

Når bedriften rammes av konflikt

En publikasjon av NHO Service og Handel



Innholdsfortegnelse

Når bedriften rammes av konflikt	5
1. Hva er fremgangsmåten ved et tariffoppgjør?	5
2. Hvordan skal bedriften forberede seg til streik?	9
3. Når inntreffer streiken?	9
4. Hvem kan tas ut i streik?	9
4.1 Organiserte arbeidstakere	9
4.2. Utmeldte arbeidstakere	10
4.3. Stillingsendring	10
4.4. Nylig innmeldte arbeidstakere	10
4.5. Vikarer	10
4.6. Lærlinger	10
4.7. Innleide	10
5. Hvilke oppgaver omfattes av streik?	10
6. Er det mulig å unngå streik helt eller delvis?	11
6.1. Utgangspunktet: Nei	11
6.2. Unntak: Forhåndsavtale med tillitsvalgte om at visse oppgaver kan utføres under streik	11
6.3. Unntak: Dispensasjon ved fare for (i) liv, (ii) helse eller (iii) betydelige materielle skader	11
7. Hvem kan arbeide under en streik?	12
7.1. Uorganiserte arbeidstakere	12
7.2. Andre arbeidstakere som ikke er tatt ut i strek (spesielle kategorier arbeidstakere)	12
7.2.1. Vikarer	12
7.2.2. Innleie	12
7.2.3. Oppdragstakere	12
7.2.4. Lærlinger	13
7.3. Eiere	13
7.4. Daglig leder	13
7.5. Andre ledere/overordnede arbeidstakere	13
7.6. Omdisponering av medarbeidere som ikke er i konflikt – endring av arbeidsoppgaver, arbeidstid og arbeidssted	13
8. Hva kan være streikebryteri?	14
9. Er det adgang til å stenge bedriften?	15
10. Hvordan skal bedriften forholde seg til underleverandører ved streik?	15
11. Hvordan skal bedriften forholde seg til kunder og forretningsforbindelser ved streik?	15
12. Hvordan skal bedriften forholde seg til konflikt hos kunder eller leverandører (streik i annen bedrift)?	15

13. Hvilke konsekvenser har streik for lønn, ferie mv.....	16
13.1. Lønnsforpliktelse	16
13.2. Lønnstrekk ved streik – turnusarbeid	16
13.3. Betaling for tillitsvalgtarbeid under en streik.....	16
13.4. Reiser (reise-, kost-, og losjigodtgjørelse).....	17
13.5 Kurs	17
13.6. Innlevering av utstyr/frynsegoder	17
13.7. Tilgang til arbeidslokaler	17
13.8. Ferie	17
13.9. Annen lønnet fritid.....	17
13.10 Lønnet permisjon.....	18
13.11 Sykepenges	18
13.12. Dagpenger til permitterte arbeidstakere som arbeider innen samme tariffområde som de streikende.....	18
13.13. Dagpenger til permitterte funksjonærer når operatørene streiker.....	18
13.14. Bruk av arbeidstakers arbeidsresultat.....	18
13.15. Tillitsvalgte i streik	18
13.16. Avtaler med tillitsvalgte om innleie.....	19
13.17. Avtale med fagforbund om arbeidstidsordning.....	19
13.18. Verneombud i streik	19
13.19. Ansattrepresentant i styrets deltakelse i styrearbeid under streik	19
13.20. Sluttattest	19
13.21. Oppsigelse	19
14. Hvordan skal bedriften gå frem hvis det er behov for permittering?	19
14.1. Arbeidstakere i egen bedrift som ikke er tatt ut i streik.....	19
14.2. Lærlinger	20
14.3. Streik i en annen bedrift	20
14.4. Lønnsplikt under permittering	20
14.5. Permittering- innarbeidingsordninger og lønnstrekk.....	20
14.6. Varsling til NAV	21
14.7. Informasjon og maler m.m. ved permittering.....	21
15. Hva bør bedriften drøfte og avklare med de tillitsvalgte i forbindelse med streik?	21
16. Hvordan skal bedriften gå frem ved mistanke om ulovligheter?	22
16.1. Politi/straffbare forhold	22
16.2. Boikott/blokade	22
16.3. Bevis/bevissikring	22

17. Hva er lockout?	23
18. Hvordan skal bedriften forholde seg til mediene og publikum?	23
19. Hva skjer etter konflikten?	23
20. Kan bedriften ha rett på streikeerstatning?	23
21. Hvem kan kontaktes for råd og veiledning ved streik?	24
22. Ord og uttrykk	24
Forkortelser:	24
23 Vedlegg 1 MOMENTER TIL MEDIEPLAN	30

Når bedriften rammes av konflikt

NHO Service og Handel har mange tariffavtaler som reforhandles ved tariffoppgjørene annethvert år.

Hovedreglene er at tariffoppgjørene gjennomføres som "forbundsvisse oppgjør" hos NHO Service og Handel som landsforening. Det vil si at hver overenskomst reforhandles for seg. Partene sentralt kan også enes om å gjennomføre "samordnede oppgjør". Ved slike oppgjør blir den økonomiske rammen avtalt sentralt. Deretter er det eventuelle tilpasninger for det enkelte tariffområdet som legges til etter forhandlinger på landsforeningsnivå.

Dersom partene ikke kommer til enighet gjennom forhandlinger/mekling, kan våre bedrifter rammes av konflikt, se fremgangsmåten ved tariffoppgjør beskrevet i [punkt 1 under](#).

Når bedriften rammes av konflikt er det flere viktige spørsmål som reiser seg. Nedenfor i [punkt 2](#) til [21](#) vil vi behandle noen typiske problemstillinger knyttet til en slik konfliktsituasjon.

Bedriften kan få mer informasjon og råd ved å henvende seg til NHO Service og Handel, se også [punkt 22](#). De mest sentrale begrepene knyttet til et tariffoppgjør er beskrevet i [ordboken](#) bakerst i denne publikasjonen.

1. Hva er fremgangsmåten ved et tariffoppgjør?

Tariffoppgjøret består av følgende syv hovedpunkter:

1. **Oppsigelse:** Tariffoppgjørene innledes med oppsigelse av overenskomstene – normalt fra fagforeningene – og innen de frister som er avtalt i overenskomstene. Hvis en overenskomst ikke blir sagt opp, fornyes den vanligvis med ett år av gangen.
2. **Forhandlinger:** Før avtaleutløpet begynner forhandlingene direkte mellom partene. Krav og motkrav blir utvekslet, diskutert og vurdert. Forhandlingene tar gjerne tid og krever tålmodighet fra de involverte parter.
3. **Brudd i forhandlingene (meklingsprosessen og tvungen mekling):**
Dersom forhandlingene ikke fører frem har arbeidstvistloven regler om mekling med bistand fra Riksmekleren som en utenforstående og uhildet person. Normalt oppnås enighet uten at det blir noen konflikt. Meklingen kan være frivillig eller tvungen.

Tvungen mekling kommer i stand på følgende måte:

- a. **Varsel om plassoppsigelse:** Ved brudd i forhandlingene kan fagforeningene varsle plassoppsigelse. Plassoppsigelse varsles vanligvis for alle medlemmene innen overenskomstens område, uten å være spesifikk på navn. Oppsigelsen rettes til NHO eller NHO Service og Handel.

Riksmekleren skal også varsles om plassoppsigelser. Denne meldingen skal inneholde (i) kopi av plassoppsigelsen, (ii) redegjørelse for hva tvisten gjelder, (iii) opplysninger om ved hvilke bedrifter plassoppsigelsen foretas og hvor mange arbeidstakere ved hver bedrift plassoppsigelsen omfatter, (iv) opplysninger om

når plassoppsigelsesfristen løper ut og (v) opplysninger om hvorvidt forhandlinger mellom partene er åpnet og i tilfellet om de fremdeles pågår eller er avbrutt, se arbeidstvistloven § 16.

- b. Forbud mot arbeidsstans nedlegges dersom Riksmekleren kommer til at en streik vil skade samfunnets interesser. Dette skjer helt rutinemessig i tvister som gjelder landsomfattende overenskomster, se arbeidstvistloven § 19. Riksmekleren har to dager til å vurdere om det skal nedlegges slikt forbud. Forbudet innebærer at partene må gjennomføre mekling etter bestemte fristregler før streik kan gjennomføres. Riksmekleren skal uten opphold starte meklingen.

4. *Mekling:*

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

Etter 10 kalenderdager kan en av partene kreve meklingen avsluttet. Arbeidstvistloven bestemmer da at Riksmekleren har nye fire kalenderdager på seg til å avslutte meklingen, se arbeidstvistloven § 25. Når meklingen er avsluttet, den siste dagen, løper fristen ut kl. 24.00 med mindre partene blir enige om noe annet.

- a. Plassfratredelse: Som nevnt over er det vanlig praksis at fagforeningen varsler plassoppsigelse for alle medlemmene. Hvis det blir streik, plikter alle disse å fratre arbeidet og delta i streiken. Hovedavtalens § 3-1 nr. 2 gir likevel fagforeningene mulighet til bare å ta ut en mindre del av bedriftene/ medlemmene i streik. Dette kan skje selv om streik er varslet for alle gjennom plassoppsigelsen, se bokstav a over. Det endelige omfanget av streiken må i slike tilfeller varsles skriftlig (plassfratredelse) innen fire dager på forhånd og senest i forbindelse med begjæring om avslutning av meklingen.

Plassfratredelsen knytter seg til spesifikke arbeidstakere, og rettes til NHO Service og Handel. På denne måten kan fagforeningene starte med et begrenset antall medlemmer i streik og senere trappe opp streiken innenfor de leverte plassoppsigelse ved nytt varsel på minst fire dager.

- b. Meklingsforslag: Under meklingen vurderer Riksmekleren løpende om det er grunnlag for å fremme forslag til løsning som begge parter kan akseptere. Ofte er det en fordel at Riksmekleren fremlegger et forslag i vanskelige saker. Unntaksvis kan Riksmekleren fremsette et forslag uten at det blir anbefalt av partene. Forslaget går da ut til uravstemning uten anbefaling. Riksmekleren kan likevel ikke iverksette uravstemning mot partenes vilje.
- c. Forhandlingsforslag – uravstemning
Overenskomstene blir oftest fornyet under forhandlings- eller meklingsprosessen. Fagforeningene har en lang praksis med at forhandlings- og meklingsforslag sendes ut til avstemning blant medlemmene i tråd med deres vedtekter. Bare unntaksvis blir slike forslag vedtatt over bordet.

5. *Streik*

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

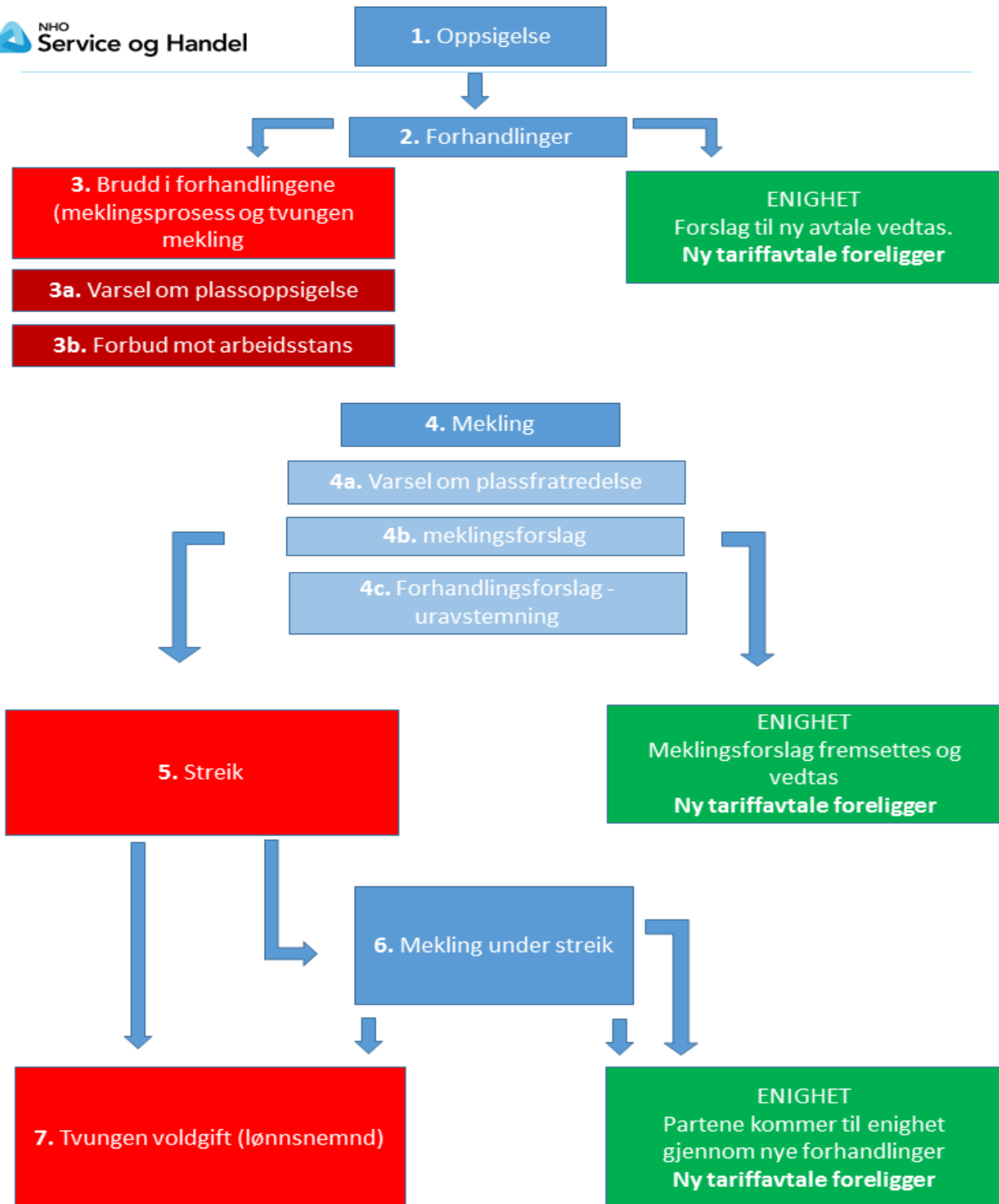
meklingsfristene er utløpt. Streik innebærer at arbeidstaker som tas ut i streik skal fratre sin stilling så lenge streiken varer.

6. *Mekling under streiken*

Under en streik er det vanligvis ingen mekling. Partene kan i fellesskap likevel kreve en avsluttet mekling gjenopptatt. Riksmekleren og mekleren som har behandlet saken kan når som helst gjenoppta meklingen. Hvis det har gått en måned etter at meklingen ble avsluttet uten at tvisten i mellomtiden er løst, skal mekleren som har behandlet saken, gjenoppta kontakt med partene og forsøke å få avsluttet konflikten. Er et meklingsforslag til behandling hos partene, skal mekleren vente til behandlingen er avsluttet, se arbeidstvistloven § 30.

7. *Tvungen lønnsnemnd*

Hvis streiken kan føre til skader på liv og helse eller sikkerhet eller medføre andre alvorlige samfunnskonsekvenser, kan regjeringen ved særlov eller provisorisk anordning bestemme at tvisten skal løses ved tvungen voldgift hos Rikslønnsnemnda. Dette benyttes unntaksvis og bare i helt spesielle tilfeller. Ved tvungen lønnsnemnd plikter de streikende å gjenoppta arbeidet.



2. Hvordan skal bedriften forberede seg til streik?

Bedriften bør ha en intern konfliktberedskap i tilfelle streik. Punktene nedenfor bør inngå i beredskapsplanen:

- Holde deg oppdatert om forhandlingssituasjonen, se www.nho.no og www.nhosh.no. Vær også generelt godt orientert gjennom mediene.
- Søk så tidlig som mulig å kartlegge mulige konsekvenser av en streik for produksjonen, kunder og underleverandører, se blant annet [punkt 10](#) og [11](#).
- Gi nødvendig informasjon til relevante grupper, for eksempel tillitsvalgte, leverandører og kunder, se blant annet [punkt 10](#), [11](#) og [15](#).
- Avklar hvem som kan og ikke kan arbeide under en konflikt, se særlig [punkt 4](#) og [7](#).
- Vurder behovet for forhåndsavtaler med tillitsvalgte, se [punkt 15](#).
- Vurder behovet for permitteringer se [punkt 14](#).
- Ta stilling til om bedriften må stenge helt eller delvis, se [punkt 9](#).
- Vurder forholdet til mediene i en konfliktsituasjon, se [punkt 18](#) og [vedlegg 1](#). Tenk gjennom problemfylte temaer på forhånd. Søk råd hos NHO Service og Handel. Vær spesielt varsom hvis påstander om streikebryteri blir reist. Vedlagt følger en medieplan, som vi anbefaler at bedriften følger ved streik, se [vedlegg 1](#).

3. Når inntreffer streiken?

Formelt inntreffer streiken 4 døgn etter at mekling er begjært avsluttet, det vil si kl. 00.00 det femte døgnet. I praksis fastsettes tidspunktet for når streiken kan inntre under meklingen som vanligvis også er kl. 00.00, samtidig som meklingen skal være avsluttet. I praksis iverksettes streiken fra arbeidsdagens begynnelse samme dag. De ansatte som har gått på skift eller følger vaktplan, jobber ut skiftet eller vakten.

På grunn av at mange meklinger skjer på overtid, utsettes streiken så lenge meklingen pågår. Streiken inntreffer i slike tilfeller først etter at et brudd i meklingen.

Nærmere informasjon om dette gis av de sentrale parter gjennom mediene eller interne informasjonskanaler. Følg med på våre nettsider www.nho.no og www.nhosh.no/.

Arbeidstakere som er tatt ut i streik, er å anse som fratrådt fra dette tidspunktet.

Streik kan derfor tidligst inntreffe 16 dager etter at forhandlingene avsluttes, se også [punkt 1](#) over. Normalt tar dette likevel lengre tid på grunn av kø hos Riksmekleren.

4. Hvem kan tas ut i streik?

4.1 Organiserte arbeidstakere

Dette beror på en tolkning av plassoppsigelsen og plassfratredelsen. Det er likevel kun organiserte arbeidstakere, som er omfattet av en plassoppsigelse og senere en plassfratredelse, som kan tas ut i streik. Det er dessuten bare medlemmer i det fagforbund og som er omfattet av overenskomstens virkeområde som kan tas ut i konflikt.

Et godt utgangspunkt for å avklare hvilke ansatte som er organisert er å sjekke listene over trekk av fagforeningskontingent. Vi anbefaler at lister over medlemmer innen tariffområdet og avklares i samarbeid med de(n) tillitsvalgte. Bedriftsledelsen kan også konsultere NHO Service og Handel hvis det oppstår spørsmål.

Tidspunktet for plassoppsigelsen er avgjørende for hvem som er omfattet av en konflikt. De som er ansatt, omfattet av overenskomstens virkeområde og medlem i fagforeningen på dette tidspunkt, er omfattet av plassoppsigelsen. Ansatte som er effektivt utmeldt av fagforeningen på plassoppsigelsestidspunktet kan ikke omfattes av streiken. Det avgjørende er ikke når arbeidstakeren har varslet utmelding, men tidspunktet for at medlemskapet er opphørt.

Dersom bedriften og tillitsvalgte er uenige om en ansatt omfattes av streiken har den ansatte resignasjonsplikt inntil saken er avgjort organisasjonsmessig.

Det kan oppstå uklarheter rundt hvilke ansatte som faktisk skal ut i streik, f.eks. dersom plassfratredelsen ikke spesifiserer navn. Slike uklarheter må avklares mellom NHO Service og Handel og det enkelte forbund. Arbeidsgivere bør være varsomme med å sette inn vikarer for ansatte hvor det er pågående uenighet om streikeuttaket.

4.2. Utmeldte arbeidstakere

Ansatte som melder seg ut av fagforeningen etter tidspunktet for plassoppsigelsen, vil være omfattet av plassoppsigelsen og dermed konflikten.

4.3. Stillingsendring

Det kan reises tvil om dette gjelder dersom en som ikke har/har meldt seg ut, også tiltrer en stilling som ikke er omfattet av overenskomsten før konflikten er et faktum. I slike situasjoner er vedkommendes reelle funksjon, på tidspunktet for iverksettelsen av konflikten, som er avgjørende. Slike saker kan tas opp med NHO Service og Handel.

4.4. Nylig innmeldte arbeidstakere

Ansatte som er innmeldt etter tidspunktet for plassoppsigelsen, vil ikke være omfattet av plassoppsigelsen og heller ikke av konflikten. Fagforeningen kan likevel varsle en ny plassoppsigelse for nyinnmeldte i foreningen etter at ansatte har meldt seg inn.

En eventuell konflikt vil da kunne utvides med de nyinnmeldte 14 dager etter at plassoppsigelsen for de nyinnmeldte har funnet sted.

4.5. Vikarer

Vikar som var ansatt og organisert på tidspunktet for plassfratredelsen, vil normalt være omfattet av plassoppsigelsen. Vikarer som er begynt etter plassoppsigelsen kan det varsles ny plassoppsigelse for senere, se [punkt 4.4.](#)

4.6. Lærlinger

Lærlinger omfattes normalt ikke av plassoppsigelsen og dermed konflikten, med mindre de uttrykkelig er tatt med i plassoppsigelsen.

4.7. Innleide

Innleide arbeidstakere hos bedriften er ikke ansatt og vil derfor ikke omfattes av streiken. De har derfor som utgangspunkt også rett og plikt til å levere den ytelsen som det er avtalt at de skal levere før streiken inntrådte. Innleide kan likevel ikke overta arbeidsoppgaver som tilhører en arbeidstaker i streik. Dette vil være streikebryteri, se [punkt 8](#) under.

5. Hvilke oppgaver omfattes av streik?

Når streiken inntreffer, må arbeidstakeren fratre hele sin stilling. Det vil si at hele ansvars- og arbeidsområdet for stillingen bortfaller i streikeperioden. Det er ikke adgang til å streike bare

for enkelte deler av stillingen (for eksempel rullerende streik, overtidsnekt, nekte visse arbeidsoppgaver osv.).

6. Er det mulig å unngå streik helt eller delvis?

6.1. Utgangspunktet: Nei

Det er ikke mulig for bedriften å unngå streik helt eller delvis, ved eksempelvis å melde seg ut av NHO Service og Handel. Årsaken til dette er at bedriften fortsatt vil være bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen, se arbeidstvistloven § 7 og Hovedavtalen § 3-11. For bedrifter utenfor NHO som (fortsett) er bundet av tariffavtale, har forbundene forpliktet seg til også å varsel og gjennomføre plassoppsigelse og plassfratredelse i samme omfang og fra samme tidspunkt, se Hovedavtalen § 3-1 nr. 3.

Enkelte arbeidsoppgaver kan utføres under streik dersom det er inngått avtale med de tillitsvalgte om dette.

Det finnes også en snever adgang til å søke om dispensasjon fra streik ved fare for liv, helse eller betydelige materielle skader.

6.2. Unntak: Forhåndsavtale med tillitsvalgte om at visse oppgaver kan utføres under streik

I henhold til Hovedavtalens § 3-3 kan bedriftsledelsen og de tillitsvalgte i god tid før streiken inngå avtale om at visse arbeidsoppgaver kan utføres etter at streiken er et faktum.

Dette gjelder arbeidsoppgaver som har betydning for en teknisk og vernemessig forsvarlig avslutning og gjenopptaking av driften.

Slike avtaler er vanlige i prosessindustrien hvor det tar tid å stoppe produksjonen ved for eksempel et smelteverk.

Bedriftsledelsen og tillitsvalgte kan også inngå forhåndsavtale om å utføre arbeidsoppgaver som er nødvendige når det er fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.

Slike avtaler skal godkjennes av forbundet og landsforeningen. NHO Service og Handel kan veilede nærmere om hvordan slike avtaler utformes.

6.3. Unntak: Dispensasjon ved fare for (i) liv, (ii) helse eller (iii) betydelige materielle skader

Det er i helt spesielle tilfeller anledning til å søke om hel eller delvis dispensasjon fra streik.

Streikerammede bedrifter kan søke om dispensasjon fra streiken dersom den rammer uforholdsmessig hardt.

Organisasjonene blitt enige om at følgende kriterier kan begrunne dispensasjon:

- Fare for liv eller helse (dyr og mennesker)
- Fare for betydelig materielle skader Hvorvidt vilkårene er oppfylt vurderes konkret.

Partene gir ikke dispensasjon begrunnet i økonomiske forhold eller at streiken fører til konkurransevridning mellom bedriftene. I praksis skal det mye til for å få innvilget søknad om slik dispensasjon.

Søknaden om dispensasjon må være skriftlig. Søknaden må inneholde tilstrekkelig opplysninger om arbeidssted, arbeidsoppgaver, varighet og navngitte arbeidstakere som bedriften søker dispensasjon for. Videre må det opplyses hvilket tariffområde arbeidet omfattes av. Bedriften bør foreta en grundig vurdering av hvorvidt det er nødvendig å fremme dispensasjonssøknad.

Søknaden skal fremmes til NHO Service og Handel, som på selvstendig grunnlag vurderer om søknaden skal fremmes overfor forbundet.

Ta kontakt med NHO Service og Handel for veiledning i forbindelse med en eventuell dispensasjonssøknad, se også Arbinn.

Bedriften har ingen plikt til å drøfte dispensasjonssøknaden med de tillitsvalgte. Fagforbundene er dessuten kritisk til dette ettersom de selv innhenter de tillitsvalgtes syn når de selv vurderer søknaden. Eventuelle drøftelser med de tillitsvalgte bør derfor ikke fremgå av søknaden.

7. Hvem kan arbeide under en streik?

7.1. Uorganiserte arbeidstakere

Uorganiserte arbeidstakere og organiserte arbeidstakere som ikke er tatt ut i streik har både rett og plikt til å utføre sitt arbeid som følger av arbeidsavtalen.

Bedriften kan til en viss grad omdisponere de gjenværende arbeidstakerne, for eksempel for å unngå hull i en turnus eller skiftplan, se [punkt 7.6](#) under

7.2. Andre arbeidstakere som ikke er tatt ut i strek (spesielle kategorier arbeidstakere)

7.2.1. Vikarer

Vikariater som pågår, skal fortsette dersom en konflikt inntreffer. Vikar som var ansatt og organisert på tidspunktet for plassfratredeisen, vil normalt være omfattet av plassoppsigelsen.

Avtaler om vikariater, for eksempel sommervikariater, inngått før en konflikt inntreffer, har avtalepartene (vikar og bedrift) rett og plikt til å gjennomføre uavhengig av at en konflikt oppstår.

Fagforeningen kan meddele plassoppsigelse for slike vikarer senere, dersom de er/blir organisert, se overfor.

7.2.2. Innleie

Innleide er ikke ansatt i bedriften og har derfor rett og plikt til å levere den ytelse som er avtalt med dem og bemanningsforetaket eller utleiebedriften før konflikten bryter ut, selv om ytelsen først skal leveres etter at konflikten har startet.

Enkelte bemanningskontrakter mellom utleier og innleier kan likevel inneholde bestemmelser om at partenes forpliktelser bortfaller ved streik eller andre former for arbeidskamp som ansees som force majeure, forutsatt at dette varsles uten ugrunnet opphold.

7.2.3. Oppdragstakere

Oppdragstakere er heller ikke ansatt i bedriften.

De har derfor som utgangspunkt også rett og plikt til å levere en ytelse som det er avtalt at de skal levere før konflikten eventuelt bryter ut, selv om ytelsen først skal leveres etter at konflikten har startet.

Det hender at personer som ellers er tilknyttet bedriften som oppdragstakere, har vikariater i bedriftene i forbindelse med sykdom og ferie. I denne sammenheng er disse personene ansatte og kan tas ut i konflikt dersom de er omfattet av plassoppsigelsen.

7.2.4. Lærlinger

Lærlinger omfattes normalt ikke av plassoppsigelsen og dermed konflikten, med mindre de uttrykkelig er tatt med i plassoppsigelsen, se også [punkt 4.6](#) over.

Hvorvidt læringen kan jobbe dersom dennes fagansvarlig er tatt ut i streik beror på om lærlingen likevel kan sikres et forsvarlig opplæringstilbud. For å avklare dette kan relevant opplæringskontor/fylkeskommunen kontaktes. Det kan være aktuelt å flytte læringen til et annet sted, forutsatt at dette sikrer et forsvarlig opplæringstilbud og er innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Lærlinger kan permitteres med 7 dagers varsel dersom det ikke lenger er mulig å drive opplæring på en rasjonell måte.

7.3. Eiere

Innehaver av bedriften og innehaverens nærmeste familie kan søke å avverge virkningen av streiken ved eget arbeid.

7.4. Daglig leder

Daglig ledere kan gjøre alt arbeid som ligger inn under deres ansvarsområde og som normalt utføres av deres underordnede. Det betyr at daglig leder i praksis kan gjøre alle arbeidsoppgaver under en streik.

7.5. Andre ledere/overordnede arbeidstakere

Andre ledere og overordnede arbeidstakere kan også utføre alt arbeid som hører innunder deres arbeids- og ansvarsområde, ref. delegasjonsprinsippet som er basert på synspunktet om at underordnede utfører oppgaver som er delegert fra sin overordnede. Forutsetningen for dette er at lederen må ha reelt lederansvar for oppgavene som man eventuelt skal overtar. Det gjelder både den enkelte leder direkte, men også vedkommende leders sin overordnede igjen, dersom ansvaret for oppgavene ligger i linjen. Eksempel: (i) Både «Site Manager»/kontraktsjef og kjøkkensjefen kan gjøre arbeidet til kantinemedarbeiderne som er i streik, forutsatt at dette gjelder arbeidsoppgaver som de har ansvar for i linjen.

Dersom flere ledere/overordnede sammen er ansvarlig for/deltar i arbeidet med visse oppgaver, hvor arbeidsoppgavene til enhver tid fordeles etter behov (for eksempel i et prosjekt), vil alle medlemmene av prosjektet kunne utføre arbeidsoppgaver som hører under dette teamets ansvars- og myndighetsområde.

7.6. Omdisponering av medarbeidere som ikke er i konflikt – endring av arbeidsoppgaver, arbeidstid og arbeidssted

Uorganiserte og andre medarbeidere som ikke er tatt ut i streik har både rett og plikt til å utføre det arbeidet som følger av arbeidsavtalen. Dette må gjelde selv om ansatte får noe mer å gjøre og dermed må jobbe mer effektivt/raskere, så lenge det ikke innebærer merarbeid/overtid. De gjenværende ansatte kan også pålegges å overta annet arbeid eller jobbe ved en annen lokasjon/avdeling, så lenge arbeidet ligger innenfor rammen av den

ansattes arbeidsplikt etter arbeidsavtalen. I visse tilfeller er det også anledning til å omdisponere ikke-streikende ansatte for å unngå hull i turnus eller skiftplan. Slik kan enkelte oppdrag utføres, mens andre oppdrag stoppes. En vaktbedrift kan omdisponere personer fra et oppdrag til et annet, og i den forbindelse endre turnusordninger.

Det er for eksempel anledning til å drive enkelte produksjonslinjer videre med ikke-streikende arbeidstakere ved å omorganisere driften. En arbeidsgiver kan for eksempel også flytte en butikkansatt fra et utsalgssted til et annet, eller en medarbeider fra en kontrakt til en annen. Dette er praktisk for å sikre full bemanning ved ett utsalgssted/en kontrakt istedenfor halv bemanning ved to.

Når det gjelder endring av arbeidsplanen under en streik, mener vi at arbeidsgiver har adgang til å endre denne som ledd i omdisponering, selv om det ikke er mulig å drøfte dette med tillitsvalgte med minimum 14 dagers varsel etter aml. § 10-3 (evt. lengre varslingsfrister eller andre bestemmelser etter tariffavtalen gjelder ikke ettersom denne er sagt opp). Dette er ikke rettslig avklart, men vi begrunner dette med at aml. § 10-3 tar sikte på en normalsituasjon, at den kun er en ordensforskrift, og at det ikke er mulig med slike drøftelser ettersom samarbeidet med tillitsvalgte er suspendert under en streik. Forutsetningen må likevel være at endring av arbeidstid til en ansatt i streik, ligger innenfor rammen av arbeidsavtalen.

Det er en forutsetning for eventuelle omdisponeringer – om det er i sted, tid eller oppgaver – at de ligger innenfor arbeidsplikten/arbeidsavtalen til de arbeidstakere som omdisponeres. Vår oppfatning er at den enkelte ansatte ikke kan samtykke til omdisponeringer utenfor arbeidsavtalens rammer.

8. Hva kan være streikebryteri?

Det er streikebryteri når en arbeidstaker, som er tatt ut i streik, gjenopptar sitt arbeid selv om streiken ikke er avsluttet. Videre er det streikebryteri når ikke-streikende overtar arbeidet til en arbeidstaker som er i streik. Merarbeid eller overtid som skyldes streiken og ikke andre forhold (for eksempel sykefravær) vil også kunne være streikebryteri. Derimot må ansatte som ikke er i streik akseptere at det blir mer å gjøre i den ordinære arbeidstiden under en streik. Noen arbeidstakere har dessuten flere arbeidsoppgaver knyttet til sin stilling, for eksempel arbeid som verkstedsmedarbeider og sjåfør. Grensen kan være vanskelig å trekke, men en markant økning av omfanget hva gjelder en av disse arbeidsoppgavene vil kunne anses som streikebryteri.

Deltakelse på kurs under konflikt kan også av andre betraktes som streikebryteri, se [punkt 13.5](#).

De tilfellene som er beskrevet over i [punkt 7](#) er ikke streikebryteri. Hva gjelder eiere, daglig ledere og andre ledere har de i kraft av sin stilling rett og plikt til å redusere tapet for bedriften som følge av en konflikt, så godt som mulig ved å utføre arbeid som beskrevet over, se [punkt 7.3-7.5](#).

Dersom en arbeidstaker likevel vegrer mot å påta seg en arbeidsoppgave under en konflikt, bør ikke bedriften pålegge han/henne en slik arbeidsoppgave dersom det er rimelig tvil om det å utføre denne arbeidsoppgaven er streikebryteri eller ikke. I slike tilfeller bør bedriften søke råd hos NHO Service og Handel før avgjørelsen tas.

Det er ikke streikebryteri om arbeidsgiver benytter elektroniske løsninger for å ivareta arbeidsoppgaver til ansatte som er i streik, eksempelvis at den benyttes QR-kode for betaling

fremfor at kassen er betjent av en ansatt. Det samme må gjelde om en trafikkdirigent erstattes med et trafikklys.

En arbeidsgiver må også kunne tilpasse sin levering under konflikten. Vi mener for eksempel at det er adgang til å levere enklere produkter, herunder må en kantine berørt av streik kunne tilby ferdig påsmurt lunsj fremfor den vanlige varmmaten i buffet. Dette må likevel gjøres innenfor rammen av arbeidstiden/arbeidskontrakten til de gjenværende ansatte på jobb.

9. Er det adgang til å stenge bedriften?

Bedriften plikter, så langt det er rasjonelt, å drive videre med de gjenværende arbeidstakere til tross for streiken. Dette er også viktig med tanke på NHOs streikeerstatning, se [punkt 20](#). Det forutsettes at bedriften har forsøkt å drive videre helt eller delvis dersom man skal ha krav på erstatning.

Når bedriften omorganiserer og dessuten bruker ledere og overordnede arbeidstakere til å utføre arbeidet under deres arbeidsområde, kan bedriften i mange tilfeller fortsette driften selv om den er rammet av streik.

10. Hvordan skal bedriften forholde seg til underleverandører ved streik?

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

Bedriften kan likevel ikke bruke underleverandører til å gjøre arbeidet til de streikende arbeidstakerne. Dette vil være streikebryteri, se [punkt 8](#).

11. Hvordan skal bedriften forholde seg til kunder og forretningsforbindelser ved streik?

Bedrifter, som kan bli rammet av konflikt, må selv informere kunder andre berørte.

Kunder og forretningsforbindelser har anledning til å opprettholde sin kontakt med bedriften som vanlig.

12. Hvordan skal bedriften forholde seg til konflikt hos kunder eller leverandører (streik i annen bedrift)?

Dersom din bedrift er kunde hos en eller flere leverandører som er streikerammet kan bedriften (i) flytte sitt oppdrag fra den streikerammede bedriften til en annen bedrift eller (ii) ta hjem oppdraget, dersom det lar seg gjøre.

Å flytte et oppdrag eller å påta seg et oppdrag som er flyttet på grunn av streik i annen bedrift, vil mange hevde er streikebryteri (i juridisk eller moralsk forstand).

I leverandør/kundeforhold er det derfor vesentlig å ha klart for seg hvem som streiker og hvem streiken er rettet mot (arbeidsgiveren til de streikende) for å kunne ta stilling til spørsmålet om en handling er streikebryteri.

Hvis bedriftens kunde blir tatt ut i streik, må bedriften ha god dialog med kunden om omfanget av videre leveranser.

Det kan være at kunden ikke har kapasitet eller av andre grunner ikke kan motta leveransene. Dersom dette skaper sysselsettingsproblemer for bedriften, kan bedriften permittere. I slike tilfeller gjelder ingen frist, men bedriften må varsle så tidlig som mulig. Se nærmere om reglene for permittering nedenfor i [punkt 14](#).

Under streik kan NHO også forby at streikende eller lockoutede arbeidstakere sysselsettes hos medlemmer av NHO, se NHOs vedtekter § 11-3. Intet medlem av NHO må derfor ansette arbeidstakere som deltar i en eventuell arbeidsstans. Forbudet mot å innta arbeidstakere som er med i en arbeidsstans må snarest mulig gjøres kjent for alle i bedriften som har ansvaret for ansettelse av nye arbeidstakere. Overtredelse rammes av straffebestemmelsen i NHOs vedtekter.

13. Hvilke konsekvenser har streik for lønn, ferie mv.

13.1. Lønnsforpliktelse

Når arbeidsstans inntreffer, opphører bedriftens lønnsforpliktelser for arbeidstakere som er omfattet av konflikten. Dette omfatter også utbetaling av helligdagsgodtgjørelse.

Opptjent lønn i perioden før arbeidsstans inntreffer, utbetales likevel snarest mulig, og senest første lønningsdag etter at konflikten er avsluttet. Bedriften må vurdere hva som er mest praktisk.

Dersom arbeidsgiver betaler lønn på forskudd, skal det ikke betales lønn fra det tidspunkt hvor det er meldt plassfratredelse og uttak ved streik. På denne måten unngår arbeidsgiver å måtte håndtere feilutbetalinger på et senere tidspunkt ved å kreve dette tilbakebetalt, f.eks. gjennom trekkavtaler eller på annen måte. Når streiken avsluttes, bør arbeidsgiver iverksette lønnskjøring så snart som mulig, og ikke vente til neste tidspunkt for lønnskjøring etter alminnelige rutiner.

13.2. Lønnstrekk ved streik – turnusarbeid

Det er NHOs og NHO Service og Handels felles oppfatning at når den faste lønnen utbetales som månedslønn, vil det korrekte være å trekke alle de streikende – enten de skal arbeide eller ha fridag – med den samme dagsatsen for antall streikedager. Dagsatsen finner arbeidsgiver ved å dele arbeidstakers månedslønn på et gjennomsnittlig antall arbeidsdager per måned. De som skulle ha arbeidet og skulle ha mottatt skift-/vakttillegg mv. skal i tillegg trekkes for de(t) tillegg de normalt ville ha opptjent.

Det rettslige grunnlag er her at arbeidstakerne har sagt opp sitt arbeidsforhold fra det tidspunkt konflikten inntreffer. Dette gjelder samtlige som er omfattet av plassoppsigelsen og plassfratredelsen, enten de skulle ha arbeidet eller ha hatt fridag.

Dersom medarbeidernes faste lønn utbetales per time eller per dag er det derimot det vanligste å trekke de som er tatt ut i konflikt, på samme måte som beskrevet nedenfor i [punkt 14.5](#) om lønnstrekk under permittering.

13.3. Betaling for tillitsvalgtarbeid under en streik

Hvis en tillitsvalgt tas ut i streik, skal det verken betales lønn eller godtgjøring for tillitsvalgtarbeid. Dette skyldes at arbeidsforholdet og dermed tillitsvervet bortfaller så lenge konflikten varer.

13.4. Reiser (reise-, kost-, og losjigodtgjørelse)

Hvis en konflikt oppstår, mens medarbeidere er på reise, skal de straks avbryte reisen. Planlagte reiser igangsettes ikke.

Arbeidstakere, som er i arbeid utenfor bedriften, har ikke krav på reisepenger, kost- og losjigodtgjørelse fra det tidspunkt en arbeidsstans, de er omfattet av, inntreffer.

13.5 Kurs

Medarbeidere som er omfattet av konflikt og som er på kurs, skal straks avbryte kurset og reise hjem. Kursdeltakere som eventuelt fortsetter på kurs eller reiser på kurs etter at konflikt er inntrådt, må selv dekke kursutgifter og andre utgifter knyttet til reise og opphold.

En bedrift kan vurdere et kurs som så viktig/nyttig for vedkommende medarbeider som er i konflikt, at bedriften er villig til å betale kurset og andre utgifter. Dette må avklares på forhånd. Bedriften bør være oppmerksom at: Deltakelse på kurs under konflikt, av andre kan bli betraktet som streikebryteri, se [punkt 8.](#)

13.6. Innlevering av utstyr/frynsegoder

Bedriftene kan og bør forlange at alt bedriftens utstyr blir innlevert på konfliktens første dag.

Dette gjelder for eksempel nøkler, mobiltelefoner, PCer, også bærbare PCer, fotoutstyr, firmabiler o.l. Gjør avtale med klubben på forhånd om innlevering av slikt utstyr første streikedag, når og hvor innleveringen skal skje.

13.7. Tilgang til arbeidslokaler

De streikende har i utgangspunktet ikke adgang til bedriftens lokaler, herunder deres toaletter, kjøkken, strømuttak på bedriftens lokaler og/eller klubbkontor på bedriftens eiendom. Denne begrensningen gjelder ikke de områder i bedriften hvor det er offentlig adgang, for eksempel i en restaurant, butikk, offentlig kontor eller lignende, forutsatt at vedkommende opptrer som gjest eller kunde. Det kan likevel avtales at de streikende skal ha tilgang til klubbkontoret, se [punkt 15 under.](#)

13.8. Ferie

Arbeidsgiver kan ikke ensidig endre tiden for fastlagt ferie på grunn av lovlig arbeidskamp. Avtalt ferie løper uavhengig av konflikten. Det betales ut feriepenger, men bare for den avtalte ferieperioden. Dette er i samsvar med ferielovens bestemmelser om at feriepenger utbetales når ferien avvikes.

Dersom ferien avsluttes under konflikt, skal arbeidstakere gå fra ferie rett ut i konflikt ved feriens avslutning. De skal derfor ikke ha lønn eller feriepenger ut over fastsatt ferie.

Arbeidsgivere skal ikke innvilge ansatte ferie eller ulønnet permisjon i forbindelse med streik, men mindre dette var avtalt i forkant, se avsnitt over.

13.9. Annen lønnet fritid

I forbindelse med konflikt blir arbeidsavtalene sagt opp. Det innebærer at en konflikt også omfatter ansatte som har fritid ifølge fastsatte vaktplaner.

Annen avtalt avspasering stoppes når konflikten inntreffer. Vedkommende går ut i konflikt og lønnen stanses.

13.10 Lønnet permisjon

Ansatte som er ute i lønnet permisjon tas vanligvis ikke ut i streik av fagforeningen. Bedriftene har avtalt å betale lønn uten å få arbeid som motytelse i permisjonstiden. Om en ansatt i en slik lønnet permisjon tas ut i konflikt av fagforeningen, faller lønnsplikten bort. Ta kontakt til NHO Service og Handel om en slik situasjon oppstår.

13.11 Sykepenger

Det ytes sykepenger fra trygden til en arbeidstaker som er erklært arbeidsufør av lege før en arbeidsstans på grunn av streik eller lockout. Arbeidsgiverens plikt til å yte sykepenger opphører under arbeidsstansen, men gjenoppstår når arbeidsstansen er slutt. Når arbeidsgiverperioden blir beregnet, ses det bort fra det tidsrommet trygden har ytt sykepenger. Hvis arbeidsgiver forskutterer sykepenger fra NAV, skal dette også opphøre under konflikten.

For arbeidsuførhet som oppstår etter at en arbeidsstans er satt i verk på grunn av streik eller lockout, ytes det ikke sykepenger så lenge arbeidsstansen varer, se folketrygdloven § 8-31

Ved eventuell permittering av andre arbeidstakere på grunn av arbeidsstansen, opphører bedriftens sykepengeansvar for disse arbeidstakerne fra permitteringsdatoen, selv om arbeidsgiverperioden for sykepenger ikke er utløpt. Betingelsen er at bedriften har gitt lovlig varsel.

Bedriftene bør ikke forskuttere sykepenger i en konfliktsituasjon. Både de streikende og de permitterte bør henvises til NAV-kontoret.

13.12. Dagpenger til permitterte arbeidstakere som arbeider innen samme tariffområde som de streikende

Det ytes ikke dagpenger til personer som deltar i streik, er omfattet av lockout eller annen arbeidstvist. Det samme gjelder personer som ikke deltar i arbeidstvisten, men som på grunn av arbeidstvisten blir ledig ved bedrift eller arbeidsplass som tvisten gjelder, dersom det må antas at vedkommendes lønns- eller arbeidsvilkår vil bli påvirket ved utfallet av tvisten, se folketrygdloven § 4-22. Det betyr at mange uorganiserte ikke vil få dagpenger. (Medlemmer i det streikende forbundet vil som regel få streikebidrag fra sin organisasjon.)

13.13. Dagpenger til permitterte funksjonærer når operatørene streiker

Det finnes eksempler på at NAV har innvilget dagpenger til permitterte funksjonærer i forbindelse med en streik blant operatører i samme selskap. Derfor bør arbeidsgiver i et slikt tilfelle oppfordre permitterte funksjonærer til å søke dagpenger, men få frem at søknaden sannsynligvis vil avslås.

13.14. Bruk av arbeidstakers arbeidsresultat

Utgangspunktet er at en arbeidsgiver kan bruke materiell eller produkter utarbeidet av en streikende arbeidstaker etter at en konflikt inntreffer, for eksempel notater, rapporter eller liknende.

13.15. Tillitsvalgte i streik

Selv om det de fagforeningsvalgte tillitsvalgte er tatt ut i streik, kan arbeidsgiver ha behov for å forankre beslutninger med en ansattrepresentant. Arbeidsgiver kan etablere en ad hoc ansattrepresentantordning med de gjenværende arbeidstakerne som kan fungere under streiken. En løsning i enkelte tilfeller kan også være å benytte verneombud.

13.16. Avtaler med tillitsvalgte om innleie

Enkelte fagforeninger hevder at avtaler om innleie termineres midlertidig under streik. NHO Service og Handel er uenig i dette. De innleide er ansatt i et bemanningsforetak eller i en produksjonsbedrift. De innleide er ikke ansatt i den streikerammede bedriften. Dersom innleiebedriften blir streikerammet, vil det ikke påvirke de innleides rett og plikt til å arbeide.

13.17. Avtale med fagforbund om arbeidstidsordning

Vårt syn er at arbeidstidsordninger som hviler på tariffbestemmelser (eksempelvis godkjente rotasjonsordninger) også gjelder under streik. Enkelte fagforeninger hevder det motsatte, altså at slike arbeidstidsordninger bortfaller under streik.

13.18. Verneombud i streik

Verneombud i streik har under konflikten heller ikke vervet som verneombud.

Det kan velges stedfortreder for verneombudet i tråd med forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-3. Reglene som gjelder for verneombudet, kommer i så fall tilsvarende til anvendelse for stedfortrederen.

13.19. Ansattrepresentant i styrets deltakelse i styrearbeid under streik

Arbeidstakere som er i streik, skal streike. Imidlertid streiker man ikke i rollen som styremedlem, så den rollen består. Det innebærer at ansattrepresentanter i styret både har rett og plikt til å delta i styrebehandlingen også under en streik. Styremedlemmers habilitet må imidlertid alltid vurderes fra sak til sak, og det kan være grunn til å vurdere de ansattes habilitet særlig i saker som gjelder streiken. Styrearbeidet går som vanlig, men styret må vurdere om det er saker som bør utsettes til streiken er over.

13.20. Sluttattest

Arbeidstakere som omfattes av plassoppsigelse, skal ikke ha sluttattest, jf. Arbeidsmiljøloven § 15-17. Dette er fordi at en plassoppsigelse i realiteten er en suspensjon av arbeidsforholdet under streiken.

13.21. Oppsigelse

Arbeidstakere som er omfattet av plassoppsigelsen, kan ikke si opp sine stillinger individuelt under konflikten. Oppsigelse kan først gis med varsel når konflikten er over.

Bedriften kan ikke si opp en arbeidstaker under en lovlig konflikt.

14. Hvordan skal bedriften gå frem hvis det er behov for permittering?

14.1. Arbeidstakere i egen bedrift som ikke er tatt ut i streik

Hvis de gjenværende arbeidstakerne ikke lenger kan sysselsettes på rasjonell måte, kan de etter Hovedavtalen § 7-1 permitteres.

Dersom problemene skyldes streik i egen bedrift, er det krav om 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere. Det kan likevel sendes et betinget varsel, hvis det er uklart om bedriften kan beskjeftige arbeidstakerne etter at arbeidsstans er varslet eller inntrådt. Dette betyr at det er anledning til å sende varsel om permittering, hvis nærmere angitte forutsetninger inntreffer. I slike tilfeller må bedriften følge reglene i Hovedavtalen § 7-5.

Etter disse regler kan bedriften med 14 dagers varsel, gi beskjed om at arbeidstakerne vil bli permittert etter hvert som det ikke lenger er mulig å holde dem i arbeid. Dette første betingede permitteringsvarsel må deretter suppleres med skriftlig informasjon til de enkelte arbeidstakere om tidspunktet for når vedkommende skal fratre. Dette behøver bedriften ikke gjøre med 14 dagers varsel, men bedriften plikter å si fra i så lang tid som mulig før permitteringen iverksettes. Arbeidstakerne, som blir permittert, skal ha skriftlig bevis fra arbeidsgiver, jf. Hovedavtalen § 7-4 nr. 4 og 5.

Dersom problemene skyldes konflikt i annen bedrift, for eksempel hos underleverandør eller kunde, gjelder ingen varslingsfrist. Det skal varsles så tidlig som mulig. (jf. Hovedavtalen § 7-3 nr. 4.)

Før det gis varsel om permittering, skal bedriftsledelsen konferere med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra konferansen skal det settes opp protokoll. Vær oppmerksom på at varselfristen først begynner å løpe fra den dag protokollen er undertegnet og permitteringsvarslet er meddelt de ansatte som nevnt ovenfor (gjelder ikke ved konflikt i annen bedrift). Bedriften og tillitsvalgte kan også bli enige om en annen hensiktsmessig varselordning, for eksempel ved oppslag på lett synlig sted i bedriften.

Eksempler på forskjellige typer permitteringsvarsler finnes på Arbinn.

Uorganiserte arbeidstakere kan permitteres etter de samme regler som gjelder for organiserte.

14.2. Lærlinger

Lærlinger kan permitteres med minst syv dagers varsel, dersom arbeidsstansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæring på en rasjonell måte, jf. Hovedavtalen § 3-2 nr. 2. Se også [punkt 4.6](#) og [punkt 7.2.4](#) over.

14.3. Streik i en annen bedrift

Ved konflikt i en annen bedrift gjelder ingen varslingsfrist, men det skal varsles så tidlig som mulig, jf. Hovedavtalen § 7-3 nr. 4.

14.4. Lønnsplikt under permittering

Det er ingen arbeidsgiverperiode (lønnsplikt) i forbindelse med arbeidskamp (streik) uansett om permitteringen skyldes streik i egen bedrift eller i annen bedrift.

Våre medlemsbedrifter skal altså ikke betale lønn til permitterte når grunnen til permitteringen er arbeidskamp.

Dette er et unntak fra lovens hovedregel, jf. Lov om lønnsplikt under permittering § 3: "Plikten til å betale permitteringslønn etter denne paragraf gjelder ikke ved permittering som er følge av arbeidskamp".

14.5. Permittering- innarbeidingsordninger og lønnstrekk

Bedriftene har ikke adgang til å permittere medarbeidere som etter innarbeidingsordning skal ha fridager etter arbeidsplanen.

Det rettslige grunnlaget for permittering er at arbeidstakeren ikke kan sysselsettes på en for bedriften rasjonell måte. En ansatt som etter ordningen har fridag når en konflikt inntrer, skal ikke sysselsettes. Det foreligger derfor ikke saklig grunn til permittering før arbeidstakeren skal begynne å arbeide igjen i henhold til arbeidsplanen i ordningen.

Dette innebærer at arbeidstakeren heller ikke skal trekkes i lønn så lenge han/hun har fridag(er) etter arbeidsplanen og inntil permittering kan skje. Dette gjelder også når bedriften benytter månedslønn.

Dette har videre den konsekvens at de arbeidstakere som etter arbeidsplanen skal arbeide når en konflikt inntreffer – og dermed kan permitteres dersom de ikke kan sysselsettes på en rasjonell måte – skal trekkes for det faktiske antall timer de skulle ha arbeidet, samt eventuelt skift-/vakttillegg mv. de normalt ville ha opptjent.

14.6. Varsling til NAV

I henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 må bedriften straks gi melding til NAV i det distrikt der virksomheten ligger dersom minst 10 arbeidstakere omfattes av permitteringen.

14.7. Informasjon og maler m.m. ved permittering

Det finnes ytterligere informasjon og maler i forbindelse med permittering på www.arbinn.no.

15. Hva bør bedriften drøfte og avklare med de tillitsvalgte i forbindelse med streik?

Det bør i forkant av en konflikt foretas avklaringer om forholdet mellom bedriftens representanter, de tillitsvalgte, streikekomiteen og streikevakter under konflikten. Se også punkt 6.2 over.

Det kan være nyttig å avklare hvordan kommunikasjonen mellom de forskjellige parter skal foregå, plasseringen av streikevaktene (som regel i personalinngangen) og partenes opptreden overfor kunder, leverandører og de øvrige ansatte som ikke er omfattet av streiken. Det bør også avklares om – og eventuelt i hvilket omfang – bedriften vil drive sin virksomhet under konflikten, samt hvordan dette er tenkt tilrettelagt.

I forbindelse med streik oppretter de organiserte arbeidstakerne som regel både regionale, lokale og bedriftsvisse streikekomiteer. Disse komiteene har som regel ansvar for organiseringen og gjennomføringen av konflikten, men er ikke noe formelt organ i forhold til avtaleverket.

I praksis oppstår ofte spørsmål om hvor de streikende kan stå. De tillitsvalgte – og eventuelt representanter fra streikekomiteen – har i utgangspunktet ikke adgang til bedriftens lokaler eller område under konflikten. Denne begrensningen gjelder ikke de områder i bedriften hvor det er offentlig adgang, for eksempel i en restaurant, butikk, offentlig kontor eller lignende, forutsatt at vedkommende opptrer som gjest eller kunde. NHO Service og Handel mener derfor at de streikende eksempelvis ikke kan stå utenfor kundeinngangen dersom ansatte benytter personalinngang når de skal på jobb. De streikende kan i alle tilfeller ikke sperre kundeinngangen eller innkjørsel til parkeringsplass. Dersom arbeidsgivers lokaler ligger på et kjøpesenter, er det vår oppfatning at de streikende eventuelt må stå utenfor personalinngangen til sentret om dette eksisterer – eller på offentlig området utenfor kjøpesenteret, likevel slik at de ikke hindrer kundetrafikk mv. De streikende må ha tillatelse fra senterledelsen om de skal oppholde seg inne på kjøpesenteret.

Det kan imidlertid være hensiktsmessig at det gis adgang til klubbkontoret. Dette bør drøftes og avtales på forhånd.

Utover ovennevnte aktører vil det også kunne møte frem andre sympatisører, som regel fra andre forbund eller fra politiske organisasjoner. For disse gjelder alminnelige lover og regler. (Se følgende punkt om bedriftens håndtering ved mistanke om ulovligheter under.)

16. Hvordan skal bedriften gå frem ved mistanke om ulovligheter?

16.1. Politi/straffbare forhold

Det er ikke uvanlig at bedriften opplever at deres kunder, leverandører og øvrige ansatte reagerer på streikevakter og andre sympatisørers oppførsel i forbindelse med en konflikt.

Dersom noen utøver straffbare handlinger i forbindelse med en konflikt, eller det er fare for eller mistanke om straffbare forhold, kan politiet tilkalles eller forholdet anmeldes til politiet.

Erfaring tilsier at politiet ofte vegrer seg for å komme når de blir tilkalt av frykt for å bli anklaget for å ta parti i konflikten. En anmeldelse plikter politiet likevel å ta imot og etterforske.

Før bedriften tilkaller politiet eller anmelder et forhold, bør den ta kontakt med NHO Service og Handel for rådgivning, dersom tiden og situasjonen tillater det.

16.2. Boikott/blokade

I en konfliktsituasjon kan det hende at de streikende eller andre sympatisører rent fysisk forsøker å hindre kunder, gjester og arbeidstakere som ikke omfattes av konflikten i å komme inn på bedriften eller hindrer vareleveranser og utkjøring av varer fra bedriften. Dette gjøres ofte under påskudd av at bedriften begår streikebryteri.

Forholdet reguleres av lov om boikott og er ulovlige former for aksjoner. Forsettlig overtreddelser kan straffes med bøter eller fengsel, og bedriften kan bli tilkjent erstatning for det tap den ulovlige boikott/blokaden har påført den. Dette gjelder både forbund og enkeltpersoner.

Slike saker behandles av de ordinære domstoler. Bedriften kan også kreve midlertidig forføyning, det vil si at den får en kjennelse om at forholdet umiddelbart skal opphøre.

Arbeidstakerorganisasjonene plikter å bidra til at ulovligheter, herunder ulovlig boikott/blokade, opphører. Det er viktig at bedriftens landsforening snarest varsles for å kunne ta opp dette med arbeidstakerorganisasjonen så raskt som mulig.

16.3. Bevis/bevissikring

Den som påstår at ulovligheter har forekommet må føre bevis for at så er tilfelle. Dette kan gjøres ved vitneforklaringer hvor den som selv har observert hendelsen forklarer seg.

Skriftlige bevis kan være brev, e-post, løpesedler, plakater, innlegg i sosiale medier og lignende.

Slike saker tiltrekker seg også medienes oppmerksomhet. Avisartikler og bilder bør derfor oppbevares. Radio- og fjernsynsreportasjer bør tas opp/kopieres når de går på lufta da mediene er tilbakeholdne med å levere ut (rå)materialet i ettertid. Merk at NRK legger sine nyhetssendinger på nett slik at de i ettertid er søkbare. Medieovervåkningstjenester som Retriever lagrer oppslag fra aviser, nettaviser, radio og TV, samt blogger, dersom man har et kundeforhold og avtalt hva som skal overvåkes.

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

17. Hva er lockout?

Med lockout menes hel eller delvis arbeidsstans som arbeidsgiverne iverksetter for å tvinge frem løsning av en arbeidstvist.

Medlemskap i NHO bygger på solidaritet og gjensidig støtte i en vanskelig situasjon. Hvis medlemmene i NHO rammes av streik, vil det kunne bli spørsmål om å iverksette lockout blant ikke-streikerammede bedrifter til støtte for de bedrifter som direkte rammes av streiken. Slik lockout kan også være begrunnet med ønsket om å unngå konkurransevridning.

I en slik situasjon vil aktuelle medlemsbedrifter ha rett til å uttale seg i anledning forslaget. Reglene om plassoppsigelse, mekling mv. gjelder også ved lockout.

NHOs vedtekter (§ 11-2) har dessuten egne prosedyrebestemmelser for gjennomføringen av en eventuell lockout.

18. Hvordan skal bedriften forholde seg til mediene og publikum?

I en konfliktsituasjon kan det bli rettet spesiell medieoppmerksomhet mot bedriften. Noen råd og vink kan være til hjelp. Vær oppmerksom på følgende:

- At NHO Service og Handel har utarbeidet en mediestrategi for streikesituasjonen som det forutsettes at bedriften følger. Se våre nettsider eller ta kontakt med oss.
- At publikum – som er medias marked – synes konflikt i bedrifter i nærområdet er problematisk. Dette er derfor markedsmessig meget interessant for mediene og gir høye leser-/lytte-/seertall.
- At en enkel og kortfattet beredskapsplan med mål, strategier og ansvarsfordeling bør være godt innarbeidet og tilgjengelig på bedriften. Vedlagt er [vedlegg 1](#) som er en momentliste til hjelp for utarbeidelse av medieplan for bedriften.
- At både formell, men også mental forberedelse er viktig. Øv gjerne i forkant.

19. Hva skjer etter konflikten?

Under konflikten er det viktig at begge parter opptrer på en måte som gjør det mulig å komme tilbake til normale forhold etter streiken. Ulovlige forhold som oppsto i streikeperioden og som bedriften ønsker å forfølge, bør tas opp med NHO Service og Handel med sikte på en vurdering om forholdet skal behandles organisasjonsmessig.

Når streiken er avblåst, skal alle som er berørt av streiken vende tilbake til arbeid, så snart som mulig. Oppstart av produksjonen mv. kan føre til at bedriften ikke er klar til å ta imot de ansatte etter normal arbeidsplan. Bedriften må i slike tilfeller informere de ansatte om hvilken innfasing som vil bli lagt til grunn i oppstartingsfasen. Saken må også drøftes med de tillitsvalgte.

20. Kan bedriften ha rett på streikeerstatning?

Medlemsbedrifter i NHO som er tilsluttet tariffellesskapet, kan få erstatning i forbindelse med lovlige og ulovlige arbeidskonflikter.

Ved lovlige konflikter gis som hovedregel en erstatning på 2 promille per dag regnet av utbetalt arbeidslønn i løpet av et kalenderår for ansatte som omfattes av konflikten. Antall erstatningsdager per uke settes til 6.

Bedriften må selv kreve erstatning på eget skjema etter at konflikten er avsluttet. [Skjema finner du her.](#)

Det er vedtatt egne regler for erstatningsordningen og nærmere spørsmål om dette kan rettes til NHO/NHO Service og Handel.

21. Hvem kan kontaktes for råd og veiledning ved streik?

NHO Service og Handel og NHO sentralt er bedriftenes viktigste informasjonskilder i en konfliktsituasjon. Ettersom NHO Service og Handel er bedriftens hovedtilknytning til NHO gir vi råd og hjelp i spørsmål som angår bransjen.

Selv om bedriftene vil bli informert via brev og rundskriv inneholder nettsidene til henholdsvis NHO Service og Handel (www.nhosh.no) og NHO (www.nho.no) mye informasjon som bedriftene raskt kan få tilgang til. Hovedavtalen med kommentarer og teksten til alle overenskomster i NHO Service og Handel ligger ute på NHOs hjemmesider. I tillegg har bedriften mottatt eget passord for adgang til NHOs lukkede sider www.arbinn.no.

22. Ord og uttrykk

Forkortelser:

AML = Arbeidsmiljøloven

ATL = Arbeidstvistloven

Hovedavtalen = Er henvisninger til Hovedavtalen LO-NHO 2026-2029

[Arbeidsavtale/ansettelsesavtale](#)

Avtale mellom en arbeidsgiver og en enkelt arbeidstaker om at arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til disposisjon mot å få lønn. Regler om arbeidsavtalens form og innhold fremgår av AML §§ 14-5, 14-6, 14-8 og 18-6(1).

[Arbeidsgiverforening](#)

Enhver sammenslutning av arbeidsgivere eller arbeidsgiveres foreninger som har til formål å vareta arbeidsgivernes interesser overfor deres arbeidstakere. ATL § 1 d).

[Arbeidsretten](#)

Spesialdomstol som i hovedsak har til oppgave å avgjøre tolkningstvister og saker om ulovlige og tariffstridige aksjoner. Arbeidsrettens dommer kan normalt ikke påankes. Retten har syv medlemmer, hvorav tre er fagdommere og fire er oppnevnt etter innstilling fra henholdsvis LO og NHO. ATL, kapittel 4.

[\(Ur\)avstemning](#)

Medlemmenes avstemning over et forhandlings- eller meklingsforslag, se HA § 3-4 og § 3-5.

[Dagtidsaksjon](#) også kalt «Dagsing» eller «Gå sakte»

Arbeidstemponedsettelse med forholdsmessig lønnsreduksjon med hjemmel i tariffavtale. Hensikten er å fremtvinge endringer i lokal lønnsavtale som er oppsagt og utløpt.

Disponibel realinntekt

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

«Etterslep»

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

Fagforening

Enhver sammenslutning av arbeidstakere eller arbeidstakernes foreninger som har til formål å vareta arbeidstakernes interesser overfor deres arbeidsgivere. ATL § 1 c).

Forbud mot arbeidsstans

Den myndighet riksmekleren har til å forby arbeidsstans inntil offentlig mekling er avsluttet, dersom det vil medføre skade for allmenne interesser. ATL § 19.

Forbundsvis oppgjør

Ved denne form for oppgjør blir hver tariffavtale (hvert avtaleområde) behandlet for seg både forhandlingsmessig og når det gjelder avstemning. (For eksempel NHO Service og Handel og Norsk Arbeidsmandsforbund vedrørende revisjon av Renholdsoverenskomsten).

Forhandlingsrett

Forhandlingsrett vil si den rett de ansatte og bedriften har til gjennom sine tillitsvalgte og organisasjoner å kreve forhandlinger med motparten om lønns- og arbeidsvilkår. HA § 2-3.

Fredsplikt

Lovbestemt og/eller avtalefestet plikt til å avstå fra alle former for arbeidskamp/aksjoner i tariffperioden. Dette innebærer at slike aksjoner er både lov- og/eller tariffstridige. ATL § 8 (2) og Hovedavtalen § 2-2.

Frivillig lønnsnemnd (Voldgift)

Partene kan avtale bruk av Rikslønnsnemnda for å løse en tvist. Partene kan også bli enige om å sette sammen en annen nemnd for å løse tvisten.

Generelt tillegg

Lønnstillegg til alle innenfor en tariffavtale, enten i form av en prosentvis økning i lønnsatsene eller som et kronetillegg.

Hovedavtale

Tariffavtale mellom hovedorganisasjonene. Den regulerer en rekke felles spørsmål av generell karakter og dekker derfor flere tariffområder. Den inngår som del I i de enkelte bransjevis tariffavtaler (overenskomster).

Interessetvist

En tvist mellom arbeidsgiver/arbeidsgiverforening og en fagforening om opprettelse eller fornyelse av en tariffavtale. (Hva skal bli rett mellom partene.) ATL § 1 j).

Kjøpekraft

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

Lavlønnstillegg

Særsilt tillegg til grupper av arbeidstakere som har et lønnsnivå under en bestemt andel av gjennomsnittslønnen i et normområde (for eksempel industrien).

Lockout (Arbeidsstengning)

Hel eller delvis arbeidsstans som arbeidsgivere iverksetter for å tvinge frem løsning av en interesselstvist. ATL § 1 g). Det skilles mellom aktiv og passiv lockout. Når kun en del av bedriftene i en bransje er tatt ut i streik og arbeidsgiverne går til lockout i resten av bransjen – innenfor rammen av den plassoppsigelsen som fagforeningen har gitt – kalles det passiv lockout fordi lockouten ikke utvider konflikten til nye områder. Aktiv lockout innebærer at arbeidsgiver varsler lockout uten at det på forhånd er varslet streik fra arbeidstakersiden.

Lokale forhandlinger

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

Lovlig arbeidskamp

Streik eller lockout som kan iverksettes etter at lovbestemte frister er overholdt, eventuelt mekling er forsøkt. En forutsetning for lovligheten er at bestående tariffavtale er utløpt og arbeidsavtalene er oppsagt. ATL § 8 (2).

Lønnsglidning

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

Lønnsnemnd

En offentlig institusjon (Rikslønnsnemnda). Se lov av 27. januar 2012 nr. 10.

Lønnsoverheng

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

For eksempel: Hvis timelønnen i desember var 115 kroner og gjennomsnittet for hele året var 111 kroner, blir overhenget 4 kroner, eller 3,6 prosent. Årslønnen vil stige som en følge av overhenget fra året før, slik at arbeidstakeren kan få økt årslønnen uten at det blir gitt lønnstillegg det året. Overhenget blir større jo senere på året et lønnstillegg blir gitt og dess større det er. Et stort overheng betyr at rammene for det påfølgende lønnsoppgjøret blir trangere, og mulighetene for blant annet lønnstillegg blir normalt mindre.

Mellomoppgjør

Forhandlinger om lønnsreguleringer (med rett til å bruke streik/lockout) for annet avtaleår i en toårig tariffperiode.

Minstelønnsavtale

Tariffavtale med minstelønssatser for de forskjellige arbeidstakergrupper. Det forutsettes at arbeidsgiver kan gi den enkelte personlig tillegg på grunnlag av dyktighet, erfaring og kvalifikasjoner. Motsatsen er normallønnsavtale.

Nominell lønn

Arbeidstakers bruttolønn før skatter.

Normallønnsavtale

Tariffavtale hvor lønssatsene for de forskjellige arbeidstakergrupper er forutsatt ikke å skulle avvikes verken oppover eller nedover.

Oppsigelse av tariffavtale

Finner sted når en av partene i avtaleforholdet sier opp avtalen. Oppsigelsen skal være skriftlig. Oppsigelsen må ha funnet sted innen visse frister, ellers gjelder avtalen videre. ATL § 5.

Permisjon

Arbeidstakerens adgang til å få fri med eller uten lønn etter gjeldende regelverk.

Permittering

En adgang arbeidsgiver i visse tilfelle har til midlertidig å oppheve lønns- og arbeidsplikt, uten at arbeidsavtalen bortfaller. HA kapittel VII.

Plassoppsigelse (Kollektiv oppsigelse eller Arbeidsoppsigelse)

Finner sted når enten arbeidstakerne eller arbeidsgiver sier opp arbeidsavtalene i den hensikt å sette i gang en lovlig arbeidskamp. Kan gjøres kollektivt gjennom fagforening eller arbeidsgiverforening.

En lovlig arbeidskamp forutsetter at de personlige arbeidsavtaler er bortfalt, slik at det formelt ikke eksisterer noe ansettelsesforhold. ATL § 15, AML § 15-17, HA § 3-1.

Plassfratredelse

En plassfratredelse er en nærmere definisjon av hvem som blir tatt ut i en eventuell streik, av de organiserte arbeidstakerne som det allerede er gitt plassoppsigelse for. Det er bare de arbeidstakerne som både er omfattet av en plassoppsigelse og en plassfratredelse, som kan tas ut i streik.

Politisk demonstrasjonsstreik

En aksjon fra arbeidstakere av kort varighet (få timer) som har til hensikt å markere et politisk syn på et forhold og som ikke direkte eller indirekte er omfattet av tariffavtale. Reelle politiske demonstrasjoner er lovlige aksjoner. Gjelder det i realiteten misnøye med egne lønns- og arbeidsvilkår, er det ikke tale om en politisk demonstrasjonsstreik. Den er da i strid med fredsplikten.

Prolongasjon

Automatisk eller avtalt forlengelse av en tariffavtale.

Protokoll

Dokument hvor resultatet av forhandlinger nedtegnes, uansett oppnådd enighet eller ikke.

Reallønnsvekst

Er nominell lønnsvekst korrigert for prisstigning.

Regjeringens Kontaktutvalg

Et offentlig utvalg bestående av representanter for regjeringen og partene i arbeidslivet som behandler inntektspolitiske spørsmål.

Rettstvist

En tvist om bl.a. forståelsen av en tariffavtale. (Hva er rett mellom partene.) ATL § 1, i).

Samordnet oppgjør

Ved samordnete oppgjør blir den økonomiske ramme avtalt sentralt mellom hovedorganisasjonene. På de enkelte tariffområder forhandles det deretter om tilpasning av den avtalte økonomiske ramme til eget område. I tillegg forhandles det direkte om spesielle spørsmål som bare gjelder vedkommende område.

Sentrale oppgjør

Tariffoppgjør hvor det alt vesentlige avtales direkte mellom hovedorganisasjonene, for eksempel NHO og LO.

Streik (arbeidsnedleggelse)

Hel eller delvis arbeidsstans som arbeidstakerne i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem løsning av en interesseløstvist. ATL § 1 f).

Streikebryteri

Urettmessig bruk av ikke-streikende arbeidstakere i de streikendes sted, eller ansettelse av nye arbeidstakere i de streikendes sted. Dette begrep har bare relevans ved lovlig arbeidskamp.

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

Styringsrett

Bedriftens rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, og retten til å ansette og si opp arbeidstakere. Styringsretten begrenses av lover, avtaler, praksis m.m.

Sympatiaksjoner

Aksjoner til støtte for andre lovlige aksjoner, bl.a. under forutsetning at vedkommende hovedorganisasjons samtykke til at varsel er gitt til den annen hovedorganisasjon. HA § 3-6.

Tariffavtale (overenskomst)

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

Tariffmessig lønnsøkning

Tariffmessig lønnsøkning er lønnsøkning som følger av sentrale eller forbundsvise forhandlinger mellom arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner. Dette kan være generelle tillegg, lavlønns tillegg, garantit tillegg, tillegg på minstelønns satser etc. Effekten som disse tilleggene har på årslønnen avhenger av antall måneder tillegget virker i det året tillegget gis, for eksempel fra 1.4–31.12. Den resterende del av tillegget vil komme som lønsoverheng inn i det påfølgende året.

Tariffperiode

Den tidsperiode en tariffavtale gjelder for. ATL forutsetter tre år – normalt er det avtalt to år. ATL § 5 (1).

Tillitsvalgt

Representant for organiserte arbeidstakere, valgt eller utpekt etter Hovedavtalens regler. HA Kapittel V.

Tvungen lønnsnemnd

I forbindelse med tariffoppgjør hvor meklingsmannen finner ikke å kunne fremsette et forslag, eller et fremsatt forslag blir forkastet, kan Stortinget ved lov eller regjeringen ved provisorisk anordning bestemme at tariffoppgjøret skal avgjøres ved lønnsnemnd. Tvisten vil i så fall bli behandlet av Rikslønnsnemnda.

Ufravikelighetsprinsippet

Bestemmelser i arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som partene er bundet av, er ugyldig, se ATL § 6. I praksis medfører ufravikelighetsprinsippet at arbeidsgiver må anvende tariffavtalen også overfor uorganiserte når disse utfører arbeide som er omfattet av denne.

Årslønn

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

Årslønnsvekst

Årslønnsvekst er endring i gjennomsnittlig årslønn fra et kalenderår til det neste. Årslønnsveksten kan bestå av følgende deler:

- Lønnsoverheng fra året før
- Bidrag fra årets tariff tillegg
- Lønns glidning gjennom året

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

I år 1 gis det et tariff tillegg som utgjør 3 % fra 1. april I år 2 gis det et tariff tillegg som utgjør 2 % fra 1. april

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

Litt forenklet kan vi fremstille årslønnsveksten for år 2 slik:

Lønnsoverheng fra år 1: $3 \% \times 3/12 = 0,75 \%$

Bidrag fra årets tariff tillegg: $2 \% \times 9/12$ (1. april – 31.12) = 1,5 % Beregnet lokale tillegg: $1 \% \times 8/12 = 0,67 \%$

Sum årslønnsvekst = 2,92 %

23 Vedlegg 1 MOMENTER TIL MEDIEPLAN

Før sentral forhandlingsstart:

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

Underveis i oppgjøret:

1. Dersom media tar kontakt sjekk følgende forhold:
 - a. Når starter et eventuelt intervju?
 - b. Hva ønsker personen svar på?
 - c. I hvilken sammenheng skal intervjuet brukes?
 - d. Hver oppmerksom på sitatretten, der du som intervjuet har krav på å få se dine uttalelser før de publiseres.
2. Det er ikke noen hensikt å spørre hvor media har fått opplysninger fra – kilder røpes ikke.
3. Er spørsmålene av en slik karakter at man vil konferere eller er spørsmålene omfangsrike, be om å få ringe tilbake. Normalt har man behov for å forberede seg.
4. Bruk tiden til å diskutere med nære medarbeidere den foreliggende forespørsel, herunder om man skal la være å svare på spørsmålet (det siste frarådes fordi dette kan oppfattes som at man har noe å «skjule»).
5. Tenk alltid over før svar avgis om man skal være offensiv eller defensiv. Dette avhenger av hensynet til bedriften, forhandlingens gang og mulighetene for å nå de satte mål ved sentrale forhandlinger.

Dersom sentrale forhandlinger fortsatt pågår, og av hensyn til disse, kan det være hensiktsmessig å kontakte NHO Service og Handel for nærmere råd.

6. Det kan være hensiktsmessig å informere tillitsvalgte om forespørselen og hva man har tenkt å svare før svarene avgis.
7. Når man har svart, bør alle berørte informeres om hva som kommer i media (landsforening, forhandlingsmotpart, kunder, leverandører og ansatte).
8. Svar alltid ærlig. Vær så åpen og kortfattet som mulig. Bygg tillitsforhold til media i vanskelige tider. Lag en oversikt over de fakta som er relevant for konflikten.
9. Dersom media skriver ubehagelige ting om bedriften, vær forsiktig med å la frustrasjonen få utløp overfor media og omverdenen.

10. Mener man at bedriften har kommet uriktig ut i media ta kontakt med landsforening/NHO eller profesjonelle mediemiljøer for bistand.