

**STREIKEHÅNDBOK**

**NORSK FILMFORBUND**

**2018**



**NORSK FILMFORBUND**

# Innhold

1.	Innledning	3
2.	Gjeldende lovgivning	3
3.	Gangen i et tariffoppgjør	4
4.	Hvilke typer streik har vi	5
5.	Regler for uttak ved streik - navnelister	7
6.	Hvem kan ikke tas ut i streik, dispensasjoner og unntak	7
7.	Streikevakt	10
8.	NFF's organisering ved en streik	11
9.	Informasjon	12
10.	Økonomiske vilkår for deg som er i streik	12
11.	Særskilt om permittering	13
12.	Begreper brukt ifm streik	15
13.	Svar på de mest vanlige spørsmålene	19
14.	"Til deg som skal ut i streik"	21
15.	"Til deg som ikke er i streik"	22
16.	Instruks for streikevakter	23

## **1. Innledning**

Streik er et sterkt og alvorlig virkemiddel i de organiserte arbeidstakers kamp for ivaretagelse av sine lønns- og arbeidsvilkår.

Det er et sterkt behov for retningslinjer og regler for streik.

Slike retningslinjer og regler er nå utarbeidet, og er grunnlaget for etableringen av det organisatoriske og administrative apparat som skal virke i en streikesituasjon.

For at en streik ikke skal bli altfor økonomisk tyngende for den streikende, har Norsk filmforbund (NFF) opprettet et streikefond som skal dekke utgiftene til utbetaling av streikebidrag. Streikebidragets størrelse er situasjonsavhengig og vil derfor ha sin begrensning. I utgangspunktet er imidlertid intensjonen at den streikende skal være minst mulig skadelidende.

Denne streikehåndbok er i første rekke ment som et hjelpemiddel for NFFs tillitsvalgte, og for øvrig alle medlemmer som kan bli rammet av en streik. Håndboken tar sikte på å gi en innføring i noen av de forhold, herunder rettigheter og plikter, som er aktuelle ved en eventuell streik. Boken verken er eller vil kunne bli uttømmende. Det vil alltid under en streik oppstå uforutsette situasjoner som må løses når de oppstår. Det er et håp om at denne håndbok vil være til hjelp og gi svar på en del aktuelle spørsmål.

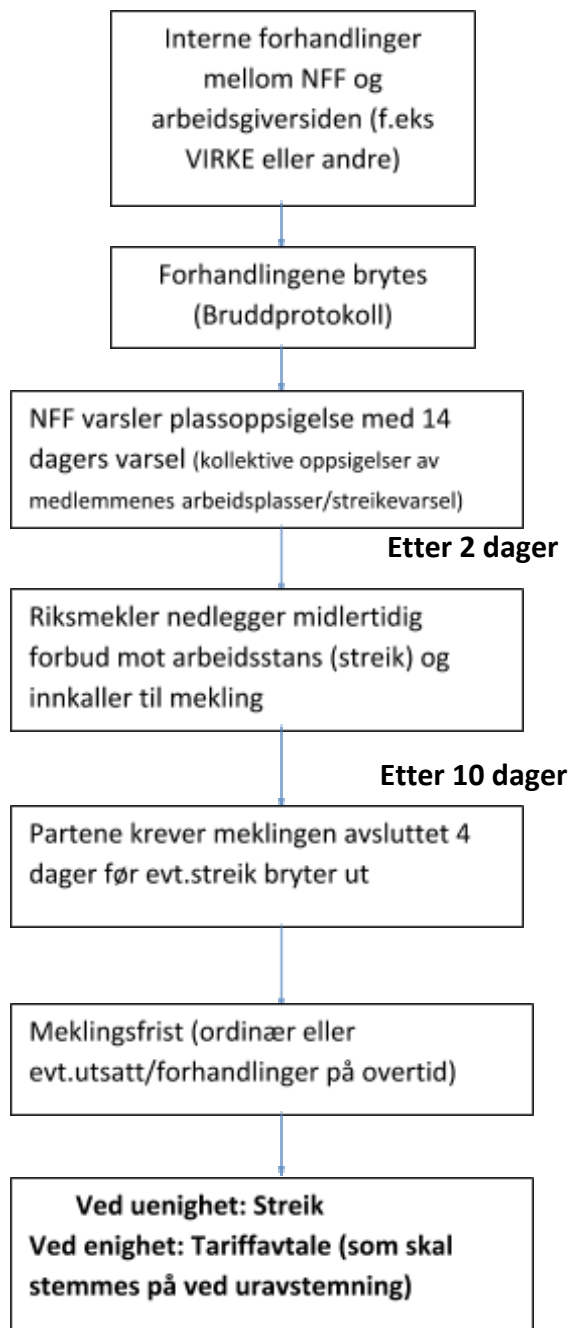
## **2. Gjeldende lovgivning og regelverk**

Gjeldende lovgivning som har tilknytning til bl.a. forhandlingsrett og -plikt, avtaleforhold og streik finnes i "Lov om arbeidstvister" (Arbeidstvistloven) og "Lov om offentlige Tjenestetvister" (Tjenestetvistloven).

Arbeidstvistloven gjelder for det private og kommunale avtaleområde, og således er det denne lov som skal følges i film- og TV-bransjen. Tjenestetvistloven gjelder Staten og tjenestemennenes forhandlingsberettigede organisasjoner.

På området for tv-underholdning er dessuten NFF og VIRKE enige om at reglene etter «Paralellavtalen» skal følges. På øvrige områder (for eksempel drama, spillefilm og annet) gjelder i dag Arbeidstvistloven og annen relevant lovgivning.

### 3. Gangen i et tariffoppgjør



Arbeidstvistloven sier at straks forhandlingene brytes, skal Riksmekler orienteres ved en skriftlig melding, tidligere ved rekommandert brev. I dag er epost tilstrekkelig.

Samtidig med varselet til riksmekler, sendes varsel om plassoppsigelse (arbeidsstans/streik) med 14 dagers frist. Varselet skal ha vedlegg med navnelister over de som streiken antas å ramme. Det må vedlegges bruddprotokoll og andre dokumenter som er relevante for at mekler skal kunne sette seg best mulig inn i saken, se hvor langt partene står fra hverandre, m.m. 14-dagers fristen for plassoppsigelsen beregnes fra meldingen er kommet frem til riksmekler. Er partene bundet av hovedavtale, er det normalt regler for en uspesifisert plassoppsigelse med 14 dagers varsel, deretter plassfratredelse (spesifiserte navnelister) med 4 dagers varsel, jf. for eksempel Parallellavtalen.

- Riksmekler har da to dager på seg til å nedlegge forbud mot arbeidsstans, samt å innkalle partene til mekling.
- Partene har lovpålagt plikt til å møte til mekling.
- Det forutsettes fra Riksmekler at man ikke går til streik før partene er innkalt til mekling, selv om fristen for varsel om lovlig streik skulle være gått ut før meklingen starter.
- Dersom streikeuttakene evt. skal utvides, enten i forkant eller under forhandlingene, gjelder reglene om plassoppsigelse etter Arbeidstvistloven, evt. supplert med særskilte regler om plassfratredelse i spesifikt inngåtte Hovedavtaler mellom partene.
- Deretter må meklingen som hovedregel pågå i minst ti dager, eller iht. den frist som settes i meklingen før en av partene kan kreve den brutt.
- Brytes meklingen, kan riksmeklingsmannen kreve at meklingen fortsetter i ytterligere fire dager før streik eller lockout kan iverksettes.

### **Tvungen lønnsnemnd**

Kommunalministeren kan be Stortinget vedta en lov om tvungen lønnsnemnd som stanser streiken. Dette er det eneste som kan forhindre streik når framgangsmåten ovenfor er fulgt. En lov om tvungen lønnsnemnd må begrunnes med at en streik setter liv og helse i fare. Det er vanlig praksis at streiken avblåses kort tid etter at kommunalministeren har informert fagforeningen om lovforslaget om tvungen lønnsnemnd. Strengt tatt kan en streike helt til lovforslaget om tvungen lønnsnemnd er vedtatt av Stortinget.

## **4. Hvilke typer streik har vi**

### **Tariffmessig streik**

I henhold til Arbeidstvistloven kan det ikke iverksettes arbeidsstans (streik) eller annen arbeidskamp om en rettsvist, dvs. *«tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens eller om krav som bygger på en tariffavtale.»* Det kan selvfølgelig heller ikke i avtaleperioden gjennomføres noen form for arbeidsstans (streik) om lønns- og arbeidsvilkår som er regulert i tariffavtalen.

Lovlig arbeidsnedleggelse (streik) kan kun iverksettes i tilknytning til tvist i forbindelse med inngåelse av ny tariffavtale og først etter utløpet av de angitte frister i Arbeidstvistloven.

Før arbeidsstans (streik) kan iverksettes, skal det foretas mekling under Riksmeklingsmannens ledelse.

Arbeidstvistloven definerer hva som er arbeidsnedleggelse (streik). Det er viktig å merke seg at hel eller delvis arbeidsstans forstås som streik.

Selv om partene under forhandlingene har oppnådd enighet på flere områder eller tilnærming har funnet sted, er det formelle utgangspunktet for tvisten at den gjelder alle krav og omfatter hele avtaleområdet. Det kan således ikke påberopes som inngått avtale under mekling at det er oppnådd enighet mellom partene på visse områder.

### **Lockout**

Det er adgang for arbeidsgiver til å bruke arbeidsstengning eller såkalt lockout som "streikemiddel" i forbindelse med en lønnskamp. Dette er hjemlet og definert i Arbeidstvistloven.

Også her vil tariffavtalen fortsette å gjelde inntil en eventuell meklingsfrist hos Riksmekler er utløpt, eller ny tariffavtale er kommet på plass. En tariffavtale har såkalte «ettervirkninger».

Generelt betraktet må "lockout"-ordningen ses nøye i sammenheng med streikeretten, slik at verken gjeldende oppsigelses- eller ansettelsesregler kommer til anvendelse.

Bestemmelsene forstås forøvrig slik at det er adgang til, som følge av streiken, å permittere arbeidere som måtte bli foreløpig overflødige.

### **Politisk streik**

Streik (aksjoner) som ikke er rettet mot egne forhold, herunder lønns- og arbeidsvilkår, vil uavhengig av inngått tariffavtale og under visse forutsetninger, kunne være lovlig. Eksempelvis sympatiaksjoner og demonstrasjoner.

For demonstrasjonsaksjoner, også kalt politisk streik, finnes ingen lov- eller tariffregulering og det påhviler således ingen varslingsplikt overfor arbeidsgiver. I praksis vil nok allikevel et varsel bli gitt. Det er Arbeidsretten som avgjør om en slik aksjon er lovlig eller ikke.

I en veiledning utgitt av Arbeids- og administrasjonsdepartementet er følgende stikkord trukket ut som avgjørende om en slik aksjon vil kunne anses som lovlig:

- I. Det er et grunnvilkår at aksjonen er løsrevet fra et konkret tariffoppgjør.
- II. Hovedformålet må være ønsket om å demonstrere, og det godtas bare en helt fjern refleksvirkning på egne lønns- og arbeidsvilkår.

- III. Aksjonen må være kortvarig. Arbeidsretten har til nå ikke dømt en aksjon ulovlig pga. varigheten alene, men varigheten kan være ett av flere moment som gjør en aksjon rettsstridig.
- IV. Aksjonen må ikke rette seg mot arbeidsgiverens styringsrett, f.eks. mot beslutninger i tilsettings- og oppsigelsessaker. Det vil kunne være lovlig å demonstrere mot politiske vedtak, men ikke mot arbeidsgivers gjennomføring av vedtaket.

En lovlig politisk demonstrasjonsaksjon har ikke som formål å ramme eller presse arbeidsgiver.

## 5. Hvem kan ikke tas ut i streik; dispensasjoner og unntak

Følgende har ikke adgang til å gå ut i arbeidskamp (streik):

- embetsmenn
- militære tjenestemenn (dette er ikke lovfestet, men anses som sikker rett)
- uorganiserte
- lærlinger (omfattes ikke av reglene om kollektiv oppsigelse med mindre det er uttrykkelig nevnt i varselet om uttak)
- selvstendige næringsdrivende som ikke reelt sett er å anse som arbeidstakere etter Aml

## 6. Spesielle forhold for streikende

Når en arbeidstaker blir tatt ut i lovlig arbeidskamp (streik) melder det seg selvfølgelig en rekke spørsmål både for den enkelte arbeidstaker og i forhold knyttet til selve streiken.

**ARBEIDSLEDIGHET** Ved arbeidsledighet som følge av streik eller lockout, gjelder Folketrygdlovens § 4-2 pkt 3 a) som lyder:

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

**ANNET ARBEID** De streikende skal ikke kunne gis annet arbeid hos samme arbeidsgiver. *Ta kontakt med NFF om det er noe du lurer på i denne sammenhengen. Hvis du ikke er tatt ut i streik skal du arbeide som normalt.*

### ANSETTELSEN/ OPPSIGELSEN

Ved lovlig arbeidskamp (streik) blir medlemmene kollektivt sagt opp. Arbeidsforholdet anses suspendert, og partene er midlertidig løst fra sine plikter. Individuell oppsigelse under streik er det ikke anledning til for den som omfattes av den kollektive oppsigelse.

<b>FERIE</b>	Ferie som er fastsatt før streiken, avvikles etter oppsatt plan. Ferie som allerede er under avvikling ved streikens utbrudd, kan gjennomføres. Ferie vil normalt ikke bli fastsatt under en streik.
<b>LØNN</b>	Arbeidsgivers plikt til å betale lønn og annen godtgjørelse faller bort. Arbeidstakeren har imidlertid krav på å få utbetalt opptjent lønn m.v.
<b>NØKLER, REDSKAP O.L</b>	Dersom arbeidsgiver krever det, skal den streikende levere tilbake nøkler som tilhører arbeidsplassen.  Tilsvarende gjelder også for annet utstyr m.v. som tilhører arbeidsgiver og som er nødvendig for virksomhetens drift.
<b>NYE MEDLEMMER</b>	Arbeidsretten har i en dom sagt at: "en kollektiv oppsigelse av arbeidsplassene omfatter ikke andre enn de arbeidstakere som var medlemmer av organisasjonen på det tidspunkt oppsigelsen ble meddelt."
<b>PERMISJONER</b>	Permisjon med lønn som er innvilget før streiken tar til, blir å gjennomføre som avtalt. Tilsvarende også for permisjoner som pågår. Får du varsel om permittering som følge av streiken så skal du ta kontakt med NFF. Permitteringsvarsel skal sendes ut 14 dager før det trer i kraft. Permitteringer og omfanget av disse skal drøftes med tillitsvalgte.  Overenskomstens regler for tillitsvalgte forutsetter at det ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling.
<b>SYKDOM</b>	Er en arbeidstaker sykmeldt av lege før streiken iverksettes skal arbeidsgiver utbetale lønn så lenge vedkommende er sykmeldt.  Foreligger det arbeidsuførhet etter at streiken er satt i verk, har vedkommende ikke rett til sykepenger så lenge streiken varer.
<b>STREIKEBRYTERI</b>	En generell regel er at de arbeidstakere som ikke er i streik skal fortsette sitt ordinære arbeid som før. Det innebærer at deres arbeidsplikt verken skal innskrenkes eller utvides.  De ansatte i ledende stillinger og som betraktes som arbeidsgiverrepresentant, anses å kunne utføre arbeid som de streikende normalt utfører, uten at dette anses som streikebryteri. Spørsmålet om hvem som anses som arbeidsgiverrepresentant kan være et forhandlingsspørsmål.



I gitte situasjoner kan situasjoner oppstå der en ikke-streikende arbeidstaker ikke kan utføre sin ordinære arbeidsoppgave pga. streiken. Under slike forhold kan arbeidstakeren pålegges å utføre annet arbeid som ikke er berørt av konflikten. Arbeidet må i tilfelle ligge innenfor rammen av det vedkommende er tilsatt som. (se utfyllende punkt lenger ned)

#### **HVA KAN ARBEIDSGIVER OG LEDERE GJØRE UNDER EN STREIK**

Arbeidsgiver og daglig leder kan utføre de streikendes arbeidsoppgaver under streiken. Det samme gjelder ledere generelt som et utgangspunkt. Det er noe ulik oppfatning om dette. En vanlig oppfatning fra arbeidsgiver er at en leder kan utføre oppgavene til en underordnet, men ikke i de tilfeller hvor arbeidet er underordnet er annen leder - *kun det som ligger direkte nedover i linjen*. Det må være reelt at vedkommende er leder over de underordnede, jf. prinsippet om å følge *rette linjer* nedover.

For eksempel kan ikke en som er øverste leder i lydseksjonen også ta over arbeide for kost og mask.

#### **HVA KAN TILLITSVALGTE / ANSATTES REPRESENTANTER SOM IKKE ER I STREIK GJØRE**

Om en hovedsammenslutning er i streik regnes alle tilsluttede organisasjoner å være i streik, i forhold til utøvelse av medbestemmelse. Det betyr at tillitsvalgte i øvrige tilsluttede organisasjoner ikke skal delta i medbestemmelsesmøter med arbeidsgiver så lenge streiken i deres hovedsammenslutning pågår. Tillitsvalgte tilsluttet hovedsammenslutning som ikke er i streik skal ivareta sine ordinære oppgaver etter hovedavtalen.

Ansattes representanter som ikke selv er i streik skal også delta i møter i innstillings- og tilsetningsråd, i virksomhetens arbeidsmiljøutvalg, og de skal ivareta eventuelle oppgaver som verneombud.

#### **Opplever du trusler eller annet:**

**Når fagforeningen tar ut medlemmer i streik er det fagforeningen som også tar ansvaret for streiken. Det er således fagorganisasjonen som kan bli erstatningsansvarlig for en ulovlig streik når den tar ut medlemmer i streik. De enkelte medlemmene kan kun tillegges erstatningsansvar for eventuelle ulovlige aksjoner i egen regi, eller hvis de selv er å klandre /f.eks går utenfor rammene for den streik som er satt av fagforeningen.**

**Straff:** Siden 1956 er det ikke straffbart å delta i en ulovlig streik.

#### **Hvis du opplever trusler, eller andre problemer i forbindelse med streiken:**

For å pålegge erstatningsansvar for den enkelte må det bla. påvises ansvarsgrunnlag, noe som vanskelig kan være tilfelle dersom den enkelte kun følger fagforbundets instruksjoner.

Hvis en arbeidsgiver truer med å saksøke den enkelte for en eventuell ulovlig streik som er tatt ut av NFF, er dette hovedsakelig uheldig skremelsespropaganda. Du, eller andre medlemmer risikerer neppe noe erstatningsansvar overhodet så lenge NFFs instruks for streiken blir fulgt.

#### **Erstatningsutmåling:**

- vil i ethvert tilfelle utmåles ut fra økonomisk tap, men vil i stor grad kunne lempes i forhold til betalingsevne, grad av ansvar osv.

#### **TJENESTEREISER, KURS**

De arbeidstakere som er kollektivt sagt opp og som er på tjenestereise, kurs o.l., har ikke krav på fra arbeidsgiver;:

- godtgjørelse for kost og/eller husrom og
- i utgangspunktet heller ikke reise penger til returreise fra det tidspunkt de er i streik.

#### **TILGANG TIL ARBEIDSPLASSEN**

En streikende arbeidstaker kan nektes tilgang til arbeidsplassen. Dersom arbeidsgivers samtykke foreligger har streikevakter adgang til arbeidsplassen.

#### **UTMELDINGER**

Medlemmer som måtte melde seg ut av organisasjonen i forbindelse med streik er i utgangspunktet *ikke nødvendigvis fri fra sine forpliktelser* dersom de er tatt ut i streik. (eksempelvis analogi fra regelen i Tjenestetvistlovens § 13, 2. ledd.) *Man kan derfor ikke melde seg ut for å slippe å streike.* Dette følger også av NFF's vedtekter. Streikebryteri kan medføre utvisning fra NFF.

## **7. Streikevakt**

Skal streiken bli effektiv, er det et ufravikelig krav til det enkelte medlem at de beslutninger som er og blir fattet blir solidarisk fulgt opp.

Det er imidlertid behov for en viss kontroll av at streiken blir så effektiv som mulig på den berørte arbeidsplass. Denne kontrollvirksomheten har som sin viktigste oppgave å påse at:

- streikebrytere avstår fra påtenkt arbeid og
- bare arbeidstakere som ikke omfattes av streiken slippes inn.

Til denne kontrollvirksomhet skal det gjennomføres en streikevaktordning. Det påhviler de lokale konfliktutvalg/kontakter å utarbeide en plan for denne vaktordning.

NFF har utarbeidet en "Instruks for streikevakter" som er hovedgrunnlaget for dette arbeidet og som beskriver streikevaktens gjøremål og ansvar. Denne instruks samt vester, plakater m.v. vil bli sendt de tilsluttede organisasjoner etter behov.

## **8. Norsk Filmforbunds organisering ved en streik - Streikestyre**

### **NFFs ORGANISASJON/ADMINISTRASJON FORAN, UNDER OG ETTER EN STREIK**

#### **A. GENERELT**

Det er NFFs styre (eller de styret bemyndiger) som er tillagt myndighet og fullmakt til å si opp stillingene for foreningens medlemmer, og eventuelt iverksette lovlig arbeidsstans (streik).

Styret har tilsvarende fullmakt til å trekke tilbake plassoppsigelser og bringe lovlig arbeidsnedleggelse til opphør.

Det er nedsatt et streikestyre i NFF som er direkte underlagt NFF, og som inngår i ledelsen og kontrollvirksomheten ved lovlig arbeidskonflikt (streik).

Streikestyret skal utarbeide planer for iverksetting og gjennomføring av lovlige streiker, samt plan for informasjon i samarbeid med NFF.

Ansvaret for selve gjennomføringen / organiseringen er tillagt NFFs streikestyre. Med dette menes at streikestyret er hovedansvarlig for forberedelse, gjennomføring og avslutning.

Hvordan NFFs streikestyre vil organisere/administrere en streik avhenger av streikens omfang. Ved uttak av få medlemmer i streik vil det ikke være behov for et stort og omfattende streikeapparat.

#### **B. STREIKENS ORGANISERING, OG ANSVARS- OG ARBEIDSOMRÅDENE SPESIELT**

NFFs streikestyre, som hovedansvarlig for forberedelse, gjennomføring og avslutning av arbeidskonflikt skal blant annet;

- a) avgjøre når konflikten skal iverksettes, utvides og avbrytes, samt avgjør hvilke medlemmer som skal tas ut i streik.
- b) fastsette tidspunktet når NFFs streikeledelse skal tre i funksjon.
- c) gi nødvendige direktiver ut fra fattede vedtak.
- d) disponere over NFFs streikefond etter nærmere bevilgninger og bestemmelser fra NFFs styre.
- e) opprette streikevaktordning. Streikevaktene skal arbeide etter bestemt instruks.
- f) utarbeide fullstendig fortegnelse over medlemmer på de enkelte arbeidsplasser som tas ut i streik.
- g) utarbeide en plan for hvordan informasjon og rapportering skal skje før, under og etter streiken.
- h) utarbeide plan for utbetaling av fastsatt streikebidrag.

- i) påse at streikeapparatet er etablert, og til enhver tid intakt.
- j) utarbeide plan for eventuell streikevaktordning.
- k) sikre seg streikelokale hvor medlemmene kan samles til informasjon.
- l) arrangere lokale streikeaktiviteter i form av møter og samlinger mv. for å opprettholde engasjement og streikevilje blant medlemmene.

-----

## 9. Informasjon

Et viktig ledd ved streik er informasjon. Den er ikke bare viktig for de medlemmer som er i streik, men også for de som fortsatt er i arbeid.

Det er NFF som har hovedansvaret for at informasjonen til enhver tid er så god som mulig. Det påhviler imidlertid de tilsluttede forbund selv å etablere et apparat som kan ivareta medlemsinformasjonen til de ytterste ledd.

Vel så viktig som skriftlig informasjon er den muntlige. Det tilligger derfor det lokale streikeapparat å sikre seg lokaler hvor medlemmene kan møtes for å bli informert, og eventuelt drøfte spørsmål som berører streikesituasjonen.

***NFF skal være det sentrale organ overfor massemedia og samfunnet forøvrig.***

Det er viktig å få forståelse fra opinionens side om hvorfor det streikes. Lokal informasjon om dette er viktig.

## 10. Økonomiske vilkår for deg som er i streik

For å kunne yte økonomisk støtte til medlemmer som blir tatt ut i lovlig konflikt (streik) i forbindelse med tariffoppgjør, eller for opprettelse av tariffavtale på et område, har NFF opprettet et streikefond. Utbetalingene er basert på bruk av fondets midler. Det vil ikke bli gitt støtte fra NFFs streikefond ved aksjoner som foretas i den enkeltes regi, som politiske aksjoner o.l.

Ved en begrenset streik, herunder også lockout eller permitteringer, vil det bli utbetalt et nærmere fastsatt streikebidrag fra første dag. I streikebidraget skal fratrekkes eventuelle utbetalinger fra Folketrygden e.l. som følge av konflikten. Streikebidraget er fritatt for skatt.

Som anført ovenfor er ordningen med utbetaling av nettolønn som streikebidrag beregnet på begrenset uttak. Dersom uttaket blir av større omfang eller av lengre varighet, vil spørsmålet om bidragets størrelse bli nærmere vurdert av NFFs styre.

Ved en streik vil naturlig nok den streikende føle den tyngste belastningen. De som ikke er tatt ut i streik vil derfor måtte kunne ha forståelse for at de ved eventuelt pålegg om ekstrakontingent yter dette som et ledd i fellesskapets interesse.

## **11.Særskilt om permittering**

### **11.1 Hva er permittering?**

Med permittering menes en midlertidig ordning der arbeidstaker etter pålegg fra arbeidsgiver fritas for arbeidsplikt på grunn av midlertidig arbeidsmangel eller produksjonshindring. Under permitteringen slipper arbeidsgiver å betale lønn, dog har arbeidsgiver lønnsutbetalingsplikt de første 10 dager, og også deretter etter nærmere regler, se punkt 6 nedenfor. Arbeidsforholdet består og det forutsettes at arbeidstakerens senere skal gå tilbake i lønnet arbeid.

**Ved permittering som følge av arbeidskamp foreligger ikke plikt for arbeidsgiver til å betale permitteringslønn. Det ytes heller ikke dagpenger til arbeidstaker som deltar i streik. De streikende skal ha streikelønn som er vedtatt av styret i NFF og som utbetales til den enkelte fra NFF. Denne lønnen er skattefri.**

Permitteringen kan være:

- hel (arbeidsplikten bortfaller fullt ut)
- delvis (reduksjon av arbeidstiden)

Permittering skal kun skje hvis hensikten er at arbeidet senere skal gjenopptas

### **11.2.Rettslig grunnlag for permittering**

- ulovfestet (rettspraksis)
- tariffavtale eller hovedavtale, f.eks. hovedavtalen inngått mellom NFF og Virke

Permittering krever saklig grunn – må være knyttet til forhold ved bedriften og ikke den ansatte. Årsaken til permitteringen må uansett være av midlertidig art.

Eks: Omsetningssvikt eller fare for produksjonsstans for eks ifb.med konflikt/streik

### **11.3.Utvelgelse blant ansatte**

Hvis bedriften ikke skal permittere alle ansatte, må den velge hvilke arbeidstakere som skal permitteres. Dette valget skal være saklig. Det skal legges vekt på ansiennitet og bedriftens behov for kompetent arbeidskraft.

### **11.4.Varsel ved permittering**

Varsel skal som hovedregel gis 14 dager før permitteringen trer i kraft. Dette gjelder både for bedrifter omfattet av tariffavtale og andre bedrifter.

### **11.5 Permittering fordi andre arbeidstakere er i streik**

Blir du permittert fordi andre grupper av arbeidstakere er i streik ved bedriften der du er ansatt, er du unntatt fra bestemmelsen om arbeidsgivers lønnsplikt. Du har derfor ikke krav på lønn i en arbeidsgiverperiode etter at permitteringen har trådt i kraft, og vil ha krav på dagpenger etter 3 ventedager i henhold til de vanlige dagpengereglene.

### **11.6 Permitteringstiden**

Antatt varighet av permitteringen skal angis i permitteringsvarselet. Ofte gis permittering på ubestemt tid, men maksimal tid skal uansett ikke overstige 52 uker.

### **11.7 Lønn og dagpenger under permittering**

Nye permitteringsreglene i kraft 1. juli 2016:

- permitteringsperioden utvidet fra 30 til totalt 52 uker. I denne perioden vil den permitterte motta lønn fra arbeidsgiver for i alt tre uker og dagpenger fra NAV for i alt 49 uker i løpet av en periode på 18 måneder.
- den permitterte først har rett til lønn fra arbeidsgiver i 10 dager. Deretter kan han motta dagpenger fra NAV i 30 uker. Etter disse 30 ukene stanser dagpengeutbetalingen, men arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntre i fem dager. Etter at arbeidsgiver har ytet lønn for fem arbeidsdagene, har den permitterte rett til å søke om dagpenger i inntil 19 nye uker.
- de nye reglene gjelder alle permitteringer, dvs. både for de som ble iverksatt før 1. juli 2016 og for de som iverksettes etter denne datoen.

### **11.8 Oppsigelse under permittering**

Arbeidstakeren kan si opp sin stilling i bedriften med 14 dager varsel etter at arbeidsgivers periode med lønnsplikt er utløpt.

Arbeidsgiveren kan også si opp arbeidstakeren på alminnelige vilkår under permitteringstiden. I så fall inntreffer lønnsplikt i oppsigelsestiden, og arbeidsplikt for arbeidstakeren hvis det er arbeid i bedriften.

## **12. Begreper brukt i forbindelse med streik**

### **Blokade**

Blokade er en del av kampmidlene under streik eller lockout, og brukes for at en arbeidsstans skal være effektiv. I forbindelse med streik innebærer det blant annet at man forsøker å sperre arbeidsplassene for annen arbeidskraft, for eksempel innleide, uorganiserte eller arbeidstakere som tilhører organisasjoner som ikke er tatt ut i streik. Det siste skjer ved at NFF, som har tatt ut sine medlemmer i streik, varsler eventuelle andre arbeidstakerorganisasjoner om at medlemmenes arbeidsplasser er blokkert, blant annet for å hindre streikebryteri. I en lockout er det arbeidsgiveren som tyr til blokade ved å forsøke å hindre arbeidstakerne i å få arbeid andre steder.

### **Dispensasjon**

Arbeidsgiver må i tilfelle søke Fornyings- og administrasjonsdepartementet om dispensasjon for grupper av arbeidstakere som er tatt ut i streik. Dispensasjonen skal være begrunnet i at arbeidsgiver mener det er fare for liv og helse eller tap av store materielle verdier. Dette er anses for å være lite relevant i film- og TV-bransjen.

### **Fredsplikt**

I tariffperioden har partene en plikt til å avstå fra, eller true med å ta i bruk kampmidler for å løse en konflikt. Brudd på fredsplikten kan også føre til erstatningsansvar. Det er Arbeidsretten som avgjør om det foreligger en ulovlig aksjon.

### **Mekling**

En streik kan ikke starte før tvisten er forsøkt avgjort med mekling. Reglene i Staten er at Riksmekleren skal starte meklingen innen 14 dager etter at forhandlingene er brutt. Riksmekler skal mekle i konflikten mellom partene i minst 14 dager før de kan kreve at meklingen avsluttes. Når partene har varslet at de ikke ønsker at meklingen skal fortsette skal det ikke gå mer enn en uke før den er avsluttet, og streiken blir satt i gang.

Riksmekler kan når som helst kreve at partene møter til mekling under en streik. Etter en måned etter bruddet skal Riksmekler kalle inn partene på nytt. På alle trinn i konflikten har partene selv mulighet til å ta kontakt og bli enige om et resultat.

### **Lockout**

Er en arbeidsstans som arbeidsgiver eller en arbeidsgiverorganisasjon tyr til for å tvinge frem en løsning i en konfliktsituasjon, og som motsvarer streikeinstituttet. Lockoutvåpenet er lovlig etter Arbeidstvistloven dersom dens regler følges, på tilsvarende måte som streikeuttak må følge lovens betingelser for lovlighet.

## **Plassoppsigelse**

Plassoppsigelse varsles når partene ikke kommer til enighet i forhandlingene.

## **Permittering**

Arbeidsgiver kan permittere arbeidstakere som ikke er tatt ut i streik av sine forbund, for eksempel når medlemmer av andre hovedsammenslutninger er tatt ut i streik. Det må foreligge en saklig grunn for permittering.

## **Riksmekleren**

Er et statlig embete som har som oppgave å gjennomføre meklinger mellom partene i arbeidslivet når de ikke har blitt enige i et lønnsoppgjør og som oppmann i arbeidstvister. Riksmekler blir oppnevnt av Kongen i statsråd for tre år ad gangen. Regjeringen utnevner bare en Riksmekler, men det kan oppnevnes flere stedfortredende Riksmeklere ved hvert lønnsoppgjør. De skal assistere Riksmekleren i oppgjørene og når de blir satt på et oppgjør, og er Riksmeklere for dette oppgjøret på lik linje med den utnevnte Riksmekler.

På områder hvor det ikke fra før eksisterer tariffavtale mellom partene, innkaller Riksmekler til kretsmekling.

## **SÆRLIG OM PERMITTERING**

Permittering er i svært liten grad basert på lovbestemte regler, med unntak av "lov om lønnsplikt under permittering". De ulovfestede reglene baserer seg derfor på en rekke tariffavtaler. Mest kjent er Hovedavtalen mellom LO og NHO.

For at permittering skal kunne benyttes kreves det saklig grunn. Så lenge det er rasjonelt, praktisk og økonomisk, plikter bedriften å drive videre med de gjenværende arbeidstakere til tross for streiken.

Bedriften må konferere med de tillitsvalgte før det kan gis varsel om permittering. Det må skrives en protokoll fra møtet med de tillitsvalgte og den enkelte medarbeider skal ha 14 dagers varsel regnet fra konferansen med de tillitsvalgte.

Permittering skal varsles skriftlig 14 dager før iverksettelse. I varslingsperioden skal man arbeide og følgelig motta lønn som vanlig.

Ved en tariffrevisjon kan bedriften før streiken er blitt en realitet gå ut med betinget permitteringsvarsel, hvilket innebærer at bedriften allerede ved forhandlingsbruddet kan innkalle de tillitsvalgte for å drøfte muligheten for permittering, sette opp protokoll og orientere de ansatte. Varselet kan gis ved oppslag på bedriften. Blir streiken en realitet kan således permittering om nødvendig skje samtidig med at streiken starter eller like etter.

**I forbindelse med permittering grunnet konflikt er arbeidsgiver ikke forpliktet til å betale lønn i arbeidsgiverperioden, forutsatt at det er gitt 14 dagers varsel.**



## **STREIK**

Streik betyr at arbeidstakerne går til felles arbeidsnedleggelse (arbeidsstans) helt eller delvis når det gjelder lønn og arbeidsforhold og lignende.

NFF gir streikebidrag fra sitt streikefond til dem som er tatt ut i streik kun ved ordinære streiker, det vil si når streik er en lovlig konflikt i forbindelse med hovedtariffrevisjonen, eller dersom NFF for eksempel bestemmer at det skal tas ut streik for å få opprettet tariffavtale på nye områder. Støtte til andre typer aksjoner er det opp til det enkelte forbund å avgjøre hvordan skal finansieres.

Enkelte er unntatt ved lov eller tariffavtale fra å streike. Dette gjelder i dag embetsmenn. Offiserer i Forsvaret er ikke unntatt ved lov, men det er alminnelig antatt at disse ikke kan streike. Uorganiserte kan ikke streike. I 1996 fikk polititjenestemenn tilbake streikeinstituttet.

### **Ordinær streik eller tariffstreik:**

Kan settes i gang når det er brudd i forhandlingene og tariffavtalen er sagt opp, når plassfratredelse er varslet og frivillig eller tvungen mekling ikke fører frem. Det er NFF som foretar vurderingen om hvem som skal gå ut i streik. Normalt tar man ut grupper til streik flere faser. Fase to og tre osv. innebærer en opptrapping av streiken.

### **Punktstreik:**

Ved slik streik tar organisasjonene ut viktige grupper i aksjon for sterkere å ramme arbeidsgiveren. I det statlige tariffområdet blir begrepet punktstreik brukt i noen tilfeller for å beskrive fase 2 og tre når det gjelder opptrappingen av streiken.

### **Sympatiaksjoner:**

Sympatiaksjoner blir brukt for å uttrykke støtte til de som streiker i en annen virksomhet. Et alminnelig vilkår for slik aksjon er blant annet at den streiken man vil gi støtte til må være lovlig, og det må være varslet plassoppsigelse, evt.plassfratredelse, se ovenfor.

### **Politisk streik:**

Er en type aksjon som ikke er lov- eller tariffregulert. Det betyr at det ikke er noen formell forhandlings- eller varslingsplikt, men det er kutyme å varsle arbeidsgiveren i "rimelig god tid" om grunnen, omfanget og varigheten av slike streiker. En lovlig politisk streik har ikke som formål å ramme eller presse arbeidsgiver. Selv om slike streiker ikke er hjemlet i lov eller avtale, så foreligger det en del rettsavgjørelser som fastsetter en del vilkår for slike streiker; det er et grunnvilkår at aksjonen er løsrevet fra et tariffoppgjør, hovedformålet er å demonstrere en uenighet som ikke direkte har med egne lønns- og arbeidsvilkår å gjøre. Aksjonen skal være kortvarig og ikke rette seg mot arbeidsgivers styringsrett. Verken arbeidsgiver eller arbeidstaker blir rammet av "streikebryteri", verken ut fra lover, avtaler eller andre normer.

### **Andre former for streik:**

Andre pressmidler mot arbeidsgiver som omtales som streik er bl.a. gå-sakte-aksjoner, sitt ned-aksjoner, overtidsnektelse og lignende. Felles for disse uttrykksformer er at de stort sett følger de samme normer som gjelder politisk streik.

**Streikebryteri:**

Streikebryteri kan berøre flere forhold. Forsøk på å omgå de virkemidler som er satt inn ved en blokade fører ofte ut i streikebryteri. Hovedregelen er at andre arbeidstakere ikke kan settes til å utføre det arbeidet som normalt tilhører den eller de arbeidstakere som er i streik. De som ikke er tatt ut i streik skal gjøre sitt vanlige arbeid. Utføres arbeid som de streikende normalt skal gjøre, blir det ansett som lojalitetsbrudd eller solidaritetskrenkelse.

Når det gjelder ansatte med ledende stillinger, kan definisjonen av streikebryteri være vanskelig å avklare. Det råder ulike oppfatninger om hvor grensen for streikebryteri går. Er lederen ansett for å være produsentens representant som arbeidsgiver, kan vedkommende normalt utføre arbeid som de streikende utfører uten at dette blir ansett som streikebryteri.

FAD uttaler i brev til Kunnskapsdep.15.05.08 *"at en arbeidstaker i overordnet stilling kan utføre det arbeid som hans/hennes underordnede til daglig utfører. Forutsetningen må være at det foreligger et reelt lederansvar overfor den arbeidstaker som er i streik. Også vedkommende leders overordnede i rett linje må kunne utføre arbeide som direkte underordnede lenger nede i linjen normalt utfører. En overordnet arbeidstaker kan imidlertid ikke utføre det arbeid som er underordnet en annen leder, kun det som ligger direkte nedover i linjen."*

Blir ledere tatt ut i streik, kan det oppstå situasjoner der underordnede som ikke er i streik kan utføre deres arbeidsoppgaver uten at det blir sett på som streikebryteri. Bakgrunnen for dette er at ledere har adgang til å delegerer myndighet til underordnede. Delegeringen står ved makt inntil den rettmessig er trukket tilbake. Dersom tilbaketreking ikke har funnet sted før streiken, står delegeringen ved lag. Underordnede vil ha både rett og plikt til å utføre arbeidsoppgavene i henhold til fullmaktene.

**Streikevakt:**

Streikevaktene har som oppgave å ivareta arbeidstakernes interesser under streiken. De skal følge opp de beslutningene som hovedsammenslutningene har vedtatt i forbindelse med streiken, og de skal informere medlemmer og publikum om streikens begrunnelse og søke å skape sympati for aksjonen. Streikevaktene må selv være tatt ut i streik. Ellers vil de ikke ha rett til streikebidrag. Organisasjonene setter sammen konfliktutvalg som skal lede arbeidet. Streikevaktene har ikke adgang til arbeidsplassen uten samtykke fra sin arbeidsgiver. En streikevakt skal ikke hindre arbeidstakere som står utenfor streiken å utføre sine normale arbeidsoppgaver, og de skal heller ikke hindre publikum i å komme inn på arbeidsstedet.

**Ulovlig streik:**

Hvis en aksjon eller streik forekommer mens partene er bundet av fredsplikten blir streiken eller aksjonen karakterisert som ulovlig. Det er Arbeidsretten som avgjør om aksjonen er i strid med fredsplikten. Er den det kan det bli snakk om erstatningsansvar både for organisasjonen og den enkelte arbeidstaker. Det kan også føre til oppsigelse eller avskjed.

### **13. Svar på de mest vanlige spørsmål**

#### **Kan jeg bruke utstyr på arbeidsplassen under streiken?**

Arbeidsgiveren kan bruke sin rett til å utestenge de arbeidstakere som er tatt ut i streik for å komme inn på eller få adgang til utstyr som arbeidsgiver eier.

#### **Hvordan skal vi få vite hvilke plikter vi har når vi er ute i streik?**

Forbundene vil sende ut informasjon til alle sine tillitsvalgte, som igjen vil informere sine medlemmer. Det gjelder også til dem som ikke er tatt ut i streik.

#### **Hvilke regler gjelder for uorganiserte arbeidstakere?**

De skal gjøre jobben sin som normalt. Det er ikke tillatt å overta arbeidsoppgaver for de som er i streik. Dette oppfatter organisasjonene som streikebryteri, og de organiserte som en illojal handling mot dem.

#### **Hvem kan gjøre jobben til de som er i streik?**

Ingen andre enn arbeidsgiver kan utføre jobben for dem.

#### **Hvem betaler lønna?**

Under en streik får man vanligvis ikke normal lønn, men får utbetalt et streikebidrag.

#### **Hva teller med i streikebidraget?**

Streikebidraget fastsettes nærmere. Når det gjelder variable tillegg som tas med i nettolønna, er det de tilleggene du får sykepenger for som tas med. Bortfall av feriepenger vil bli kompensert.

#### **Skal det skattes av streikebidraget?**

Nei. Netto er netto. Streikebidraget er ikke skattepliktig.

#### **Hvem administrerer streikekassa?**

Det er NFFs streikestyre på bevilgning fra NFFs styre som administrerer streikekassa.

#### **Hvor stort er streikefondet?**

Dette regnes som konfidensielle opplysninger.

#### **Jeg vil ikke streike - kan jeg nekte?**

Nekter du, blir du sett på som streikebryter. Det er en alvorlig sak, og du kan bli ekskludert.

#### **Kan jeg reise bort?**

Nei! Er du tatt ut i streik, skal du være tilgjengelig for streikestyret.

#### **Kan jeg ta ferie?**

Ferie som er fastsatt før streiken kan avvikles som planlagt. meld gjerne fra om ferie til tillitsvalgt eller direkte til NFF. Så lenge ferien varer deltar du ikke i streiken. Når ferien er slutt må du regne med å bli tatt ut.

**Hva skjer dersom jeg er på tjenestereise?**

Dersom du vet at du skal på reise i forbindelse med arbeid i det tidsrommet streiken blir iverksatt bør du snarest inngå avtale med din arbeidsgiver. Du har ikke krav på godtgjørelse for kost og losji fra streiken trer i kraft. I utgangspunktet har du heller ikke krav på betalt hjemreise fra arbeidsgiver.

Under streiken tar Norsk filmforbund over ansvaret for streikelønn, opphold og eventuelle hjemreiser og returreiser ved streikens utløp. Dette gjelder også ved evt. utenlandsopphold.

**Kan jeg melde meg inn like før en streik starter eller mens den er i gang?**

Du som ikke er medlem av et forbund når streiken varsles kan ikke tas ut i streik.

**Er det lov å holde møter mellom arbeidsgiver og de som ikke er i streik?**

Møter med arbeidsgiver skal som utgangspunkt ikke finne sted. Møter som f.eks. gjelder tilsettingsråd eller møter som er hjemlet i arbeidsmiljøloven kan man derimot holde.

**Er jeg forsikret under streiken?**

NFF har overtatt arbeidsgivers forsikringsansvar for deg. (Du blir i denne sammenheng sett på som om du er permittert uten lønn).

**Kan jeg melde meg ut?**

Nei. Er du medlem når streiken varsles kan du ikke melde deg ut. Da er du i streik. Alt annet blir sett på som streikebryteri!

**Hva gjelder om jeg er sykemeldt?**

Er du sykemeldt når streiken starter, blir du ikke tatt ut. Arbeidsgiver betaler sykepenger i arbeidsgiverperioden. Men blir du syk under streiken er du fortsatt formelt i streik. Streikebidraget dekker sykepenger i arbeidsgiverperioden. Etter arbeidsgiverperioden er det som normalt. Sykepenger blir utbetalt fra NAV.

## 14. Til deg som skal ut i streik for Norsk Filmforbund

### **TIL DEG SOM SKAL UT I STREIK!**

Annet arbeid: Du kan ikke ta annet arbeid hos samme arbeidsgiver så lenge du er i streik.

Dispensasjon: Dersom du har fått dispensasjon og ikke skal streike, gis betaling etter den gamle tariffavtalen med forbehold om regulering og godtgjørelse etter faktisk utført arbeid. For øvrig gjelder vanlige arbeids- og ansettelsesvilkår.

Fravær: Du kan ikke reise bort når du er i streik. Du skal være tilgjengelig.

Ferie: Du kan ta ferie dersom dette er avtalt med arbeidsgiver på forhånd. Du blir ikke tatt ut i streik for den perioden du har ferie. Når du kommer hjem må du regne med at du kan bli tatt ut.

Lønn: Du får ikke normal lønn fra arbeidsgiver. Du vil få utbetalt et streikebidrag. Ta kontakt med NFF for mer informasjon om dette. Streikebidraget er ikke skattepliktig.

Nøkler, redskap, m.v: Dersom arbeidsgiver krever det, plikter du å levere tilbake nøkler, redskap, biler og annet som tilhører arbeidsgiver.

Oppsigelse: Så lenge du er i streik kan du ikke si opp stillingen din individuelt. Individuelle oppsigelser kan først gis med varsel fra arbeidsstansens opphør.

Permisjoner: Dersom du er innvilget permisjon med lønn før streiken iverksettes, har du krav på å få gjennomført permisjonen. Du blir heller ikke omfattet av konflikten dersom du allerede er på permisjon. Du har ikke rett til permisjon med lønn etter tariffavtaler så lenge du er omfattet av arbeidsstansen. Dette gjelder f.eks. lønn under svangerskapspermisjon, militærtjeneste m.v. Sørg for å få søknad og evt. innvilgelse klar før streiken iverksettes!

Sykdom: Er du sykemeldt av lege før streiken iverksettes, har du krav på sykepenger fra NAV under streiken. På grunn av ordningen om forskuttering av sykepenger i Staten, vil du få utbetalt lønnen fra arbeidsgiver. Dersom du blir syk mens du er i streik vil du ikke ha rett til sykepenger så lenge streiken varer.

Sluttattest: Du kan ikke kreve sluttattest fra arbeidsgiver dersom du er i streik

Tjenestereise: Dersom du vet at du skal på tjenestereise i det tidsrommet streiken blir iverksatt, bør du snarest inngå avtale med din arbeidsgiver. Du har ikke krav på godtgjørelse for kost og losji fra streiken trer i kraft. I utgangspunktet har du heller ikke krav på betalt hjemreise. Ved varslet streik vil hovedsammenslutningene og FAD inngå avtaler som konkretiserer slike forhold. Dette skjer vanligvis i uken før iverksetting. Ditt forbund vil bli oppdatert umiddelbart etter at slike avtaler er inngått. Hold deg informert!

Tilgang til arbeidsplassen: Arbeidsgiver kan nekte deg adgang til arbeidsplassen etter at streiken er iverksatt. Du er forpliktet til å utføre arbeid helt frem til iverksettelsestidspunktet, og plikter å forlate arbeidsplassen i slik stand du normalt forlater den. Dersom sentralbordbetjeningen blir tatt ut i streik, skal sentralbordet forlates slik det ellers er når det ikke er betjent.

Utmeldinger: *Du kan ikke melde deg ut av din organisasjon så lenge du er i streik.*

*For flere opplysninger:*

*Ta kontakt med NFF*

*(Du bør også skaffe deg et eksemplar av streikehåndboka)*

*Det blir opprettet lokal streikeberedskap, og det er ditt forbund som ivaretar den praktiske gjennomføringen av streiken.*

## 15. Til deg som ikke er i streik

Streik er et sterkt og alvorlig virkemiddel i de organiserte arbeidstakeres kamp for ivaretagelse av sine lønns- og arbeidsvilkår. Denne informasjonen er rettet mot dem som **ikke** er tatt ut i en konflikt.

### **HVA KAN IKKE-STREIKENDE GJØRE:**

En generell regel er at de arbeidstakere som ikke er i streik, skal fortsette sitt ordinære arbeid. Dvs. deres arbeidsplikt skal verken innskrenkes eller utvides. Arbeidsplikten vil i store trekk være regulert i arbeidsavtalen, supplert med eventuell stillingsinstruks og prinsippet om arbeidsgivers styringsrett. Det er ikke alltid like lett å avgjøre helt eksakt hva som ligger til hver enkelt stilling i en virksomhet. Arbeidsoppgaver kan høre inn under en stillings arbeidsområde uten å høre til den daglige rutinen. Helt klart er at en underordnet ikke kan pålegges å utføre deler av arbeidet til en streikende fagsjef (leder), for eksempel avgjøre saker som på grunn av omfang eller vanskelighetsgrad pleier å bli avgjort av den overordnede.

I gitte situasjoner kan det oppstå at en ikke-streikende ikke kan utføre sin ordinære arbeidsoppgave pga. streiken. Under slike forhold kan arbeidstakeren pålegges å utføre annet arbeid som ikke er berørt av konflikten. Arbeidet må i tilfelle ligge innenfor rammen av det vedkommende er tilsatt som.

### **HVA KAN ARBEIDSGIVER GJØRE:**

De ansatte i ledende stillinger og som betraktes som arbeidsgiverrepresentant produsentene, anses normalt å kunne utføre arbeid som de streikende utfører uten at dette regnes som streikebryteri. Det råder noe ulik oppfatning om dette. Arbeidsgivers syn er at en leder kan utføre oppgavene til en underordnet, men ikke i de tilfeller hvor arbeidet er underordnet en annen leder. Kun det som ligger direkte nedover i linjen.

### **HVA KAN TILLITSVALGTE / ANSATTES REPRESENTANTER SOM IKKE ER I STREIK GJØRE**

Ansattes representanter som ikke selv er i streik, skal også delta i møter i innstillings- og tilsettingsråd, i virksomhetens arbeidsmiljøutvalg og skal ivareta sine oppgaver som verneombud.

## 16. Instruks for streikevakter

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.  
Enhver som søker å fylle en arbeidsplass som er tatt ut i streik, vil være å regne som streikebryter.
3. Som streikevakt kan medlemmet forlange at arbeidstakerne legitimerer seg før de går til sin arbeidsplass slik at man kan kontrollere hvorvidt de er omfattet av konflikten.
4. Streikevakten skal henstille til streikebryterne å avstå fra påtenkt virksomhet og informere om forkasteligheten og konsekvensene av slik virksomhet. Vedkommende gjøres også oppmerksom på at forholdet innrapporteres til konfliktutvalget.
5. Streikevaktene skal ikke nytte trusler eller vold i sin gjerning. Foruten vaktoppgraden skal de informere publikum om konflikten, samt søke å vinne sympati for saken.
6. Streikevaktene utstyres streikevest og tar oppstilling utenfor inngangene til hvert enkelt arbeidssted.  
De skal ikke utføre noen som helst kontroll inne på arbeidsstedet.
7. Streikevaktene må følge vaktordningen satt opp av det lokale konfliktutvalget.  
Blir man forhindret fra å møte, gis straks beskjed til utvalget. Ved vaktens avslutning skal alle uregelmessigheter rapporteres.