

TARIFFOPPGJØRET OG BEDRIFTEN

Næringslivets Hovedorganisasjon

Februar 2002

Opplag: 10.000

Produksjon og trykk: GAN Grafisk AS

ISBN 82-7511-048-3

Utarbeidet av redaksjonsgruppen:

Magne Braadland, Reiselivsbedriftenes Landsforening (RBL)

Jostein Hansen, RBL

Stein Johnsen, Servicebedriftenes Landsforening (SBL)

Finn Ramstad, Energibedriftenes Landsforening (EBL)

Thomas Scheen, Byggenæringens Landsforening (BNL)

Tore M. Sellæg, Teknologibedriftenes Landsforening (TBL)

Anders Vangen, Næringsmiddelbedriftenes Landsforening (NBL)

Knut Aaser, Prosessindustriens Landsforening (PIL)

Oskar Rønbeck, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

Arne Lie, NHO

NHOs Arbeidsgiverpolitiske program har som målsetting at partene lokalt, innenfor tariffavtalenes rammer, skal ha størst mulig avtalefrihet slik at de ansatte og bedriften selv kan bestemme innholdet i sine lønns- og arbeidsvilkår.

Tariffavtalenes struktur og innhold må derfor vesentlig endres slik at disse kan bli nyttige hjelpemidler for bedriften. Målet om økt desentralisering vil ligge til grunn for de fremtidige tariffoppgjørene. Det er videre en forutsetning at konfliktretten som er knyttet til tariffavtalene i hovedsak videreføres som i dag.

De landsomfattende tariffoppgjørene har de senere år medført mer omfattende streiker enn tidligere. Dette skaper nye utfordringer for bedriftene og organisasjonene.

For å møte disse utfordringer er det viktig at bedriftens ledelse løpende følger med i utviklingen av tariffoppgjøret. Da kan bedriften bedre iverksette tiltak for å avverge skadevirkninger av en mulig streik.

I dette heftet finner du en kort innføring i tariffavtaler og tariffoppgjørets faser. Videre finner du svar på spørsmål om hvem som kan arbeide under en streik, permitteringsregler, forhold til tillitsvalgte, mediene mv.

Heftet vil være et hjelpemiddel når bedriften skal utarbeide sin plan for konfliktberedskap. Som medlemsbedrift har du også tilgang til heftet på NHOs nettsider.

Næringslivets Hovedorganisasjon
Område Arbeidslivspolitik



Sigrun Vågeng
Direktør

■ INNHOLD

Del 1: Tariffavtaler og tariffoppgjør

| | | | |
|--|----|---|----|
| Tariffavtaler | 5 | Kost- og losjigodtgjørelse | 15 |
| Tariffsystemet | 5 | Sykepenger | 15 |
| Opprettelse av overenskomst | 6 | Sluttattest | 16 |
| Konsekvens av overenskomst | 6 | Oppsigelse | 16 |
| Tariffoppgjørene | 7 | Permittering av andre arbeidstakere | 16 |
| Betydningen av tariffoppgjørene | 7 | Betinget permitteringsvarsel | 16 |
| Oppsigelse og forhandlinger | 7 | Lærlinger | 17 |
| Meklingsprosessen | 8 | Lønnsplikt under permittering | 17 |
| Forhandlingsforslag – uravstemning | 9 | Dagpenger | 17 |
| Streik | 10 | Varsling til arbeidskontoret | 17 |
| Mekling under streiken | 10 | Lojalitetsregler | 17 |
| Tvungen voldgift (Lønnsnemnd) | 10 | NHOs vedtekter | 17 |
| | | Forbud mot ansettelse av streikende eller arbeidstakere i lockout | 18 |
| | | Forbud mot å overta oppdrag fra andre | 18 |
| Del 2: Bedriften i konflikt | | Lockout | 18 |
| Konfliktberedskap | 11 | Forholdet til tillitsvalgte og andre | 19 |
| Når inntreer streiken? | 11 | Behandling av ulovligheter | 20 |
| Hvem kan arbeide under en streik? | 12 | Politi/straffbare forhold | 20 |
| Fagforeningens medlemmer | | Boikott/blokade | 20 |
| – innmeldte/utmeldte | 12 | Bevis/bevissikring | 20 |
| Hvem er organisert | 12 | Forholdet til mediene og publikum | 21 |
| Ikke adgang til å nedlegge deler av arbeidsoppgavene | 12 | Ta hensyn | 21 |
| Uorganiserte og andre | 12 | Forberedelse til møte med mediene | 21 |
| Ledere/eiere | 13 | I konflikt | 22 |
| Lærlinger | 13 | Etter konflikten | 22 |
| Stenge bedriften? | 13 | Streikeerstatning | 23 |
| Forholdet til leverandører | 13 | Hvem kan kontaktes | 24 |
| Streik hos kunden – hva gjør bedriften? | 14 | | |
| Unntak gjennom forhåndsavtaler | 14 | Vedlegg 1. Eksempler på | |
| Unntak gjennom dispensasjon | 14 | permitteringsvarsler | 30 |
| Konsekvenser for lønn mv. | 15 | Vedlegg 2. Utdrag av NHOs vedtekter | 32 |
| Lønnsutbetaling | 15 | | |
| Ferie | 15 | Ord og uttrykk | 34 |
| Helligdagsgodtgjørelse | 15 | | |

Del 1:

Tariffavtaler og tariffoppgjør

■ Tariffavtaler

Tariffsystemet

En tariffavtale er en skriftlig avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiverforening eller en enkeltstående arbeidsgiver (bedrift) om lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde for partene. Hovedformålet med tariffavtalene er å sikre arbeidsfred i tariffperioden og forutsigbare lønns- og arbeidsvilkår.

Innenfor tariffsystemet er det to hovedtyper tariffavtaler: **overenskomster og særavtaler.**

Overenskomster er tariffavtaler som inngås mellom organisasjonene. De er landsomfattende og omfatter flere bedrifter. **Særavtaler** er bedriftsvise avtaler som inngås mellom bedriften og de tillitsvalgte.

NHO er part i ca. 250 overenskomster innenfor ulike bransjer. Disse er inngått med ulike fagforeninger. De fleste overenskomstene er inngått med LO og dets forbund. Videre har NHO overenskomster med YS-forbundene og andre frittstående fagforeninger (NIF, NITO, Lederne osv.).

Innenfor NHO er også de respektive landsforeningene part i overenskomstene. Det er landsforeningen som har det operative ansvaret for revisjon og rådgivning i forhold til overenskomsten.

Overenskomstene med funksjonærforeningene er rammepreget, uten lønnsatser og bygger på full lokal forhandlingsrett.

Overenskomstene for operatørgruppene inneholder bestemmelser om lønn, overtid, arbeidstid, AFP-ordning (avtalefestet pensjon), mv.

Vi skiller mellom to hovedtyper overenskomster – de som har lokal forhandlingsrett (minstelønn) og de som ikke har lokal forhandlingsrett (normallønn). De bedriftene som har lokal forhandlingsrett skal en gang per år forhandle om lønnsregulering basert på situasjonen i bedriften. For bedriftene med overenskomster uten lokal forhandlingsrett, fastsettes lønnsattsene sentralt.

Overenskomstene er vanligvis inngått for to år av gangen.

Som Del 1 i overenskomstene inngår Hovedavtalen. Hovedavtalen regulerer tema som tvistebehandling, tillitsvalgtes rettigheter og plikter, informasjon, samarbeid og medbestemmelse osv. Hovedavtalen er inngått for fire år.

Ca. 43 prosent av medlemmene i NHO er bundet av tariffavtale. Men disse medlemmene sysselsetter over 80 prosent av samlet antall arbeidstakere i medlemsbedriftene. Særlig de mindre bedrifter er uten overenskomst.

Opprettelse av overenskomst

Medlemskap i NHO medfører ikke automatisk plikt til å opprette overenskomst. Først når en fagforening med medlemmer i bedriften krever det, kan overenskomst kreves opprettet.

Det er et vilkår at fagforeningen har overenskomst med NHO på det angjeldende arbeidsområdet. Videre må som hovedregel minst 10 prosent av arbeidstakerne innenfor det aktuelle området være organisert i fagforeningen (Hovedavtalens § 3-7, nr. 2).

Gjennom sin landsforening kan bedriften også kreve overenskomst.

Konsekvens av overenskomst

Når overenskomst er opprettet, plikter bedriften å se til at medarbeidere får lønns- og arbeidsvilkår som ikke er i strid med overenskomsten. Dette kaller vi ufravikelighetsprinsippet.

Som følge av overenskomsten blir bedriften omfattet av fellesordningene (Avtalefestet pensjon, Opplysnings- og Utviklingsfondet, Sluttvederlagsordningen).

Mange overenskomster forutsetter at partene på bedriften kan opprette lokale avtaler om spesielle forhold ut fra bedriftens ønsker og behov. Slike bedriftsvise avtaler kaller vi særavtaler, og regler om disse finner vi i Hovedavtalens Kap. IV.

De ansatte kan ikke streike i tariffperioden.

■ Tariffoppgjørene

Betydningen av tariffoppgjørene

Tariffoppgjørene spiller en sentral rolle i norsk økonomi og samfunnsliv. Oppgjørene følges med stor oppmerksomhet fra både myndighetene, mediene og andre aktører i markedet.

NHOs hovedmål med tariffoppgjørene er å få en lønnsutvikling som er konkurransedyktig i forhold til våre handelspartnere.

Videre er det et mål at konkurranseutsatt sektor skal sette rammen for lønnsutviklingen. I praksis er dette blitt løst ved at verkstedindustrien har vært «frontfag». Deretter følger de andre fagene og sektorene.

Hovedregelen er «forbundsvis oppgjør» – dvs. at hver overenskomst revideres for seg selv. I visse situasjoner har LO og NHO vært enige om å gjennomføre samordnete eller sentrale oppgjør for flere områder samtidig og med felles avstemning. Målet har vært å få til en koordinert lønnsdannelse som tar hensyn til totaløkonomien og sysselsettingen.

Oppsigelse og forhandlinger

Tariffrevisjonene innledes med oppsigelse av overenskomstene innen de frister som er avtalt i overenskomstene. Det vanlige er at fagforeningene sier opp overenskomstene. Dersom en overenskomst ikke blir sagt opp, fornyes den vanligvis med ett år av gangen.

Før avtaleutløpet begynner forhandlingene direkte mellom partene. Krav og motkrav blir utvekslet, diskutert og vurdert.

Forhandlingene tar gjerne tid, og det kreves mye tålmodighet fra de involverte parter.

For bedriften er det viktig å følge med i det som skjer gjennom de etablerte informasjonskanalene (se side 24. Hvem kan kontaktes).

Meklingsprosessen

Dersom partene ikke lykkes gjennom forhandlinger, har arbeidstvistloven regler om mekling. Dette innebærer at en utenforstående og uhildet person – meklingsmann – kommer inn i saken og forsøker å bringe partene til enighet. I de fleste tilfeller oppnås slik enighet uten at det blir noen konflikt. Meklingen kan være frivillig eller tvungen.

Tvungen mekling kommer i stand på følgende måte:

1. Varsel om plassoppsigelse

Dersom partene gjennom forhandlingene ikke kommer frem til en løsning, kan fagforeningene velge å varsle plassoppsigelse for medlemmene. Det vanlige er at fagforeningene varsler slik plassoppsigelse for alle sine medlemmer innen overenskomstens område. Oppsigelsen rettes til NHO eller landsforeningen.

Arbeidstvistloven § 28 krever at slike plassoppsigelser skal varsles til Riksmeklingsmannen. Forbud mot arbeidsstans kan nedlegges dersom meklingsmannen kommer til at en streik vil skade samfunnets interesser. Ved landsomfattende overenskomster blir det rutinemessig nedlagt forbud mot arbeidsstans før mekling. Meklingsmannen har to dager på seg til å vurdere om det skal nedlegges forbud.

Forbudet innebærer at partene plikter å gjennomføre mekling før det kan bli arbeidskonflikt. Meklingsmannen skal uten opphold starte meklingen.

2. Frister

Partene plikter å delta i mekling i minimum 10 kalenderdager før de kan begjære meklingen avsluttet. Dersom slik begjæring fremsettes, bestemmer arbeidstvistloven at meklingsmannen har maksimalt fire kalenderdager på seg til å avslutte meklingen.

Etter at forbud mot arbeidsstans er nedlagt, er partene pliktige til å underkaste seg mekling i totalt 14 dager.

3. Endelig plassfratredelse

Som nevnt er det vanlig praksis at fagforeningen sier opp alle arbeidskontraktene til medlemmene under overenskomsten dersom forhandlingene mislykkes. Dersom det blir streik må alle disse fratredelse arbeidet og delta i streiken.

Hovedavtalens § 3-1 nr. 2 gir imidlertid fagforeningene mulighet til å bare ta ut en mindre del av bedriftene/medlemmene i streik, selv om streik er varslet for alle. Det endelige omfanget av streiken må i slike tilfeller varsles skriftlig (plassfratredelse) innen fire dager

på forhånd og senest i forbindelse med begjæring om avslutning av meklingen.

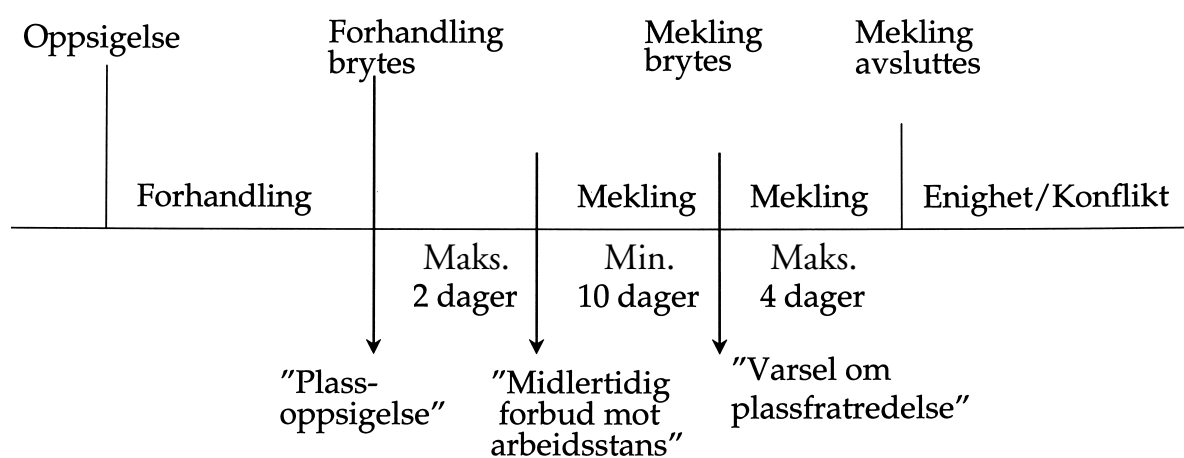
På denne måten kan fagforeningene starte med et begrenset antall medlemmer i streik og senere trappe opp streiken gjennom nytt firedagersvarsel.

4. Meklingsforslag

Under meklingen vurderer meklingsmannen løpende om det er grunnlag for å fremlegge et forslag til løsning som begge parter kan akseptere. Ofte er det en fordel at meklingsmannen fremlegger et forslag i vanskelige saker.

Unntaksvis kan meklingsmannen fremsette et forslag uten at det blir anbefalt av partene. Forslaget går da ut til uravstemning uten anbefaling. Meklingsmannen kan imidlertid ikke iverksette uravstemning mot partenes vilje.

Avtalerevisjon



Kilde: NHO

Forhandlingsforslag – uravstemning

Overenskomstene blir oftest fornyet gjennom forhandlingsprosessen eller under meklingsprosessen.

Fagforeningene har en lang praksis med at forhandlings- og meklingsforslag sendes ut til avstemning blant medlemmene. Dette er gjerne bestemt i fagforeningenes vedtekter. Bare unntaksvis blir slike forslag vedtatt over bordet.

Streik

Etter mekling er det adgang til å streike. Streiken kan tidligst iverksettes når overenskomstens utløpsdato er passert og meklingsfristene er utløpt.

Streik innebærer at vedkommende arbeidstaker fratrer sin stilling. De fleste oppgjør løses imidlertid med enighet mellom partene – gjerne etter en tid med mekling.

Om bedriftens situasjon under streiken, se Del 2 Bedriften i konflikt side 11.

Mekling under streiken

Under en streik er det vanligvis ingen mekling. Partene kan imidlertid i fellesskap be om mekling dersom de ønsker det. Arbeidstvistloven pålegger imidlertid meklingsmannen å innkalle partene til møte etter at det er gått en måned for å undersøke mulighetene for en løsning.

Tvungen voldgift (Lønnsnemnd)

Dersom streiken kan føre til skader på liv og helse, kan myndighetene gjennom særlov bestemme at tvisten skal løses ved tvungen voldgift. Dette benyttes unntaksvis og bare i helt spesielle tilfeller.

Resultatet av voldgiftens avgjørelse er en kjennelse som bestemmer innholdet i den nye tariffavtalen. Ny tariffavtale trer i kraft fra det tidspunktet arbeidet ble gjenopptatt. Men nye bestemmelser trer i kraft først fra tidspunktet for voldgiftens avgjørelse.

Del 2

Bedriften i konflikt

Flere viktige spørsmål reiser seg dersom streik blir et faktum. Nedenfor behandler vi en del typiske problemstillinger.

Bedriften kan få mer informasjon og råd ved henvendelse til egen landsforening eller til NHO. Oversikt over aktuelle informasjonskilder finner du på side 24.

■ Konfliktberedskap

Bedriften bør ha en intern beredskap i tilfelle streik inntre. Punktene nedenfor bør inngå i beredskapsplanen:

- Ledelsen bør vite hvor den kan holde seg oppdatert om forhandlingssituasjonen. Oversikt over internettadresser til landsforeningene og til NHO, se side 24. Vær også generelt godt orientert gjennom mediene.
- Avklar så tidlig som mulig konsekvenser av en streik i forhold til produksjon, kunder, underleverandører m.m.
- Gi nødvendig informasjon til relevante grupper (for eksempel tillitsvalgte, leverandører, kunder).
- Avklar hvem som kan arbeide, og hvem som ikke kan arbeide, under en konflikt.
- Vurder behovet for permitteringer.
- Ta stilling til om bedriften må stenge helt eller delvis.
- Vurder forholdet til mediene i en konfliktsituasjon. Tenk gjennom problemfylte temaer på forhånd. Søk råd hos din landsforening. Vær spesielt varsom hvis påstander om streikebryteri blir reist.

■ Når inntre streiken?

Under meklingen fastsettes tidspunktet for når streiken kan inntre. Vanligvis skjer det fra kl. 00.00 samtidig som meklingen skal være avsluttet.

På grunn av at mange meklinger skjer på overtid, utsettes streiken så lenge meklingen pågår. Streiken kan i slike tilfeller inntre først om morgenen ved begynnelsen av arbeidstiden. De ansatte som har begynt på et skift, går skiftet ut.

Nærmere informasjon om dette gis av de sentrale parter gjennom mediene eller interne informasjonskanaler.

Arbeidstakere som er tatt ut i streik, er å anse som fratrudd fra dette tidspunktet.

■ Hvem kan arbeide under en streik?

Fagforeningens medlemmer – innmeldte/utmeldte

Ansatte som står som medlem av forbundet og som omfattes av plassoppsigelsen, kan tas ut i streik. Ansatte som er opptatt som medlem etter at plassoppsigelsen ble varslet, fortsetter sitt arbeid. Disse kan tas ut i streik ved ny plassoppsigelse, med 14 dagers varsel. Det er **bare** medlemmer som tilhører det aktuelle tariffområdet som kan tas ut i streik.

Hvem er organisert?

Tariffbundne bedrifter er pliktige til å trekke medlemskontingent dersom forbundet krever det. Listene over trekk av fagforeningskontingent er utgangspunktet for å avklare medlemskapet. Utover dette kan slike spørsmål avklares i samarbeid med den tillitsvalgte. Bedriftsledelsen kan også konsultere sin landsforening.

Ikke adgang til å nedlegge deler av arbeidsoppgavene

Når streiken inntreffer, må arbeidstakeren fratre hele sin stilling. Det vil si at hele ansvars- og arbeidsområdet for stillingen bortfaller i streikeperioden. Det er ikke adgang til å streike bare for enkelte deler av stillingen (for eksempel rullerende streik, overtidssnekt, nekte visse arbeidsoppgaver osv.).

Uorganiserte og andre

Uorganiserte og andre som ikke er tatt ut i streik har både rett og plikt til å utføre sitt arbeid som følger av arbeidsavtalen.

Bedriften kan til en viss grad omdisponere de gjenværende arbeidstakerne, for eksempel for å unngå hull i en turnus eller skiftplan. Slik kan enkelte oppdrag utføres, mens andre oppdrag stoppes. Eksempelvis kan en vaktbedrift omdisponere personer fra et oppdrag til et annet og endre turnusordninger. På samme måte kan et

bussruteselskap omdisponere slik at enkelte bussruter kan kjøres uten avbrudd, mens andre ruter stoppes.

Ledere/eiere

Innehaver av bedriften og innehaverens nærmeste familie kan søke å avverge virkningen av streiken ved eget arbeid.

Daglig leder og overordnede arbeidstakere kan også utføre alt arbeid som ligger inn under deres eget ansvarsområde.

Dette gjelder selv om arbeidet vanligvis utføres av de streikende.

Lærlinger

Lærlinger omfattes normalt ikke av plassoppsigelsen og dermed heller ikke av selve streiken.

Hovedavtalen åpner imidlertid for at lærlinger unntaksvis kan omfattes av en streik forutsatt at de uttrykkelig er tatt med i plassoppsigelsen.

Stenge bedriften?

Bedriften plikter, så langt det er rasjonelt, å drive videre med de gjenværende arbeidstakere til tross for streiken.

Når bedriften omorganiserer og dessuten bruker ledere og overordnede arbeidstakere til å utføre arbeidet under deres arbeidsområde, kan bedriften i mange tilfeller fortsette driften selv om den er rammet av streik.

Forholdet til leverandører

Bedriften kan under streiken fortsette å bruke leverandører for eksempel til reparasjons- og vedlikeholdsarbeid, transport eller andre leveranser.

Bedriften kan imidlertid ikke bruke leverandører til å gjøre arbeidet til de streikende.

Dersom bedriftens leverandør er i streik, kan bedriften velge å få utført leveranser fra andre bedrifter som ikke er i streik. Dette kan f.eks. gjelde leveranser av råstoff, sikkerhetstjenester, mat eller transporttjenester.

Bedriften kan også velge å benytte egne ansatte til å utføre arbeidet. Dersom de ansatte i en innleid resepsjonstjeneste streiker, kan bedriften selv overta resepsjonstjenesten med egne ansatte hvis dette er ønskelig. Dersom bedriftens transportør er i streik, kan bedriften overta transporten med egne ansatte eller bruke et annet transportselskap.

NHOs vedtekter § 11-4 inneholder imidlertid regler som innebærer at bedriften må være varsom med å overta oppdrag fra bedrifter som er i streik. (Se side 17. Lojalitetsregler.)

Streik hos kunden – hva gjør bedriften?

Hvis bedriftens kunde blir tatt ut i streik, må bedriften ha en fortløpende dialog med kunden når det gjelder omfanget av videre leveranser.

Det kan være at kunden ikke har kapasitet eller av andre grunner ikke kan motta leveransene. Dersom dette skaper sysselsettingsproblemer for bedriften, kan bedriften permittere. I slike tilfeller gjelder ingen frist, men bedriften må varsle så tidlig som mulig.

■ Unntak gjennom forhåndsavtaler

I henhold til Hovedavtalens § 3-3 kan bedriftsledelsen og de tillitsvalgte i god tid før streiken inngå avtale om at visse arbeidsoppgaver kan utføres etter at streiken er et faktum.

Dette gjelder arbeidsoppgaver som har betydning for en teknisk og vernemessig forsvarlig avslutning og gjenopptaking av driften. Slike avtaler er vanlige i prosessindustrien hvor det tar tid å stoppe produksjonen ved for eksempel et smelteverk.

Bedriftsledelsen og tillitsvalgte kan også inngå forhåndsavtale om å utføre arbeidsoppgaver som er nødvendige for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.

Slike avtaler skal godkjennes av forbundet og landsforeningen. Bedriftens landsforening kan veilede nærmere om hvordan slike avtaler utformes.

■ Unntak gjennom dispensasjon

Det er i helt spesielle tilfeller anledning til å søke om hel eller delvis dispensasjon fra streiken dersom denne rammer uforholdsmessig hardt.

Søknaden om dispensasjon må være skriftlig. Søknaden må inneholde tilstrekkelig opplysninger om arbeidssted, arbeidsoppgaver, varighet og navngitte arbeidstakere som bedriften søker dispensasjon for. Videre må det opplyses hvilket tariffområde arbeidet omfattes av.

Søknaden skal fremmes gjennom bedriftens landsforening. Landsforeningen vurderer om søknaden skal fremmes overfor forbundet.

I praksis har organisasjonene blitt enige om at følgende kriterier kan begrunne dispensasjon:

- Fare for liv eller helse (dyr og mennesker)
- Fare for betydelig materielle skader

LO/forbundene gir ikke dispensasjon begrunnet i økonomiske forhold eller at streiken fører til konkurransevridning mellom bedriftene.

Kontakt din landsforening om hvordan du skal forholde deg i forbindelse med søknaden.

■ Konsekvenser for lønn mv.

Når arbeidsstans inntreer, opphører bedriftens lønnsforpliktelser.

Lønnsutbetaling

Opptjent lønn i perioden før arbeidsstans inntreer, utbetales snarest mulig, og senest første lønningsdag etter at konflikten er avsluttet. Bedriften må imidlertid vurdere hva som er mest praktisk.

Ferie

Arbeidsgiver kan ikke ensidig endre tiden for fastlagt ferie på grunn av lovlig arbeidskamp. Avtalt ferie og feriepenger for denne løper uavhengig av konflikten. Unnlater arbeidsgiver å utbetale feriepenger, kan fastlagt ferie ikke anses som avvirket under fraværet. (Kfr. ferieloven §9 (4).)

Helligdagsgodtgjørelse

Lønn eller helligdagsgodtgjørelse skal ikke utbetales under en arbeidsstans.

Kost- og losjigodtgjørelse

Fra det tidspunkt arbeidsstans inntreer, har arbeidstakere som er i arbeid utenfor bedriften ikke lenger krav på kost- og losjigodtgjørelse. De har heller ikke krav på reisepenger tilbake til utgangspunktet.

Sykepenger

Arbeidstakere i streik eller lockout har ikke krav på sykepenger. Plikten inntreer igjen når arbeidet blir gjenopptatt.

Ved eventuell permittering av andre arbeidstakere pga. arbeidsstansen, opphører bedriftens sykepengeansvar fra permitteringsdatoen.

Betingelsen er at bedriften har gitt lovlig varsel.

Sluttattest

Arbeidstakere som omfattes av plassoppsigelse, skal ikke ha sluttattest.

Oppsigelse

Arbeidstakere som er omfattet av plassoppsigelsen, kan ikke si opp sine stillinger individuelt under arbeidstansen. Oppsigelse kan først gis med varsel fra konfliktens opphør.

Bedriften kan ikke si opp arbeidstaker under lovlig arbeidsstans.

■ Permittering av andre arbeidstakere

Hvis de gjenværende arbeidstakerne ikke lenger kan sysselsettes på rasjonell måte, kan de etter Hovedavtalens § 8-1 permitteres.

Dersom problemene skyldes streik i **egen bedrift**, er det krav om 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere. Dersom problemene skyldes konflikt i **annen bedrift**, for eksempel hos underleverandør eller kunde, gjelder ingen varslingsfrist. Det skal varsles så tidlig som mulig. (Jf. Hovedavtalens § 8-3 nr. 4.)

Før det gis varsel om permittering, **skal** bedriftsledelsen konferere med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra konferansen må det settes opp protokoll. Vær oppmerksom på at varselfristen først begynner å løpe fra den dag protokollen er undertegnet og permitteringsvarslet er meddelt de ansatte som nevnt ovenfor. Bedriften og tillitsvalgte kan også bli enige om en annen hensiktsmessig varselordning, for eksempel ved oppslag på lett synlig sted i bedriften.

Betinget permitteringsvarsel

Hvis det er uklart hvor lenge bedriften kan beskjefte arbeidstakerne etter at arbeidsstans er varslet eller inntrådt, må bedriften følge reglene i Hovedavtalens § 8-5. Etter disse regler kan bedriften med det forannevnte 14 dagers varsel, gi beskjed om at arbeidstakerne vil bli permittert etter hvert som det ikke lenger er mulig å beskjefte dem på rasjonell måte. Dette første betingede permitteringsvarsel må deretter suppleres med en skriftlig underretning til de enkelte arbeidstakere om tidspunktet for når vedkommende skal fratruke.

Denne endelige underretning behøver bedriften ikke gi med 14 dagers varsel, men bedriften plikter å si fra så lang tid som mulig før permitteringen iverksettes. Arbeidstakerne som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver, jf. Hovedavtalens § 8-4 nr. 4 og 5.

Eksempler på betingede permitteringsvarsler fremgår av vedlegg 1, se side 30.

Uorganiserte arbeidstakere kan permitteres etter de samme regler som gjelder for organiserte.

Lærlinger

Lærlinger kan permitteres med minst syv dagers varsel, dersom arbeidsstansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæring på en rasjonell måte, jf. Hovedavtalens § 3-2 nr. 2.

Lønnsplikt under permittering

Plikten til å betale permitteringslønn etter lov om lønnsplikt under permittering bortfaller ved permittering som følge av arbeidskamp. Det vil si at arbeidsgiverperioden bortfaller.

Dagpenger

Det ytes ikke dagpenger til de som deltar i streik eller er omfattet av lockout eller annen arbeidstvist. Det samme gjelder de som er permittert på grunn av streik, lockout eller en annen arbeidstvist og dersom deres lønns- og arbeidsvilkår antas å bli påvirket av tvisten. (Jf. folketrygdloven § 4-22.)

Varsling til arbeidskontoret

I henhold til sysselsettingslovens § 14 må bedriften straks gi melding til arbeidskontoret i det distrikt der virksomheten ligger dersom minst 10 arbeidstakere omfattes av permitteringen.

■ Lojalitetsregler

NHOs vedtekter

NHOs vedtekter har regler om hvordan medlemsbedriftene skal forholde seg i en konfliktsituasjon. I en konfliktsituasjon er det av avgjørende betydning at alle medlemmene lojalt innordner seg det regelverk som gjelder.

Bedrifter som er bundet av tariffavtale, er pliktige til å følge de bestemmelser som gjelder (§ 13-2) og kan, ved overtredelse, bli bøtelagt med inntil 3.000.000 kroner eller til og med ekskluderes som medlem. For nærmere informasjon om regelverket, se § 13-4 i NHOs vedtekter. (Vedlegg 2.)

Forbud mot ansettelse av streikende eller arbeidstakere i lockout

Under streik **kan** NHO i henhold til vedtektene § 11-3 forby at streikende eller lockoutede arbeidstakere sysselsettes hos medlemmer av NHO.

Et slikt forbud vil bli meddelt, og intet medlem av NHO må derfor ansette arbeidstakere som deltar i en eventuell arbeidsstans.

Forbudet mot å innta arbeidstakere som er med i en arbeidsstans må snarest mulig gjøres kjent for alle i bedriften som har ansvaret for ansettelse av nye arbeidstakere.

Overtredelse rammes av straffebestemmelsen i NHOs vedtekter.

Forbud mot å overta oppdrag fra andre

NHOs vedtekt § 11-4 lyder: «*Under konflikt hos medlemmer av NHO, må ingen medlemmer handle mot NHOs, landsforeningenes eller de konfliktrammede medlemmers interesser.*

Ingen medlemsbedrift må, uten tillatelse av NHO, overta utførelse av oppdrag som en konfliktrammet bedrift hadde påtatt seg før konflikten brøt ut.» (Se Vedlegg 2.)

Ta kontakt med bedriftens landsforening for nærmere veiledning.

■ Lockout

Med lockout menes hel eller delvis arbeidsstans som arbeidsgiverne iverksetter for å tvinge frem løsning av en arbeidstvist.

Medlemskap i NHO bygger på solidaritet og gjensidig støtte i en vanskelig situasjon. Hvis medlemmene i NHO rammes av streik, vil det kunne bli spørsmål om å iverksette lockout blant ikke-streikerammede bedrifter til støtte for de bedrifter som direkte rammes av streiken. Slik lockout kan også være begrunnet med ønsket om å unngå konkurransevridding.

I en slik situasjon vil medlemsbedriftene i bransjene som omfattes av lockouten få melding om beslutningen om lockout.

Reglene om plassoppsigelse, mekling mv. gjelder også ved lockout, se side 7–10.

■ Forholdet til tillitsvalgte og andre

I Hovedavtalens §3-3 forutsettes det at partene drøfter og forsøker å avklare forskjellige forhold som kan oppstå under konflikten, før tariffutløp. (Se side 14 om unntak gjennom forhåndsavtale.)

Bestemmelsen innebærer ingen begrensninger i hva som kan drøftes og avklares. Et tema bør derfor også være forholdet mellom bedriftens representanter, de tillitsvalgte, streikekomiteen og streikevakter under konflikten.

Det kan være nyttig å avklare hvordan kommunikasjonen mellom de forskjellige parter skal foregå, plasseringen av streikevaktene (som regel i personalinngangen) og partenes opptreden overfor kunder, leverandører og de øvrige ansatte som ikke er omfattet av streiken. Det kan også være om – og eventuelt i hvilket omfang – bedriften vil drive sin virksomhet under konflikten og hvordan dette er tenkt tilrettelagt. (Se side 12 om hvem som kan arbeide under streik.)

I forbindelse med streik oppretter de organiserte arbeidstakerne som regel både regionale, lokale og bedriftsvise streikekomiteer. Disse komiteene har som regel ansvar for organiseringen og gjennomføringen av konflikten, men er ikke noe formelt organ i forhold til avtaleverket.

Et annet spørsmål er de tillitsvalgtes – og eventuelt representanternes – adgang til bedriften og klubbkontor/utstyr under konflikten. De som er tatt ut i konflikt har i utgangspunktet ikke adgang til bedriftens lokaler eller område. Denne begrensningen gjelder ikke de områder i bedriften hvor det er offentlig adgang, for eksempel som i en restaurant, butikk, offentlig kontor eller lignende, forutsatt at vedkommende opptrer som gjest eller kunde.

Det kan være hensiktsmessig at det gis adgang til klubbkontoret. Dette bør drøftes og avtales på forhånd.

Utover ovennevnte aktører vil det også kunne møte frem andre sympatisører, som regel fra andre forbund eller fra politiske organisasjoner. For disse gjelder alminnelige lover og regler. (Se følgende punkt om behandling av ulovligheter.)

■ Behandling av ulovligheter

Politi/straffbare forhold

Dersom noen utøver straffbare handlinger i forbindelse med en konflikt, eller det er fare for eller mistanke om straffbare forhold, kan politiet tilkalles eller forholdet anmeldes til politiet.

Erfaring tilsier at politiet ofte vegrer seg for å komme når de blir tilkalt av frykt for å bli anklaget for å ta parti i konflikten. En anmeldelse plikter politiet imidlertid å ta imot og etterforske.

Før bedriften tilkaller politiet eller anmelder et forhold, bør den ta kontakt med egen landsforening for rådgivning, dersom tiden og situasjonen tillater det.

Boikott/blokade

I en konfliktsituasjon kan det hende at de streikende eller andre sympatisører rent fysisk forsøker å hindre kunder, gjester og arbeidstakere som ikke omfattes av konflikten i å komme inn på bedriften eller hindrer vareleveranser og utkjøring av varer fra bedriften. Dette gjøres ofte under påskudd av at bedriften begår streikebryteri.

Forholdet reguleres av lov om boikott og er ulovlige former for aksjoner. Forsettlig overtredelse kan straffes med bøter eller fengsel, og bedriften kan bli tilkjent erstatning for det tap den ulovlige boikott/blokaden har påført den. Dette gjelder både forbund og enkeltpersoner.

Slike saker behandles av de ordinære domstoler. Bedriften kan også kreve midlertidig forføyning, dvs. at den får en kjennelse om at forholdet umiddelbart skal opphøre.

Arbeidstakerorganisasjonene plikter å bidra til at ulovligheter, herunder ulovlig boikott/blokade, opphører. Det er viktig at bedriftens landsforening snarest varsles for å kunne ta opp dette med arbeidstakerorganisasjonen så raskt som mulig. (Se side 24 om hvem som kan kontaktes.)

Bevis/bevissikring

Den som påstår at ulovligheter har forekommet må føre bevis for at så er tilfelle. Dette kan gjøres ved vitneforklaringer hvor den som selv har observert hendelsen forklarer seg. Skriftlige bevis kan være brev, telefaks, e-post, løpesedler, plakater, oppslag og lignende.

Slike saker tiltrekker seg også mediernes oppmerksomhet. Avisartikler og bilder bør derfor oppbevares. (Se side 21. Om forholdet til mediene og publikum.) Radio og fjernsynsreportasjer bør

tas opp/kopieres når de går på lufta da mediene er tilbakeholden med å leverer ut materialet eller råmaterialet i ettertid.

Dersom bedriftsledelsen frykter eller forventer at ulovligheter vil forekomme, bør den vurdere å filme eller fotografere hendelsen selv. Det er en forutsetning at de som blir berørt gjøres oppmerksom på at videofilming/fotografering finner sted.

■ Forholdet til mediene og publikum

I en konfliktsituasjon kan det bli rettet spesiell medieoppmerksomhet mot bedriften. Noen råd og vink kan være til hjelp.

Ta hensyn til at:

- Bedriftens landsforening har utarbeidet en mediestrategi for streikesituasjonen som det forutsettes at bedriftene følger.
- Publikum – pressens marked – synes konflikt i bedrifter i nærområdet er dramatisk. M.a.o. er stoff om konflikt helt i pakt med hva markedet ønsker fra mediernes side.
- Svake kunnskaper om konflikttemaet er ikke noe godt utgangspunkt for møtet mellom bedrift og medier.

Forberedelse til møte med mediene

- Bedriften bør nedfelle mål, strategier og ansvarsfordeling i en kortfattet beredskapsplan (maksimum en A4-side/på intranettsiden) for håndtering av mediene under konflikt. Ikke bare formell, men også mental forberedelse er viktig.
- Mediestrategien må forankres i toppledelsen. Ledelsen bør snakke med klubben, kunder og leverandører om mediene og planene.
- Bedriften bør skaffe seg best mulig kunnskap om hvordan regionale og lokale medier jobber.
- En person bør gis ansvar for å legge til rette for mediene under konflikt. Denne personen, som er tilgjengelig hele tiden, gis ansvar for løpende pressekontakt. Bare toppsjefen bør ha rett til å uttale seg. Om toppsjefen vil ha flere med fra ledelsens side, gis det fullmakt. Gi pressen bestemte og faste – men gode – arbeidsforhold og spilleregler under konflikt.
- Bedriften bør lage liste over og drille fakta-argumenter for/imot konflikt som dekker behovene for bransjen/bedriften. Innhent informasjon om situasjonen løpende, særlig informasjon fra bedriftens landsforening og NHO.

- Drøft spesielt håndtering i mediene av eventuelle påstander om streikebryteri.

I konflikt

- Vær lojal mot mediestrategien/-planen under streiken. Prioriter mediene. Tenk konsekvenser for bedriftens omdømme i enhver situasjon underveis i en konflikt. Bruk fornuft, og forfølg hendelser etterpå – i organisasjonssystemet.
- Sørg for best mulig arbeidsvilkår for mediene under en streik. Drøft gjerne oppleggene med mediens representanter. Vær bestemt og lag spilleregler som kan følges. God dialog med mediene kan også gi bedriften nyttig informasjon om omverdenen.
- Hvis bedriftsledelsen er kjent med at det kommer noe om bedriften og streiken i mediene, informer berørte på forhånd.
- Vær ærlig og oppriktig. Bygg tillitsforhold med mediene i vanskelige tider.
- Lag medievennlige fremstillinger av de faktiske forhold.
- Sjekk de faktiske forhold i journalistenes påstander og spørsmål **før** bedriften bekrefter/avkrefter.
- Er bedriften kommet aldeles galt ut i mediene, konferer **før** reaksjon med NHO/landsforeningen dersom bedriften ikke har egen mediekompetanse. NHO og bedriftens landsforening gir også generelt råd og hjelp i mediehåndteringen.

■ Etter konflikten

Under konflikten er det viktig at begge parter opptrer på en måte som gjør det mulig å kommet tilbake til normale forhold etter streiken. Ulovlige forhold som oppsto i streikeperioden og som bedriften ønsker å forfølge, bør tas opp med landsforeningen med sikte på en vurdering om forholdet skal behandles organisasjonsmessig.

Når streiken er avblåst, skal som utgangspunkt alle som er berørt av streiken vende tilbake til arbeid så snart som mulig. Oppstart av produksjonen mv. kan føre til at bedriften ikke er klar til å ta imot de ansatte etter normal arbeidsplan. Bedriften må i slike tilfeller informere de ansatte om hvilken innfasing som vil bli lagt til grunn i oppstartingsfasen. Saken må også drøftes med de tillitsvalgte.

■ Streikeerstatning

Medlemsbedrifter i NHO som er tilsluttet tariffelleskapet, kan få erstatning i forbindelse med lovlige og ulovlige arbeidskonflikter.

Ved lovlige konflikter gis som hovedregel en erstatning på 2 promille per dag regnet av utbetalt arbeidslønn i løpet av et kalenderår for ansatte som omfattes av konflikten. Antall erstatningsdager per uke settes til 6.

Det er vedtatt egne regler for erstatningsordningen og nærmere spørsmål om dette kan rettes til NHO/landsforening.

■ Hvem kan kontaktes

Bedriftens viktigste informasjonskilder i en konfliktsituasjon er egen landsforening og NHO. Landsforeningene er bedriftens hovedtilknytning til NHO. Landsforeningene gir bedriftene råd og hjelp i spørsmål som angår bransjen.

Fortsatt vil bedriftene bli informert via brev og rundskriv. Men landsforeningenes og NHOs hjemmesider gir informasjon langt hurtigere. Hovedavtalen med kommentarer og teksten til alle overenskomster innenfor NHO-fellesskapet blir lagt ut på NHOs hjemmesider. Som medlem har bedriften mottatt eget passord for adgang til de lukkede sidene, både til egen landsforening og til NHO. Her finner bedriften informasjon som er særlig aktuell i en konfliktsituasjon.

NHO

Tariffinformasjon: www.nho.no

Postboks 5250 Majorstuen, 0303 Oslo

Tlf. 23 08 80 00 – Faks 23 08 80 01

E-post: firmapost@nho.no

Landsforeninger i NHO-fellesskapet

Abelia

Tariffinformasjon: www.abelia.no

Postboks 5490 Majorstuen, 0305 OSLO

Tlf: 23 08 80 70 – Faks: 23 08 80 71

E-post: post@abelia.no

Bensinforhandlerne Bransjeforening (BBF)

Tariffinformasjon. www.bensinforhandlerne.no

Postboks 5488 Majorstuen, 0305 OSLO

Tlf: 23 08 87 50 – Faks 23 08 87 51

E-post: bbf@nho.no

Byggenæringens Landsforening (BNL)

Tariffinformasjon: www.bnl.no

Postboks 7187 Majorstuen, 0307 OSLO

Tlf. 23 08 75 00 – Faks 23 08 75 01

E-post: firmapost@bnl.no

Energibedriftenes Landsforening (EBL)

Tariffinformasjon: www.ebl.no

Postboks 7184 Majorstuen, 0307 OSLO

Tlf. 23 08 89 00 – Faks 23 08 89 01

E-post: ebl@ebl.no

Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening (FHL)Tariffinformasjon. www.fhl.no

Postboks 5471 Majorstuen, 0305 OSLO

Tlf. 23 08 87 30 – Faks 23 08 87 31

E-post: firmapost@fhl.no**Flyselskapenes Landsforening (FL)**

Postboks 5474 Majorstuen, 0305 OSLO

Tlf. 23 08 85 70 – Faks 22 56 57 90

E-post: fly@nho.no**Håndverksbedriftenes Landsforening (HBL)**Tariffinformasjon: www.hbl.no

Postboks 5250 Majorstuen, 0303 OSLO

Tlf. 23 08 80 00 – Faks 23 08 87 63

E-post: firmapost@hbl.no**Kjøttindustriens Fellesforening (KIFF)**Tariffinformasjon: www.kiff.no

Postboks 5469 Majorstuen, 0305 OSLO

Tlf. 23 08 86 80 – Faks 23 08 86 75

E-post: firmapost@kiff.no**Logistikk- og Transportindustriens Landsforening (LTL)**Tariffinformasjon: www.ltl.no

Postboks 5482 Majorstuen, 0305 OSLO

Tlf. 23 08 87 80 – Faks 23 08 87 81

E-post: firmapost@ltl.no**Mediebedriftenes Landsforening(MBL)**Tariffinformasjon: www.nal.no

Tollbugt. 27, 0157 OSLO

Tlf. 22 86 12 00 – Faks 22 86 12 02/22 42 26 11

E-post: nal@nal.no**Norges Bilbransjeforbund (NBF)**Tariffinformasjon: www.nbf.no

Postboks 2804 Solli, 0204 OSLO

Tlf. 22 54 21 00 – Faks 22 54 21 40

E-post: firmapost@nbf.no**Norges Lastebileier-Forbund(NLF)**Tariffinformasjon: www.lastebileierne.no

Postboks 4658, Sofienberg , 0506 OSLO

Tlf. 22 03 32 00 – Faks 22 20 56 15

E.post: nlf@lastebileierne.no

Næringsmiddelbedriftenes Landsforening (NBL)Tariffinformasjon: www.nbl.no

Postboks 5472 Majorstuen, 0305 OSLO

Tlf. 23 08 87 00 – Faks 23 08 87 20

E-post: firmapost@nbl.no**Oljeindustriens Landsforening (OLF)**Tariffinformasjon: www.olf.no

Postboks 547, 4003 STAVANGER

Tlf. 51 84 65 00 – Faks 51 84 65 01

E-post: firmapost@olf.no**Prosessindustriens Landsforening (PIL)**Tariffinformasjon: www.pil.no

Postboks 5487 Majorstuen, 0305 OSLO

Tlf. 23 08 78 00 – Faks 23 08 78 99

E-post: pil@pil.no**Rederienes Landsforening (RLF)**Tariffinformasjon: www.rlf.no

Postboks 5201 ,Majorstuen, 0302 OSLO

Tlf. 23 08 85 60 – Faks 23 08 85 61

E-post: rlf@nho.no**Reiselivsbedriftenes Landsforening (RBL)**Tariffinformasjon: www.rbl.no

Postboks 5465 Majorstuen, 0305 OSLO

Tlf. 23 08 86 20 – Faks 23 08 86 21

E-post: firmapost@rbl.no**Servicebedriftenes Landsforening (SBL)**Tariffinformasjon: www.sbl.no

Postboks 5473 Majorstuen, 0305 OSLO

Tlf. 23 08 86 50 – Faks 23 08 86 59

E-post: firmapost@sbl.no**Skogbrukets Landsforening (SL)**

Postboks 7016 Majorstuen, 0306 OSLO

Tlf. 23 08 79 40 – Faks 23 08 79 41

E-post: firmapost@skogbruk.no**Tekniske Entreprenørers Landsforening (TELFO)**Tariffinformasjon: www.telfo.no

Postboks 7175, Majorstuen, 0307 OSLO

Tlf. 23 08 79 00 – Faks 23 08 79 01

E-post: telfo@telfo.no

Teknologibedriftenes Landsforening (TBL)

Tariffinformasjon: www.tbl.no

Postboks 7072 Majorstuen, 0306 OSLO

Tlf. 22 59 00 00 – Faks 22 59 00 04

E-post: tbl@tbl.no

Transportbedriftenes Landsforening (TL)

Tariffinformasjon: www.transport.no

Postboks 5477 Majorstuen, 0305 OSLO

Tlf. 23 08 86 00 – Faks 23 08 86 01

E-post: tl@transport.no

Visuell Kommunikasjon Norge, Viskom

Tariffinformasjon: www.viskom.net

Tollbugt. 27, 0157 OSLO

Tlf. 22 47 88 70 – Faks 22 47 88 71

E-post: viskom@viskom.net

NHOs regionforeninger

NHO Agder

Fylkeshuset

4809 ARENDAL

Tlf. 37 01 74 62 – Faks 37 01 74 64

NHO Buskerud

Øvre Storgate 8

Postboks 281

3001 DRAMMEN

Tlf. 32 24 67 80 – Faks 32 24 67 99

NHO Finnmark

Rådhusgaten 4

Postboks 164

9811 VADSØ

Tlf. 78 94 22 90 – Faks 78 94 22 99

NHO Hedmark/Oppland

Mjøssenteret Sør

2390 MOELV

Tlf. 62 34 69 00 – Faks: 62 34 69 15

NHO Hordaland

Veiten 3

Postboks 694

5807 BERGEN

Tlf. 55 23 98 00 – Faks 55 23 98 01

NHO Møre og Romsdal

Notensgate 1

Postboks 678 Sentrum

6001 ÅLESUND

Tlf. 70 10 14 00 – Faks 70 10 14 01

NHO Nordland

Sandgata 5

Postboks 343

8001 BODØ

Tlf. 75 40 25 00 – Faks 75 40 25 01

NHO Rogaland

Haakon VII's gate 8

Postboks 769

4004 STAVANGER

Tlf. 51 84 13 00 – Faks 51 84 13 01

NHO Oslo og Akershus

Essendrops gate 3

Postboks 7173 Majorstuen

0307 OSLO

Tlf. 23 08 77 80 – Faks 23 08 77 81

NHO Trøndelag

Pir-senteret

Postboks 64

7005 TRONDHEIM

Tlf. 73 87 10 00 – Faks 73 87 10 10

NHO Sogn og Fjordane

Strandgaten 52/54

Postboks 217

6901 FLORØ

Tlf. 57 75 21 00 – Faks 57 75 21 01

NHO Troms

Storgaten 52

Postboks 448

9255 TROMSØ

Tlf. 77 66 25 25 – Faks 77 66 25 30

NHO Telemark

Nedre Hjellegate 1

3724 SKIEN

Tlf. 35 90 51 00 – Faks 35 90 51 19

NHO Vestfold

Åslyveien 15

3170 SEM

Tlf. 33 35 80 00 – Faks 33 35 80 01

NHO Østfold

Carlbergv. 6 B

1526 Moss

Tlf. 69 23 58 30 – Faks 69 23 58 31

■ Vedlegg 1

FORMULARER VED PERMITTERINGSVARSLER

Formular 1: Arbeidsstans i egen bedrift

Dette varsel benyttes når bedriftens egne ansatte kan bli tatt ut i streik. Hovedavtalens § 8-3 forutsetter en varslingsfrist på 14 dager. Når det er klart hvem som må permitteres, må dette brevet følges opp med et individuelt varsel til den enkelte. Da gjelder ingen permitteringsfrist, jf. HA § 8-5, da dette er ordnet gjennom nedenstående varsel. Bedriften kan også benytte oppslag etter konferanse med de tillitsvalgte.

Dersom streik i egen bedrift er blitt et faktum, kan bedriften gå rett på et **ubetinget** varsel om permittering og da med en frist på 14 dager.

Til (arbeidstakers navn)

BETINGET PERMITTERINGSVARSEL – ARBEIDSSTANS I BEDRIFTEN

Dersom tariffrevisjonen fører til at noen av våre medarbeidere blir tatt ut i streik, vil vi likevel søke å holde virksomheten i gang så lenge som mulig. Viser det seg at streiken ikke gjør det mulig å holde virksomheten i gang på rasjonell måte, må bedriften permittere helt eller delvis.

Bedriften har i møte (dato) konferert med de tillitsvalgte om denne situasjonen.

Under henvisning til Hovedavtalens § 8-5, jf. § 8-1 nr. 1, varsler vi herved om at samtlige eller en del av våre arbeidstakere vil kunne bli permittert etter den (dato).

Så snart bedriften får oversikt over utviklingen av konflikten, vil det bli gitt nærmere beskjed om det endelige tidspunktet for iverksettelsen av permitteringen. Den som berøres vil få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

Sted:

Dato:

Underskrift:

Formular 2: Arbeidsstans hos bedriftens kunder/leverandører

Dette formularet benyttes når det er streikefare hos bedriftens kunder/leverandører. Hovedavtalen bestemmer at det i slike tilfeller ikke gjelder noen varslingsfrist, men bedriften må gi varsel så tidlig som mulig, jf. HA § 8-3 nr. 4. Også dette brevet må følges opp med et individuelt varsel når den aktuelle situasjonen inntreffer.

Dersom det er klarlagt at bedriften må permittere, kan bedriften gi et **ubetinget** varsel og navngi den enkelte som blir permittert og fra hvilket tidspunkt.

Til (arbeidstakers navn)

BETINGET PERMITTERINGSVARSEL – ARBEIDSSTANS HOS VÅRE KUNDER/LEVERANDØR

Tariffrevisjonen hos våre kunder/leverandører kan føre til at vi helt eller delvis vil bli avskåret fra å utføre våre oppdrag. Dersom dette fører til at vi ikke kan sysselsette våre medarbeidere på rasjonell måte, vil det bli aktuelt å permittere samtlige eller en del av våre ansatte.

Bedriften har i møte (dato) konferert med de tillitsvalgte om denne situasjonen.

Etter Hovedavtalens § 8-3, nr. 4 plikter bedriften å gi varsel om dette så tidlig som mulig. Så snart bedriften får oversikt over utviklingen av konflikten, vil vi gi mer konkret varsel til den enkelte som blir berørt.

Sted:

Dato:

Underskrift:

■ Vedlegg 2

NHOs vedtekter

Vedtatt på den konstituerende generalforsamling 28. november 1988 med endringer av 29. november 1989, 21. november 1990, 25. november 1993, 27. november 1998 og 21. juni 2000.

§ 11-3

Under hel eller delvis arbeidsstans, eller blokkade av noen bedrift, kan NHO enten direkte eller gjennom vedkommende landsforening forby at arbeidstakerne eller deres organisasjoners medlemmer sysselsettes hos medlemmer av NHO.

§11-4

Under konflikt hos medlemmer av NHO, må ingen medlemmer handle mot NHOs, landsforeningenes eller de konfliktrammede medlemmers interesser.

Ingen medlemsbedrift må, uten tillatelse av NHO, overta utførelse av oppdrag som en konfliktrammet bedrift hadde påtatt seg før konflikten brøt ut.

Dersom en bedrift, enten den er medlem av NHO eller ikke, under konflikt handler mot de konfliktrammede bedrifters interesser, kan NHOs medlemmer, for et bestemt tidsrom, pålegges å avbryte all forbindelse med vedkommende bedrift. Hvis et medlem av NHO handler i strid med slikt pålegg, vil bestemmelsene i § 13-4 kunne komme til anvendelse.

§ 13-4

Bedrift eller landsforening som overtrer disse vedtekter, handler imot avgjørelser truffet i henhold til vedtektene, eller som på annen måte opptrer utilbørlig i forhold som berører NHO-fellesskapet, kan, etter beslutning av Arbeidsutvalget eller av styret i vedkommende landsforening når beslutningen er godkjent av Arbeidsutvalget, ekskluderes som medlem av NHO og vedkommende landsforening.

Bedrifter som er med i NHOs forpliktende tariffellesskap, kan dessuten

- ilegges en bot fra kr. 5.000,- til kr. 3.000.000,- som tillegges Konfliktfondet, eller
- fratras retten til konflikterstatning i henhold til § 12-1 for et nærmere fastsatt tidsrom.

I særlig graverende tilfelle kan, for disse bedrifter, en kombinasjon av nevnte tre reaksjonsmidler anvendes.

Beslutning om bruk av reaksjonsmidler kan påklages til Hovedstyret, som med 2/3 flertall avgjør om beslutningen skal endres.

Klagefristen er to måneder.

Avgjørelser i henhold til denne paragraf kan ikke innbringes for domstolene.

■ Ord og uttrykk

Forkortelser:

AML = Arbeidsmiljøloven

ATL = Arbeidstvistloven

HA = Hovedavtalen LO/NHO 2002-2005

ARBEIDSAVTALE også kalt **ANSETTELSESAVTALE**

Avtale mellom en arbeidsgiver og en enkelt arbeidstaker om at arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til disposisjon mot å få lønn. Regler om arbeidsavtalens form og innhold fremgår av AML §§ 55B, 55C, 55D, 55E og 55F.

ARBEIDSGIVERFORENING

Enhver sammenslutning av arbeidsgivere eller arbeidsgiveres foreninger, når den har det formål å vareta arbeidsgivernes interesser overfor deres arbeidstakere. ATL § 1, nr. 4.

ARBEIDSRETTEN

Spesialdomstol som i hovedsak har til oppgave å avgjøre tolknings- tvister og saker om ulovlige og tariffstridige aksjoner. Arbeidsrettens dommer kan normalt ikke påankes. Retten har syv medlemmer, hvorav tre er fagdommere og fire er oppnevnt etter innstilling fra h.h.v. LO og NHO. ATL, kap. 2.

(UR)AVSTEMNING

Medlemmenes avstemning over et forhandlings- eller meklings- forslag.

DAGTIDSAKSJON også kalt «DAGSING» eller «GÅ SAKTE»

Arbeidstemponedsettelse med forholdsmessig lønnsreduksjon med hjemmel i tariffavtale. Hensikten er å fremtvinge endringer i lokal lønnsavtale som er oppsagt og utløpt.

DISPONIBEL REALINNTEKT

Er nominell lønnsvekst korrigert for prisstigning og endring i skatter og renter.

ETTERSLEP

Påvisning av lavere årslønnsvekst i ett område sammenlignet med et normgivende område, som f.eks. industrien. (Mindrelønnsutvikling)

FAGFORENING

Enhver sammenslutning av arbeidstakere eller arbeidstakeres foreninger, når sammenslutningen har det formål å ivareta arbeidstakernes interesser overfor deres arbeidsgivere. ATL § 1, nr. 3.

FORBUD MOT ARBEIDSSTANS

Den myndighet riksmeklingsmannen har til å forby arbeidsstans inntil offentlig mekling er avsluttet, dersom han antar at arbeidsstansen enten på grunn av bedriftens art, eller på grunn av sitt omfang, vil medføre skade for allmenne interesser. ATL § 29, nr. 2.

FORBUNDSVISE OPPGJØR

Ved denne form for oppgjør blir hver tariffavtale (hvert avtaleområde) behandlet for seg både forhandlingsmessig og når det gjelder avstemning. (F.eks. Teknologibedriftenes Landsforening og Fellesforbundet.)

FORHANDLINGSRETT

Forhandlingsrett vil si den rett de ansatte og bedriften har til gjennom sine tillitsvalgte og organisasjoner å kreve forhandlinger med motparten om lønns- og arbeidsvilkår. HA § 2-3.

FREDSPLIKT

Lovbestemt og/eller avtalefestet plikt til å avstå fra alle former for arbeidskamp/aksjoner i tariffperioden. Dette innebærer at slike aksjoner er både lov- og/eller tariffstridige. ATL § 6, nr. 1 HA § 2-2.

FRIVILLIG LØNNSNEMND (VOLDGIFT)

Partene kan avtale bruk av Rikslønnsnemnda for å løse en tvist. Partene kan også bli enige om å sette sammen en annen nemnd for å løse tvisten.

GENERELT TILLEGG

Lønnstillegg til alle innenfor en tariffavtale, enten i form av en prosentvis økning i lønnsatsene eller som et kronetillegg.

HOVEDAVTALE

Tariffavtale mellom hovedorganisasjonene. Den regulerer en rekke felles spørsmål av generell karakter og dekker derfor flere tariffområder. Den inngår som del I i de enkelte bransjevise tariffavtaler (overenskomster).

INTERESSETVIST

En tvist mellom arbeidsgiver/arbeidsgiverforening og en fagforening om opprettelse eller fornyelse av en tariffavtale. (Hva skal bli rett mellom partene.) ATL § 6, nr. 3.

KJØPEKRAFT

Er «disponibel realinntekt»: nominell lønnsvekst fratrukket prisstigning og skatter pluss mottatte trygdeytelser (f.eks. barnetrygd).

KOBLING

Meklingsmannens adgang til å fremsette meklingsforslag som en helhet for flere forskjellige overenskomstområder til felles avstemning. ATL § 35, nr. 7.

KOMBINERTE FELLESOPPGJØR

I de kombinerte fellesoppgjør er staten med som tredje direkte forhandlingspart. Forskjellen mellom de samordnede oppgjør og de kombinerte fellesoppgjør, er at staten ved de sistnevnte trer inn og påtar seg plikter som et ledd i løsningen, hovedsakelig av økonomisk art, f.eks. skatte- og avgiftsendringer.

LAVLØNNSTILLEGG

Særskilt tillegg til grupper av arbeidstakere som har et lønnsnivå under en bestemt andel av gjennomsnittslønnen i et normområde (for eksempel industrien).

LOCKOUT (ARBEIDSSTENGNING)

Hel eller delvis arbeidsstans som arbeidsgivere iverksetter for å tvinge frem løsning av en interessetvist. ATL § 1, pkt. 6.

LOKALE FORHANDLINGER

Lønnsforhandlinger mellom partene på den enkelte bedrift med hjemmel i tariffavtale. Eventuelle lokale lønnsstillegg kommer i tillegg til eventuelle generelle tillegg.

LOVLIG ARBEIDSKAMP

Streik eller lockout som kan iverksettes etter at lovbestemte frister er overholdt, eventuelt mekling er forsøkt. En forutsetning for lovligheten er at bestående tariffavtale er utløpt og arbeidsavtalene er oppsagt. ATL § 6, nr. 3.

LØNNSNEMND

En offentlig institusjon (Rikslønnsnemnda). Se lov av 19. desember 1952 nr. 7.

LØNNSOEVERHENG

Lønnsoverheng er forskjellen mellom lønnsnivået ved årets utgang og gjennomsnittslønnen for hele året.

MELLOMOPPGJØR

Forhandlinger om lønnsreguleringer (med rett til å bruke streik/lockout) for annet avtaleår i en toårig tariffperiode.

MINSTELØNNSAVTALE

Tariffavtale med minstelønnsatser for de forskjellige arbeidstakergrupper. Det forutsettes at arbeidsgiver kan gi den enkelte personlig tillegg på grunnlag av dyktighet, erfaring og kvalifikasjoner. Motsatsen er normallønnsavtale.

NOMINELL LØNN

Arbeidstakers bruttolønn før skatter.

NORMALLØNNSAVTALE

Tariffavtale hvor lønssatsene for de forskjellige arbeidstakergrupper er forutsatt ikke å skulle avvikes verken oppover eller nedover.

OPPSIGELSE AV TARIFFAVTALE

Finner sted når en av partene i avtaleforholdet sier opp avtalen. Oppsigelsen skal være skriftlig. Oppsigelsen må ha funnet sted innen visse frister, ellers gjelder avtalen videre. ATL § 3 nr. 2.

OVERHENG

Overheng er ettervirkninger av forrige års tariffoppgjør. Det forklares som forskjellen mellom gjennomsnittslønnen for et år og lønnen ved utgangen av samme året.

For eksempel: Hvis timelønnen i desember var 115 kroner og gjennomsnittet for hele året var 111 kroner, blir overhendet 4 kroner, eller 3,6 prosent. Årslønnen vil stige som en følge av overhendet fra året før, slik at arbeidstakeren kan få økt årslønnen uten at det blir gitt lønnstillegg det året. Overhendet blir større jo senere på året et lønnstillegg blir gitt og dess større det er. Et stort overheng betyr at rammene for det påfølgende lønnsoppgjøret blir trangere, og mulighetene for blant annet lønnstillegg blir normalt mindre.

PERMISJON

Arbeidstakerens adgang til å få fri med eller uten lønn etter gjeldende regelverk.

PERMITTERING

En adgang arbeidsgiver i visse tilfelle har til midlertidig å oppheve lønns- og arbeidsplikt, uten at arbeidsavtalen bortfaller. HA kap. VIII.

PLASSOPPSIGELSE (også kalt KOLLEKTIV OPPSIGELSE eller ARBEIDSOPPSIGELSE)

Finner sted når enten arbeidstakerne eller arbeidsgiver sier opp arbeidsavtalene i den hensikt å sette i gang en lovlig arbeidskamp. Kan gjøres kollektivt gjennom fagforening eller arbeidsgiverforening.

En lovlig arbeidskamp forutsetter at de personlige arbeidsavtaler er bortfalt, slik at det formelt ikke eksisterer noe ansettelsesforhold. ATL § 29, nr. 1 AML § 56, 2.ledd, HA § 3-1.

POLITISK DEMONSTRASJONSSTREIK

En aksjon fra arbeidstakere av kort varighet (få timer) som har til hensikt å markere et politisk syn på et forhold og som ikke direkte eller indirekte er omfattet av tariffavtale. Reelle politiske demon-

strasjoner er lovlige aksjoner. Gjelder det i realiteten misnøye med egne lønns- og arbeidsvilkår, er det ikke tale om en politisk demonstrasjonsstreik. Den er da i strid med fredsplikten.

PRISOVERHENG

Utregnes etter samme prinsipp som lønnsoverheng. Konsumprisindeksen er vanligvis høyere i desember måned enn i gjennomsnitt for året. Forskjellen blir altså kalt prisoverheng.

PROLONGASJON

Automatisk eller avtalt forlengelse av en tariffavtale.

PROTOKOLL

Dokument hvor resultatet av forhandlinger nedtegnes, uansett oppnådd enighet eller ikke. HA § 2-3.

REALLØNNSVEKST

Er nominell lønnsvekst korrigert for prisstigning.

REGJERINGENS KONTAKTUTVALG

Et offentlig utvalg bestående av representanter for regjeringen og partene i arbeidslivet som behandler inntektspolitiske spørsmål.

RETTSTVIST

En tvist om bl.a. forståelsen av en tariffavtale. (Hva er rett mellom partene.) ATL § 6, nr. 1. HA § 2-2.

SAMORDNET OPPGJØR

Ved samordnete oppgjør blir den økonomiske ramme avtalt sentralt mellom hovedorganisasjonene. På de enkelte tariffområder forhandles det deretter om tilpasning av den avtalte økonomiske ramme til eget område. I tillegg forhandles det direkte om spesielle spørsmål som bare gjelder vedkommende område.

SENTRALE OPPGJØR

Tariffoppgjør hvor det alt vesentlige avtales direkte mellom hovedorganisasjonene, f.eks. NHO og LO.

STREIK (ARBEIDSNEDEGGELSE)

Hel eller delvis arbeidsstans som arbeidstakerne i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem løsning av en interesselvstvist. ATL § 1, pkt. 5.

STREIKEBRYTERI

Urettmessig bruk av ikke-streikende arbeidstakere i de streikendes sted, eller ansettelse av nye arbeidstakere i de streikendes sted. Dette begrep har bare relevans ved lovlig arbeidskamp. Uorganiserte arbeidstakere har rett og plikt til å fortsette sitt arbeid under streiken, og er derfor ikke streikebrytere.

STYRINGSRETT

Bedriftens rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, og retten til å ansette og si opp arbeidstakere. Styringsretten begrenses av lover, avtaler, praksis m.m.

SYMPATIAKSJONER

Aksjoner til støtte for andre lovlige aksjoner, bl.a. under forutsetning at vedkommende hovedorganisasjons samtykke til at varsel er gitt til den annen hovedorganisasjon. HA § 3-6.

TARIFFAVTALE (også kalt OVERENSKOMST)

En skriftlig avtale mellom en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening og en fagforening om lønns- og arbeidsvilkår eller andre arbeidsforhold. ATL § 1, nr. 8.

TARIFFPERIODE

Den tidsperiode en tariffavtale gjelder for. ATL forutsetter tre år – normalt er det avtalt to år. ATL § 3, nr. 2.

TILLITSVALGT

Representant for organiserte arbeidstakere, valgt eller utpekt etter Hovedavtalens regler. HA Kap. V.

TVUNGEN LØNNSNEMND

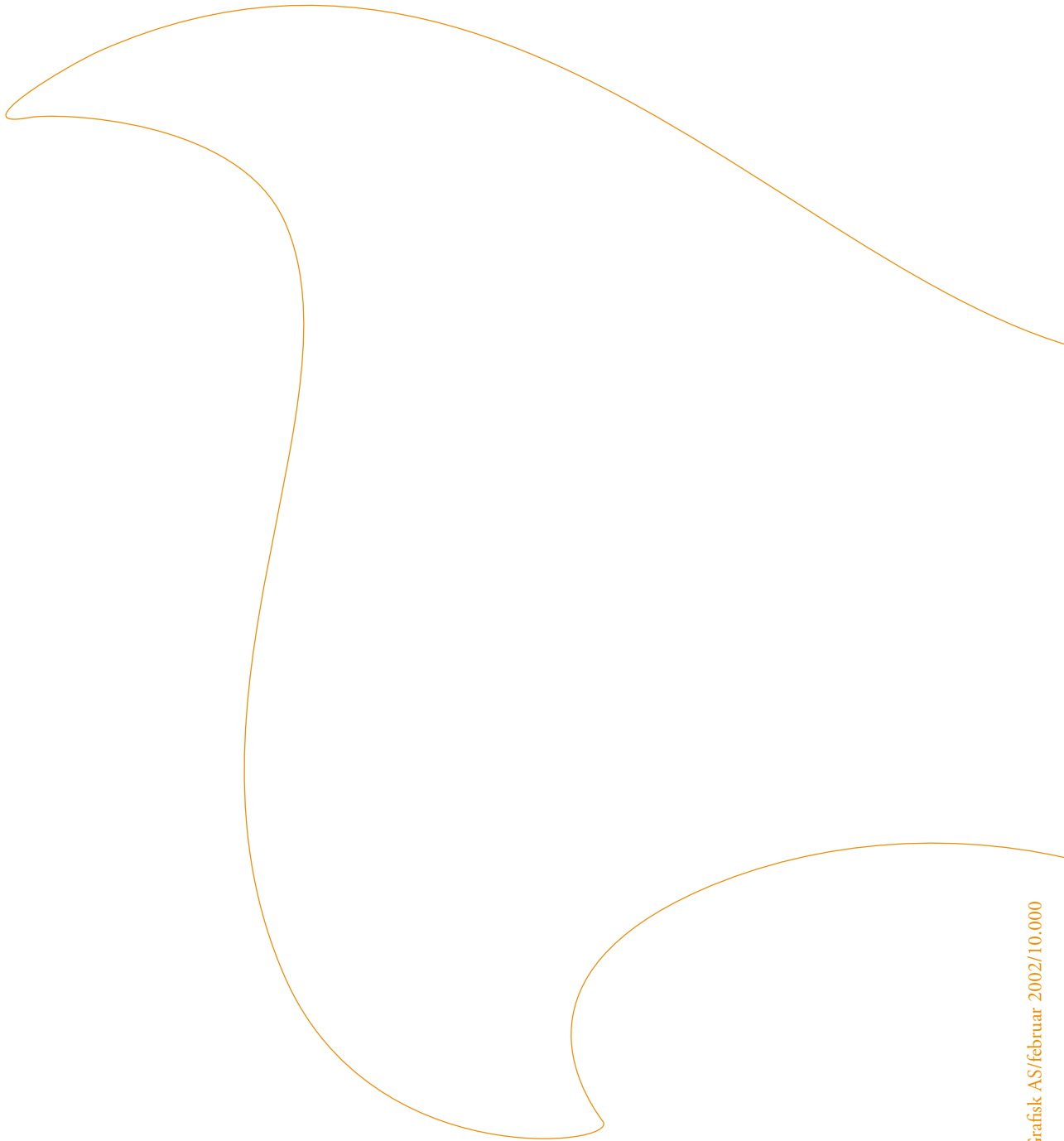
I forbindelse med tariffoppgjør hvor meklingsmannen finner ikke å kunne fremsette et forslag, eller et fremsatt forslag blir forkastet, kan Stortinget ved lov eller regjeringen ved provisorisk anordning bestemme at tariffoppgjøret skal avgjøres ved lønnsnemnd. Tvisten vil i så fall bli behandlet av Rikslønnsnemnda.

UFRAVIKELIGHETSPRINSIPPET

Bestemmelser i arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som partene er bundet av, er ugyldige. I praksis medfører ufravikelighetsprinsippet at arbeidsgiver må anvende tariffavtalen også overfor uorganiserte når disse utfører arbeide som er omfattet av denne. ATL § 3, nr. 3.

ÅRSLØNNSVEKST

Kan defineres som veksten i den samlede lønn (eksklusiv overtidsgodtgjørelse) en lønnsuttaker vil oppnå som gjennomsnitt i løpet av ett år dersom vedkommende har utført et normalt årsverk. Et fullt normalt årsverk svarer imidlertid ikke til det samme antall arbeidstimer for alle lønnsuttakergrupper. En lønnsuttaker vil normalt ha en del fravær i løpet av året. Ved beregning av årslønn regnes eventuelt sykefravær ikke med.



Næringslivets Hovedorganisasjon
Middelthunsgt. 27, P.b. 5250 Majorstuen, 0303 Oslo
Telefon: 23 08 80 00 Telefaks: 23 08 80 01
Internett: www.nho.no