Forhandlingsutvalget som er oppnevnt av forbundsstyret kan gi dispensasjoner etter innstilling fra arbeidstakerforeningene/klubbene.
8. Forhandlingsutvalget er det organ som under og i forbindelse med en streik er ansvarlig for all kommunikasjon med presse, myndigheter og arbeidsgivernes organisasjoner.
9. Forhandlingsutvalget skal overfor arbeidsgivernes organisasjoner gjøre det klart at all kontakt med medlemmene i SAFE skal gå via forbundet.
10. Kontroll på heliport:
Forhandlingsutvalget skal sørge for at det plasseres streikevakter utstyrt med godkjente flight-lister på utreisestedene.
11. Lokalforeningene/klubbene er selv ansvarlig for å utarbeide interne prosedyrer ved streik. Disse må ikke være i strid med SAFEs streikeprosedyrer. Streikeprosedyrene skal godkjennes av SAFEs forbundsstyre.

5.1 Klubbenes streikeprosedyrer

Ved en eventuell konflikt, ta kontakt med klubbledelsen for å bli informert om den lokale klubbens egne streikeprosedyrer og beredskap. **De kan for eksempel se slik ut:**

Streikeprosedyrer for SAFE klubben

1. Tillitsvalgte er medlemmenes representant også i en konfliktsituasjon.
2. Alle henvendelser til SAFEs forbundsstyre skal gå via streikeledelsen/klubbledelsen.
3. Klubben skal sørge for god dialog med medlemmene når forhandlingene starter, og etablere kommunikasjon tidlig i forhandlingene.
4. Lokal streikeledelse ute på plattformene er ansvarlig for å tilrettelegge best mulig kommunikasjon med streikeledelsen på land.
5. Klubben skal sette opp lister over medlemmene på de ulike installasjonene og utpeke ansvarlige tillitsvalgte på hver enkelt installasjon.
6. Når meklingsavslutningen nærmer seg skal klubben forberede full stans etter de lovlige prosedyrer i tilfelle streik.
7. Medlemmene er forpliktet til å følge pålegg fra den lokale streikeledelsen. Eventuelle interne konflikter tas opp i etterkant av streiken.
8. Klubbstyret skal være i beredskap til en hver tid.
9. Klubben er ansvarlig for å sikre deltagelse i eventuelle fellesmøter som den lokale streikeledelsen har på den enkelte installasjon.
10. Spørsmål om dispensasjoner, uansett art, skal tas opp med den lokale streikeledelsen, som deretter forelegger disse for klubbstyret. Endelig avgjørelse blir tatt av SAFEs forhandlingsutvalg med bakgrunn i klubbens innstilling.
11. Medlemmer som oppholder seg på land, bør følge med på hjemmesiden til SAFE osv. Melding om konfliktens opphør blir gitt av SAFEs forbundsstyre via klubben. Medlemmene plikter å følge konfliktens utvikling, støtte opp om dette arbeide og utføre de oppgaver som de blir pålagt..
12. Streikebidrag blir utbetalt i henhold til SAFEs og klubbens retningslinjer. Behovet for å skrive ut ekstrakontingent for å dekke tap pga. streiken, vurderes fortløpende.

6. Instruks for streikevakter

Streikevaktene skal oppholde seg i umiddelbar nærhet av inngangene til heliporten eller arbeidsplassen. Streikevaktene skal bære vester merket ”Streikevakt”.

1. Streikevaktene skal informere publikum om streikeaksjonen og årsaken til denne, samt søke å vinne sympati for streiken.
2. Streikevaktene skal opptre korrekt og skal ikke med makt søke å hindre folk uten legitimasjon å komme inn i lokalene, men nøye seg med å notere navnene på dem det gjelder og gi beskjed om dette til streikekomiteen.
3. Streikevaktene skal gjøre arbeidstakerne som de antar vil utføre streikebrytervirksomhet og som forsøker å komme inn i lokalene oppmerksom på at de går inn i lokalene uten at det er gitt dispensasjon. Streikevaktene må holde seg orientert om eventuelle dispensasjoner som er gitt.
4. Den som gripes i streikebryteri, skal av streikevaktene henstilles om å avstå fra dette. Det skal samtidig gjøres oppmerksom på at forholdet vil bli rapportert til streikekomiteen. Og de som begår streikebryteri skal meldes til klubbstyret/streikeledelsen.
5. Streikevaktene skal rette seg etter henvisninger fra politiet, og ellers opptre på en slik måte at de unngår å bli blandet inn i uroligheter.
6. Streikevaktene må følge den vaktordning som er satt opp av streikekomiteen. Blir en forhindret fra å møte skal beskjed straks gis til streikekomiteen. Ved vaktens avslutning skal alle uregelmessigheter rapporteres til streikekomiteen.
7. Ved starten på en ny vakt, skal påtroppende vakt kontakte streikekomiteen samt avtroppende vakt for eventuelle nye informasjon.

7. Forskrifter om sikkerhet ved arbeidskonflikt

RF § 50 Sikkerhetsarbeid ved arbeidskonflikter

Ved arbeidskonflikter skal den ansvarlige sette i verk nødvendige tiltak for å opprettholde et forsvarlig sikkerhetsnivå.

Arbeidsgiver og arbeidstakerne i det enkelte selskap skal på forhånd inngå avtale om sikkerhetsarbeid ved en arbeidskonflikt. Avtalene skal inneholde:

- a) Nedkjøringsavtale: Hvordan aktiviteter avvikles og brønner sikres i henhold til gjeldende brønnprogram, og hvilke funksjoner og stillinger som inngår i dette arbeidet.
- b) Avtale om sikkerhetsbemanning: Hvilke funksjoner og stillinger som inngår i sikkerhetsarbeid etter at nedstenging er gjennomført og avsluttet, og hva sikkerhetsbemanningen skal gjøre.

Arbeidstakerne skal delta i nødvendig sikkerhetsarbeid etter avtale før en arbeidsstans settes i verk. Sikkerhetsbemanningen skal gå fram av bemanningsplanen for innretningen.

Til RF § 50 Sikkerhetsarbeid ved arbeidskonflikter

Operatøren skal påse at nødvendige avtaler om sikkerhetsarbeid ved arbeidskonflikt inngås så tidlig som mulig, mellom de arbeidsgiverne og arbeidstakerne som kan bli omfattet av en eventuell konflikt, også når disse er entreprenør eller underentreprenør til operatør.

For produksjonsaktivitet vil det i mange tilfeller foreligge prosedyrer for hvordan denne aktiviteten skal stenges ned. Dette er prosedyrer for nedstenging under normale forhold, men vil også anvendes i en arbeidskonfliktsituasjon. Arbeidsgiver og arbeidstakerne i det enkelte selskapet må imidlertid inngå avtaler som forplikter disse til å delta i dette nedstengingsarbeidet ved en arbeidskonflikt. Dersom det ikke foreligger nedstengingsprosedyrer, må avtalen også inneholde dette. Dette er avtaler som vanligvis inngås mellom operatør og arbeidstakerne, og disse kan inngås i god tid før en mulig arbeidskonflikt.

En nedkjøringsavtale for en flyttbar innretning inngås mellom arbeidstakerne og arbeidsgiver til de som det er varslet plassfratredelse for.

Når nedkjøringsarbeidet er gjennomført, kan den avtalte sikkerhetsbemanningen etableres. Avtalen om sikkerhetsbemanning inngås for hver produksjonsinnretning mellom operatør, eventuelt annen hovedbedrift og arbeidstakerne. Dersom entreprenøren skal være del av sikkerhetsbemanningen, må det inngås avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne. Disse avtalene skal være inngått i god tid før en arbeidskonflikt oppstår. Ved produksjonsstart skal det foreligge avtaler. Eventuelle bestemmelser om oppsigelse av avtalen om sikkerhetsbemanning, bør utformes slik at det er god tid til å utarbeide en ny avtale før en eventuell arbeidskonflikt oppstår.

Avtaler om sikkerhetsbemanning for flyttbare innretninger skal også inngås i god tid før en arbeidskonflikt oppstår. Disse avtalene skal foreligge ved samtykke. Det vil vanligvis inngås en generell avtale for flyttbare innretninger mellom hovedorganisasjonene på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I tillegg inngås avtale mellom hovedbedrift og arbeidstakernes organisasjoner om sikkerhetsbemanningen for den enkelte flyttbare innretning.

I henhold til [styringsforskriften § 39](#) første ledd, skal operatøren ved arbeidskonflikt sende en oversikt over pågående og planlagte bore- og brønnaktiviteter til Petroleumstilsynet innen sju dager etter varsel om plassoppsigelse. Operatøren skal innen fire dager etter varslet plassfratredelse sende Petroleumstilsynet en vurdering av arbeidskonfliktens konsekvenser for aktiviteten. Det må foretas en vurdering av arbeidskonfliktens konsekvenser og behovet for nedkjøringsaktivitet og etablering av sikkerhetsbemanning etter hvem som er i streik på ethvert tidspunkt.

SF § 39 Brønnprogram ved arbeidskonflikt

Operatøren skal senest sju dager etter tidspunktet for varsel om plassoppsigelse sende Petroleumstilsynet en oversikt over pågående og planlagte bore- og brønnaktiviteter som kan påvirkes av en eventuell arbeidskonflikt.

Operatøren skal ha tilgjengelig et program for tilbakeplugging av de aktuelle brønnene, jf. også aktivitetsforskriften § 88, innen fire dager etter varsel om plassfratredelse. Programmet for tilbakeplugging skal være drøftet med arbeidstakernes tillitsvalgte.

En oversikt over konsekvenser av sikringsarbeidet i brønner som kan bli iverksatt som følge av arbeidskonflikten, skal sendes Petroleumstilsynet innen fire dager etter varsel om plassfratredelse.

Til SF § 39 Brønnprogram ved arbeidskonflikt

Kravet innebærer at operatøren ikke skal planlegge for en nødavstenging, men en kontrollert midlertidig forlating av brønnen i henhold til prosedyrer og program.

Begrunnelsen for fristene som nevnt i andre og tredje ledd er at en først ved varsel om plassfratredelse vet hvem som blir tatt ut i streik, og dermed hvilke konsekvenser streiken vil få for aktiviteten og eventuelt hvilke brønner som må stenge ned.

8. Eksempel på timeliste i forbindelse med konflikt

TIMELISTE I FORBINDELSE MED STREIK

Navn:..... Firma:.....

Adresse:..... Bankkontonr.:.....

Postnr./Sted:..... Rigg/felt:.....

DAG:	Dato:	Antall timer:	Merknader:
Mandag			
Tirsdag			
Onsdag			
Torsdag			
Fredag			
Lørdag			
Søndag			
Sum			
Mandag			
Tirsdag			
Onsdag			
Torsdag			
Fredag			
Lørdag			
Søndag			
Sum			
Mandag			
Tirsdag			
Onsdag			
Torsdag			
Fredag			
Lørdag			
Søndag			
Sum			
Mandag			
Tirsdag			
Onsdag			
Torsdag			
Fredag			
Lørdag			
Søndag			
Sum			
Til fratrekk (første dag i streik) -			