

Tariffinformasjon

parat

en arbeidstaker-
organisasjon i YS

20.05.2016

Meklingsinnsjutt i staten

Dette er generell informasjon om evt. streik i staten.

Medlemmer og tillitsvalgte som tas ut i en evt. streik fra og med torsdag morgen, mottar egen informasjon.

Mandag 23. mai starter innsjuttet i meklingen mellom staten og YS stat, LO stat og Unio. Frist for å finne en meklingsløsning er onsdag 25. mai klokken 24:00. Dersom meklingen avsluttes uten løsning vil streik kunne være et faktum fra torsdag morgen klokken 06:00.

Det er i første rekke fordelingen mellom generelle tillegg og lokal avsetning, samt spørsmålet om forhandlingsrett på pensjon som er grunnlaget for bruddet mellom partene og årsaken til at man har gått til mekling. Partene har ikke kommet til enighet med staten i disse spørsmålene.

YS stat har i fase 1 varslet streik i alle departementene.

Parat har til sammen nærmere 300 medlemmer i departementene, som er de eneste statlige virksomhetene som inngår i fase 1 av en evt. streik i staten.

Dersom det blir streik, vil fase 2 bli igangsatt 31. mai. De av Parats medlemmer som blir tatt ut i fase 2, vil få informasjon direkte.

Informasjon under en evt. streik vil bli lagt ut på Parats hjemmeside og på **www.lønn2016.no**. Vedlagt følger informasjon fra YS stat til de som ikke er tatt ut i streikens fase 1.

Det er viktig at alle Parats tillitsvalgte sørger for at medlemmene er registrert med korrekt kontaktinformasjon i medlemsregisteret. Endringer gjøres gjennom medlemsportalen på www.parat.com.

For ytterligere informasjon om oppgjøret kan du kontakte:
Spesialrådgiver Odd Jenvin, mob 934 45 242, odd.jenvin@parat.com
Forhandler Alexander Iversen, alexander.iversen@parat.com



Til deg som ikke skal ut i fase 1 av en evt. streik i staten

Streik er et sterkt og alvorlig virkemiddel i de organiserte arbeidstakeres kamp for ivaretagelse av sine lønns- og arbeidsvilkår. Dette "våpen" har ikke YS Stat hatt behov for å ta i bruk mer enn to gang i den senere tid, nemlig i 1984 og 2012.

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 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 for Staten, anses å kunne utføre arbeid som de streikende normalt utfører uten at dette anses som streikebryteri. Spørsmålet om hvem som anses som arbeidsgiverrepresentant, er et forhandlingsspørsmål, jf. Hovedavtalens § 44, nr 2.

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

Er en hovedsammenslutning i streik, regnes alle tilsluttede organisasjoner å være i streik i forhold til utøvelse av medbestemmelse. Det betyr at tillitsvalgte i alle 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 tilsettingsråd, i virksomhetens arbeidsmiljøutvalg og skal ivareta sine oppgaver som verneombud.