

**“VI KAN, VI VIL,
OG VI SKAL!”**

Tariffavtaler, tariffoppgjør og lokale lønnsforhandlinger

INFORMASJONSHEFTE FOR TILLITSVALGTE OG MEDLEMMER I NNN



INNHOLDSFORTEGNELSE

SIDE

INNLEDNING	2
KAP. 1 TARIFFOPPGJØRET SKRITT FOR SKRITT	2
1.1	Tariffavtalen/overenskomsten
1.2	Innhold i avtalen
1.3	Oppsigelse av avtalen
1.4	Forberedelsene
1.5	Kravene
1.6	Forhandlingene/oppgjørsform
1.7	Plassoppgivelse/brudd
1.8	Meklingen
1.9	Lønnsnemnda
1.10	Konflikten
1.11	Avstemming – ny tariffavtale
KAP. 2 ØKONOMIEN VED TARIFFOPPGJØR	5
2.1	Statistikk
2.2	Rammer for tariffoppgjørene
2.3	Lavlønnsoppgjør 2008
2.4	Forbundsvisе forhandlinger
KAP. 3 UTREGNING AV OVERHENG	7
KAP. 4 LAVLØNNSGARANTIORDNINGEN PR. 1.10 (SE OGSÅ VEDLEGG 3)	8
4.1	Beregningsgrunnlaget
4.2	Utregning
4.3	Innsynsrett
4.4	Sesongansatte
KAP. 5 LOKALE LØNSFORHANDLINGER	10
KAP. 6 KONFLIKT - STREIK - LOCKOUT	11
6.1	Forberedelse og dispensasjoner
6.2	Bruk av overtid
6.3	Hvem omfattes av streiken?
6.4	Lokal streikekomité
6.5	Streikebryteri
6.6	Streikestønnad
6.7	Ferie
6.8	Sykemelding
6.9	Permittering
Vedlegg 1: Ofte stilte spørsmål ved streik	14
Vedlegg 2: Ord og uttrykk	16
Vedlegg 3: Orientering om garantiordningen	21

INNLEDNING

Dette heftet er en samlet framstilling av forhold rundt tariffoppgjør og lønnsdannelse – sentralt og lokalt, og vil være et nyttig hjelpemiddel for tillitsvalgte til å forstå gangen og innholdet i lønnsforhandlinger. Det er også tatt med noen regneeksempler for å synliggjøre hvordan man kommer fram til overheng, lønnsglidning, gjennomsnittslønn osv. - samt forhold rundt konflikt/streik.

I Vedlegg 1 gjengis spørsmål og svar rundt streik og i Vedlegg 2 er det en alfabetisk ordliste med kort forklaring på enkelte ord og uttrykk rundt tarifforhandlinger mv, og til slutt i Vedlegg 3 gjengis et rundskriv angående garantiordningen som sendes i november hvert år.

KAP. 1 TARIFFOPPGJØRET SKRITT FOR SKRITT

1.1 Tariffavtalen/overenskomsten

En tariffavtale (eller overenskomst) er en avtale mellom et forbund og en arbeidsgiverforening om lønn, arbeidstid, ferie og andre forhold som angår de ansattes rettigheter i arbeidsforholdet.

Retten til å kreve tariffavtale er nedfelt i norsk lov gjennom Arbeidstvistloven. De fleste tariffavtaler i privat sektor er minstelønnsavtaler. De øvrige kalles normallønnsavtaler. (Se Vedlegg 2 for nærmere forklaringer.)

Det er alltid to parter i en tariffavtale. Det er arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden. Vanligvis blir avtalen inngått mellom to organisasjoner, men også et forbund og en enkelt uorganisert bedrift kan inngå avtale (såkalte Erklæringsavtaler, som betyr at bedriften knytter seg til en eksisterende avtale vi har med en arbeidsgiverorganisasjon).

De fleste landsomfattende tariffavtalene i privat sektor er inngått mellom fagforbund tilknyttet LO på den ene siden og arbeidsgiverorganisasjoner tilknyttet Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) på den andre. NNN har tariffavtaler med Landbrukets Arbeidsgiverforening og følgende NHO-foreninger:

NHO Mat og Drikke (tidligere NBL), MHO Mat og Bio (tidligere KIFF) og FHL (fisk). I tillegg er det inngått særskilt avtaleverk mellom LO/NNN og SAMFO (cooperasjonen) og med HSH (Handels- og Servicenæringenes Hovedorganisasjon).

1.2 Innhold i avtalen

Innholdet og antall paragrafer i tariffavtalene/overenskomstene kan variere noe, men følgende er stort sett dekket i våre avtaler:

- Arbeidstid
- Yrkesgruppering og lønn
- Deltids-, ettermiddags- og kveldsarbeid
- Skiftarbeid
- Overtidsarbeid
- Permitteringsregler
- Arbeidstøy
- Avtale om likestilling
- Fagopplæring/kompetanseutvikling
- Lavlønsordningen
- Generelle bestemmelser
- Varighet

Bilag

- Bilag 1 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Bilag 2 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai
- Bilag 3 Sluttvederlag
- Bilag 4 Opplysnings- og Utviklingsfondet
- Bilag 5 Avtalefestet pensjon (AFP)
- Bilag 6 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
- Bilag 7 Korte velferdspermisjoner
- Bilag 8 Ferie m.v.
- Bilag 9 Likestilling

1.3 Oppsigelse av avtalen

Hvor lang tid en tariffavtale skal gjelde står i avtalen. Det vanligste er to år. Fristen for å si den opp står også i avtalen. Hvis avtalen ikke blir sagt opp innen fristen, gjelder den videre i ett år av gangen. Oppsigelse av en avtale betyr at det må forhandles om ny avtale. Det er disse forhandlingene som kalles for tariffoppgjøret eller tariffrevisjonen.

1.4 Forberedelsene

Før partene går til forhandlinger, må de gjøre sine forberedelser. For arbeidstakere som er tilsluttet NNN blir krav først diskutert i bedriftsklubber og fagforeninger/avdelinger, deretter i de respektive bransjekonferanser som avholdes i januar før forhandlingene, samt i forbundets organer. Kravene blir lagt fram for arbeidsgivermotparten før eller i starten av forhandlingene og forbundet får gjerne overlevert deres krav.

1.5 Kravene

Noen krav ved tariffrevisjonen gjelder for alle tariffavtaler. De kalles generelle krav. Det kan for eksempel dreie seg om lønnstillegg for alle grupper som omfattes av avtalene, om lavlønnstillegg, kortere arbeidstid og sosiale ordninger som f.eks AFP (avtalefestet pensjon). Også i samordnet oppgjør har forbundene gjerne krav i tillegg til de generelle felleskravene. De blir kalt spesielle krav eller særkrav. Det er LOs Representantskap som i februar fastsetter retningslinjene for tariffoppgjøret og oppgjørsform (forhandlingsmåten), og gir føringer når det gjelder de økonomiske rammer mv.

1.6 Forhandlingene/oppgjørform

En tariffrevisjon kan foregå på to forskjellige måter, eller som en kombinasjon:

Som forbundsvise forhandlinger: De enkelte forbundene stiller selv alle krav innenfor rammen av Representantskapets retningslinjer. Det blir forhandlet for hver enkel tariffavtale (overenskomst) med bransjemotparten.

Som samordnet oppgjør: Det blir ført felles forhandlinger mellom hovedorganisasjonene LO og NHO – evt. med mulighet for bransjevise, forbundsvise tilpasningsforhandlinger. (I offentlig sektor er forhandlingene alltid samordnet.)

Som kombinerte oppgjør: Denne betegnelsen brukes når myndighetene medvirker direkte i opp-gjøret for eksempel ved skattepolitiske eller andre tiltak som forutsetninger for oppgjøret.

1.7 Plassoppsigelse/brudd

Hvis avstanden mellom krav og tilbud er for stort, kommer det til brudd i forhandlingene. Partene mener at mulighetene for å komme fram til enighet er så små at det ikke har noen hensikt å fortsette forhandlingene. Et brudd i forhandlingene følges av en plassoppsigelse. En plassoppsigelse er en kollektiv oppsigelse av medlemmenes arbeidsavtaler, og er et varsel om at de ansatte vil gå til streik fra en bestemt dato dersom man ikke blir enige, tidligst fra tariffavtalens utløp.

1.8 Mekling/plassfratredelse

Riksmeklingsmannen skal varsles om brudd og plassoppsigelser. Hvis han mener at en varslet streik vil skade allmenne interesser, skal han forby arbeidsstans/streik inntil mekling har vært foretatt. Riksmeklingsmannen må i så fall legge ned forbud mot streik innen to dager etter at han fikk melding om brudd i forhandlingene.

Ti dager etter at forbudet ble lagt ned, kan hver av partene i tarifforholdet kreve at meklingen avsluttes, og varsle om plassfratredelse (iverksettelse av streik). Meklingen skal da avsluttes innen 4 dager, uansett om Riksmeklingsmannen finner grunnlag for å sette fram noe meklingsforslag eller ikke. Ved mekling kan meklingsmannen sette fram forslag til ny tariffavtale. Dette kalles et meklingsforslag, eller Riksmeklingsmannens skisse. Meklingen foregår bak lukkede dører.

1.9 Lønnsnemnda

Det hender at partene ikke blir enige ved mekling. De kan da bli enige om å la tvisten bli avgjort av frivillig lønnsnemnd. Hvis det ikke skjer, kan Stortinget vedta en særlov om at tvisten skal avgjøres av tvungen lønnsnemnd, og kan brukes i tilfeller den utgjør en fare for landets økonomi eller folks helse og sikkerhet. Lønnsnemnda er oppnevnt av Regjeringa. Begge partene er med. Det vedtaket lønnsnemnda gir er bindende og kan ikke overprøves. Saken kan ikke bringes inn for andre organer etter at den har vært behandlet gjennom tvungen lønnsnemnd.

1.10 Konflikt/streik/lockout

Hvis partene ikke blir enige ved mekling og saken ikke bringes inn for lønnsnemnd, blir det åpen konflikt, altså arbeidsstans. Begge partene i arbeidslivet har kampmidler til å presse motstanderne med. Arbeidstakerne kan streike. Det betyr at de legger ned arbeidet. Retten til å streike er en helt grunnleggende rett for de ansatte. Streiken er det mest virksomme kampmidlet som arbeidstakerne har overfor arbeidsgiverne. (Se mer om dette i pkt. 6). Arbeidsgivernes sterkeste kampmiddel er retten til å stenge arbeidstakerne ute fra arbeidsplassen. Det kalles lockout. Arbeidstakerne kan blokkere stillingene innen bedrifter hvor det er streik, altså oppfordre folk til ikke å søke arbeid ved disse bedriftene. Arbeidsgiverne kan også bruke

blokadevåpenet, ved å nekte ansettelse av streikende arbeidstakere fra andre bedrifter. Arbeidstakerne kan, etter varsling, boikotte en bedrift ved å nekte å være med på å levere varer til bedriften. Disse kampmidlene har ikke vært brukt så ofte i Norge, men det er av vesentlig betydning for den frie forhandlingsretten i arbeidslivet at de er tillatt og kan komme til å bli brukt. Vanligvis ender en konflikt opp med at Riksmeklingsmannen innkaller til ny mekling når det er grunnlag for det. Fører meklingen fram, avsluttes konflikten. Vedtak om lønnsnemnd kan også bli truffet etter at konflikt har pågått en tid.

1.11 Avstemming – ny tariffavtale

En ny tariffavtale kan komme i stand på tre måter:

Partene kan komme fram til enighet under forhandlingene. Et anbefalt forslag til ny tariffavtale blir da sendt ut til avstemming blant medlemmene. Blir forslaget vedtatt, begynner den nye avtalen å gjelde fra utløpet av den gamle. Blir forslaget forkastet, må partene forhandle videre eller varsle plassoppsigelse slik at det blir mekling.

Hvis forhandlingene er gått til mekling, kan Riksmeklingsmannen fremsette forslag/skisse. Forslaget blir først behandlet av partenes forhandlingsutvalg, som bestemmer om de vil anbefale forslaget for medlemmene. Deretter går det ut til uravstemning. Blir forslaget forkastet, blir det konflikt eller partene kan prøve ny mekling. Avstemningen foregår samlet i samordnede oppgjør. I forbundsvise oppgjør foretas separat avstemming for de enkelte overenskomster/tariffavtaler.

Nærmere informasjon om gjennomføring av uravstemningen blir sendt fra forbundet til alle klubber og avdelinger ved hver tariffrevisjon.

OBS! Husk at det er en forpliktelse for alle medlemmer å stemme, og det er anledning til å avholde møte i arbeidstida for å stemme over tarifforslag – jfr. Hovedavtalen.

KAP. 2 ØKONOMIEN VED TARIFFOPPGJØR

2.1 Statistikk

Teknisk beregningsutvalg (TBU) består av representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, samt fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) og staten. Dette utvalget er gitt i oppgave å analysere innsamlet statistikk over lønnsutviklingen for forskjellige yrkesgrupper, beregne lønnsoverheng i de enkelte overenskomstområder/bransjer (se kap.3.) og å anslå sannsynlig utvikling av lokal lønnsglidning utover året (dvs. lokale tillegg som for eksempel ansiennitet, kompetansetillegg og generelle lokale lønnstillegg – se kap.5). Vi sammenliknes da med gruppen Industriarbeidere (dvs. alle unntatt offshore) i statistikken. Her vil det selvsagt være store variasjoner mellom bransjer fordi de fleste overenskomster i industrien er minstelønnsoverenskomster med rett til lokale lønnsforhandlinger hvert år. Kriteriene for de lokale forhandlingene er bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Derfor er det viktig å forsøke å få mest mulig reelle tall for bransjen når vi forhandler forbundsvist/bransjevist. SSB samler inn statistikk og offentliggjør bransjevise oversikter over foregående års lønnsutvikling i mars hvert år (www.ssb.no). Ved lokale forhandlinger må imidlertid de lokale parter selv gå igjennom egne

lønnslister og statistikker for å beregne lønnsutvikling, evt. overheng osv. Spesielt viktig er dette i forbindelse med de årlige, lokale forhandlinger (jfr. tariffavtalen) og ved utregning i forbindelse med garanti-ordningen hver høst. Når man bruker gjennomsnittlig timefortjeneste, betyr det at man har "veid" tallene. Dvs. man legger inn totalt utbetalte lønninger og deler det på totalt antall arbeidede timer. Da har man et veid snitt av bransjen eller evt. bedriften

2.2 Rammer for tariffoppgjørene

Regjeringen legger ofte sterke føringer for rammene for tariffoppgjørene i sitt statsbudsjett. Norges Bank spiller også en rolle siden de setter styringsrenten og dermed legger føringer for norsk økonomi. LO (og de fleste andre faglige organisasjonene) har de siste 15 år lagt til grunn en "kollektiv fornuft" i oppgjørene (jfr. Solidaritetsalternativet etter erfaringene med lønns- og prisgalloppen på 80-tallet, da mange medlemmer endte som gjeldsslaver). Det betyr at man enes om et mål for hvor "dyrt" oppgjøret skal bli, dvs. en prosentvis total kostnadsramme som man skal holde seg innenfor i oppgjørene. For å finne ut dette, regner partene først ut hva som blir overhøyet (se kap.3) og hva som antas å bli lokal lønnsglidning (se kap.5). Trekket dette fra "rammen", finner man ut hva som er igjen til lønnstillegg og andre avtaleforbedringer ved tariffoppgjøret.

Oppgjøret i 2008 egner seg godt som et eksempel for å redegjøre for hva som skjer under et samordnet tariffoppgjør (se side 4).

I 2008 ble kostnadsrammen satt til 5,6 % samlet, og besto av følgende faktorer:

Lønnsoverheng (se Kap.3)	1,8 %
+ Antatt lønnsglidning i 2008 (kap.5)	2,0 %
= Lønnsutvikling før forhandlingene i 2008	3,8 %

Trekker vi 3,8% fra den totale rammen på 5,6%, var det kun 1,8% igjen til lønnstillegg og forbedringer i avtaleverket for 2008.

Under forhandlingene ble LO og NHO i 2008 enig om at det skulle settes av 0,2 % til å dekke de forbundsvise tilpasningsforhandlingene og "tekniske" forbedringer i avtalene (forbedret ordning for lærlinger, matpenger ved overtid mv). Da var det igjen 1,6 % av rammen for 2008-oppgjøret til lønnstillegg. 1,6 % økning på årslønna på gjennomsnitts industriarbeiderlønn (ca. kr. 331 500,-) utgjorde kr. 2,70 i lønnstillegg på hele året (1950 timer). Dette utgjorde altså "potten", dvs. det man har til fordeling i snitt pr. arbeidede time. For å oppfylle representantskapets krav om å styrke lavlønsprofilen, valgte forhandlingsutvalget i LO (sekretariatet) å foreslå at alle bransjer/overenskomster som lå under 90% av gjennomsnitt industriarbeiderlønn skulle få kr. 5,- i tillegg, og de som lå over 90% kr. 2,- i generelt tillegg. "Potten" ble da regnet ut til å være brukt opp og resultatet totalt sett ca. 5,6 %, samlet sett – jfr. rammen (se mer om dette i Kap. 5).

2.3 Lavlønsoppgjør

En viktig side ved alle tariffoppgjør er å sørge for at det tas spesielt hensyn til lavtlønte. Sentralt blir det derfor ofte gitt ekstra tillegg til de overenskomstområdene som ligger under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, dvs. de bransjene som defineres som lavtlønte.

Dette ble også gjort i 2008. Det er viktig å huske at det er hele overenskomstens gjennomsnitt, ikke enkeltbedrifters som da er beregningsgrunnlaget Medlemmene i disse lavlønnsområdene fikk da mye større tillegg enn de øvrige i 2008, men likevel innenfor den totale rammen.

Eksempel: (man regner 1950 timer i året og 162,5 pr måned)
Hvis vi tar et eksempel der en overenskomst ligger i snitt på kr. 140,- pr. time, blir tillegget til lønna fra 1.4.for disse medlemmene:

$100 \% \times \text{kr. } 5,- \text{ i tillegg} : \text{kr. } 140,- = 3,6 \% \text{ økning fra } 1.4 \text{ (9 mndr.)}$

Omgjort til økning på årsbasis i kroner blir det:

$\text{kr. } 5,- \times 1472,5 \text{ timer: } 1950 \text{ timer.} = \text{kr. } 3,78$

Dette utgjør i %-vis årslønnsvekst:

$100 \% \times \text{kr. } 3,78: \text{kr. } 140 \text{ i snitt lønn} = 2,7 \%$

(Rammen for lønnstillegg i 2008 var satt til 1,6 % totalt som vi så foran.
Det betyr at de som lå over 90% fikk mindre).

2.4 Forbundsvisse forhandlinger

Dersom LOs representantskap vedtar at tariffoppgjøret skal gjennomføres forbundsvist (det mest vanlige), skjer i prinsippet det samme som ved samordnet oppgjør, tilsvarende det vi har gjennomgått foran her i eksempelet fra 2008-oppgjøret. NNNs forhandlingsutvalg velges på tariff-/bransje-konferansen (på Sørmarka) for 4 år om gangen. Sammen med bransjesekretæren i forbundet sentralt forhandler de med sin bransjemotpart, og på mange måter legges samme økonomiske føringer til grunn når det gjelder økonomiske rammer (se Kap.2.2). Imidlertid gis det større mulighet for å ta bransjespesifikke hensyn, for eksempel om en bransje (overenskomstområde) har blitt hengende etter andre og vil ha det man kaller etterslep (se vedlegg 2) som de vil prøve å hente inn igjen. Det betyr at de kanskje har hatt lite lokale tillegg (lokal lønns- glidning). For øvrig bruker man ofte samme utregninger for overheng, lønns- glidning og prosent- vis ramme (kostnad) som de vi har vist foran ved samordnet (og kombinerte) oppgjør. Urvstem- ning avholdes også på samme måte.

KAP. 3 UTREGNING AV OVERHENG

Overheng er forskjellen mellom lønnen ved årets utgang og årets gjennomsnittlige lønnsnivå.

Utgangspunkt for utregning av lønn gjøres alltid med 1950 timer brutto i året (162,5 pr. mnd. og 37,5 t pr uke i 52 uker)

Grovt framstilt kan vi si at får man et tillegg på 1000 kr. måneden fra 1. juli ett år, øker årslønna (årslønnsvekst) det året med 6000 kr. Uten andre tillegg året etter har du 12 000 mer i årslønn, dvs. 6 000 mer enn året før. Jo senere på året tillegg utbetales, jo større blir forskjellen, og dermed overhenget.

For å vise hvordan overhenget i prosent framkommer, skal vi på neste side vise 2 eksempler, avhengig av når på året tillegg gis (regnes i timer).

Eks 1: Forutsetning: kr. 150,- i gjennomsnittlig timelønn fram til 1.5. Lokalt tillegg kr. 5,- fra 1.5. (dvs. timelønn på kr. 155,- ved årets utløp). Husk 162,5 timer pr. mnd.

Lønn fra 01.01 – 01.05.	kr. 150 x 650 timer	=	kr. 97 500
Lønn fra 01.05 – 31.12.	kr. 155 x 1300 timer	=	kr. 201 500
Årslønn			<u>kr. 299 000</u>
Gjennomsnitt timelønn:	kr. 299 000 : 1950t	=	<u>kr. 153,30</u>
Overheng 31.12 ift gj.sn. i året:	kr. 155,00 -153,30	=	<u>kr. 1,70</u>
Overheng i %	100 x 1,70 : 155	=	<u>1 %</u>

Ved utbetaling av lokalt tillegg fra 1.9 blir overhendet større:

Eks. 2: Samme timelønn, men lokalt tillegg kr. 5,- fra 1. september

Lønn fra 1.1 – 31.8	kr. 150 x 1300	=	kr. 195 000
Lønn fra 1.9 – 31.12	kr. 155 x 650	=	kr. 100 750
Årslønn 2007			<u>kr. 295 750</u>
Gjennomsnitt timelønn 2007:	kr. 295 750 : 1950	=	<u>kr. 151,60</u>
Overheng 31.12 ift gj.sn i året:	kr. 155,00 – 151,60	=	<u>kr. 3,40</u>
Overheng i %	100% x 3,40 : 155	=	<u>= 2,1%</u>

Årslønna i eksempel 1 er altså kr. 299 000 i 2007 og kr. 302 250 i 2008.

I eksempel 2 er den kr. 295 750 i 2007, dvs. kr. 3259 mindre, og dermed mindre overheng til neste år.

KAP. 4 LAVLØNNSGARANTIORDNINGEN (REGULERES 1.10. HVERT ÅR)

Våre tariffavtaler har en garantibestemmelse som bygger på en avtale inngått i 1980. Lavløns-garantiordningen innebærer at man skal sammenlikne gjennomsnittlig industriarbeiderlønn med den enkelte bedrifts gjennomsnittslønn innenfor vårt overenskomstområde pr. 1.10. hvert år. Er denne under 85 % av industriarbeiderlønn, skal det utbetales tillegg som gjør at snittet kommer over 85 %. Se for øvrig også vedlegg 3, der et eksempel på forbundets rundskriv som sendes hvert år er gjengitt.

4.1 Beregningsgrunnlaget

I motsetning til beregningsmåten ved utregning av gjennomsnittslønninger som foretas i tariffoppgjørene, der all ubetalt lønn (unntatt overtid) tas med, bruker man begrepet lønn

uten uregelmessige tillegg (for eksempel skifttillegg) når lavlønsordningen skal beregnes. Det betyr at man skal ta utgangspunkt i den lønn som utbetales rundt 1. oktober, dvs. den ordinære lønn inkl. eventuell akkord/bonus for de ansatte innenfor tariffområdet (dvs. de som står i omfangsbestemmelsen i tariffavtalen). Når det gjelder formenn/baser/linjeledere eller arbeidsledere, skal de være med dersom de arbeider mer i produksjonen enn på kontoret/ administrativt arbeid. For nærmere orientering om dette vises til Vedlegg 3.

For å finne bedriftens gjennomsnittslønn, legger man sammen timelønnen for angjeldende personer, og deler på antall timer de arbeider. Da får man en såkalt veid gjennomsnittlig time-lønn som skal sammenliknes med 85 % av industriens veide gjennomsnittslønn. Ligger dette snittet under, skal bedriften utbetale et tillegg som fører til at man minst når 85 %. Tillegget kan skjevfordeles gjennom en lavlønsprofil, hvis man blir enig om det lokalt. **Dette er spesielt aktuelt der hvor det er noen avdelinger som har gode akkordavtaler eller annet lokalt lønssystem som skaper store lønnsforskjeller blant medlemsgruppene.**

4.2 Utregning

Prinsippet på utregning er: samlet lønnsmasse delt på antall timer (37,5 timer pr. uke) pr. 1.10. (nærmeste lønsperiode). Et enkelt eksempel:

En bedrift har 17 ansatte pr. 1.10:

10 ansatte med kr. 130,- pr. time

5 ansatte med kr. 135,- pr. time

2 ansatte med kr. 160,- pr. time

Dvs. 17 personer tjener til sammen kr. 2 295,- pr. time (kr. 2 295 : 17)

= kr. 135,- i gjennomsnittlig timelønn

Dette hadde gitt rett til utbetaling i 2007 på kr. 2,40 da 85 % av industriarbeiderlønn var kr. 137,40. "Potten" ville blitt på kr. 2,40 x 17 = kr. 40,80. Da kunne man ved denne bedriften ha utbetalt dette beløpet (2,40) likt ut til alle, eller man kunne gi noen mer og andre mindre - med utgangspunkt i en lavlønsprofil som det står i tariffavtalen.

4.3 Innsynsrett

Husk at tillitsvalgte har innsynsrett i underlagstallene, dvs. lønnslistene som bedriften bruker når de regner ut gjennomsnittslønnen. Dersom det er personer som jobber i produksjonen, men som ikke er medlemmer, kan man eventuelt kreve anonymisert liste som viser lønnen og de tillegg som evt. inngår i den.

Er man usikker på hvordan dette kan gjøres, kan man ta kontakt med bransje-sekretæren og få hjelp for å komme videre.

4.4 Sesongansatte

Sesongansatte må vurderes spesielt. Er det pr. 1.10 en veldig spesiell situasjon i bedriften, med mange eller få innleide i forhold til normalt i bedriften, - og det kan ha innflytelse på evt. utbetaling av garantitillegg, må man ta kontakt med forbundet for å diskutere en løsning. I utgangspunktet skal altså alle ansatte innenfor vårt overenskomstområde være med i beregningen – ikke innleide.

KAP. 5 LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

Alle våre tariffavtaler er minstelønnsavtaler (unntatt Meieri- og Potetavtalen med LA som er såkalte normallønnsavtaler) og forutsetter at det skal gis lokale tillegg.

Det er viktig å være klar over at dersom man legger lokale tillegg på minstelønn i bedriften, vil hevinger av minstelønn i tariffavtalen ofte bli "spist opp". Det betyr at om det i et tariffoppgjør blir avtalt en minstelønnsheving fra kr. 125,- til kr. 130,- (5 kr.) i tariffavtalen, og minstelønn i en bedrift er 130 kr, vil en økning av minstelønn i tariffavtalen ikke automatisk føre til at man får avtalt tillegg utbetalt. Da må partene sentralt, i så fall, skrive det i avtaleprotokollen ("med utgående effekt"- evt. hvor mye av tillegget som skal ha utgående effekt). Har man derimot tariff-avtalens minstelønn også som bedriftens minstelønn, og evt. lokale tillegg som spesifiserte sært tillegg (for eksempel ulike ansvars-, kompetanse- og produktivitetstillegg mv.) kan tariffavtalens økning gi direkte utslag i bedriften. Da kunne man få 5 kr. i tillegg i dette eksemplet.

Alle minstelønnsavtalene har en bestemmelse om at det hvert år skal føres lokale lønnsforhandlinger. Kriteriene for forhandlingene skal være bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne. Bedriften plikter da å legge fram dokumentasjon på forhold som kan ha betydning i forhandlingene. Næringsmiddelindustrien har de siste år hatt en noe svakere lønnsutvikling enn gjennomsnitt i industrien, og det er mest på bakgrunn av dårligere lokal lønnsgradning. Ser man matindustrien som helhet, er det ingen grunn til at det skal være en dårligere utvikling enn øvrig industri. (For mer informasjon, se NILF-rapporten "Mat og Industri" som utgis hvert år, og kan fås ved henvendelse til forbundet).

De tillitsvalgte i bedriften har i henhold til Hovedavtalen forhandlingsrett for de yrkesgruppene som er omfattet av angjeldende overenskomst (omfangsbestemmelsen). Det kan lokalt forhandles om det meste, for eksempel høyere lønn, bedre sosiale eller velferdsmessige ordninger, arbeidstidsordninger osv. Disse avtalene skal uansett være bedre enn det overenskomst eller lov- og avtaleverket forøvrig allerede bestemmer. Tradisjonelt har NNNs lønnspolitikk bygget på minst mulig lønnsforskjeller mellom arbeidstakerne, da dette styrker både samhold og felles løsninger.

Forbundet har satset hardt på at fagutdanning skal være vanlig, også for produksjons-, sjåfør- og lageransatte, ikke bare for "håndverkere"/teknikere. Dette fremmer også likelønn mellom kvinner og menn. Statistisk ligger kvinner mellom 8 – 10 % under menns lønnsnivå innenfor NNNs bransjeområder.

Individuell akkord var vanlig tidligere, men har på grunn av helsemessige forhold stort sett blitt endret til fastlønnssystemer eller felles bonus/akkordsystemer.

De siste år har imidlertid våre lønnsystemer blitt satt noe under press fordi "markedet" har etterspurt enkelte arbeidstakergrupper – først og fremst teknikere og elektrikere. Siden dette er tradisjonelle mannsyrker, kan lønnsforskjellene mellom kvinner og menn igjen øke dersom man ikke finner tiltak i tariffoppgjør og lokale forhandlinger (jfr. bilag 10 Likestilling i overenskomstene.)

Når man forbereder lokale lønnsforhandlinger er det viktig å forberede seg godt slik at man kan legge fram gode begrunnelser og stille realistiske krav. Det er videre viktig å ha medlemmene med seg når man bestemmer krav, og det er full anledning til å legge evt. resultat

fram for medlemmene før man godtar et tilbud fra bedriften. Det er ingen streikerett knyttet til de lokale lønnsforhandlingene.

OBS! Husk å sende kopi av lokal protokoll til forbundet!

I protokollen skal det stå navn på bedriften, hvem som møtte på forhandlingsmøtet, dato, krav fra klubben, svar fra ledelsen, og konklusjon på møtet. Ved uenighet om lokale forhandlinger har vært ført i henhold til teksten i overenskomsten, må det framgå klart hva uenigheten består i. Dette er avgjørende for forbundets videre behandling av saken/tvisten.

KAP. 6 KONFLIKT - STREIK - LOCKOUT

Dersom partene i forbindelse med revisjon av tariffavtale ikke kommer til enighet, kan medlemmene tas ut i streik. Det kan gjelde alle eller grupper av medlemmene (punktstreik). Arbeidsgiverne kan varsle lockout eller utestengning, og må følge samme regler som ved streik. Dette er nedfelt i Arbeidstvistloven. For øvrig reguleres håndtering av streik/konflikt av Hovedavtalens kap. III.

Når man har hatt forhandlinger om ny tariffavtale og mekling har vært forsøkt uten resultat, eller et forslag har vært til uravstemming og blitt nedstemt, iverksettes streik fra et gitt tidspunkt.

6.1 Forberedelse og dispensasjoner

Hovedavtalen mellom LO/NHO pålegger de lokale parter å avtale en nedtrappingsplan i de 4 dagene fra plassfratredelse er varslet, og vi anbefaler at man samtidig diskuterer eventuell søknad om dispensasjon. Disse skal sendes til forbundet med anmerkning fra tillitsvalgte om det er en anbefalt eller ikke anbefalt søknad.

De lokale klubbene har ikke anledning til å gi dispensasjon. Forbundet er generelt restriktive når et gjelder innvilgelse av dispensasjonssøknader, og det må derfor være begrunnet i mulige skader for liv og helse, eller i forhold til risiko for betydelige materielle skader som ikke kan forhindres før streiken iverksettes. Det bør også avklares generelt om hvordan man skal opptre for å unngå unød-ige konfrontasjoner med uorganiserte, kunder, eller andre som har arbeidsplikt mens streiken pågår. Forbundet kan bestemme at enkelte medlemmer som skulle ha vært i streik midlertidig kan være i arbeid i visse situasjoner, men det må avklares i forkant.

Det er videre lurt å avtale tilgang til klubbrom, kantine og evt. møterom mv. De fleste bedrifter ønsker å opptre på en slik måte at "krigen" ikke fortsetter etter at streiken er over.

6.2 Bruk av overtid

Vi vil gjøre oppmerksom på at man ikke må akseptere igangsetting av ekstraordinær produksjon eller overtid foran tariffoppgjør. Dette kan ta sikte på å minke effekten av en eventuell streik. Jfr. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid.

6.3 Hvem omfattes av streiken?

Alle medlemmer omfattes av plassoppsigelsen unntatt lærlinger (se Hovedavtalens § 3-2) og de som eventuelt får innvilget dispensasjon fra forbundet. Forbundet fastsetter etter samråd med forhandlingsutvalget hvordan streikeuttaket skal iverksettes, og varsler plassfratredelse/streik med 4 dagers varsel når mekling ikke har medført enighet. Det er vanlig at bare en viss del av medlemmene tas ut først, og at man planlegger for opptrapping i tilfelle streiken blir langvarig. Vurderingene om hvem som tas ut først gjøres med utgangspunkt i at streiken skal bli kortest mulig, men likevel slik at ønsket resultat kan nås. Bedrifter med Erklæringsavtale (bedrifter som ikke er medlem i en arbeidsgiverorganisasjon) kan også bli vurdert tatt ut i streik i hvert tilfelle (jfr. Hovedavtalen § 3-1.4).

6.4 Lokal streikekomité

På forhånd må det bestemmes hvem som skal være i streikekomiteen, og hvilke oppgaver disse skal ha. Det viktigste i første omgang er å sette opp streikevakter og skaffe det nødvendige utstyr som trengs. Dere bør diskutere på forhånd hvordan dere skal takle eventuelle hendelser, for eksempel hvordan man møter sjåførere, kunder osv. som har lovlig (og evt. ulovlig) ærend.

Streikekomiteen skal sørge for å ha god kontakt med forbundet fortløpende. Forbundets bransjesekretær og ledelse sammen med informasjonsansvarlig er ansvarlig for generell informasjon om streiken og må kontaktes i slike saker.

Informasjon internt til medlemmer er viktig. Bli streiken av noe varighet må det avholdes medlemsmøter regelmessig. Det kan også være lurt å ha noen som er ansvarlig for å hjelpe medlemmer som trenger assistanse overfor myndigheter, banker osv.

Ekstern informasjon og kontakt med media har vanligvis forbundet sentralt ansvar for. Ta kontakt med NNNs informasjonsansvarlige for nærmere avklaring. Materiell (armbind, vester, brosjyrer mv.) kan bestilles hos forbundet.

6.5 Streikebryteri

I mange tilfeller vil bedriften fortsatt være åpen for deler av driften, på kontor/administrasjonen for eksempel, men også muligens i områder der uorganiserte jobber i produksjonen. De har etter reglene anledning til å utføre den jobben de vanligvis utfører, men overhodet ikke lov til å overta jobber som de streikende ellers gjør. Dette gjelder også for arbeidsledere, og vil i tilfelle bli ansett som streikebryteri. Den eneste som kan utføre slikt arbeid er eier eller de som er ansvarlig i bedriften overfor eier (daglig leder). Streikevakter skal opptre med ro og verdighet, og søke å unngå tilspissede situasjoner.

6.6 Streikestønad

Forbundet har god streikestønad som utbetales for 6 dager i uken. Forbundsstyret kan øke denne etter særskilt vedtak i hvert tilfelle, og kan eventuelt fatte vedtak om ekstra kontingent. Medlemmer som tar annet arbeid under streiken etter avtale, skal ikke ha stønad. Man må som hovedregel ha vært medlem i minst 8 uker før streiken for å få stønaden. Stønaden utbetales av lokal avdeling. Forbundet forskutterer. Nærmere informasjon om størrelsen på streikestønaden fås hos tillitsvalgte eller ved henvendelse til forbundet.

6.7 Ferie

Avtalt ferie skal avvikles som bestemt, og feriepengene utbetales. Er ferie ikke avtalt før plassoppgjøret (brudd i forhandling/mekling), har man ikke krav på å avvikle den mens streiken pågår.

6.8 Sykemelding

Er man sykemeldt før streiken iverksettes får man sykelønn som vanlig. Blir man syk etter at streiken er et faktum har man ikke rett på sykepenger (men streikestønad). Ved delvis sykemelding betales ut forholdsmessig streikestønad.

6.9 Permittering

Arbeidstakere som ikke er omfattet av konflikt i egen bedrift kan permitteres etter Hovedavtalens § 8-1, forutsatt at de ikke lenger kan sysselsettes på rasjonell måte. Det skal i så fall gis 14 dagers varsel. Konflikt i annen bedrift kan føre til slike vanskeligheter at det kan gi saklig grunn til permittering etter Hovedavtalens § 8-1. I slike tilfeller gjelder ikke regelen om 14 dagers varsel, men bedriften er forpliktet til å gi det varsel som er mulig. Lokal avdeling kan søke om økonomisk støtte til våre medlemmer i slike tilfeller.

VEDLEGG 1

Ofte stilte spørsmål ved streik:

SPØRSMÅL

Hvorfor streiker vi?

Hvordan avsluttes streiker?

Hvem beslutter streiken?

Hvem kan bli tatt ut i streik?

Hvordan skaffer jeg meg nødvendig informasjon under streiken?

Hvem skal uttale seg til media under streiken?

Hvor finner jeg oversikt over hvilke dispensasjoner som er gitt?

Kan arbeidsgiver stenge av klubb-kontoret, som ligger i bedriftens lokaler, under streiken?

Kan jeg slippe å streike, selv om jeg blir tatt ut i streik?

Hva slags oppgave har streikevaktene?

Hva er streikebryteri?

SVAR

Vi streiker fordi:

Vi har ikke fått innfridd våre krav på en tilfredsstillende måte.

Enten ved at partene blir enige gjennom forhandlinger, frivillig eller tvungen mekling, eller ved lønnsnemnd.

Enten forhandlingsdelegasjonen eller medlemmene (NEI i uravstemning).

Alle som er organisert og omfattet av den aktuelle overenskomsten.

Hos lokal tillitsvalgt/klubb, www.nnn.no eller www.lo.no. Det anbefales også å følge med på www.frifagbevegelse.no.

Forbundets ledelse, informasjonsansvarlig i forbundet og bransjesekretær, evt. Streikekomité lokalt. Ta kontakt med tillitsvalgt/klubb dersom du er usikker, eller på firmapost@nnn.no.

Ta kontakt med forbundet om dette.

Ja, derfor bør klubben sørge for alternative lokaler i god tid før streiken, hvis ikke man får en lokal avtale om dette.

Nei. Alle som er organisert og tilhører overenskomst som er tatt ut i streik må streike.

Sørge for at ingen utfører streikerammet arbeid. Streikevakter skal opptre med ro og verdighet, og sørge for å unngå tilspissede situasjoner.

Det er hvis arbeidstakere som ikke er omfattet av konflikten utfører arbeid som ellers utføres av de streikende.

Kan daglig leder og andre ledere utføre streikerammet arbeid?

Hva skal vi som streiker gjøre mens streiken pågår?

Sjefen min vil at jeg skal jobbe litt hjemmefra under streiken. Svare på e-mail osv. Er det ok?

Hva skal jeg gjøre hvis jeg er på tjenestereise når streiken bryter ut?

Jeg er ikke tatt ut i streik. Kan jeg bli ilagt ekstrakontingent på grunn av streiken?

Jeg har betalt mobiltelefon av min arbeidsgiver. Kan jeg fritt benytte denne under streiken?

Hva får jeg i streikebidrag?

Hvordan utbetales streikebidraget?

Kan arbeidsgiver permittere arbeidstakere som ikke er tatt ut i streik?

Forsøk på streikebryteri skal straks meldes til klubb – eller avdeling/fagforening. Dersom man ikke klarer å stoppe streikebryteri lokalt, må forbundet underrettes.

Daglig leder kan utføre slikt arbeid. Etter NNNs syn kan ikke øvrige ledere utføre slikt arbeid.

Du skal sørge for å holde deg orientert om streiken. I tillegg skal du følge instruksene fra lokal streikekomité. Du skal også delta på streikemøter og stå streikevakt. Streik er arbeidskamp – ikke ferie!

Nei, det er ikke ok. Når du er i streik skal du ikke utføre noe slags arbeid. Dette gjelder også å svare på e-mail, være tilgjengelig på telefon eller deltakelse på møter i forbindelse med arbeidet.

Ta kontakt med arbeidsgiver og avslutt arbeidet umiddelbart.

Ja, det kan du. Det er forbundsstyret som gjør nødvendige vedtak om dette.

I utgangspunktet nei. Det er avhengig av hvilken avtale du har om bruk av bedriftens mobiltelefon.

Forbundet har en solid streikekasse, og stønadene revideres hvert år. Beløpene er skattefrie. Mer info om forbundets streikebidrag fås hos lokal kasserer eller forbundet.

Gjennom lokal avdelingskasserer (Forbundet forskutterer).

Arbeidstakere som ikke er omfattet av konflikt i egen bedrift kan permitteres etter Hovedavtalens § 8-1, forutsatt at de ikke lenger kan sysselsettes på rasjonell måte. Det skal i så fall gis 14 dagers varsel. Konflikt i annen bedrift kan føre til slike vanskeligheter at det kan gi saklig grunn til permittering etter Hovedavtalens § 8-1. I slike tilfeller gjelder ikke regelen om 14 dagers varsel, men bedriften er forpliktet til å gi det varsel som er mulig.

**Jeg er permittert på grunn av streiken.
Har jeg rett til streikebidrag?**

Vanligvis ja.

**Hva skjer hvis jeg har fått innvilget ferie
i det tidsrommet streiken skjer?**

Ferieloven fastsetter at ferien skal avvikles etter lovens alminnelige regler også ved lovlig arbeidskonflikt. Feriegodtgjørelse utbetales på vanlig måte.

Hva skjer hvis jeg blir syk mens jeg streiker?

Du har krav på sykepenger dersom du ble sykemeldt før arbeidsstansen. Dersom du blir syk etter at streiken har startet, har du ikke krav på sykepenger.

**Hvilke regler gjelder for lærlinger
i forbindelse med streik?**

Lærlinger blir i utgangspunktet ikke omfattet av arbeidskonflikter. Mer informasjon om lærlingers stilling under arbeidskonflikt finnes i Hovedavtalens § 3-2.

VEDLEGG 2

Ord og uttrykk

Her er en oversikt over vanskelige ord man kan støte på under tariffoppgjør, og forklaringene til disse.

AFP (Avtalefestet pensjon)

De som er dekket av tariffavtale, kan gå av med pensjon før fylte 67 år. (Nedre grense 62 år). Se eget bilag i overenskomstene.

Akkordlønn (og prestasjonslønn)

Lønnsform som gjør lønna avhengig av produksjonsresultatet. Det finnes forskjellige former for prestasjonslønn, for eksempel bonusordninger, provisjon eller akkordlønn i en eller annen form. Det foretas som oftest arbeidsstudier for å fastsette akkorden. Akkordlønn er ikke lenger en så utbredt lønnsform som det har vært.

Arbeidsretten

Arbeidsretten har sju dommere. Tre er jurister. Fire er lekdommere. To av disse er oppnevnt etter forslag fra LO. To er oppnevnt etter forslag fra NHO.

Saksbehandlingen i Arbeidsretten er omtrent som i en vanlig rett. Tvisten bringes inn for Arbeidsretten ved at det tas ut en stevning. Det er en kortfattet skriftlig beskrivelse av hva saken gjelder og hva man ber om å få Arbeidsrettens dom for. Den andre parten i tvisten gir så en tilsvarende kortfattet skriftlig framstilling av sitt syn, og ber Arbeidsretten dømme på en bestemt måte. Dette kalles et tilsvær. Saken tas deretter opp til hovedforhandling for retten. Hovedforhandlingen er et rettsmøte hvor alle dommerne er til stede og hvor partene møter og redegjør muntlig for saken og sitt syn på det tvisten gjelder. Partene kan også føre vitner ved hovedforhandlingen. Arbeidsrettens dom er bindende og kan ikke ankes til annen rett. (Se Arbeidstvistloven).

Bevegelige helgedager

Helgedager som faller på en hverdag – nyttårsdag, Skjærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag. LO og NHO har en særskilt avtale om betaling for disse dagene som et tatt inn i overenskomsten under bilag. For 1. og 17. mai jelder en særskilt lov.

Boikott/blokade

Under visse omstendigheter er dette et lovlig kampmiddel. Arbeidstakerne kan for eksempel boikotte en bedrift som nekter å inngå tariffavtale. De prøver da å hindre tilgang på arbeidskraft til bedriften eller at varer blir levert til og fra bedriften. Boikott skal varsles i henhold til reglene i boikottloven.

Bonus

Bedriften/styret vedtar, f.eks. i slutten av året, å gi en ekstra påskjønnelse, evt. at de lokale parter blir enige om at noe av lokalt lønnstillegg utbetales som engangssum. Kan også være en del av et fast, framforhandlet lokalt lønssystem.

Demonstrasjonsstreik

Se politisk streik.

Disponibel reallønn

Den nettoinntekt man har igjen når skatter og prisstigning er trukket fra. Kalles også kjøpekraft.

Etterslep

Grupper som i løpet av en tariffperiode ikke har hatt lønnsglidning, krever kompensasjon for dette etterslepet.

Forbundsvis oppgjør

Hvert enkelt fagforbund utarbeider sine egne krav, og forhandler med tariffmotparten om kravene.

Fredsplikt

I Hovedavtalen og Arbeidstvistloven er det slått fast at det ikke er tillatt med streiker eller aksjoner rettet mot tariffavtaler i tariffperioden. Det betyr at streik på bakgrunn av krav om endringer i forhold som er regulert i en gyldig tariffavtale, ikke er lovlig. Heller ikke streik for å tvinge fram en bestemt løsning i tvister om rettigheter eller plikter, i henhold til avtalen, er tillatt.

Gå sakte (Go-Slow)

Arbeidstakerne reduserer arbeidstempoet for å presse fram løsning på en uoverensstemmelse eller et krav. En slik aksjon er ulovlig, hvis det ikke er hjemmel i tariffavtalen.

Hovedavtale

Avtale mellom LO og NHO om de grunnleggende spilleregler i arbeidslivet. Denne avtalen regulerer ikke lønn. Den gjelder for fire år om gangen. For de ansatte i stat og kommune, finnes det egne hovedavtaler.

Kombinerte oppgjør

Myndighetene går inn som en tredje part i oppgjøret. En del av de tradisjonelle lønnstillegg, blir erstattet med forskjellige tiltak som skattelettelser, subsidier, prisreguleringer etc. Myndighetene krever vanligvis at organisasjonene samordner sine krav og forhandlinger i kombinerte oppgjør ettersom myndighetenes bidrag vil gjelde alle lønnstakergrupper. Det blir da som regel holdt felles avstemming over tarifforslagene. Men det kan også gjennomføres forbundsvist.

Konsumprisindeksen

Er laget på grunnlag av forbrukerundersøkelser. De forskjellige varer og tjenester som er med i indeksen, blir tillagt forskjellig vekt etter hvor stor del de utgjør av forbruksutgiftene i en gjennom-snittshusholdning. Vi får en målestokk på prisutviklingen ved å sammenlikne indekstallet fra måned til måned.

Lock-Out

Å stenge de ansatte ute fra bedriften. Et kampmiddel som arbeidsgiverne kan bruke. Her gjelder de samme reglene som når det gjelder adgang til å streike.

Lokal avtale (særavtale)

En avtale mellom bedrift og bedriftsklubb som kommer i tillegg til en landsomfattende tariffavtale.

Lokale forhandlinger

Forhandlinger mellom den enkelte bedrift og bedriftsklubben om saker som tariffavtalen gir adgang til. En del fagforbund har landsomfattende tariffavtaler som gir de enkelte bedriftsklubber rett til å forhandle en gang i året ut over det som fastsettes i sentrale tariffoppgjør. Slike forhandlinger kan for eksempel bygge på den økonomiske utvikling for bedriften i løpet av en viss periode. De ansatte som har vært med på å bedre bedriftens stilling, krever sin del av dette. Slike forhandlinger kan gjelde både lønn og sosiale forbedringer.

Lønnsglidning

Lønnsutvikling i en tariffperiode som skyldes andre tillegg enn de som blir gitt ved de sentrale tariffoppgjørene. For eksempel lønnsutvikling på grunn av lokale forhandlinger og personlige tillegg.

Størrelsen på lønnsglidningen varierer. For lønnstakere som ikke har lokale lønnsforhandlinger, er lønnsglidningen vanligvis veldig liten. For andre grupper, som har lokale forhandlinger, er lønnsglidningen av vesentlig større betydning.

Lønnsnemnd

Kan være både frivillig og tvungen. Frivillig lønnsnemnd betyr at tariffpartene fraskriver seg retten til selv å avslutte forhandlinger. For eksempel fordi de ser at de ikke kommer fram til noen løsning. Resultatet blir da overlatt til en tredje part for avgjørelse. Myndighetene har oppnevnt en egen nemnd til å ta seg av slike saker. Denne kalles Rikslønnsnemnda og har fem medlemmer. Tre av dem er oppnevnt av Regjeringa. De sitter for tre år av gangen. I en tvist blir nemnda utvidet med to medlemmer. Partene i tvisten peker da ut hvert sitt medlem.

Tvungen lønnsnemnd betyr at myndighetene griper inn og beslutter at tvisten skal avgjøres ved lønnsnemnd.

Mekling

Ved tariffoppgjør må man til mekling hvis forhandlinger ikke fører fram. Staten har oppnevnt både en riksmeklingsmann og kretsmeklingsmenn.

Mellomoppgjør

I tariffavtalene har det vært vanlig å ha en bestemmelse om å regulere lønningene i tariffperioden i forhold til pris- og lønnsutviklingen for 1. avtaleår, den økonomiske situasjonen og utsiktene for 2. avtaleår.

Minstelønn

Forutsetter at det skal gis tillegg til minstelønn alt etter den enkeltes ansiennitet (ansettelsestid), kompetanse mv.

Nominelt lønnstillegg

Det brutto lønnstillegg som for eksempel gis under et tariffoppgjør, men som egentlig ikke sier noe om endringer i kjøpekrafta. Sterk prisstigning eller økte skatter kan fort "spise opp" lønns-tillegg og føre til at kjøpekrafta ikke øker.

Normallønn

Forutsetter i utgangspunktet at det ikke skal avtales tillegg utover normallønnen, dersom ikke slikt tillegg bygger på en produktivitetsavtale som gir de ansatte som gruppe belønning (bonus) for ekstra innsats.

Overenskomst/tariffavtale

Skriftlig avtale om lønns- og arbeidsvilkår. Tariffavtale kan inngås mellom en arbeidstaker organisasjon og en arbeidsgiverorganisasjon eller en enkelt arbeidsgiver.

Overheng

Forskjellen på hva du tjente i gjennomsnitt foregående år, og fortjeneste pr. 1. januar i inneværende år. Tillegg som gis sent på året gir større overheng.

Politisk streik (demonstrasjonsstreik)

Man kan streike mot de politiske myndigheters beslutninger eller for å påvirke myndighetene til å ta et bestemt standpunkt i en sak. Demonstrasjonsstreik kan også være rettet mot ledelsen av en bedrift. Slike streiker blir ansett for lovlige når formålet med streiken ikke går ut på å endre tariffavtalene. Slike må være kortvarige.

Pott

Beløp til rådighet for fordeling av lønnstillegg. Eksempel: Ved tariffoppgjøret avsettes et beløp pr. time til forbundsvise forhandlinger, eller til bedriftsvise utjamninger i lønnskjevheter. Potten framkommer ved å multiplisere dette beløpet med antall arbeidete timer i året på de forskjellige tariffområder. Beløpet fordeles etter nærmere forhandlinger. Ved fordelingen kan man for eksempel tilgodese grupper som ligger dårlig an når det gjelder lønninger eller andre arbeidsvilkår.

Reallønn

Netto lønn når det er tatt hensyn til prisutviklingen.

Riksmeklingsmannen

Riksmeklingsmannen og åtte kretsmeklingsmenn er oppnevnt av Regjeringa for tre år av gangen. Meklingsmennene skal varsles om enhver plassoppsigelse. I tvister skal de prøve å komme fram til forslag som begge parter kan bli enige om.

Samordnede oppgjør

Tarifforhandlinger som foregår ved at LO forhandler samlet for alle tilsluttede forbund, eventuelt kan forbundene forhandler om spesielle saker i sine avtaler. Slike oppgjør innebærer en felles avstemming over forhandlingsresultatet.

Sit Down-streik

Dette innebærer at arbeidstakerne stanser arbeidet, men blir på arbeidsplassen i arbeidstida.

Dette kampmidlet har mest vært benyttet for å tvinge fram konfliktløsninger i tariffperioden. Det er derfor som oftest ulovlig. (Se Fredsplikt).

Sluttvederlag

Avtale om utbetaling av et engangsbeløp når arbeidstakere som har fylt 50 år eller mer må slutte i en bedrift uten egen skyld, for eksempel på grunn av sviktende helse eller hvis bedriften må innskrenke tallet på arbeidstakere. Eget bilag i overenskomstene.

Streik

Lovlig streik kan inntreffe i forbindelse med tariffrevisjoner hvis partene ikke er blitt enige ved forhandlinger og mekling. Ulovlig streik er det når arbeidet nedlegges i tariffperioden for å tvinge fram endringer i forhold som er regulert i en gyldig tariffavtale, eller for å få til en bestemt løsning i tvister om rettigheter eller plikter i henhold til avtalen. Uenighet om forståelse av avtalene og andre uoverensstemmelser som inntreffer i tariffperioden skal løses ved forhandlinger eller i Arbeidsretten.

Sympatistreik

Arbeidstakere ansatt ved andre bedrifter enn dem som lønnsforhandlingene gjelder, streiker eller setter i verk andre tiltak til støtte for selve hovedkonflikten. Se hovedavtalens kap. III § 3-6 om nærmere regler.

Tariffavtale

Skriftlig avtale om lønns- og arbeidsvilkår. Tariffavtale kan inngås mellom en arbeidstakerorganisasjon og en arbeidsgiverorganisasjon eller en enkelt arbeidsgiver. Avtalen kalles også for overenskomst.

Tidlønn

Lønnsform som gir den ansatte betaling for den tid man arbeider, for eksempel timelønn, ukelønn eller månedslønn. Viktige begreper innen denne formen er minstelønn og normallønn.

VEDLEGG 3

Lavlønnsgarantiordningen (Eksempel fra 2008 på Rundskriv som sendes i oktober/november hvert år.)

Til:
NNN-avdelinger
NNN-klubber
Erklæringsbedrifter

LAVLØNNSORDNINGEN – GARANTITILLEGG FRA 1. OKTOBER 2008

Vi viser til siste tariffoppgjøret der lavlønnsordningen ble forlenget for en 2-års periode. Følgende bestemmelse er inntatt i våre overenskomster:

«Fra 1. oktober gis det et garantitillegg som beregningsmessig tar utgangspunkt i lavlønnsordningen av 1980. Bedrifter som ligger under 85 % av beregnet veid gjennomsnitt for industrien pr. 1. oktober, skal gi et tillegg som bringer bedriftens gjennomsnittlige lønnsnivå opp til 85 % av beregnet veid gjennomsnitt for industrien».

Partene er enige om at grunnlaget for beregningen av det veide gjennomsnittet for industrien, pr. 1. oktober, foretas av LOs og NHOs økonomiske avdelinger i samarbeid.

For industriarbeidere innenfor LO/NHO-området har NHO og LO beregnet gjennomsnittlig timefortjeneste for tidlønn og akkordarbeid *), og omregnet til 37,5 t pr. uke til kr. 172,39 pr. 1. oktober 2008. **85 % er beregnet til kr. 146,53.**

(Endelig statistikk for industriarbeidere foreligger ikke før mars neste år).

De bedrifter som i henhold til samme beregningssystem har et gjennomsnittlig lønnsnivå som ligger under **kr. 146,53**, må fra 1. oktober gi et tillegg som bringer bedriftens gjennomsnittlige lønnsnivå opp til dette nivået.

Hvis partene på den enkelte bedrift er enige, kan et eventuelt garantitillegg fordeles ulikt mellom grupper av ansatte, med utgangspunkt i en lavlønnsprofil.

Eventuelle spørsmål kan rettes til undertegnede eller den enkelte bransjesekretær.

Vennlig hilsen
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

Inger Furmyr

***) Tilsvarende "rub.6" i NHOs tidligere kvartalsvise lønnsstatistikk som ble avvirket i 1998, dvs. uten uregelmessige tillegg (overtid, skifttillegg osv.).**



Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

Postboks 8719 Youngstorget, 0028 Oslo
Telefon: 23 10 29 60 - Telefaks: 23 10 29 61
E-mail: firmapost@nnn.no - Internett: www.nnn.no