

TARIFF- OG KONFLIKTORDBOK

ARBEIDSTVISTLOVEN OG TJENESTETVISTLOVEN

Arbeidstvistloven (lov om arbeidstvister) gjelder for kommunesektoren, Spekterområdet og privat sektor, og Tjenestetvistloven (lov om offentlige tjenestetvister) gjelder for statlig sektor. Lovene pålegger partene å forsøke mekling før de setter i verk en eventuell streik eller lockout, og inneholder videre blant annet prosedyrer og tidsfrister for varsling og gjennomføring av streik og lockout. Les mer om lovverket her: [Arbeidstvistloven](#) og [Tjenestetvistloven](#)

FREDSPLIKT

Etter at en tariffavtale er inngått inntreder fredsplikten for den perioden avtalen gjelder. Det er ikke tillatt å streike i den perioden en tariffavtale (tariffperioden) gjelder for å oppnå endringer i tariffavtalen – dette i henhold til hovedavtalene og tjenestetvistloven/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

KONFLIKTBEREDSKAP (STRIKEBEREDSKAP)

Konfliktberedskap/streikeberedskap gjennomføres i alle sektorer (stat, kommune, Oslo kommune, Spekter helse, SAN og Virke HUK) i forkant av et hvert tariffoppgjør. Ansvarlig for konfliktberedskapsarbeidet i hver sektor er sentrale konfliktberedskapsutvalg i Akademikerne (KBU-K i KS og Oslo kommune, KBU-H i Spekter helse og KABU-S i staten). Det er de sentrale konfliktberedskapsutvalgene som legger frem forslag for forhandlingsutvalget i den enkelte sektor, og forhandlingsutvalget som vedtar endelig streikeuttak. Lokale konfliktberedskapsutvalg/streikekomiteer opprettes ved hvert uttakssted, og det er de som har det praktiske arbeidet med bl. a. navnelister og forberedelser til og avvikling av en eventuell streik ved det enkelte uttakssted/virksomhet – i tett samarbeid med det sentrale konfliktberedskapsutvalget.

LOCKOUT

Arbeidsgivers givers kampmiddel og består i at de ansatte stenges ute fra arbeidsplassen. Samme regler gjelder for varsling og iverksetting av lockout som ved streik.

MEKLING

Dersom partene ikke greier å oppnå enighet i forhandlingene om oppretting eller revisjon av tariffavtale, kan de gå til streik/lockout for å søke å få gjennomslag for sine krav – men ikke før mekling er forsøkt. Dette reguleres av tjenestetvistloven (stat) og arbeidstvistloven (øvrige sektorer). Hver av partene kan kreve meklingen avsluttet i henhold til frister og prosedyrer i gjeldende lovverk.

MEKLINGSFORSLAG/SKISSE

I sluttfasen av en mekling legger mekleren frem en skisse til løsning dersom hun/han mener avstanden mellom partene er liten nok til at det er grunnlag for dette. 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 går til streik.

PERMITTERING

Ved streik eller lockout kan de ansatte i virksomheten som ikke er i konflikt bli permittert. Dette kan inntre både der Akademikerne selv er i streik, eller der kun andre hovedsammenslutninger streiker. Normalt må permittering varsles 14 dager før den kan iverksettes, og arbeidsgiver kan varsle betinget permitteringsvarsel idet organisasjonene varsler plassoppsigelse.

PLASSOPPSIGELSE

Plassoppsigelse er et varsel om at Akademikerne kan gå til streik dersom mekling ikke lykkes. Plassoppsigelsen må leveres motparten og Riksmekleren senest 14 dager før en streik kan iverksettes, i henhold til gjeldende lov- og avtaleverk. Det er ikke uvanlig at en organisasjon sier opp plassene for alle medlemmer 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 konkret varsel om iverksettelse av konflikt (plassfratredelse). Dette forutsetter at det er levert plassoppsigelse på den aktuelle virksomhet, streik eller lockout kan ikke iverksettes før det er levert plassoppsigelse og oppsigelsesfristen som følger av denne er utløpt.

PLASSFRATREDELSE

Plassfratredelse angir plassoppsigelsens endelige omfang og er det siste skrittet i den formelle prosedyren man må gjennom før en lovlig tariffstreik kan iverksettes og et varsel om iverksetting av streik. Varsel om plassfratredelse skal gis med minst fire dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter gjeldende lovverk. Plassfratredelsen overleveres arbeidsgiver senest fire dager før en eventuell streik innledes, og inneholder en detaljert oversikt (navneliste) over hvilke medlemmer som vil bli tatt ut i eventuell streik ved streikens begynnelse. Dersom streik må organisasjonene 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 varslet plassfratredelse på. De aktuelle medlemmene vil også få tett oppfølging fra sin lokale streikekomité/konfliktberedskapsutvalg.

RIKSMEKLEREN

Riksmekleren er en faglig uavhengig institusjon som har til oppgave å mekle i interessedvister mellom partene i arbeidslivet, dvs tvister om opprettelse eller revisjon av tariffavtaler, for å forhindre at partenes uenighet i et tariffoppgjør ender i streik. Les mer om Riksmeklingsinstituttet på deres nettsider: <http://www.riksmekleren.no/>

STREIK (KONFLIKT)

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

Tariffstreik: Streik gjennomføres enten for å få gjennomslag for sine krav i forbindelse med revisjon av en tariffavtale eller for å få gjennomslag ved inngåelse av en tariffavtale i en virksomhet/bedrift. 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.

STREIKEBRYTERI

For den som er i streik: Streik er arbeidsnedleggelse. Den som tas ut i streik har fått sitt arbeidsforhold midlertidig suspendert og skal med umiddelbar virkning legge ned sitt arbeid og forlate arbeidsplassen/ikke møte opp på jobb som normalt ved arbeidstidens begynnelse. 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

HOVEDTARIFFAVTALE

En hovedtariffavtale er den grunnleggende avtalen mellom arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening og hovedsammenslutningene eller organisasjonene, og hjemler de viktigste reglene vedrørende lønn, lønnsforhandlingsbestemmelser, arbeidstid, ferie, permisjon og pensjon med mer.

TARIFFOPPGJØR

Tariffoppgjør er den revisjon som skjer parallelt eller fortløpende av samtlige tariffavtaler/overenskomster som regulerer kollektivt avtalte lønns- og arbeidsforhold.

Hovedoppgjør: I et hovedoppgjør er hele tariffavtalen oppe til revisjon, det forhandles både om økonomiske elementer/lønnstillegg i tillegg til endringer i øvrige bestemmelser i avtalen, som lønns- og forhandlingssystemet, fellesbestemmelser med mer. Hovedoppgjørene finner sted i partallsårene.

Mellomoppgjør: I årene mellom hovedoppgjørene (oddetallsår) er det mellomoppgjør. I et mellomoppgjør er det kun forhandlinger om lønn som er tema hos partene.

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.