



**YRKESTRAFIKKFORBUNDET**

[www.ytf.no](http://www.ytf.no)

2024

# KONFLIKTBEREDSKAP

PLAN FOR GJENNOMFØRING  
AV ARBEIDSKONFLIKT  
I YRKESTRAFIKKFORBUNDET



# INNHOOLD

Prosedyre for gjennomføring av arbeidskonflikt i YTF

## 1 Organer

1. Forbundsstyre
2. Den sentrale streikeledelsen
3. Lokal streikeledelse

s. 4

## 2 Organisering av arbeidskonflikt (streik)

1. Forbundsstyre
2. Den sentrale streikeledelsen
3. Lokal streikeledelse

s. 5

## 3 Gjennomføring av arbeidskamp (streik)

1. Den sentrale streikeledelsen
2. Lokal streikeledelse
3. Lokale streikevakter
4. Informasjon, rapportering mv.

s. 7

## Vedlegg

s. 11

## 1 Viktige begreper ved arbeidskonflikt

- Kollektiv plassoppsigelse
- Streik
- Lockout
- Blokade
- Streikebryteri

s. 12



# INNHOOLD

Prosedyre for gjennomføring av arbeidskonflikt i YTF

## 2 Hva skjer ved brudd i de sentrale forhandlingene

- Prosedyre ved plassoppsigelse og mekling
- Plassoppsigelse
- Varsel til Riksmekleren
- Forbud mot arbeidsstans
- Megling
- Voldgift

**s. 17**

## 3 Medlemmenes rettigheter og plikter ved streik

- Til streikeledelsens disposisjon
- Ansettelsesforholdet
- Lønn
- Pensjon
- Forsikringsordninger
- Sykdom
- Ferie
- Permisjoner
- Tjenestereiser/kurs
- Annet arbeid
- Streikebrytere
- Nøkler, pengevesker mv.
- Tilgang til arbeidsplassen
- Arbeidsledighet
- Nye medlemmer
- Utmeldinger
- Forholdsregler for de som ikke streiker

**s. 19**



# INNHOOLD

Prosedyre for gjennomføring av arbeidskonflikt i YTF

## 4 Instruks for lokale streikeledelse

- Streikekontor
- Før konflikten iverksettes
- Ved iverksettelse/under konflikt
- Etter konflikten

**s. 24**

## 5 Instruks for streikevakter i YTF

**s. 26**

## 6 Streikebidrag – utbetalingsrutiner

**s. 27**

## 7 Instruks for mediehåndtering

**s. 28**



# ORGANER

## 1 YTF sitt forbundsstyre

YTFs forbundsstyre er streikens øverste organ og oppnevner den sentrale streikeledelsen. Den sentrale streikeledelsen er direkte underlagt forbundsstyret.

## 2 Sentral streikeledelse

Den sentrale streikeledelsen er fast etablert med sete i Oslo (YTF sitt kontor), og har ansvaret for å lede det praktiske arbeidet i forbindelse med arbeidskonflikten.

## 3 Lokal streikeledelse

Lokale avdelingsledere eller bedriftstillitsvalgte i de berørte bedriftene skal oppnevne en lokal streikeledelse innenfor de områder medlemmer er tatt ut i streik.

Den lokale streikeledelse skal fortrinnsvis bestå av lokalavdelingens styre eller lokale bedriftstillitsvalgte der det ikke er etablert lokalt styre.



# ORGANISERING AV ARBEIDSKONFLIKT (STREIK)

## 1 YTF sitt forbundsstyre

Forbundsstyret avgjør når en konflikt skal iverksettes, utvides og avbrytes.

Forbundsstyret disponerer over YTF's sentrale konfliktfond, jfr. vedtektene § 13.

Forbundsstyret gir den sentrale streikekomité nødvendige direktiver ut fra fattede vedtak.

## 2 Sentral streikeledelse

Den sentrale streikeledelsen skal:

1. Påse at pålegget om å oppnevne lokale streikeledelse blir fulgt opp og kontrollere at streikeapparatet er etablert og intakt.
2. I samråd med sekretariatet i YTF utarbeide plan for informasjon og rapportering før, under og etter streiken.
3. Utarbeide skriftlig informasjon til medlemmene om hvordan de skal opptre når streiken trer i kraft. Anvisningen skal inneholde orientering om streikens grunnlag og omfang samt andre forhold av betydning under streiken; så som rettigheter og plikter, streikebidrag, streikebryteri, blokade m.v.
4. Utarbeide plan for utbetaling av fastsatt streikebidrag.

# ORGANISERING AV ARBEIDSKONFLIKT (STREIK)

## 3 Lokal streikeledelse

Den lokale streikeledelsen skal forberede og gjennomføre streiken i sitt område.

Den lokale streikeledelse skal i forkant:

1. Utarbeide fullstendig oversikt over samtlige arbeidsplasser i streikeområdet i bedriften, utpeke kontakter for disse områdene og ved behov sette inn streikevakter. (Streikeområdet er den eller de avdelinger i bedriften som berøres av streiken).
2. Utarbeide plan for streikevaktordning.
3. Sikre seg lokaler til egne møter og for møter hvor medlemmene kan samles til informasjons- og streikemøter.
4. Sørge for at kontakt er etablert med streikevakter og medlemmer.
5. Utarbeide plan for informasjon til medlemmene, slik at samtlige medlemmer kan kontaktes/informeres på kort varsel.
6. Utarbeide plan for kontakt med lokalpresse og andre lokale medier i nært samarbeid med den sentrale streikeledelsen. Oppnevne lokal pressekontakt/-talsperson.

# ORGANISERING AV ARBEIDSKONFLIKT (STREIK)

## 1 Sentral streikeledelse

Den sentrale streikeledelsen skal:

1. Gi melding om streikens iverksettelse og opphør.
2. Informere om konfliktens grunnlag og utvikling internt og gjennom massemedia, med spesielt ansvar for å håndtere riksdekkende media.
3. Vurdere behovet for nødvendig økonomisk støtte, og annen form for bistand.
4. Treffe øvrige tiltak som situasjonen til enhver tid gjør nødvendig.
5. Utnevne en dispensasjonskomite som behandler og avgjøre dispensasjonssøknader.
6. Sørge for sentral deltakelse i lokale streikemøter hvor dette anses nødvendig.
7. Sørge for at utbetaling av streikebidrag iverksettes.



# GJENNOMFØRING AV ARBEIDSKONFLIKT (STREIK)

## 2 Lokal streikeledelse

Den lokale streikeledelsen skal ved streik:

1. Orienterer medlemmene umiddelbart om streiken.
2. Påse at streikevaktordningen fungerer og sørge for at eventuelle streikebrytere eller blokadebrytere holdes under observasjon.
3. Gi medlemmene jevnlig orientering om streikens utvikling gjennom å avholde streikemøter/informasjonsmøter.
4. Gjennomføre de pålegg som den sentrale streikeledelsen gir.
5. Holde jevnlig kontakt med den sentrale streikeledelsen med rapport om utviklingen innenfor streikeområdet på bedriften.
6. Sørge for kontakt med lokale medier, i samarbeid med YTF sentralt.

# GJENNOMFØRING AV ARBEIDSKONFLIKT (STREIK)

## 3 Lokale streikevakter

1. Streikevaktens oppgave er å medvirke til at streiken blir effektiv. Foruten vaktoppgraden skal de informere publikum om konflikten og årsaken til den for å forsøke å vinne sympati for denne.
2. Streikevakten utstyres med merket streikevest og tar oppstilling på synlig plass utenfor inngangen til den enkelte arbeidsplass eller hvor publikum ferdes.
3. Streikevakten skal påse at bare de arbeidstakere som ikke omfattes av konflikten slippes til ved sin arbeidsplass, og hindre streikebryteri. Se vedlegg 1 om streikebryteri.
4. Streikevakten skal holde oppsyn med de arbeidstakere som går på arbeid, slik at man kan kontrollere hvorvidt de er omfattet av konflikten. Streikevakten skal ikke utføre noen form for kontroll inne på arbeidsstedet.
5. Streikevakten skal henstille til eventuelle streikebrytere om å avstå fra påtenkt virksomhet, og informere om det usolidariske og konsekvensen av streikebryteri. Vedkommende gjøres også oppmerksom på at forholdet innrapporteres til lokal streikeledelse. Streikevakten skal ikke fremsette trusler eller opptre voldelig.
6. Streikevakten må følge vaktordningen satt opp av den lokale streikeledelsen. Blir man forhindret fra å møte, gis straks beskjed til denne. Ved vaktens avslutning skal alle uregelmessigheter rapporteres til lokal streikeledelse..

Dispensasjoner gis kun av den sentrale dispensasjonskomité.  
Se også vedlegg 5.

# GJENNOMFØRING AV ARBEIDSKONFLIKT (STREIK)

## 4 Informasjon, rapportering mv.

Ved en begrenset konflikt skjer informasjonen direkte fra den sentrale streikeledelsen til den lokale streikeledelsen. Innrapportering skal skje på epost eller telefon:

e-post: **post@ytf.no**  
telefon: **40 60 37 00**

Det vil bli gitt fortløpende informasjon om konflikten fra YTFs sekretariat. Så langt det er mulig vil beskjed om konflikt bli meddelt på e-post og på nettsidene, men om beskjed kun er mottatt gjennom massemedia, påligger det den lokale streikeledelsen få dette bekreftet.

Ved begrenset konflikt vil berørte arbeidstakere allerede i god tid i forveien være orientert om at de er tatt ut. Ved utvidelse vil den samme informasjon sendes ut fra YTF. Meldinger om streik gjennom media må bekreftes før man iverksetter en konflikt lokalt.

Fortløpende informasjon om konfliktens utvikling vil bli sendt fra YTF. Slik informasjon kan også bli gitt pr. e-post. Lokale kontakttelefoner og e-postadresser må innrapporteres snarest til den sentrale streikekomité.

# VEDLEGG

Følgende vedlegg til prosedyre for konfliktberedskap i YTF gjelder:

## 1 Viktige begreper ved arbeidskonflikt

- Kollektiv plassoppsigelse
- Streik
- Lockout
- Blokade
- Streikebryteri

## 2 Hva skjer ved brudd i de sentrale forhandlingene?

- Prosedyre ved plassoppsigelse og mekling
- Ved iverksettelse/under konflikt
- Etter konflikten

## 3 Medlemmenes rettigheter og plikter ved streik

## 4 Instruks for lokale streikeledelse

## 5 Instruks for streikevakter i YTF

## 6 Streikebidrag - utbetalingsrutiner

## 7 Instruks for mediehandtering



## Viktige begreper ved arbeidskonflikt

### Kollektiv plassoppsigelse

YTF innleder en streik ved at forbundet på vegne av medlemmene sier opp plassene, jfr. Hovedavtalens § 3-1. Resultatet er at partene ikke lenger har noen avtale med hverandre.

Dette betyr at rettighetene som knytter seg til arbeidsforholdet til den enkelte medlem opphører å virke. Lønn og feriepenger blir ikke opptjent. Den som er i konflikt, har ikke krav på dagpenger fra NAV.

Det gjelder ikke bare den som deltar i konflikten, men også den som rammes av lockout eller blir permittert av arbeidsgiver.

### Streik

Streik er definert i arbeidstvistloven § 1, bokstav f. Der heter det at streik er:

*“hel eller delvis arbeidsstans som arbeidstakere i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge fram en løsning av en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening. Som ledd i en streik regnes også når vedkommende bedrift søkes sperret for arbeidskraft”.*

Streik er etter arbeidstvistloven et snevrere begrep enn i daglig tale. Streik som blir satt i gang enten av uorganiserte arbeidstakere, eller av organiserte uten samtykke fra foreningen, er ulovlige.

# Viktige begreper ved arbeidskonflikt

## Lockout

Arbeidstvistlovens § 1, bokstav g definerer lockout-begrepet.

Lockout er:

*“hel eller delvis arbeidsstans som arbeidsgiver iverksetter for å tvinge fram en løsning av en tvist mellom en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening og en fagforening, uten hensyn til om andre arbeidstakere tas inn istedenfor for de utestengte. Som ledd i en lockout regnes også når de utestengte arbeidstakerne søkes hindret i å få annet arbeid.»*

Lockout skiller seg fra streik ved at de ansatte er på den passive siden, mens de ved streik er på den aktive siden. Streik og lockout opphører ved at konflikten blir avblåst, og arbeidstakerne gjenopptar eller tas inn i arbeidet sitt igjen.

## Blokade

For at en arbeidsstans (streik, lockout) skal være effektiv, blir den ofte fulgt opp med en blokada. Det betyr at bedriften blir sperret for annen arbeidskraft.

Ved lockout fra arbeidsgivers side skjer blokada ved at de streikende arbeiderne blir hindret i å få arbeid andre steder. Etter arbeidstvistloven er en blokada likestilt med streik og lockout.

Enhver blokadeaksjon er ikke lovlig. Urettmessig bruk av blokada kan føre til erstatningsansvar. Blokadeaksjoner må derfor vurderes nøye.



# Viktige begreper ved arbeidskonflikt

## Streikebryteri

En vanlig definisjon på streikebryteri er:

*Urettmessig bruk av ikke-streikende arbeidstakere i de streikendes sted, eller ansettelse av nye arbeidstakere i de streikendes sted.*

Ingen lov regulerer hva som er streikebryteri. Det derfor ikke ulovlig å være streikebryter eller å organisere streikebryterarbeid. På den annen side er det alminnelig akseptert at det er moralsk forkastelig å være streikebryter.

Nedenfor omtales de vanligste grensedragningene om streikebryteri:

- Uorganiserte arbeidstakere og arbeidstakere som ikke er tatt ut i streik har rett og plikt til å fortsette sitt vanlige arbeid under streiken. De er ikke streikebrytere.
  - Det er uenighet om i hvilken grad arbeidsgiver kan pålegge arbeidstakere som ikke streiker nye eller endrede arbeidsoppgave.
  - YTF sitt syn er at en ekstrahjelp ikke kan påta seg oppdrag som normalt ble utført av de streikende. Heller ikke deltidsansatte kan utføre mer arbeid enn normalt, for å kompensere for bortfall av arbeidskraft som følger av streiken. Se mer om dette under "Hva med omdisponeringer/kriseruter?"
  - Hvis nye arbeidstakere ansettes for å erstatte de streikende, vil de nyansatte være streikebrytere.
  - Omdisponeringer som **ikke** skyldes streiken, men eksempelvis skyldes sykdom, og som like gjerne kunne vært pålagt før streiken, vil ikke være streikebryteri.
- Det er ikke streikebryteri dersom bedriftens sentrale ledelse ved egen innsats søker å avbøte virkningen av konflikten, for eksempel ved selv å kjøre en rute som en streikende skulle hatt.
- Det er ikke streikebryteri hvis en oppdragsgiver bytter transportleverandør fordi tidligere transportleverandør er i streik.



## Viktige begreper ved arbeidskonflikt

### **Rett til å nekte å utføre streikebryterarbeid**

Arbeidstakere som ikke er tatt ut i streik, plikter å fortsette sitt arbeide som normalt. De er ikke streikebrytere.

Enhver arbeidstaker har rett til å nekte å utføre streikebryterarbeid. Arbeidstakere kan ikke beordres til å opptre illojalt overfor sine kolleger.

### **Hva med omdisponeringer/kriseruter?**

Det er uenighet mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden hvorvidt arbeidsgiver kan omdisponere sjåfører for å opprettholde en forsvarlig drift og dermed redusere virkningene av en streik. Slike omdisponeringer er blitt kalt "kriseruter". Hvorvidt det er streikebryteri å kjøre "kriseruter", er omdiskutert og uavklart.

Eksempel 1: Den som skal avløse bussjåføren i ruta, er i streik. Bussen som er full av passasjerer, blir stående uten at noen kan kjøre den til endestasjon.

Eksempel 2: Bedriften innstiller alle ruter med lite belegg og omdisponerer alle sjåfører til å kjøre ruter med høyt belegg.

NHO er av den oppfatning at arbeidsgiverne kan omdisponere sjåførene i samme grad som man ville gjort dersom det ikke var streik. YTF hevder at større omdisponeringer vil være streikebryteri.

Den rådende oppfatning er at de streikende organisasjoner må akseptere en viss omlegging av rutene for at det skal være mulig for arbeidsgiver å sysselsette de ikke-streikende arbeidstakere på en meningsfull måte. Forutsetningen er at omorganisering skjer innenfor rammene av arbeidsavtale, tariffavtale og lovverk. Det innebærer blant annet at ansatte skal arbeide fra sitt vanlige stasjoneringssted og innenfor sin fastsatte arbeidsplan og stilling, samt at endringer i arbeidsplanen må varsles med 16 dagers varsel, jf. BBA §4.4.





## Viktige begreper ved arbeidskonflikt

Hvis rutene legges om utelukkende for å motvirke streikens effekt, er situasjonen en annen. De streikende trenger ikke finne seg i at arbeidsgiver omdisponerer personell med det formål å undergrave streiken. I slike tilfeller bør de streikende motsette seg kriserutene.

### **Ansatte i andre stillinger**

Ansatte i andre stillinger, eksempelvis funksjonærer, verkstedsansatte, vaskere, osv, kan generelt ikke omdisponeres til å utføre arbeidet til de streikende. Det er streikebryteri.

Unntatt fra denne regelen er bare daglig leder/administrerende direktør, og de som har helt sentrale ledende stillinger. Sistnevnte kan kun utføre arbeid innenfor egen avdeling. Økonomisjefen kan eksempelvis ikke vaske busser. Det er i tilfelle streikebryteri.

### **Ansatte med kombinert stilling**

Noen ansatte jobber delvis med sjåføroppgaver og delvis med andre oppgaver. Disse kan ikke omdisponeres til mer sjåføroppgaver for å dekke over for streikende. Det er streikebryteri.

Eksempel: En ansatt som jobber som sjåfør et par timer på morgenen og resten av dagen på kontoret kan ikke pålegges å i stedet jobbe hele dagen som sjåfør.

### **Overtid og merarbeid**

Streiken skal ikke svekkes ved bruk av overtid og merarbeid for å dekke opp for de streikenes arbeidsoppgaver. Dette er i tilfelle streikebryteri.



# Hva skjer ved brudd i de sentrale forhandlingene?

## Prosedyre ved plassoppsigelse og mekling

### 1. PLASSOPPSIGELSE

YTF sier opp de individuelle arbeidsavtalene med 14 dagers varsel, jfr. Hovedavtalen (YS/NHO) § 3.1, nr 1.

### 2. VARSEL TIL RIKSMEKLEREN

YTF plikter umiddelbart å gi Riksmekleren melding om plassoppsigelsene.

### 3. FORBUD MOT ARBEIDSSTANS

Riksmekleren nedlegger forbud mot streik når denne mottar melding om at forhandlinger er brutt. Forbudet gjelder inntil mekling har funnet sted.

### 4. MEKLING

Riksmekleren skal «straks iverksette mekling», jf. Arbeidstvistloven § 19. Avhengig av tids- og arbeidspress hos meklingsinstitusjonen, og arten av de gjenstående krav, tar partene og Riksmekleren den tid til meklingen som de mener de trenger.

Hver av partene kan kreve meklingen avsluttet når det har gått ti dager etter at forbudet mot streik ble nedlagt.

Varsel om plassfratredelsen endelige omfang (plassfratredelser) vis med minst fire dagers varsel, jfr. Hovedavtalen (YS/NHO) § 3.1, nr. 2.

YTFs sitt forbundsstyre beslutter omfanget av streiken.

Meklingen kan gjenopptas dersom partene i fellesskap krever det, jf. Arbeidstvistloven § 30.

# Hva skjer ved brudd i de sentrale forhandlingene?

## 5. VOLDGIFT/LØNNSNEMD

Partene kan bli enige om å la saken avgjøres ved frivillig voldgift eller Stortinget kan gripe inn ved å vedta tvungen voldgift (Rikslønnsnemnd).

Hvis regjeringen og stortinget mener at en steik eller lockout setter liv, helse eller personlig sikkerhet i fare for hele eller deler av befolkningen, kan den vedta tvungen lønnsnemd for å få slutt på streiken eller lockouten.

Lønnsnemden vedtas ved at regjeringen fremmer et lovforslag til Stortinget om lønnsnemd i den aktuelle konflikten. Hvis Stortinget vedtar forslaget, blir streiken eller lockouten ulovlig.



# Medlemmenes rettigheter og plikter ved streik

Når en arbeidstaker blir tatt ut i lovlig arbeidskamp (streik) melder det seg en rekke spørsmål for den enkelte arbeidstaker når det gjelder vedkommende sine rettigheter og plikter.

## Til streikeledelsen disposisjon

Et medlem som er tatt ut i streik, står til streikeledelsens disposisjon. Det innebærer at vedkommende plikter å utføre de oppgaver han eller hun pålegges av streikeledelsen, herunder streikevakter. Videre er det møteplikt på de møter som streikeledelsen innkaller til. Det å unnlate å etterkomme slike pålegg uten gyldig forfall (sykdom e.l.) medfører tap av retten til streikebidrag.

## Ansettelsesforholdet

Ved lovlig arbeidskamp (streik) blir medlemmene kollektivt sagt opp. Avtaleforholdet er suspendert og partene er **midlertidig** løst fra sine plikter.

En streik begrenser ikke arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til å avslutte arbeidsforholdet endelig ved en alminnelig oppsigelse. En oppsigelse fra arbeidsgiver må således være saklig i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-7.

## Lønn

Arbeidsgivers plikt til å betale lønn og annen godtgjørelse faller bort under en streik. Arbeidstakeren har derimot krav på å få utbetalt lønn mv. som er opptjent før streikens iverksettelse.

## Pensjon

Medlemskap i bedriftens pensjonsordning opprettholdes i streikeperioden.

## Forsikringsordninger

Kollektive livs-/forsikringsordninger kan opphøre å virke under streiken. YTF vil tegne kollektiv yrkesskadeforsikring for de medlemmer som er i konflikt.



# Medlemmenes rettigheter og plikter ved streik

Når en arbeidstaker blir tatt ut i lovlig arbeidskamp (streik) melder det seg en rekke spørsmål for den enkelte arbeidstaker når det gjelder vedkommende sine rettigheter og plikter.

## Til streikeledelsen disposisjon

Et medlem som er tatt ut i streik, står til streikeledelsens disposisjon. Det innebærer at vedkommende plikter å utføre de oppgaver han eller hun pålegges av streikeledelsen, herunder streikevakter. Videre er det møteplikt på de møter som streikeledelsen innkaller til. Det å unnlate å etterkomme slike pålegg uten gyldig forfall (sykdom e.l.) medfører tap av retten til streikebidrag.

## Ansettelsesforholdet

Ved lovlig arbeidskamp (streik) blir medlemmene kollektivt sagt opp. Avtaleforholdet er suspendert og partene er **midlertidig** løst fra sine plikter.

En streik begrenser ikke arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til å avslutte arbeidsforholdet endelig ved en alminnelig oppsigelse. En oppsigelse fra arbeidsgiver må således være saklig i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-7.

## Lønn

Arbeidsgivers plikt til å betale lønn og annen godtgjørelse faller bort under en streik. Arbeidstakeren har derimot krav på å få utbetalt lønn mv. som er opptjent før streikens iverksettelse.

## Pensjon

Medlemskap i bedriftens pensjonsordning opprettholdes i streikeperioden.

## Forsikringsordninger

Kollektive livs-/forsikringsordninger kan opphøre å virke under streiken. YTF vil tegne kollektiv yrkesskadeforsikring for de medlemmer som er i konflikt.



# Medlemmenes rettigheter og plikter ved streik

## Sykdom

### Syk før konflikt

Er en arbeidstaker sykmeldt av **før** streiken iverksettes, skal arbeidsgiver utbetale sykepenger inntil streiken er et faktum. Etter iverksettelse av streik utbetales sykepengene fra Nav. Sykefraværet må dokumenteres med legeerklæring.

Foreligger det arbeidsuførhet **etter** at streiken er satt i verk, har vedkommende ikke rett til sykepenger verken fra arbeidsgiver eller NAV så lenge streiken varer. Ved streiken opphør vil vedkommende ha rett til sykepenger fra den dagen arbeidet kunne vært gjenopptatt dersom hvis vedkommende var arbeidsfør.

## Ferie

Fastsatt og avtalt ferie **før** den kollektive oppsigelse foreligger, vil kunne avvikles og feriegodtgjørelse skal utbetales. Ferie som allerede er **under avvikling** ved streikens utbrudd, kan gjennomføres.

## Permisjoner

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

## Tjenestereiser/kurs

De arbeidstakere som er kollektivt sagt opp og som er på tjenestereiser, kurs o.l., har ikke fra det tidspunkt de er i streik krav på:

- godtgjørelse for kost og/eller losji.
- i utgangspunktet heller ikke reise penger til returreise, men unntak kan tenkes hvor arbeidsgiver innvilger dette etter en konkret rimelighetsvurdering.

•

## Annet arbeid

De streikende skal ikke kunne gis annet arbeid hos samme arbeidsgiver



# Medlemmenes rettigheter og plikter ved streik

## Streikebrytere

Se vedlegg 1

## Nøkler, pengeveske mv.

Dersom arbeidsgiver krever det, skal den streikende innlevere nøkler som tilhører arbeidsplassen.

Tilsvarende gjelder også for utlevert veskebeholdning eller annet utstyr som tilhører arbeidsgiver.

Dersom bedriften krever det, må firmabil og bedriftens mobiletelefon leveres tilbake.

## Tilgang til arbeidsplassen

En streikende arbeidstaker kan nektes tilgang til arbeidsplassen.

Dersom arbeidsgivers samtykke foreligger, har streikevakter adgang til arbeidsplassen.

## Arbeidsledighet

Ved arbeidsledighet som følge av streik eller lockout, gjelder Folketrygdens § 4-22 som lyder:

*“Det ytes ikke dagpenger til medlem som deltar i streik, eller som er omfattet av lock-out eller annen arbeidstvist. Det samme gjelder medlem som ikke deltar i arbeidstvisten, men som på grunn av arbeidstvisten blir ledig ved bedrift eller arbeidsplass som tvisten gjelder, dersom det antas at vedkommende lønns- eller arbeidsvilkår vil bli påvirket ved utfallet av tvisten.”*



# Medlemmenes rettigheter og plikter ved streik

## Nye medlemmer

Arbeidsretten har i en dom fastslått:

*"....en kollektiv oppsigelse av arbeidsplassene omfatter ikke andre enn de arbeidstakere som var medlemmer av organisasjonen på det tidspunkt oppsigelsen ble meddelt."*

Dette innebærer at nye medlemmer som er innmeldt etter det tidspunkt plassoppsigelsen ble meddelt ikke omfattes av denne og følgelig heller ikke kan streike.

## Utmeldinger

Medlemmer kan ikke melde seg ut av forbundet dersom de er omfattet (var medlem av forbundet) av plassoppsigelse eller tatt ut i streik. Det er heller ikke mulig å reservere seg mot streiken på noen måte.

## Forholdsregler for de som ikke streiker

For medlemmer (og uorganiserte) som ikke er tatt ut i streik, gjelder følgende:

1. De skal fortsatt gjøre sitt alminnelige arbeid.
2. De skal ikke utføre arbeid for de som er i streik.
3. Dersom de har fått delegert arbeidsoppgaver som inngår i deres alminnelige arbeids- og ansvarsområde, fra en som omfattes av streiken, har de plikt til å utføre dette arbeidet. Har de derimot fått delegert myndighet og ansvar **ut over** sitt ansvarsområde/sine fullmakter, skal de ikke utføre dette arbeidet.
4. Eventuelle stedfortrederfunksjoner skal ikke iverksettes.
5. Dersom de som følge av streiken ikke har eller får arbeidsoppgaver å utføre, skal de likevel møte på arbeid og underrette arbeidsgiver om dette.

Det vises ellers til kapitlet om streikebryteribegrepet (Vedlegg 1)





# Instruks for lokal streikeledelse

## 1. Streikekontor

Som lokalt streikekontor fungerer valgt streikeledelse på minst 3 personer. Styremedlemmer og tillitsvalgte kan delta i eller utgjøre hele streikekomiteen.

## 2. Før konflikten iverksettes

Velge streikeledelse

1. Sørge for egnet sted å møtes
2. Sette opp vaktliste for betjening av streikekontor i den tiden av døgnet det er drift hos arbeidsgiver
3. Sette opp streikevaktlister
4. Innhente kontonummer og annen informasjon som er nødvendig for at YTF sentralt skal utbetale streikebidrag
5. Sørge for at det finnes lokasjoner tilgjengelig for informasjons- og medlemsmøter.

### Ved brudd i mekling:

6. Informere andre fagorganisasjoner på bedriften og be om lojalitet ved konflikt
7. Fastsette tid og sted for det første medlemsmøtet.
8. Utstyre første pulje av streikevakter med streikevester siste meklingsdag

## 3. Ved iverksettelse/under konflikt

Sette opp oppslag på bedriften om medlemmene er i streik, og sørge for at de som skal streike ikke arbeider.

- Informere om tid og sted for første informasjonsmøte
- Sørge for at streikevakter finnes med informasjon til alle ansatte om streiken
- Gjennomføre informasjonsmøte
- Gjennomføre regelmessige informasjonsmøter (2 ganger pr. uke)
- Sende ajourført liste over aktuelle mottakere av streikebidrag til YTF sentralt Innen utløpet av første streikeuke.



# Instruks for lokal streikeledelse

- Behandle og innstille på dispensasjons- søknader, og formidle disse til YTF sentralt. YTF sentralt avgjør endelig søknader om dispensasjon.
- Informere om avslutning av konflikten

## 4. Etter konflikten

Sende inn streikevester til YTF sentralt 1 uke etter at streiken er slutt.



# Instruks for streikevakter i YTF

1. Streikevaktens oppgave er å medvirke til at den igangsatte streik blir effektiv.
2. Streikevakten skal påse at bare de arbeidstakere som ikke omfattes av konflikten slippes til ved sin arbeidsplass. Se vedlegg 1 om streikebryteri.
3. Streikevakten skal holde oppsyn med de arbeidstakere som går på arbeid, slik at man kan kontrollere hvorvidt de er omfattet av konflikten.
4. Streikevakten skal påvirke eventuelle streikebrytere å avstå fra påtenkt virksomhet, og informere om forkasteligheten og konsekvensen av slik virksomhet. Vedkommende gjøres også oppmerksom på at forholdet innrapporteres til streikekomitéen.
5. Streikevakten skal ikke nytte ulovligheter i sin gjerning. Streikevakten skal informere publikum om konflikten, samt søke å vinne sympati for saken.
6. Streikevakten utstyres med merkede streikevester og tar oppstilling utenfor inngangene til hvert enkelt arbeidssted eller hvor publikum. De skal ikke utføre noen kontroll inne på arbeidsstedet.
7. Streikevakten må følge vaktordningen satt opp av den lokale streikeledelse. Blir man forhindret fra å møte, gis straks beskjed til ledelsen. Ved vaktens avslutning skal alle uregelmessigheter rapporteres.
8. Dispensasjoner gis kun av YTF's sentrale dispensasjonskomite.

## Streikebidrag - utbetalingsrutiner

Ved en streik som YTFs forbundsstyret vedtar å iverksette, eller når forbundets medlemmer blir utestengt (lock-out) av arbeidsgiverforeningen, blir spørsmålet om omfanget av et streikebidrag behandlet. Det er omfanget av streiken som avgjør spørsmålet om hvor stort bidraget blir, og forbundsstyret tar konkret stilling til dette når det eventuelt blir aktuelt.

Det å stå streikevakt og delta på streikemøter, er en forutsetning for å få streikebidrag.

Streikebidrag ytes **ikke** til medlemmer som

- mottar sykepenger (ble sykmeldt før streiken startet)
- avvikler ferie (fastsatt før den kollektive plassoppsigelsen forelå)
- avvikler permisjoner (som er innvilget før streiken startet)
- mottar lønn fra andre arbeidsgivere under streiken

Innvilget streikebidrag utbetales fra YTF sentralt til medlemmer i henhold til berettiget utbetaling.

Den lokale streikeledelsen skal bidra til å bringe på det rene hvem som har rett til streikebidrag og etter hvilken stillingsbrøk. For timestjåførere oversendes timelister for de tre siste måneder og det utbetales streikebidrag ut fra gjennomsnittlig stillingsprosent for disse månedene.



## Instruks for mediehandtering

En konfliktsituasjon vil være en begivenhet som tiltrekker seg mediernes oppmerksomhet. For YTF er det viktig å få frem det sentrale innholdet i konflikten, og det er også viktig å kunne forsvare seg mot eventuelt uriktige påstander fra motparten. En offensiv holdning til media der man forsøker å være tidlig ute, vil være strategien.

YTF vil ha en aktiv presseprofil gjennom hele konflikten og særlig i avslutningen.

### Hvem uttaler seg:

1. Den sentrale streikeledelsen skal som hovedregel uttale seg til riks- og regionsdekkende media.
2. Den lokale streikekomité skal utnevne minst én pressekontakt som skal kunne håndtere lokale aviser og nærradio, og som dessuten skal kunne informere om konflikten lokalt (f.eks. til andre berørte forbund osv.)
3. Kommunikasjonssjefen bistår sentral og lokale streikekomitéer i formulering av budskap til media.
4. Samtlige medlemmer må kjenne til den offisielle begrunnelsen for konflikten, og man må være forberedt på å informere om denne når man fungerer som streikevakt.

Hvis enkeltmedlemmer mottar henvendelser fra media skal slike som hovedprinsipp kanaliseres til pressekontakten i den lokale eller sentrale streikekomitéen. Dersom dette ikke er mulig (f.eks. hvis man som streikevakt blir oppsøkt av pressen) skal man kort gjengi den offisielle begrunnelsen for konflikten, og vise til den lokale streikekomité for nærmere detaljer.

5. Enkeltmedlemmer må ikke komme med offentlige uttalelser som undergraver eller svekker konflikten. Eventuell diskusjon om streikens berettigelse, streikestrategi osv., henvises til lokale og sentrale streikemøter.

