



Kommunal- og distriktsdepartementet

PM 2022-5: Arbeidsgivers håndtering av arbeidskonflikter ved en eventuell streik

Forfatter Statens personalhåndbok – Personalmeldinger

Dato 2022-05-10

Publisert PM 2022-5

Sammendrag Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen
Gjelder: Statens personalhåndbok [punkt 6.4](#) og hovedavtalen i staten §§ 47, 48 og 49.

PM 2022-5 Arbeidsgivers håndtering av arbeidskonflikter ved en eventuell streik

Dato: 10.05.2022

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok [punkt 6.4](#), og hovedavtalen i staten §§ 47, 48 og 49.

Dette PM-et informerer om hvordan arbeidsgivere i staten skal håndtere arbeidskonflikter i årets hovedoppgjør, jf. [tjenestevistloven](#) og hovedavtalen i staten kapittel 11.

Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) har utarbeidet et veiledningshefte om arbeidskonflikter i staten som du finner på [regjeringen.no](#).

1. Innledning

Det ble ikke oppnådd enighet med LO Stat, Unio, YS Stat og Akademikerne i forhandlingene i årets hovedoppgjør i staten. Lønnsoppgjøret har derfor gått til mekling.

Meklingen startet 2. mai 2022. Frist for å avslutte meklingen er ved midnatt 23. mai 2022.

Streiken kan tidligst starte 24. mai 2022 kl. 00.01. I praksis vil en eventuell streik starte fra 24. mai 2022 kl. 06.00.

Dersom det blir mekling på overtid, vil fristen forskyves. KDD vil informere om utfallet og en eventuell streik via kontaktpersonene i fagdepartementene.

2. Organisasjonenes varslingsplikt – hovedavtalen § 47 nr. 2

Hovedsammenslutningene har plikt til å varsle KDD minst 14 dager før streik. Områdevarselet skal omfatte hvilke virksomheter plassoppsigelsene gjelder for, og det omtrentlige antall arbeidstakere som vil kunne bli tatt ut i streik. Varselet viser hvilke virksomheter som kan bli tatt ut i streik.

Fristen i årets oppgjør var 9. mai 2022. Etter at KDD mottok varslene, ble disse sendt til kontaktpersonene i departementene. Departementene har ansvar for å informere de virksomhetene som er omfattet av plassoppsigelsene.

3. Virksomhetens forberedelser – ved mottatt varsel

Etter at virksomheten eventuelt har mottatt varsel, må arbeidsgiver starte arbeidet med beredskapsplanlegging. Dette innebærer å gjøre vurderinger av hvilke stillinger og funksjoner som det bør søkes unntak for, jf. hovedavtalen § 49 nr. 2.

I heftet om arbeidskonflikter i staten er det i kapittel 2 gitt mer informasjon om hva beredskapsplanleggingen skal omfatte.

Etter at virksomheten har mottatt navnelister jf. punkt 4, er det aktuelt å søke om unntak/dispensasjon.

4. Navnelistene

4.1 Arbeidstakere som tas ut i streik

Navnelistene skal sendes til KDD innen 19. mai 2022 kl. 12.00.

Navnelistene sendes deretter fortløpende fra KDD til kontaktpersoner i departementene. Departementene videregir til sine berørte underliggende virksomheter. Det må påregnes at dette kan ta noe tid. For at departementene skal kunne vite at det ikke kommer flere lister vil KDD sende ut e-post til departementene når alle listene er sendt ut.

Bare arbeidstakere som er ført opp på navnelistene, kan tas ut i streik, jf. hovedavtalen § 47 nr. 2.

Dersom det skjer en utvidelse av en eventuell streik, vil det komme nye navnelister med en frist på fire dager. Utsendelse skjer på samme måte som beskrevet ovenfor.

4.2 Arbeidstakere som ikke kan tas ut i streik

Virksomhetens øverste leder og øverste leder av personalfunksjonen skal ikke tas ut i streik, jf. hovedavtalen § 48.

Heller ikke embetsmenn og militære tjenestemenn kan streike, jf. [tjenestetvistloven § 22 nr. 5](#) og [§ 26 a](#).

Lærlinger omfattes ikke av reglene om kollektive oppsigelser, og skal fortsette opplæringen uten arbeidsstans.

4.3 Eventuelle feiloppføringer på navnelistene

Dersom arbeidstakere som ikke kan streike, likevel er oppført i navnelistene, skal arbeidsgiver gi beskjed om dette til tillitsvalgte i virksomheten. Arbeidstakere som ikke kan streike, skal derfor tas ut av listen, og få beskjed om at han/hun skal møte på arbeid som vanlig.

KDD skal ikke ha beskjed om slike feiloppføringer.

5. Unntaks- og dispensasjonssøknader

5.1 Regelverk

I hovedavtalen skiller det mellom søknad om unntak og søknad om dispensasjon. Det er de samme kriteriene og det er liten forskjell mellom de to prosessene.

I praksis vil det være etter at navnelistene er mottatt eller en eventuell streik er iverksatt, at det kan bli aktuelt å søke unntak/dispensasjon fra streik for navngitte arbeidstakere.

Arbeidsgiver kan søke om unntak/dispensasjon i følgende tilfeller, jf. hovedavtalen § 49 nr. 2:

- øverste leder i driftsenheten eller annen nødvendig dekning av ledelsesfunksjonen og personalfunksjonen
- arbeidstakere som må være til stede for å avverge fare for liv og helse eller hindre at eiendom, materiell, utstyr mv. blir ødelagt eller går tapt
- arbeidstakere som må være til stede av samme årsaker som nevnt i strekpunkt to i forbindelse med driftens avslutning og gjenopptakelse.

§ 49 nr. 3 har denne ordlyden:

Arbeidsgiver kan også søke hovedsammenslutningene om dispensasjon for arbeidstakere som på grunn av hensyn som nevnt i nr. 2, eller andre særegne forhold, må være til stede eller tas inn igjen i arbeid. Søknaden sendes via Departementet.

Om det foreligger særegne forhold som begrunner en søknad om dispensasjon fra streik må vurderes konkret. KDD tilrår at slike søknader kun fremmes når det er strengt nødvendig.

5.2 Skjema som skal benyttes for søknader

Arbeidsgiver skal benytte standardskjema for søknader om unntak/dispensasjon fra streiken som ligger på regjeringen.no.

Søknadene skal sendes KDD på e-post til streikeberedskap@kdd.dep.no, med kopi til ansvarlig departement.

Søknader sendes KDD fortløpende. I søknadene må det gis en kort beskrivelse av hvilke skader og tap mv. som vil kunne oppstå dersom unntak/dispensasjon ikke gis, jf. hovedavtalen § 49 nr. 3.

KDD minner om at det skal gjennomføres drøftinger med tillitsvalgte i virksomheten før søknaden sendes. Dette må fremgå av søknadsskjemaet. Det skal også fremgå hvilken organisasjon søknaden gjelder for.

6. Diverse spørsmål

6.1 Arbeidstakere som er på tjenestereise, kurs mv.

Det er som tidligere inngått to avtaler knyttet til varslet streik.

Den ene avtalen regulerer ulike spørsmål knyttet til bl.a. arbeidstakere som tas ut i streik og som på det tidspunktet er på tjenestereise mv.

Den andre avtalen omfatter arbeidstakere som er strengt nødvendige for å beregne, kjøre og effektivere lønnsutbetaling for ansatte i staten.

Begge avtalene finnes på siden om lønnsoppgjøret 2022 på regjeringen.no.

6.2 Trekk i lønn ved eventuell arbeidskonflikt

Ved eventuell streik skal arbeidstakere trekkes i lønn for de dagene de har vært i streik.

KDD har, for å sikre lik praksis, lagt til grunn at lønn utbetales under eventuell streik, men at det skal foretas trekk i ettertid. Denne vurderingen er gjort også for å redusere de administrative konsekvensene for arbeidsgiver.

Trekk skal foretas på samme måte som ved beregning av lønn og trekk for kortvarige permisjoner. Det foretas trekk for den tiden arbeidstakeren faktisk er fraværende fra arbeidet på grunn av streik. Arbeidstakere som blir gitt dispensasjon fra streiken, skal ikke trekkes for den perioden dispensasjonen er gitt for.

I forbindelse med utbetaling av lønn og feriepenger, skal det tas forbehold på lønnslisten om Stortingets samtykke i forbindelse med lønnsproposisjonen. Utbetalingen må derfor betraktes som et forskudd, og det kan bli foretatt trekk i forbindelse med senere lønnsutbetalinger. Dette må fremgå av den enkeltes lønnslistep.

Arbeidsgiver skal ikke gi informasjon om arbeidstakernes lønn til organisasjonene. Dette er et forhold mellom organisasjonene og det enkelte medlem. Medlemmet må selv gi informasjon til sin organisasjon om sin lønn.

7. Ansvar under en arbeidskonflikt

7.1 Partene

Partene i enhver arbeidskonflikt er ansvarlige for at konflikten ikke går ut over tredjepersons liv eller helse. Dette ansvaret innebærer blant annet at arbeidsgiver har plikt til å søke om relevante og nødvendige unntak eller dispensasjoner fra streiken.

7.2 Statens helsetilsyn og Helse- og omsorgsdepartementet (HOD)

Statens helsetilsyn er ansvarlig for å overvåke konflikter i arbeidslivet, og vurdere hvilken innvirkning en streik har på befolkningens liv og helse. Konsekvensvurderingene knyttet til liv og helse, skal sendes direkte til Statsforvalteren i det enkelte fylket. Ved en eventuell konflikt vil HOD motta løpende vurderinger fra Statens helsetilsyn om streiken kan ha innvirkning på liv og helse.

HOD koordinerer kontakten mellom Statens helsetilsyn og Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Vurderer Statens helsetilsyn at en konflikt innebærer fare for liv og helse, vil HOD varsle AID. AID legger eventuelt frem forslag til lov om tvungen lønnsnemnd.

7.3 Fagdepartementets ansvar

Øvrige konsekvensvurderinger skal sendes til overordnet fagdepartement. Slike konsekvensvurderinger skal ikke sendes KDD. KDD kan eventuelt innhente slik informasjon fra øvrige departementer.

Etter fullmakt

Gisle Norheim
statens personaldirektør

Martin Kjellsen
avdelingsdirektør

Eventuelle henvendelser: arbeidsgiverportalen