Forbundet for arbeidsfolk

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

# Veiledning for avdelinger og klubber i forbindelse med tariffoppgjør

www.arbeidsmandsforbundet.no

Forbundet for arbeidsfolk

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

# Innledning

Under tariffoppgjøret, ved gjennomføring av uravstemning og ved en eventuell konflikt, har avdelinger, klubber og tillitsvalgte på arbeidsplassene mange viktige oppgaver. For at gjennomføringen av en streik skal bli effektiv er det viktig at alle kjenner sine oppgaver, at samspillet mellom de tillitsvalgte og kontakten med medlemmene fungerer tilfredsstillende.

I forbundets vedtekter finnes bestemmelser om tariffkrav, avstemning, arbeidsstans og stønad under arbeidsstans i §§14 - 17, om ekstrakontingent i §19.8 og om kampfondet i §26. I avdelingenes vedtekter finnes bestemmelser om tariffkrav, avstemning og arbeidsstans i §§ 6 – 8.

Med utgangspunkt i forbundets vedtekter og innarbeidet praksis har vi i dette heftet forsøkt å utarbeide en rettledning for de tillitsvalgte. Vi omtaler hovedsakelig det som skjer dersom vi går til streik, forholdene vil være de samme dersom arbeidsgiversiden gjennomfører lockout.

Forbundet for arbeidsfolk

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

# Kort om forhandlingsgangen og meklingen

**Forhandlinger**

Så snart krav til endringer i avtalen er overlevert, starter forhandlingene. Oppnås det enighet mellom partene om ny avtale, sendes det anbefalte forslaget ut til uravstemning. Blir forslaget vedtatt, begynner den nye avtalen å gjelde fra utløpet av den gamle.

**Forkastet forslag**

Blir forslaget nedstemt i uravstemningen, må partene forhandle videre, eller be om mekling.

***Brudd i forhandlingene***

Dersom utsiktene til å oppnå enighet om ny avtale ikke er til stede, kan begge eller en av partene, kreve forhandlingene brutt. Den av partene som krever brudd, plikter å melde dette til Riksmekleren. En varsler da samtidig om plassoppsigelse.

***Plassoppsigelse***

Dersom Riksmekleren, når han har mottatt melding om plassoppsigelse, finner at en arbeidsstans for dette området vil skade allmenne interesser, skal han etter loven forby arbeidsstans inntil mekling er prøvd.

***Mekling***

Partene er med dette underlagt Riksmeklerens styring. Meklingen kan føre til at Riksmekleren finner grunnlag for å sette fram forslag til ny avtale. Om partene gir sin anbefaling, vil forslaget gå ut til avstemning.

***Brudd i meklingen - plassfratredelse***

Om Riksmekleren ikke finner grunnlag for å sette fram forslag, så kan begge eller en av partene når det er gått 10 dager etter at bruddet i forhandlingene (plassoppsigelsen) ble meddelt, kreve meklingen avsluttet (plassfratredelse). Når dette kravet er framsatt, har Riksmekleren 4 dager igjen å mekle før arbeidsstansen iverksettes.
I denne 4-dagersperioden er det to ting som kan skje: Partene kommer fram til et anbefalt forslag, eller det blir konflikt.

Kommer partene fram til et anbefalt forslag, sendes dette ut til avstemning. Blir forslaget nedstemt, blir det konflikt.

Om partene står så lang fra hverandre at Riksmekleren ikke finner grunnlag for å sette fram forslag, står en overfor en konflikt.

## Avdelingers og klubbers oppgaver i forbindelse med uravstemning over tarifforslaget

**Forhandlingsresultatet**

Forhandlingsresultatet, forslaget til ny avtale, blir sendt til avdelingene i så stort antall at alle som skal avgi stemme får hvert sitt eksemplar

Forbundet for arbeidsfolk
NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

## Regler for uravstemning

(Jfr. avdelingenes vedtekter § 7)
Avstemningen skal foregå ved uravstemning.
Forhandlingsresultatet blir sendt avdelingene i så stort antall at alle som skal avgi stemme får hvert sitt eksemplar. Avstemningen kan foretas på arbeidsplassene eller ved postsendinger.

Uravstemningen skal være **hemmelig.** På stemmeseddelen skal det kun skrives Ja eller Nei.

Og det skal ikke skrives verken navn eller fødselsnummer på den innerste konvolutten.

Stemmeberettigede medlemmer har stemmeplikt.

## Uravstemning via SMS

Lag en sms (tekstmelding) som inneholder følgende:

- Skriv inn ARBEID
- Skriv inn din stemme JA eller NEI
- Skriv inn ditt medlemsnummer (påført returkonvolutten i denne sendingen)
- Skriv inn fødselsdato – skrives ddmmåå
- Det skal være mellomrom mellom alle ordene og medlemsnummer og fødselsdato.
- Send meldingen til telefon nummer: 26112

Eksempel: ARBEID JA 35353 080345
Sendes til nummer: 26112

Etter at du har sendt sms, vil du få en sms med bekreftelse på at din stemme er registrert.

Forbundet for arbeidsfolk

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

**Uravstemning via internett**

Gå inn på forbundets hjemmeside - internettadresse: www.arbeidsmandsforbundet.no

Gå inn på Min side (under overskriften «Medlemmer – Tillitsvalgt»).

Legg inn medlemsnummer og passord. Trykk deretter på Logg inn

Gå inn på avstemning og avgi din stemme.

Ditt medlemsnummer er påført en av konvoluttene i sendingen du mottar.

Passord er din fødselsdato (skrives ddmmåå), hvis du ikke har endret passordet tidligere.

**Uravstemning ved postsendinger**

Ved avstemning via postsendinger legger gjerne avdelingene med ferdig frankert og merket svarkonvolutt. Du skriver enten ja eller nei på stemmeseddelen som du finner nederst på dette arket. Denne klippes ut og legges i den konvolutten som er blank. Konvolutten klebes igjen, brettes om nødvendig, og legges i svarkonvolutten som er ferdig adressert. På svarkonvolutten skal ditt navn og fødselsnummer stå på baksiden. Dersom dette ikke er gjort ferdig på forhånd, skriver du det på selv.

Forbundet for arbeidsfolk

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

**Uravstemning på arbeidsplassen**

Ved avstemning på arbeidsplassene eller medlemsmøter får du også utlevert to konvolutter. Du skriver enten ja eller nei på stemmeseddelen som du finner nederst på dette arket. Denne klippes ut og legges i den konvolutten som er blank. Denne klebes igjen, brettes om nødvendig, og legges i den andre konvolutten. På denne konvolutten skal ditt navn, fødselsnummer og avdelingens nummer stå på baksiden. Dersom dette ikke er gjort ferdig på forhånd, skriver du det på selv. Konvolutten leveres til avdelingen eller klubben på arbeidsstedet.

**Avdelingen sender resultatet til forbundet**

Avdelingen krysser av i medlemsfortegnelsen for de som har stemt. Før konvoluttene med stemmesedler åpnes, skal de som teller opp stemmene legge konvoluttene med medlemmets navn og fødselsnummer sammen, slik at det ikke skal kunne kontrolleres hvordan den enkelte har stemt. Avdelingen sender avstemningsresultatet for hvert overenskomstområde elektronisk til forbundet. (Stemmesedlene skal oppbevares i avdelingene).

**Offentliggjøring**

I henhold til Hovedavtalens § 3-4 (LO-NHO) og arbeidstvistlovens §26, punkt 2, må ikke avstemningsresultatet fra klubber eller avdelinger offentliggjøres. Etter at det endelige resultat av avstemningen er meddelt Riksmekleren og offentliggjort av ham, eller offentliggjort fra forbundet, vil forbundet på vanlig måte orientere avdelingene om de enkelte avstemningsresultater.

**Gjennomføring**

Når et eventuelt tarifforslag blir vedtatt av medlemmene, vil forbundet sende ut nødvendig informasjon om ikrafttredelse av avtalen og om hvordan avtalen skal tilpasses den tidligere overenskomst. Det er av stor betydning at tillitsvalgte i avdelinger og klubber setter seg grundig inn i dette, slik at de kan medvirke til at tariffavtalen blir gjennomført korrekt og hurtig, av hensyn til medlemmene.

Forbundet for arbeidsfolk
NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

# Avdelingers og klubbers oppgaver under streik

## Forberedende arbeid før streik igangsettes

Før en streik blir satt i verk, har avdelinger og klubber et stort ansvar for å forberede situasjonen. Planlegging og fordeling av arbeidsoppgaver må komme i gang så tidlig som mulig. Når konflikten inntrer, noe som skjer på kort frist, må de viktigste forberedelsene være unnagjort.

Avdelingene står ansvarlig for dette arbeidet. Der det er naturlig, velges det lokale streikeutvalg som får delegert en del av oppgavene. I denne beskrivelsen tar vi utgangspunkt i at det finnes streikekomité på avdelingsnivå og lokalt streikeutvalg.

**Streikekomité**

Når forbundet gir melding om at det kan bli streik, må avdelingen straks velge en streikekomité. (Ref. avdelingsvedtektene §8) Tillitsvalgte og medlemmer i de enkelte bedrifter må hurtigst mulig få beskjed om hvor avdelingens streikekomité kan treffes under konflikten.

Streikekomiteen bør drøfte:
- Informasjonsspredning
- Behov for lokale utvalg og fordeling av oppgaver
- Streikevakter
- Kontakt med media
- Utbetaling av streikestønad

**Lokale streikeutvalg**

Klubbens tillitsvalgte fungerer som lokalt streikeutvalg.

Streikeutvalgets oppgaver er blant annet:
- Drøfte de steder ved bedriften som bør bemannes med streikevakter.
- Sette opp instruks for streikevaktene.
- Sette opp striekevaktliste med minst to streikevakter på hver post, samt reserver.

- Utstede eventuelle identitetskort
- Oppfølging av streikevaktenes arbeid
- Avholde informasjonsmøter og på annen måte å sørge for informasjon til medlemmene

**Klubbkontor**

De fleste klubbstyrer vil ha behov for å benytte kontorene i en konfliktsituasjon, og det bør være naturlig at bedriftene gir adgang til dette. Hvis en klubb mot formodning ikke får bruke klubbkontoret på bedriften, må klubbstyret i samråd med avdelingsstyret etablere seg utenfor bedriften. Avdelingen, den lokale samorganisasjon eller LO-kontoret kan kanskje stille lokaler til disposisjon. Sørg for at medlemmene får informasjon om hvor det lokale streikeutvalget kan treffes.

**Kontakt**

Under en konflikt kan det være behov for å ha en viss kontakt mellom klubbstyret og bedriftsledelsen. Det bør avtales på hvilket grunnlag slike kontakter skal tas og når slike møter skal holdes.

**Arbeidsledere**

I kontakt med bedriften må klubbstyret ta opp spørsmål om forholdet til andre arbeidstakergrupper som f.eks. arbeidsledere. Disse har, etter forbundets syn, ikke anledning til å utføre annet arbeid enn det de til daglig er tillagt. Og de kan ikke under noen omstendighet utføre blokkert arbeid under konflikt.

**Streikevakter**

Alt arbeid på en bedrift er blokkert i en konfliktsituasjon. Når streiken settes i gang må det settes ut streikevakter.

Streikevaktenes oppgave er først og fremst å sørge for at ingen utfører arbeid som våre medlemmer normalt skulle ha utført. Skulle det forekomme forsøk på streikebryteri, må dette straks meldes til avdelingsstyret og/eller distriktskontoret. Hvis en på det lokale plan ikke får stoppet en slik utvikling, må forbundet bli underrettet. Det er av stor betydning at de som tas ut til streikevakter opptrer bestemt, men samtidig med ro og verdighet, slik at de ikke skaper unødig tilspissede situasjoner.

**Identitetskort**

Dersom det er gitt dispensasjon, må de personene dette gjelder få utstedt de nødvendige identitetskort. Dette av hensyn til streikevaktene.

**Streikebryteri**

Dersom arbeidstakere som ikke er i streik blir brukt i de streikendes sted, eller om bedriften ansetter nye arbeidstakere i de streikende sted, er dette streikebryteri.

Uorganiserte arbeidstakere har rett og plikt til å fortsette sitt arbeid under streiken, og er derfor ikke streikebrytere.

**Andre arbeidere**

Andre grupper som ikke omfattes av konfliktvarsel, og som ikke utfører blokkert arbeid på bedriften, vil normalt ikke bli berørt av en konflikt. Denne gruppen arbeidere bør av hensyn til streikevaktene få utstedt identitetskort.

**Entreprenøroppdrag**

Entreprenøroppdrag i Norge som utføres av utenlandske selskaper med utenlandske arbeidere, vil kunne skje bare dersom det er snakk om et reelt entreprenøroppdrag under egen ledelse, med egne ansatte og på et klart avgrenset område.

**Dispensasjoner**

Alle dispensasjonssøknader behandles av forbundet sentralt.

**Presse - Media**

Orienteringer til presse, radio og TV vil bli gitt fra forbundet sentralt. De pressemeldinger som sendes vil også bli sendt til avdelingene, og disse kan tilpasses og omarbeides til bruk overfor lokal presse, radio og TV.

**Personlig økonomi**

En konflikt vil alltid være en økonomisk belastning for de som er involvert. Hvis konflikten varer lenge, vil det lett oppstå gnisninger på grunn av økonomiske problemer. Avdelingen bør henvende seg til banker og andre kredittinstitusjoner hvor medlemmene har lån, for å få avtalt utsettelse av avdrag så lenge konflikten varer

Forbundet for arbeidsfolk

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

# Streikestønad, sykepenger og ekstrakontingent

## Streikestønad

Alle medlemmer som omfattes av arbeidsstans satt i verk på den måten som er fastsatt i forbundets vedtekter, har rett til stønad. Satsene for stønad og tidspunkt for utbetaling avgjøres av forbundsstyret. Ref. forbundets vedtekter §17 - Stønad under arbeidsstans.

- Medlemmer som arbeider deltid skal utbetale stønad i forhold til det antall timer de ville ha arbeidet dersom det ikke var konflikt.

- For å ha rett til stønad må det enkelte medlem:
  - Ha vært i arbeid på det tidspunkt da arbeidsstansen inntrådte
  - Ha betalt kontingent til forbund tilsluttet LO i minst 2 måneder før arbeidsstansen ble satt i verk. I særlige tilfeller kan forbundsstyret fatte vedtak om kortere medlemskap enn 2 mnd.
  - Ikke skylde kontingent for mer enn seks uker.
  - Stønaden skal ikke i noe tilfelle overstige ordinær lønn

  - Medlemmer som var syke da arbeidsstansen ble satt i verk har krav på stønad fra den dagen de blir friskmeldt mot å legge fram legeattest om det. Medlemmer som avtjener verneplikt når arbeidsstansen settes i verk, får stønad fra den dagen de blir dimittert.

Avdelingen sender til forbundet fullstendig og revidert regnskap over de utbetalinger arbeidsstansen har ført med seg, senest to måneder etter arbeidsstansen er hevet.

Forbundet for arbeidsfolk

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

## Sykepenger under streik

Folketrygdlovens § 8-31 inneholder bestemmelser om rett til sykepenger under streik.

Til en arbeidstaker som er erklært arbeidsufør av lege før en arbeidsstans på grunn av streik eller lockout, ytes det sykepenger fra trygden under arbeidsstansen.

Arbeidsgivers plikt til å betale sykepenger faller bort under streik og/eller lockout. Trygdekontoret trer da inn i arbeidsgivers sted og utbetaler sykepenger, også i det som normalt er arbeidsgiverperiode.

Fra det tidspunkt sykemeldingen opphører, men streiken fremdeles varer, skal det ytes streikestønad.

Blir arbeidstakeren syk **etter** at streiken har startet, har vedkommende ikke rett til sykepenger så lenge arbeidsstansen varer. I slike tilfeller må det ytes streikestønad.

Er arbeidstakeren fortsatt arbeidsufør når arbeidsstansen opphører, gjeninntrer arbeidsgiverens forpliktelser, og arbeidsgiverperioden begynner å løpe den dagen arbeids-Takeren kunne ha gjenopptatt arbeidet dersom han eller hun hadde vært arbeidsfør.

## Ekstrakontingent

Hvis det blir aktuelt med streik, har forbundsstyret plikt til å vurdere forbundets økonomiske situasjon. Dersom det blir en omfattende konflikt, kan forbundsstyret vedta at de medlemmene som ikke er tatt ut i streik skal betale ekstrakontingent.

Medlemmer som har ordinær sykelønn under streik, skal betale ekstrakontingent, så lenge de oppebærer lønn under streiken.

Forbundet for arbeidsfolk
NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

# ORD OG UTTRYKK

Forkortelser:
AML = Arbeidsmiljøloven
ATL = Arbeidstvistloven
HA = Hovedavtalen LO/NHO
Det tas forbehold mot endringer i angitte lover

| | | |
|---|---|---|
| **Tariffavtale også kalt Overenskomst** | ATL §1, e | er en skriftlig avtale mellom en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening og en fagforening/fagforbund om lønns- og arbeidsvilkår eller andre arbeidsforhold. |
| **Arbeidsavtale også kalt Ansettelsesavtale** | | er en skriftlig avtale mellom en arbeidsgiver og en enkelt arbeidstaker om at arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til disposisjon mot å få lønn. |
| **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. |
| **Plassoppsigelse også kalt kollektiv oppsigelse eller arbeidsoppsigelse** | ATL §15<br>AML §15-7<br>HA §3-1 | finner sted når enten arbeidstakerne eller arbeidsgiver sier opp arbeidsavtalene i den hensikt å sette i gang en lovlig arbeidskamp. Kan gjøres kollektiv gjennom fagforening eller arbeidsgiverforening.<br><br>En lovlig arbeidskamp forutsetter at de personlige arbeidsavtaler er bortfalt , slik at det formelt ikke eksisterer noe ansettelsesforhold. |
| **Forbud mot arbeidsstans** | ATL §19 | Den myndighet Riksmekleren 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. |

| | | |
|---|---|---|
| **(Ur)avstemning** | | Medlemmenes avstemning over et forhandlings- eller meklingsforslag. |
| **Kobling** | ATL | Meklingsmyndighetenes adgang til å framsette meklingsforslag som helhet for flere forskjellige overenskomstområder til felles avstemning. |
| **Lønnsnemnd også kalt Voldgift** | Lov av 19.12.1952 | En offentlig institusjon (Rikslønnsnemnda). |
| **Frivillig lønnsnemnd** | | 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. |
| **Tvungen lønnsnemnd** | | I tariffoppgjør hvor meklingsmannen finner ikke å kunne framsette et forslag, eller et framsatt forslag blir forkastet, kan Stortinget ved lov bestemme at tariffoppgjøret skal avgjøres ved lønnsnemnd. Tvisten blir i så fall behandlet av Rikslønnsnemnda. |
| **Interessetvist** | ATL § 1, j | En tvist mellom arbeidsgiver/arbeidsgiverforening og en fagforening om opprettelse eller fornyelse av en tariffavtale. |
| **Rettstvist** | ATL § 1, i<br>HA §2-2 | En tvist om forståelsen av en tariffavtale. |
| **Arbeidsretten** | ATL, kap. 4 | Spesialdomstol som i hovedsak har til oppgave å avgjøre tolkingstvister og saker om ulovlige og tariffstridige aksjoner. Arbeidsrettens dommer kan normalt ikke påankes. Retten har 7 medlemmer hvorav tre er fagdommere og fire er oppnevnt etter innstilling fra partenes organisasjoner. |
| **Fredsplikt** | ATL § 8<br>HA §2-2 | Lovbestemt og avtalefestet plikt til å avstå fra alle former for arbeidskamp/aksjoner i tariffperioden. Dette innebærer at slike aksjoner er både lov- og avtalestridig. |

| | | |
|---|---|---|
| **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.<br><br>Uorganiserte arbeidstakere har rett og plikt til å fortsette sitt arbeid under streiken, og er derfor ikke streikebrytere. |
| **Politisk streik** | | En aksjon fra arbeidstakere av kort varighet (få timer) som har til hensikt å markere et politisk syn på et forhold og som ikke er rettet mot arbeidsgiveren.<br><br>Reelle politiske demonstrasjonsstreiker er lovlige aksjoner.<br><br>Gjelder det i realiteten misnøye med egne lønns- og arbeidsvilkår, er det ikke tale om en politisk streik. Den er da i strid med fredsplikten. |
| **Styringsrett** | | Bedriftenes 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. |
| **Ufravikelighets-prinsippet** | ATL § 6 | En arbeidsavtale som strider mot an tariffavtale som partene er bundet av, er ugyldig. I praksis medfører ufravikelighetsprinsippet at arbeidsgiver må anvende tariffavtalen også overfor uorganiserte når disse utfører arbeide som er omfattet av denne. |
| **Forhandlingsrett** | HA § 2-3 | Den rett de ansatte, gjennom sine tillitsvalgte og organisasjoner, har til å kreve forhandlinger med arbeidsgiverne eller deres organisasjoner om lønns- og arbeidsvilkår. |

| | | |
|---|---|---|
| **Sympatiaksjoner** | HA §3-6 | Aksjoner til støtte for andre lovlige aksjoner. Det forutsettes blant annet at vedkommende hovedorganisasjon har gitt samtykke og at varsel er gitt til motpartens hovedorganisasjon. |
| **Permittering** | HA § 7-1 til 7-7 | En adgang arbeidsgiver i visse tilfelle har til midlertidig å oppheve lønns- og arbeidsplikt, uten at arbeidsavtalen bortfaller. |
| **Permisjon** | | Arbeidstakers adgang til å få fri med eller uten lønn etter gjeldende regelverk. |
| **Hovedavtale** | | Tariffavtale mellom hovedorganisasjonene. Den regulerer en rekke felles spørsmål av generell karakter og vil derfor kunne dekke flere tariffområder. Den inngår som del 1 i de enkelte bransjevise tariffavtaler (overenskomster). |
| **Fagforening** | ATL § 1 c | Enhver sammenslutning av arbeidstakere eller arbeidstakeres foreninger, når sammenslutningen har det formål å ivareta arbeidstakernes interesser overfor deres arbeidsgivere. |
| **Arbeidsgiverforening** | ATL § 1 d | Enhver sammenslutning av arbeidsgivere eller arbeidsgiveres foreninger, når den har det formål å ivareta arbeidsgivernes interesser overfor deres arbeidstakere. |
| **Tariffperiode** | | Den periode en tariffavtale gjelder for. Arbeidstvistloven forutsetter 3 år - normalt er det avtalt 2 år. |
| **Tillitsvalgt** | HA, kap. V | Representant for organiserte arbeidstakere, valgt eller utpekt etter Hovedavtalens regler. |
| **Lovlig arbeidskamp** | ATL | 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. |

Forbundet for arbeidsfolk

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

| | | |
|---|---|---|
| **Streik (arbeidsnedleggelse)** | ATL §1 f | Hel eller delvis arbeidsstans som arbeidstakerne i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge fram løsning av en interessetvist. |
| **Lockout (arbeidsstenging)** | ATL §1 g | Hel eller delvis arbeidsstans som arbeidsgiver iverksetter for å tvinge fram løsning i en interessetvist. |
| **Dagtidsaksjon også kalt Dagsing** | | Arbeidstemporeduksjon med forholdsmessig lønnsreduksjon med hjemmel i tariffavtale. Hensikten er å framtvinge endringer i lokal lønnsavtale. |
| **Regjeringens Kontaktutvalg** | | Et offentlig utvalg bestående av representanter for Regjeringen og partene i arbeidslivet som behandler inntektspolitiske spørsmål. |
| **Prolongasjon** | | Automatisk eller avtalt forlengelse av en tariffavtale. |
| **Forbundsvise oppgjør** | | Ved denne form blir hver tariffavtale (hvert avtaleområde) behandlet for seg både forhandlingsmessig og ved avstemning. |
| **Sentrale oppgjør** | | Tariffoppgjør hvor det alt vesentlige avtales direkte mellom hovedorganisasjonene, f.eks. LO og NHO. |
| **Samordnede oppgjør** | | Den økonomiske ramme avtales 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. |
| **Kombinerte fellesoppgjør** | | Staten er 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. |

| | |
|---|---|
| **Lønnsoverheng** | forskjellen mellom fortjenesten ved årets utgang og gjennomsnittsfortjenesten for hele året. |
| **Prisoverheng** | utregnes etter samme prinsipp lønnsoverheng. Konsumprisindeksen er vanligvis høyere i desember måned enn i gjennomsnitt for året. Forskjellen blir altså kalt prisoverheng. |
| **Etterslep** | Mens næringslivets folk snakker om overheng grunnet bl.a. lønnsglidning, diskuterer offentlig ansatte etterslep grunnet mangel på lønnsglidning. Offentlig ansatte hevder ofte å bli liggende etter industrien i lønnsutvikling og krever dette kompensert i form av etterslep. |
| **Nominell lønn** | Fortjeneste uavhengig av priser, skatter og eventuelle stønadsordninger. |
| **Reallønn** | Netto lønn når det er tatt hensyn til prisstigningen. |
| **Disponibel realinntekt også kalt kjøpekraft** | Den nettoinntekt man har igjen når skatter og prisstigning er trukket fra. |
| **Årslønnsvekst** | Kan defineres som veksten i den samlede lønn (eksl. Overtidsgodtgjørelse) en lønnstaker vil oppnå i løpet av et år dersom vedkommende har utført fulle normale årsverk. Et fullt normalt årsverk svarer i midlertid ikke til det samme antall arbeidstimer for alle lønnstakergrupper.<br><br>En lønnstaker vil normalt ha en del fravær i løpet av året. Ved beregning av årslønn forutsettes det at det gis full lønn under ferie- og sykefravær. |

Forbundet for arbeidsfolk

NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND

# Lykke til!