

Konfliktbegreper

KONFLIKT (STREIK)

Streik er arbeidstakernes maktmiddel for å få gjennomslag for sine krav. Det skilles mellom to typer streik i Norge; tariffstreik og politisk streik.

Tariffstreik: Streik gjennomføres enten for å få gjennomslag i forbindelse med revisjon av en tariffavtale eller for å få gjennomslag for sine krav i forbindelse med revisjon av en tariffavtale. Det er kun i disse situasjonene at en lovlig tariffstreik kan gjennomføres.

Normal prosedyre ved en tariffstreik:

- Gammel tariffavtale sies opp (både ved hovedoppgjør og mellomoppgjør), normalt med tre måneders varsel
- Dersom forhandlingene ikke fører frem går forhandlingene til tvungen mekling
- Man må levere streikevarsel; plassoppsigelse senest innen 14 dager før, og plassfratredelse senest innen fire dager før en konflikt/streik kan iverksettes

Politisk streik: Hovedavtalene gir anledning til å gjennomføre politiske streiker på hvilket som helst tidspunkt – også i tariffperioden (fredstid) når tariffstreik er forbudt. Politiske streiker gjennomføres vanligvis for å påvirke de politiske myndighetenes behandling av en bestemt sak.

KONFLIKT-/STRIKEBEREDSKAP

Konflikt-/streikeberedskap gjennomføres i alle sektorer (stat, kommune, Oslo kommune, Spekter Helse og Virke HUK) i forkant av et hvert tariffoppgjør. Ansvarlig for konfliktberedskapsarbeidet i hver sektor er sentrale konfliktberedskapsutvalg i Akademikerne (KBU-K i kommune, KBU-OK i Oslo kommune, KBU-H i Spekter Helse og KABU-S i staten). De sentrale konfliktberedskapsutvalgene legger frem forslag på uttaksplan for forhandlingsutvalget i den enkelte sektor, og forhandlingsutvalget vedtar endelig uttaksplanen/streikeuttak. Lokale streikekomiteer opprettes i hver virksomhet i uttaksplanen, og det er de som har det praktiske arbeidet med navnelister og avvikling av en eventuell streik.

PLASSOPPSIGELSE

Plassoppsigelse er et varsel om at Akademikerne kan gå til streik dersom mekling ikke lykkes. Plassoppsigelsen må leveres motparten senest 14 dager før en streik kan iverksettes. Det er ikke uvanlig at en organisasjon sier opp plassene for alle medlemmene i det aktuelle tariffområdet – for eksempel at man varsler plassoppsigelse (sier opp plassene til samtlige medlemmer) på alle kommuner i kommunal sektor eller noen eller alle departementsområder i staten. På et senere stadium i meklingen må det leveres varsel om iverksettelse av konflikt (plassfratredelse). Dette forutsetter at det er levert plassoppsigelse på den aktuelle virksomhet.

PLASSFRATREDELSE

Plassfratredelse er det siste skrittet i den formelle prosedyren man må gjennom før en lovlig tariffstreik kan iverksettes, og er et varsel om iverksettelse av streik. Plassfratredelsen overleveres arbeidsgiver senest fire dager før en eventuell streik innledes, og den inneholder en detaljert oversikt (navneliste) over hvilke medlemmer som vil bli tatt ut fra starten av en streik. Organisasjonene kan levere ytterligere plassfratredelser underveis i streiken dersom man ønsker å trappe opp og ta ut ytterligere medlemmer. Ved overlevering av plassfratredelse vil Akademikerne (ved det sentrale konfliktberedskapsutvalget i den aktuelle sektoren) varsle og følge opp de medlemmer det er levert plassfratredelse på. De aktuelle medlemmene vil også få tett oppfølging fra sin lokale streikekomité.

MEKLING

Dersom partene ikke greier å oppnå enighet i forhandlingene om oppretting/revisjon av tariffavtale, kan de gå til streik/lockout for å søke å få gjennomslag for sine krav – men ikke før mekling er forsøkt. Mekling foretas av Riksmekleren. Dette reguleres av [Tjenestetvistloven](#) (stat) og [Arbeidstvistloven](#) (øvrige sektorer).

RIKSMEKLER

Riksmeklerens oppgave er å mekle i interessetvister mellom partene i arbeidslivet, dvs tvister om opprettelse eller revisjon av tariffavtaler. Riksmekler arbeidslivets mekanisme for å forhindre at partenes uenighet i et tariffoppgjør ender i streik. Les mer [Riksmeklerens nettside](#).

MEKLINGSFORSLAG/-SKISSE

I slutfasen av en mekling legger mekleren frem en skisse til løsning dersom avstanden mellom partene anses som liten nok til at det er grunnlag for skissefremlegg. Vanligvis krever mekleren at partene sier ja eller nei til den fremlagte skissen. Partene kan velge å akseptere skissen, enten på stedet eller etter uravstemming i organisasjonen, eller vrake skissen og dermed gå til streik.

STREIKEBRYTERI

- **For den som er i streik:** Det er fra streikens begynnelse ikke adgang til å utføre de arbeidsoppgaver en normalt skulle utført – dette gjelder også arbeid en har mulighet til å utføre via mobiltelefon eller bærbar pc. Det er heller ikke adgang for andre arbeidstakere til å utføre det arbeidet til en som er i streik. Dette kalles streikebryteri.
- **For den som ikke er i streik:** Oppsatte arbeidsplaner skal følges, og det er ikke anledning til å endre på arbeidsplaner etter at en eller flere organisasjoner har levert plassfratredelse. Under en streik kan ikke ikke-streikende pålegges andres arbeidsoppgaver slik det er vanlig å gjøre ved sykdom eller annet fravær. Dersom dette skjer er det streikebryteri.

STREIKEBIDRAG

Ved en streik suspenderes arbeidsforholdet til den enkelte streikende, og den streikende har derfor ikke krav på ordinær lønn fra sin arbeidsgiver. Streikebidrag er det den streikende får istedenfor normal lønn, og dette utbetales av organisasjonene. Streikebidraget er tilnærmet lik den enkeltes nettolønn.

TVUNGEN LØNNSNEMND

Tvungen lønnsnemnd er myndighetenes tvangstiltak for å stoppe en åpen konflikt/streik. Bruk av tvungen lønnsnemnd krever et eget lovvedtak i Stortinget ved hvert enkelt tilfelle. Ved tvungen lønnsnemnd overlates saken til Rikslønnsnemnda.

FREDSPLIKT

Etter at tariffavtale er inngått inntretr fredsplikt for den perioden avtalen gjelder (tariffperioden). I denne perioden er det ikke tillatt å streike for å oppnå endringer i tariffavtalen – dette i henhold til hovedavtalene og Arbeidstvistloven.

Lovlig tariffstreik kan bare gjennomføres i to situasjoner:

- I forbindelse med tariffoppgjør, når gammel tariffavtale er utløpt og etter at mekling er forsøkt
- I forbindelse med krav om oppretting av tariffavtaler, også her etter at mekling er forsøkt

Tariffbegreper

AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

Tariffestet pensjonsordning som gir arbeidstakere rett til å fratrukke seg med tjenstepensjon fra tidligst fylte 62 år.

DATOTILLEGG

Brukes for å markere at et lønnstillegg gis fra en bestemt dato. Datotillegg angir hvor mye den nominelle lønn øker i løpet av 12 måneder/1 år.

DISPONIBEL REALLØNN (KJØPEKRAFT)

Den inntekt man har igjen når skatt og prisstigning er trukket fra.

DISPONIBEL ØKONOMISK RAMME

Økonomisk ramme minus overheng og forventet glidning.

FORBUNDSVISE OPPGJØR

Hvert enkelt forbund bestemmer hvilke krav som skal reises og gjennomfører selv tariffrevisjonen for den/de tariffavtalene forbundet er part i.

FRONTFAG

Doktrinen om at norsk økonomi på lang sikt er avhengig av at lønnsveksten holdes innenfor de rammene konkurranseutsatt industri kan tåle. Derfor bør denne industrien forhandle først og fastlegge rammene i tariffoppgjørene.

Den eller de tariffavtalene som forhandles først i et tariffoppgjør. Den økonomiske rammen – og eventuelle sosiale reformer - fra frontfaget danner en norm for hva som legges til grunn i forhandlingene i de øvrige tariffoppgjørene.

Ved samordna oppgjør er det forhandlingene mellom LO og NHO som fungerer som frontfag. Ved forbundsvise oppgjør danner overenskomstrevisjonene for arbeidere i verksted-, bygge-, teko- og kartonasjeindustrien frontfag.

GLIDNING/LØNSSGLIDNING

Lønnsutvikling i en tariffperiode som skyldes andre tillegg enn de som blir avtalt/forhandlet frem som en del av et tariffoppgjør, f.eks. lønnsutvikling etter 2.5.3, personlige tillegg (inkl. ansiennitetsopprykk) og lønnsendringer som følge av nyansettelser/turn-over.

GRUNNLØNNMASSE/NETTOLØNNMASSE

All lønn eksklusiv faste, variable og overtidstillegg.

KONSUMPRISINDEKS (KPI)

Statistisk sentralbyrås indeks for å måle prisutviklingen. I tariffsammenheng er det konsumprisindeksen som forteller hvor store lønnstilleggene må være for at lønnstakerne skal opprettholde reallønna.

MINSTELØNNSYSTEM

Et lønssystem hvor tariffavtalen kun angir minimumssatser. Slike minimumssatser kan være for den enkelte stilling/stillingskode/stillingsbetegnelse, eller samlet for flere grupper av stillinger. Det er ikke noe lønnstak i slike avtaler.

NOMINELT TILLEGG

Det lønnstillegg som gis ved et tariffoppgjør, målt i kroner eller prosent.

NORMALLØNNSYSTEM

Et lønssystem hvor lønnsatser fra bunn til topp for alle stillinger/stillingskoder/stillingsbetegnelser er fastsatt i tariffavtale, og hvor avvik ikke forekommer. Staten har et tilnærmet normallønnssystem.

OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON (OTP)

Lov om obligatorisk tjenstepensjon ble vedtatt i 2005 og forplikter alle arbeidsgivere til å etablere en tjenstepensjonsordning for sine ansatte i løpet av 2006. Minimumskravet er at arbeidsgiveren betaler for en innskuddsbasert pensjonsordning med et årlig innskudd på to prosent av lønna. Innskuddet kan være større. Pensjonsordningen kan også organiseres som et spleiselag mellom arbeidsgiveren og de ansatte, men forutsetningen er også da at arbeidsgiverens bidrag utgjør minst to prosent av lønna. Omfatter ikke offentlig ansatte.

OFFENTLIG TJENESTEPENSJON (TPO)

I statssektoren er tjenstepensjonen lovfestet og i kommunesektoren forplikter tariffavtalen arbeidsgiverne til å ha en tjenstepensjonsordning for sine ansatte. I begge sektorer samt i helseforetakene er de ansatte som hovedregel garantert en samlet pensjon på 66 % av pensjonsgivende inntekt (inntil 12 G) på avgangstidspunktet.

OVERFØRINGSAVTALEN

Avtale mellom de offentlige tjenstepensjonskassene som sikrer at arbeidstaker som har vært medlem av flere offentlige pensjonskasser får utbetalt all tjenstepensjon fra den kassen vedkommende sist var medlem av.

OVERHENG

Betegnelsen på forskjellen mellom gjennomsnittslønn i et kalenderår og lønnsnivået ved utgangen av året. Det forteller dermed hvor stor årslønnsveksten fra ett år til det neste vil bli hvis det ikke gis lønnstillegg i det siste året. Ved lønnsoppgjørene er lønnsoverhenget en av komponentene som inngår i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

Hvis alle lønnstillegg ble gitt med virkning fra 1. januar, ville lønnsoverhenget per definisjon være null. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng enn tillegg som gis tidlig i året. Størrelsen på overhenget kan variere betydelig, både fra bransje til bransje og fra år til år.

REALLØNN

Den inntekt man har igjen når prisstigning er trukket fra.

REALLØNNSVEKST

Nominelt tillegg korrigert for prisstigning.

REGULATIVLØNN

Lønnsatser som fastsatt i et regulativ, f.eks. hovedlønstabellen i staten.

SAMORDNA OPPGJØR

Forbundene forhandler samlet under sin hovedorganisasjon. Denne oppgjørsformen brukes vanligvis i mellomoppgjør. Begrepet relaterer seg som oftest til oppgjør i NHO-området.

TILLEGG PÅ ÅRSBASIS

Den effekt et lønnstillegg har i kalenderåret/forhandlingsåret. Gis det for eksempel et datotillegg på 1 000 kroner måneden fra 1. april, vil det bare øke den gjennomsnittlige månedslønna det året med 750 kroner ($1\ 000 \times 9/12 = 750$).

TJENESTEPENSJON

Pensjonsordning som er knyttet til arbeidsplassen og som sikrer de ansatte en større eller mindre tilleggspensjon utover ytelsene fra folketrygden. Ordningen kan være fullt ut betalt av arbeidsgiveren eller være et spleiselag der også de ansatte betaler en del av premien.

TOTALLØNNSMASSE/BRUTTOLØNNSMASSE

All lønn inkludert faste og variable tillegg, men eksklusiv lønn for variabel overtid inngår i totallønnsmassen.

PENSJONSGRUNNLAG

Fast lønn og pensjonsgivende tillegg. Inntekt må være godtgjøring for arbeidsytelse for å være med i pensjonsgrunnlaget.

SÆRALDERSGRENSER

Lov- eller tariffestet rett for enkelte yrkesgrupper til å fratruke med fulle pensjonsrettigheter før fylte 67 år. Særaldersgrensene varierer fra yrkesgruppe til yrkesgruppe.

ØKONOMISK RAMME

Summen av alle lønnstillegg, overheng, kostnader av forbedringer av satser i fellesbestemmelsene, ekstra feriedager, arbeidstidsforkortelser samt anslag for *forventet* lønnsglidning i forhandlingsåret. Angis som prosentisk vekst i forhold til totallønnsmassen.

ÅRSLØNNSVEKST

Angir endringen i gjennomsnittlig årslønn fra et kalenderår til det neste. Både lønnsoverheng, tariffbestemte lønnstillegg og faktisk lønnsglidning inngår i gjennomsnittslønningen. Beregning av årslønnsveksten er derfor en velegnet metode for å sammenlikne den samlede lønnsveksten i ulike bransjer.