



Tariffoppgjøret og bedriften

Revidert september 2009



Tariffoppgjøret og bedriften

Forord

I dette heftet finner du en kort innføring i regelverket knyttet til tariffoppgjør og arbeidskamp. Vi tar spesielt for oss spørsmål om gangen i et tariffoppgjør, 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. Heftet er også lagt ut på NHOs nettsider www.nho.no

Heftet er utarbeidet av NHOs Forhandlingsavdeling i samarbeid med landsforeningene.

Kontakt din rådgiver i bedriftens landsforening/NHO dersom du ønsker å drøfte enkelte spørsmål.

Næringslivets Hovedorganisasjon
Forhandlingsavdelingen



Rolf Negård
Forhandlingsdirektør

Innhold

Tariffavtaler og tariffoppgjør	5
Tariffavtaler	5
Tariffsystemet	5
Opprettelse av overenskomst	5
Konsekvens av overenskomst	6
Tariffoppgjørene	6
Betydningen av tariffoppgjørene	6
Oppsigelse og forhandlinger	6
Meklingsprosessen – tvungen mekling	6
Forhandlingsforslag – uravstemning	7
Streik	7
Mekling under streiken	8
Tvungen voldgift (Lønnsnemnd)	8
Bedriften i konflikt	9
Konfliktberedskap	9
Når inntrer streiken?	9
Hvem kan arbeide under en streik?	9
Fagforeningens medlemmer – innmeldte/utmeldte	9
Hvem er organisert?	9
Ikke adgang til å nedlegge deler av arbeidsoppgavene	10
Uorganiserte og andre	10
Ledere/eiere	10
Lærlinger	10
Stenge bedriften?	10
Forholdet til underleverandører	10
Streik hos kunden – hva gjør bedriften?	10
Unntak gjennom forhåndsavtaler	10
Unntak gjennom dispensasjon	11
Konsekvenser for lønn mv.	11
Lønnsutbetaling	11
Ferie	11
Helligdagsgodtgjørelse	11
Kost- og losjigodtgjørelse	11
Frynsegoder	11
Sykepenger	11
Sluttattest	11
Oppsigelse	11
Permittering av andre arbeidstakere	12
Lærlinger	12

Lønnsplikt under permittering	12
Dagpenger	12
Varsling til arbeidskontoret	12
Lojalitetsregler	12
NHOs vedtekter	12
Forbud mot ansettelse av streikende eller arbeidstakere i lockout	12
Forbud mot å overta oppdrag fra andre	13
Lockout	13
Forholdet til tillitsvalgte og andre	13
Behandling av ulovligheter	13
Politi/straffbare forhold	13
Boikott/blokade	14
Bevis/bevissikring	14
Forholdet til mediene og publikum	14
Etter konflikten	14
Streikeerstatning	15
Hvem kan kontaktes	15
Landsforeninger i NHO-fellesskapet	15
Ord og uttrykk	17
Vedlegg 1	
Formularer ved permittering:	
Formular 1: Arbeidsstans i egen bedrift	21
Formular 2: Arbeidsstans hos bedriftens kunder/leverandører	22
Vedlegg 2	
Momenter til medieplan	23

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 tre hovedtyper tariffavtaler: Hovedavtaler, overenskomster og særavtaler. Hovedavtalene regulerer tema som tvistebehandling, tillitsvalgte rettigheter og plikter, informasjon, samarbeid og medbestemmelse osv. Hovedavtalen er inngått for fire år og er tatt inn som del 1 i overenskomstene. Overenskomster er tariffavtaler som inngås mellom organisasjonene og omhandler vanligvis lønns- og arbeidsvilkår knyttet til lønn og arbeidstid. De er landsomfattende og omfatter vanligvis flere bedrifter. Særavtaler er bedriftsinterne avtaler som inngås mellom bedriften og de tillitsvalgte. Disse får gjerne form av skriftlige protokoller mellom de lokale parter.

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 frittstående fagforeninger (Tekna, 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 lønnssetser og bygger på lokal forhandlingsrett. Disse overenskomstene forhandles av NHO i samarbeid med de berørte landsforeninger.

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

Vi skiller mellom to hovedtyper arbeideroverenskomster – 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 lønnssetsene sentralt.

Overenskomstene er vanligvis inngått for to år av gangen.

Ca. 43 prosent av medlemsbedrifter i NHO er bundet av tariffavtale. Disse sysselsetter over 80 prosent av det samlede antall arbeidstakere i medlemsbedriftene.

Opprettelse av overenskomst

Medlemskap i NHO medfører ikke automatisk at man blir bundet av overenskomst. Først når en fagforening har medlemmer i en bedrift, kan fagforeningen kreve overenskomst 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 (Hovedavta-

lens § 3-7, nr. 2). I enkelte funksjonæravtaler, som for eksempel NITO, Tekna, Lederne og FLT, er ett medlem tilstrekkelig for at overenskomst kan kreves opprettet.

Bedriften kan gjennom sin landsforening også kreve opprettelse av overenskomst når betingelsene er til stede.

Konsekvens av overenskomst

Når overenskomst er opprettet, plikter bedriften å gjennomføre bestemmelsene overfor bedriftens medarbeidere som jobber innenfor det området som overenskomsten dekker.

De fleste overenskomster har bilag som innebærer kostnader til LO/NHO Fellesordningene (Avtalefestet pensjon, Opplysnings- og Utviklingsfondet, Sluttvederlagsordningen).

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

En viktig konsekvens av at bedriften blir bundet av en overenskomst er at det inntreder fredsplikt i tariffperioden. De ansatte kan for eksempel ikke streike dersom de er uenige i forhold knyttet til lønns- og arbeidsvilkårene. Tvister om forståelsen av overenskomsten skal løses gjennom forhandlinger og eventuelt ved dom i Arbeidsretten.

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 er å få til en lønnsutvikling som er konkurransedyktig i forhold til våre handelspartnere. Derfor er det viktig at konkurranseutsatt sektor setter 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. I visse situasjoner har LO og NHO vært enige om å gjennomføre 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 mot-

krav 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.

Meklingsprosessen – tvungen mekling

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 forhandlinger ikke kommer frem til en løsning, kan fagforeningene varsle plassoppsigelse. Vanligvis varsles plassoppsigelse for alle medlemmene innen overenskomstens område. Oppsigelsen rettes til NHO eller landsforeningen.

Arbeidstvistloven § 28 krever at slike plassoppsigelser skal varsles til Riksmeklingsmannen. Forbud mot arbeidsstans nedlegges dersom meklingsmannen kommer til at en streik vil skade samfunnets interesser. I tvister som gjelder landsomfattende overenskomster, blir det rutinemessig nedlagt

forbud mot arbeidsstans. Meklingsmannen har to dager på seg til å vurdere om det skal nedlegges slikt forbud.

Forbudet innebærer at partene plikter å gjennomføre mekling etter bestemte fristregler før arbeidskamp kan gjennomføres. Meklingsmannen skal uten opphold starte meklingen.

2. Frister

Etter at forbud mot arbeidsstans er nedlagt, er partene pliktige til å underkaste seg mekling i 10 kalenderdager. Frivillig kan partene fortsette meklingen utover denne fristen.

Etter 10 kalenderdager kan en av partene kreve meklingen avsluttet. Arbeidstvistloven bestemmer da at meklingsmannen har nye fire kalenderdager på seg til å avslutte meklingen. Når meklingen avsluttes den siste dagen, løper fristen ut kl. 24.00 med mindre partene blir enige om noe annet.

3. Endelig plassfratredelse

Som nevnt er det vanlig praksis at fagforeningen varsler plassoppsigelse for alle medlemmene. Dersom det blir streik, plikter alle

disse å fratre 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 ved nytt varsel hver fjerde dag.

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.

Forhandlingsforslag - uravstemning

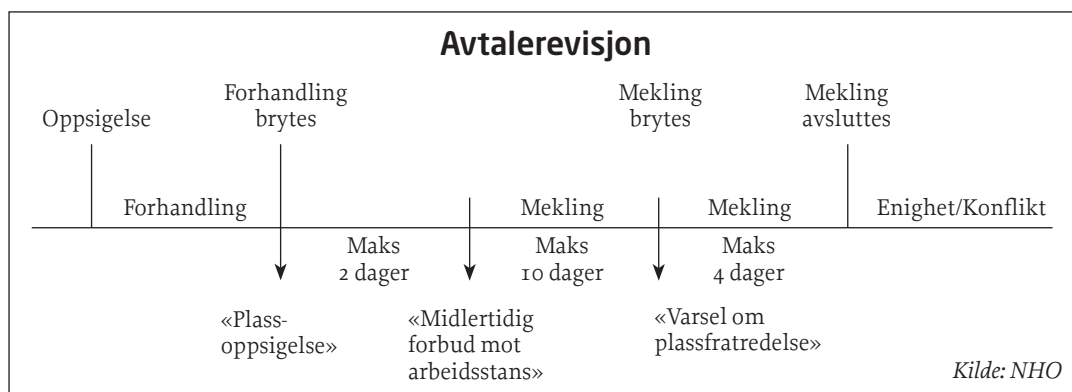
Overenskomstene blir oftest fornyet gjennom forhandlingsprosessen eller under meklingsprosessen.

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 at meklingen er gjennomført er det adgang til å streike. Streiken kan tidligst iverksettes når overenskomstens utløpsdato er passert og de formelle meklingsfristene er utløpt.

Ved et samordnet oppgjør vil alle overenskomster som omfattes ha felles utløp den 1. april, jf. Hovedavtalens § 3-1 pkt.1 annet ledd. Dette innebærer at alle bedrifter som er omfattet kan rammes av konflikt fra og med 1. april, uavhengig av den



enkelte overenskomsts utløpsdato.

Streik innebærer at vedkommende arbeidstaker fratrer sin stilling.

De fleste oppgjør løses imidlertid med enighet mellom partene – gjerne etter en tid med mekling.

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 oppfordre partene til nye forhandlinger etter at det er gått en måned etter at meklingen ble avsluttet. Meklingsmannen kan imidlertid når som helst fremme en slik anmodning.

Tvungen voldgift (Lønnsnemnd)

Dersom streiken kan føre til skader på liv og helse, kan Regjeringen gjennom særlov bestemme at tvisten skal løses ved tvungen voldgift

(Rikslønnsnemnda). Dette benyttes unntaksvis og bare i helt spesielle tilfeller. Når loven om lønnsnemnd er formelt vedtatt, plikter de streikende å gjenoppta arbeidet. Som regel gjenopptas arbeidet fra det tidspunktet Regjeringen har meddelt at den vil fremme et slikt forslag.

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.

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, se www.nho.no. Vær også generelt godt orientert gjennom mediene.
- Avklar så tidlig som mulig konsekvenser av en streik i forhold til produksjon, kunder og underleverandører
- Gi nødvendig informasjon til relevante grupper (for eksempel tillitsvalgte, leverandører og 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. Vedlagt følger en medieplan, som vi anbefaler at bedriften følger ved streik, se vedlegg 2.

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. De ansatte som har gått på skift, går skiftet ut.

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 arbeidstidens begynnelse. 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 inntrer, 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, overtidsnekt, 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. Dette er også viktig med tanke på NHOs streikerstatning. Det forutsettes at bedriften har forsøkt å drive videre helt eller delvis dersom man skal ha krav på erstatning.

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 underleverandører

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

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

Dersom bedriftens underleverandør er i streik, kan bedriften velge å få utført leveranser fra andre bedrifter som ikke er i streik. Dette kan for eksempel

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.

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. Se nærmere om reglene for permittering nedenfor.

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.

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

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

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.

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

Konsekvenser for lønn mv.

Når arbeidsstans inntreffer, opphører bedriftens lønnsforpliktelser.

Lønnsutbetaling

Opptjent lønn i perioden før arbeidsstans inntreffer, utbetales snarest mulig, og senest første lønningdag 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 inntreffer, har arbeidstakere som er i arbeid utenfor bedriften ikke lenger krav på kost- og losjigodtgjørelse. De har heller ikke krav på reise penger tilbake til utgangspunktet.

Frynsegoder

Arbeidstakernes rett til bruk av firmabiler, firmatelefoner og lignende faller bort ved streik.

Sykepenger

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

Ved eventuell permittering av andre arbeidstakere pga. arbeidsstansen, opphører bedriftens sykepengeansvar for disse arbeidstakerne fra permitteringsdatoen, selv om arbeidsgiverperioden for sykepenger ikke er utløpt. 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 arbeidsstansen. Oppsigelse kan først gis med varsel fra konflikten opphør.

Bedriften kan ikke si opp en 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. Det kan imidlertid sendes et betinget varsel, hvis det er uklart om bedriften kan beskjefte arbeidstakerne etter at arbeidsstans er varslet eller inntrådt. Dette betyr at det er anledning til å sende varsel om permittering, hvis nærmere angitte forutsetninger inntreffer. I slike tilfeller 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.

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 arbeidstakerne 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 (gjelder ikke ved konflikt i annen bedrift). Bedriften og tillitsvalgte kan også bli enige om en annen hensiktsmessig varselordning, for eksempel ved oppslag på lett synlig sted i bedriften.

Eksempler på forskjellige typer permitteringsvarsler fremgår av vedlegg 1.

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 dersom deres lønns- og arbeidsvilkår antas å bli påvirket av tvisten. (Jf. folketrygdloven § 4-22.)

Varsling til arbeidskontoret

I henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 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 plikter å gjøre seg kjent med NHOs vedtekter, se www.nho.no.

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

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.

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.»

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 konkurransevridning.

I en slik situasjon vil aktuelle medlemsbedrifter ha rett til å uttale seg i anledning forslaget.

Reglene om plassoppsigelse, mekling mv. gjelder også ved lockout.

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.

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 bør også avklares om – og eventuelt i hvilket omfang – bedriften vil drive sin virksomhet under konflikten samt hvordan dette er tenkt tilrettelagt.

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.

De tillitsvalgte – og eventuelt representanter fra streikekomiteen – har i utgangspunktet ikke adgang til bedriftens lokaler eller område under konflikten. Denne begrensningen gjelder ikke de områder i bedriften hvor det er offentlig adgang, for eksempel 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 overtredelser 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.

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. Radio- og fjernsynsreportasjer bør tas opp/kopieres når de går på lufta da mediene er tilbakeholdne med å levere ut (rå)materialet i ettertid.

Dersom bedriftsledelsen frykter eller forventer at ulovligheter vil forekomme, bør den vurdere å filme eller fotografere hendelsen selv.

Forholdet til mediene og publikum

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

Vær oppmerksom på følgende:

- Bedriftens landsforening har utarbeidet en mediestrategi for streikesituasjonen som det forutsettes at bedriften følger. Ta kontakt med bedriftens landsforening.
- Publikum – pressens marked – synes konflikt i bedrifter i nærområdet er

problematiske. Dette er derfor markedsmessig meget interessant for mediene og gir høye leser-/lytte/seertall.

- En enkel og kortfattet beredskapsplan med mål, strategier og ansvarsfordeling bør være godt innarbeidet og tilgjengelig på bedriften. Vedlagt brosjyren (vedlegg 2) er en momentliste til hjelp for utarbeidelse av medieplan for bedriften.
- Ikke bare formell – men også mental forberedelse er viktig. Øv gjerne i forkant.

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. Ulovlig 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

Bedriftenes 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

Landsforeninger i NHO-fellesskapet

Abelia

Tariffinformasjon: www.abelia.no

Bensinforhandlerne Bransjeforening (BBF)

Tariffinformasjon: www.bensinforhandlerne.no

Byggenæringens Landsforening (BNL)

Tariffinformasjon: www.bnl.no

Energibedriftenes landsforening (EBL)

Tariffinformasjon: www.ebl.no

Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening (FHL)

Tariffinformasjon: www.fhl.no

Logistikk- og transportindustriens Landsforening (LTL)

Tariffinformasjon: www.ltl.no

Mediebedriftenes Landsforening (MBL)

Tariffinformasjon: www.mediebedriftene.no

NHO Grafisk

Tariffinformasjon: www.nhografisk.no

NHO Håndverk

Tariffinformasjon: www.nhohandverk.no

NHO Idrett

Tariffinformasjon: www.nho.no

NHO Luftfart

Tariffinformasjon: www.nholuftfart.no

NHO Mat og Bio

Tariffinformasjon: www.nhomatogbio.no

NHO Mat og Drikke

Tariffinformasjon: www.nhomatogdrikke.no

NHO Reiseliv

Tariffinformasjon: www.nhoreiseliv.no

NHO Service

Tariffinformasjon: www.nhoservice.no

Norges Bilbransjeforbund (NBF)

Tariffinformasjon: www.nbf.no

Norsk Industri

Tariffinformasjon: www.norskindustri.no

Norsk Teknologi

Tariffinformasjon: www.norskteknologi.no

Oljeindustriens Landsforening (OLF)

Tariffinformasjon: www.olf.no

Rederienes Landsforening (RLF)

Tariffinformasjon: www.rlf.no

Skogbrukets Landsforening (SL)

Tariffinformasjon: www.skogbruk.no

Transportbedriftenes Landsforening (TL)

Tariffinformasjon: www.transport.no

NHOs regionforeninger

Se: www.helenorge.nho.no

Ord og uttrykk

Forkortelser:

AML = Arbeidsmiljøloven
 ATL = Arbeidstvistloven
 HA = Hovedavtaleloven
 LO/NHO 2006-2009

Arbeidsavtale/ 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 §§ 14-5, 14-6, 14-8 og 18-6(1).

Arbeidsgiverforening

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

Arbeidsretten

Spesialdomstol som i hovedsak har til oppgave å avgjøre tolkningstvister 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 meklingsforslag.

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

Tar hensyn til alle former for inntekter og utgifter justert for prisstigning.

«Etterslep»

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

Fagforening

Enhver sammenslutning av arbeidstakere eller arbeidstakernes 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.

Forbundsvisse oppgjør

Ved denne form for oppgjør blir hver tariffavtale (hvert avtaleområde) behandlet for seg både forhandlingsmessig og når det gjelder avstemning. (F.eks. Norsk Industri og Fellesforbundet vedrørende revisjon av Verkstedoverenskomsten (VO).)

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

Den inntekt man har igjen når skatter og prisstigning er trukket ifra.

Kobling

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

Lavlønnstillegg

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

Lockout (Arbeidsstengning)
Hel eller delvis arbeidsstans som arbeidsgivere iverksetter for å tvinge frem løsninger av en interesstvist. ATL § 1, pkt. 6.

Lokale forhandlinger

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

Lovlig arbeidskamp

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

Lønnsglidning

Lønnsglidning fremkommer beregningsmessig som forskjellen mellom total lønnsøkning i en bestemt periode og tariffmessig lønnsøkning i samme periode. Lønnsglidningen blir en restpost som kan omfatte lønnstillegg gitt ved lokale forhandlinger på de enkelte arbeidsplasser, økt fortjeneste pga. strukturelle endringer i sysselsettingen, eller endret bruk av skiftarbeid, akkord etc.

Lønnsnemnd

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

Lønnsoverheng

Hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg

eller lønnen endres etter inngangen til året.

For eksempel: Hvis time-lønnen i desember var 115 kroner og gjennomsnittet for hele året var 111 kroner, blir overhenget 4 kroner, eller 3,6 prosent. Årslønnen vil stige som en følge av overhenget fra året før, slik at arbeidstakeren kan få økt årslønnen uten at det blir gitt lønnstillegg det året. Overhenget 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.

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 lønnsatsene 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.

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 arbeidspplikt, uten at arbeidsavtalen bortfaller. HA kap. VIII.

Plassoppsigelse (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 § 15-17, 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 demonstrasjoner er lovlig 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.

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.

Rettsvist

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

(arbeidsnedleggelse)

Hel eller delvis arbeidsstans som arbeidstakerne i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem løsning av en interessedvist. 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

(overenskomst)

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

Tariffmessig lønnsøkning

Tariffmessig lønnsøkning er lønnsøkning som følger av sentrale eller forbundsvisse forhandlinger mellom arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner. Dette kan være generelle tillegg, lavlønns tillegg, garantitillegg, tillegg på minstelønnsatser etc. Effekten som disse tilleggene har på årslønnen avhenger av antall måneder tillegget virker i det året tillegget gis, for eksempel fra

1.4–31.12. Den resterende del av tillegget vil komme som lønnsoverheng inn i det påfølgende året. (Fra 1.1–31.3)

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 tariffoppjøret 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.

Årslønn

Beregning av årslønn baseres på oppgaver over time- eller månedsfortjeneste, for både heltids- og deltidsansatte. Deltidsansattes lønn blir regnet om til heltid. Årslønn beregnes med utgangspunkt i et normalår på 1950 timer (37,5 t/uke i 52 uker). Det gjøres med andre ord ikke spesielle beregninger i forbindelse med fravær pga. ferie, sykdom eller annet. Årslønnen beregnes derfor som gjennomsnittlig timelønn for kalenderåret multiplisert med 1950 timer.

Årslønnsvekst

Årslønnsvekst er endring i gjennomsnittlig årslønn fra et kalenderår til det neste.

Årslønnsveksten kan bestå av følgende deler:

- Lønnsoverheng fra året før
- Bidrag fra årets tariff tillegg
- Lønnsglidning gjennom året

NB: Lønnsoverheng og glidning er tema i sentrale forhandlinger, ikke lokale.

Eksempel:

I år 1 gis det et tariff tillegg som utgjør 3 % fra 1. april

I år 2 gis det et tariff tillegg som utgjør 2 % fra 1. april

Lokale tillegg i år 2 utgjør 1 % og gis fra 1. mai (beregnet lokalt tillegg innen tariffområdet)

Litt forenklet kan vi fremstille årslønnsveksten for år 2 slik:

Lønnsoverheng fra år 1:

$$3 \% \times 3/12 = 0,75 \%$$

Bidrag fra årets tariff tillegg:

$$2 \% \times 9/12 \text{ (1. april – 31.12)} = 1,5 \%$$

Beregnet lokale tillegg:

$$1 \% \times 8/12 = 0,67 \%$$

Sum årslønnsvekst = 2,92 %

Vedlegg 1

FORMULARER VED PERMITTERING

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, i stedet for individuelt varsel, 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 streik hos bedriftens kunder/leverandører og bedriften må gå til permittering. 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. Selv om det ikke gjelder noen varslingsfrist på 14 dager, anbefaler vi at bedriften når det oppstår konflikt i annen bedrift/underleverandør og det kan bli aktuelt å permittere, gir beskjed til de ansatte om dette.

Når det er klart at det er nødvendig med permittering må det sendes et varsel som navngir den enkelte som blir permittert og fra hvilket tidspunkt permitteringen skal gjelde fra, se nedenfor.

Til: (arbeidstakers navn)

permitteringsvarsel – arbeidsstans hos våre kunder/leverandører

Tariffrevisjonen hos våre kunder/leverandører har ført til at vi helt eller delvis vil bli avskåret fra å utføre våre oppdrag. Dette fører til at vi ikke kan sysselsette våre medarbeidere på rasjonell måte, og vi må gå til permittering av våre ansatte.

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

Permitteringen vil tre i kraft den og vare inntil videre.

Etter Hovedavtalens § 8-3, nr. 4 plikter bedriften å gi varsel om dette så tidlig som mulig.

Sted: Dato:

Underskrift:

Vedlegg 2

MOMENTER TIL MEDIEPLAN

Før sentral forhandlingsstart:

1. Mediestrategien må forankres i toppledelsen.
2. En person er ansvarlig for løpende pressekontakt (adm.direktør eller informasjonssjef).
3. Bedriftene bør skaffe seg best mulig kunnskap om hvordan regionale og lokale medier arbeider. Vurder om det er strategisk riktig å forberede f.eks. de lokale journalistene på lønnsforhandlingene i tilfelle senere streik (ta ev. kontakt med landsforening/NHO).

Underveis i oppgjøret:

1. Dersom media tar kontakt sjekk følgende forhold:
 - Når starter et ev. intervju ?
 - Hva ønsker personen svar på ?
 - I hvilken sammenheng skal intervjuet brukes ?
 - Kan man få høre/lese det som skal brukes i pressen ? (Ved helt enkle spørsmål er dette punktet som regel unødvendig.)
2. Det er ikke noen hensikt å spørre hvor media har fått opplysninger fra – kilder røpes ikke.
3. Er spørsmålene av en slik karakter at man vil konferere eller er spørsmålene omfangsrrike, be om å få ringe tilbake. Normalt har man behov for å forberede seg.
4. Bruk tiden til å diskutere med nære medarbeidere den foreliggende forespørsel, herunder om man skal la være å svare på spørsmålet (det siste frarådes fordi dette kan oppfattes som at man har noe å «skjule»).
5. Tenk alltid over før svar avgis om man skal være offensiv eller defensiv. Dette avhenger av hensynet til bedriften, forhandlingens gang og mulighetene for å nå de satte mål ved sentrale forhandlinger.
6. Det kan være hensiktsmessig å informere tillitsvalgte om forespørselen og hva man har tenkt å svare før svarene avgis.
7. Når man har svart, bør alle berørte informeres om hva som kommer i media (landsforening, forhandlingsmotpart, kunder, leverandører og ansatte).
8. Svar alltid ærlig. Vær så åpen og kortfattet som mulig. Bygg tillitsforhold til media i vanskelige tider. Lag en medievennlig versjon. Man har kort tid på å få frem poenget!
9. Dersom media skriver ubehagelige ting om bedriften, vær forsiktig med å la frustrasjonen få utløp overfor media og omverdenen.
10. Mener man at bedriften har kommet uriktig ut i media ta kontakt med landsforening/NHO eller profesjonelle mediemiljøer for bistand.

