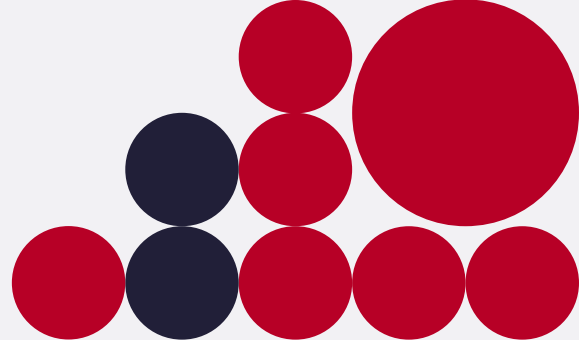




TARIFFOPPGJØRET 2026

Debatthefte





Innhold

Hva skal vi oppnå i tariffoppgjøret 2026?	3
Hvilke økonomiske rammer og muligheter får vi i 2026?	4
Lønnsdannelsen i Norge – frontfagsmodellen	6
Regulering gjennom avtale og/eller lov.....	8
Sykelønn og forskuttering	10
Arbeidstid, skift og arbeidstidsordninger	12
Etter- og videre-utdanning/kompetanseheving - hva nå?.....	14
Pensjon.....	16
Tariffoppgjøret i ordog handling – gangen i forberedelsene og gjennomføringen.....	18
Ord og begreper	20

Hva skal vi oppnå i tariffoppgjøret 2026?

Våren 2026 skal det forhandles om endringer på alle Fellesforbundets tariffavtaler. Men hvilke endringer vil vi ha - og hva er viktigst?

Dette debathefte kan være et grunnlag for utgangspunkt for diskusjoner i klubb og avdeling. Vi trenger gode diskusjoner og prosesser. Da kan vi sikre at tariffavtalene fanger opp de behovene endringene i arbeidslivet skaper og være trygge på at de kravene som fremmes er krav medlemmene stiller seg bak.

Det kan virke som om usikkerhet har blitt den nye normalen. Pandemi, krig og tollmurer. Vi har også sett at mye kan endre seg fra diskusjonene finner sted og forslagene behandles til forhandlingene faktisk skal gjennomføres.

Før sommeren 2025 går norsk økonomi godt og lønnsomheten i industrien er god. Men byggenæringen sliter. Bildet kan være et annet om et år.

Vi er nødt til å ha klare tanker på hvordan vi vil at tariffavtalene kan utvikles videre. Ofte kommer vi ikke helt i mål med alt vi vil i ett oppgjør. Da blir spørsmålet, hvordan kan vi bygge videre på det vi har? Et eksempel er rettigheter til etter- og videreutdanning. Det har vært tema i alle oppgjør siden 2016 - og vi har kommet videre. I 2024 fikk vi et gjennombrudd på industriovertakelsen. I 2026 må vi ta stilling til om, og eventuelt hvordan, krav om dette kan løftes inn i andre forhandlinger.

Arbeidslivet endres. Ny teknologi og nye forretningsmodeller endrer både arbeidsplasser og bedriftsstrukturer. Hvis det utfordrer våre rettigheter og hvordan tariffavtalene fungerer, bør vi ha som mål å gjøre nødvendige endringer i tariffavtalene før problemer oppstår.

Dette heftet beskriver en rekke brede temaer, men i tariffavtaler er ofte små saker store for dem som er omfattet. Det er viktig at forslag som gjelder konkrete saker på den enkelte overenskomst også blir ivarettatt.

Vi håper på gode debatter og forslag til tariffkrav som gjør at det organiserte arbeidslivet også i fremtiden legger premissene for lønns- og arbeidsvilkår i Norge.

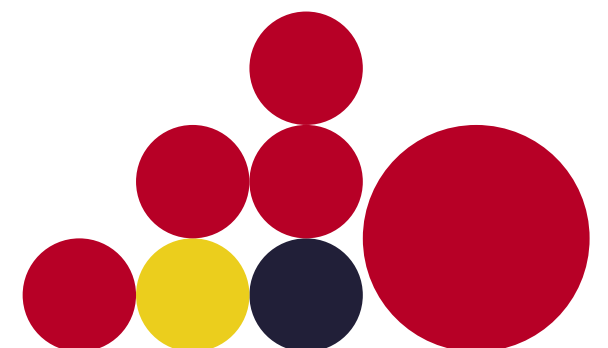
Alle forslag som sendes inn vil bli behandlet i tariff-/bransjeråd og forbundsstyret. Forbundsstyret treffer endelige vedtak om hva som skal være Fellesforbundets prioriterte krav ved forhandlingene.

Kravene skal forhandles med arbeidsgiverne, og kommer partene ikke til enighet kan det bli streik. Streik er krevende, men det må aldri være tvil om at Fellesforbundet er beredt til å iverksette arbeidskamp hvis det blir nødvendig. Derfor dreier et tariffoppgjør også om organisering. Uten en sterk oppslutning bak kravene kan vi ikke forvente å bli hørt. Det er derfor viktig at alle uorganiserte får tilbud om å organisere seg i god tid før tariffoppgjøret starter.

Retten til å fremme forslag og stemme over resultatet er viktige medlemsfordeler. Alle medlemmer skal kunne være med på å påvirke egne lønns- og arbeidsvilkår.

●● Frist for innsending av forslag fra avdelingene er 9. oktober.

Lykke til med debatten!



Hvilke økonomiske rammer og muligheter får vi i 2026?

Utviklingen i norsk økonomi danner utgangspunkt og setter begrensninger for alle lønnsoppgjør. Som alltid vil det være forskjeller, hvor noen bransjer går godt - mens andre har det strammere. Den norske økonomien er liten og avhengig av internasjonal handel, og den påvirkes derfor i stor grad av det som skjer utenfor landets grenser.

De siste års hendelser med Corona og krig i Europa, og utfallet av det amerikanske presidentvalget viser hvordan forhold vi selv ikke kan påvirke, - påvirker oss. På den andre siden har vi historisk sett vært relativt gode på å manøvrere i krisetider. Evnen til å håndtere kriser kan forklares ut fra hvordan vi har organisert samfunnet, og ikke minst hvordan lønnsdannelsen er organisert. Konkurransetsatt sektor gjennom frontfagsmodellen setter betingelsene for hvor mye lønningene kan øke.

Både pandemien og krigen medførte en langt høyere prisstigning, enn det vi var vant med i nyere tid. Særlig årene 2022 og 2023 ga langt høyere prisvekst enn det vi på forhånd trodde. Både internasjonalt og nasjonalt gikk prisstigningen ned i 2024, og hos våre viktigste handelspartnere har også rentene fulgt etter.

President Trump sin tilbakekomst til det ovale kontor har skapt betydelig usikkerhet. Den amerikanske sikkerhetsgarantien ovenfor Europa er satt i tvil. Forsøkene på kraftige økninger og påfølgende justeringer i tollsatser mot handelspartnere og handelskrig mot Kina vil påvirke internasjonal økonomi. Videre har ønskene om å annektere andre lands territorier, eller at man har sådd tvil om man skal tilbakebetale amerikansk statsgjeld nok kraft i seg til å sette verdensøkonomien i spill.

For norsk vedkommende er ikke direkte handel med USA så stor. Derimot vil eventuelle europeiske mottiltak ha betydning for oss. Dersom tollsatsene opprettholdes eller økes vil det påvirke –verdensøkonomien og norsk økonomi. Lavere aktivitet, høyere ledighet og høyere prisvekst kan da bli resultatet.

I motsetning til de fleste av handelspartneres sentralbanker opprettholdt Norges Bank styringsrenten på 4,5 prosent gjennom hele 2024. Blant årsakene er kronekursen, der norske kroner fortsatt står svakt mot våre viktigste handelspartnere. En svak krone er fordelaktig for eksportnæringene som får betalt i utenlandsk valuta og som har mesteparten av kostnadene i kroner. På den

andre siden er det en ulempe for dem som avhenger av importerte varer. I tillegg vil norske bedrifter og husholdninger måtte betale mer for importen fordi kroneverdien er lav.

Norges Bank som bestemmer styringsrenta vil bare ikke måtte avveie rentejusteringer mot aktivitetsnivået i økonomien, men også vurdere styringsrenta i lys av kronekursen. Alt skal balanseres mot et langsiktig inflasjonsmål på 2 prosent. Forventingene om snarlige rentekutt, kan derfor bli satt på vent også i årene som kommer.

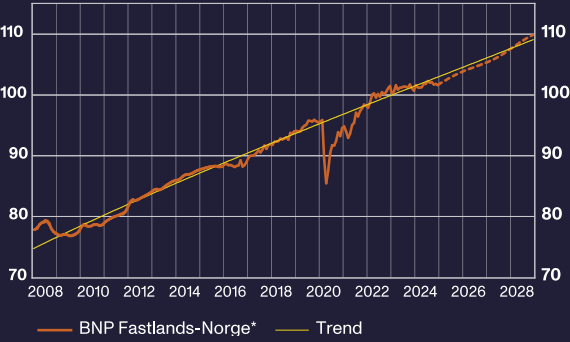
Å lage framskrivninger på utviklingen i verdenshandelen, samtidig som den amerikanske presidenten spiller «Joker Nord» med regelverket for internasjonal handel, har sine utfordringer.

Statistisk sentralbyrå (SSB) er blant miljøene som forsøker å analysere utviklingen framover for norsk økonomi. Selv med et uoversiktlig internasjonalt bilde, forventer SSB vekst i norsk økonomi framover. Særlig er det de store investeringene i forsvaret og andre offentlige investeringer som stimulerer til vekst. I tillegg forventer SSB at husholdningens forbruk, som utgjør omtrent halvparten av BNP – Fastlands-Norge, skal ta seg opp etter årene uten reallønnsvekst. Kort sagt; Folks forbruk og Forsvarets investeringer forventes å bidra mest til vekst.

På den andre siden forventer SSB svak nedgang i investeringene ellers i privat sektor. Samlet utgjør næringsinvesteringene om lag 10 prosent av BNP Fastlands-Norge. En næring som har vært gjennom harde år er byggenæringen. Her forventer SSB at det kommer et skifte i andre halvår 2025 og at nyinvesteringene øker igjen etter dette. Omslaget må ses i sammenheng med at boligprisene forventes å stige i årene framover. Et sentralt premiss for SSB sin antagelse, vil være om de forventede rentekuttene faktisk kommer. SSB legger da til grunn 0,5 prosent kutt i styringsrenta i løpet av 2025 og 0,75 prosent kutt i løpet av 2026.

Det ligger an til at petroleumsinvesteringene vil falle framover. Selv om nær halvparten av leveransene importeres fra utlandet, innebærer leveransene også betydelig etterspørsel rettet mot Fastlands-Norge. Reduksjon i petroleumsinvesteringene vil bidra til å dempe veksten i fastlandsøkonomien.

Figur 2.1. BNP Fastlands-Norge og beregnet trend
Sesongjustert, indeks, 2022 = 100



* Kvartalstall før 2016, månedstall deretter. Trenden er beregnet med et HP-filter (lambda = 40 000 på kvartal), men slik at trenden ikke påvirkes direkte av aktivitetsutviklingen i 2020 og 2021.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Fastlandseksporten vil fortsatt bidra til vekst, men ikke i samme grad som de foregående årene. Årsaken til det er en forventet svakere verdenshandel. Samlet sett for norsk økonomi forventer SSB en vekst som ligger rett under trendveksten (langsiktig vekstbane på 2 prosent) i 2026 og på trendveksten i 2027.

I arbeidsmarkedet forventes en svak vekst i sysselsetting og en forventet ledighet (AKU) rundt 2025-nivået på 4 prosent. Lønnsveksten forventes noe ned, sett i forhold til årene før 2026. SSB forventer at lønningene stiger med 3,8 prosent i 2026. Norges Bank (NB) forventer omtrent det samme. Finansdepartementet derimot forventer noe høyere vekst på 4,3 prosent. På prisvekst er de tre analysemiljøenes anslag for 2026 fra 2,5 til 2,8 prosent. Samlet forventer SSB, NB og Finansdepartementet derfor reallønnsvekst i størrelsesorden 1,0- 1,5 prosent for 2026.

Lønnsdannelsen i Norge – frontfagsmodellen

Etter hvilke prinsipper skal vi koordinere lønnsdannelsen i Norge?

I en liten økonomi som den norske trenger vi eksportinntektene for å finansiere alt det vi har behov for å importere. For at dette skal gå opp, må norsk lønnsvekst og produktivitetsutvikling ses i sammenheng med utviklingen i landene vi importerer fra. Bedriftene som står i den internasjonale konkurransen, er også de som merker endringene utenfra. Som våre nærmeste naboland med et koordinert forhandlingssystem, er det slik at de som konkurrerer direkte mot utlandet forhandler lønn først - og at resultatet derfra danner en norm for de påfølgende oppgjørene i skjermet og offentlig sektor. Det er frontfagsmodellen.

I parttallsår er det hovedoppgjør, der alle bestemmelsene i alle tariffavtalene er oppe til revisjon, og de forhandles som regel som forbundsvisse oppgjør. Det vil si at det er forhandlinger på hver enkelt tariffavtale. I slike forhandlinger er det Fellesforbundet og Norsk industri gjennom Industriooverenskomsten som forhandles først.

I oddetallsår er det mellomoppgjør, da forhandler LO og NHO på vegne av alle forbundene. Da forhandles det kun om lønn. Men som Peggy kort og greit sa det, også i mellomoppgjørene er det frontfagsmodellen som ligger til grunn. Det er konkurranseutsatt sektor som setter rammene for lønnsvekst i mellomoppgjørene. Går den godt skal det komme både arbeidstakere i industrien og i resten av samfunnet til gode.



«Industrien går så det griner. Det er rom for et godt og solid lønnsoppgjør, som gir økt kjøpekraft».

Tidligere LO-leder Peggy Hessen Følsvik - før mellomoppgjøret i 2025.



FOTO: AUGUSTTEKRØ / NTL

I Norge er det bred enighet om frontfagsmodellen som system for lønnsdanning. Lønnsveksten skal reflektere lønnsevnene til konkurranseutsatt næringsliv, og lønnsutviklingen i alle andre områder skal over tid følge denne utviklingen. Modellen skal føre til en effektiv bruk av arbeidskraften og en rimelig fordeling mellom lønns-takere og kapitaleiere.

Forhandlingsmodellen skal bidra til små forskjeller. Lønnsveksten i konkurranseutsatte virksomheter skal virke som en norm for øvrige forhandlingsområder. Offentlige utredninger beskriver frontfagsmodellen ved at Fellesforbundet og Norsk Industri forhandler Industriooverenskomsten først.

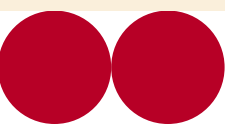
Begrunnelsen for forhandlingsmodellen er at konkurranseutsatt industri er det beste uttrykket konkurranseevnen og produktivitetsutviklingen til hele den norske økonomien. Det vil likevel være sektorer der lønnsomheten er større eller mindre enn i konkurranseutsatt industri. Siden frontfagsmodellen er normgivende for andre bransjer og sektorer, så er det viktig at frontfaget sørger for å fortsatt være konkurransedyktig, og samtidig setter et lønnsnivå hele den norske økonomien kan tåle.

Frontfaget skal sikre alle grupper arbeidstakere en tilnærmet lik lønnsutvikling i både privat og offentlig sektor. Likevel vil det alltid være argumenter for at noen skal få mer enn andre. For Fellesforbundet har det vært viktigere å minske lønnsforskjellene, mens andre er mer opptatt av egne profesjoner og konkurranse om arbeidskraft.

Frontfaget er viktig på andre områder enn lønnsdanning. Det har også vært en modell for sosiale reformer som for eksempel betalt «pappa-permisjon». Modellen sikrer mindre overenskomst-områder, med mindre kampkraft, gjennomslag.

Spørsmål:

- Hvordan kan vi forbedre og styrke frontfaget?



Regulering gjennom avtale og/eller lov

Tariffavtaler utgjør grunnmuren i hele det organiserte arbeidslivet. Samtidig reguleres arbeidslivet også av lover og forskrifter. Noen områder reguleres kun av tariffavtaler, mens på andre felt supplerer lov og avtale hverandre, for eksempel ved at loven angir minstekrav, som tariffavtalene utfyller og forsterker. Tariffavtaler kan både utvide arbeidstakernes vern utover arbeidsmiljølovens bestemmelser, og gi mulighet til å fravike loven. Dette gir mulighet til å tilpasse regelverket til lokale forhold, men kan også åpne for misbruk.

Arbeidslivets parter har stor innflytelse over arbeidslivsreguleringene, først og fremst ved at mange forhold har vært overlatt til regulering ved tariffavtale, men også ved at partene påvirker lovgivningsprosessene.

Med en tariffavtaledekning på under 50 prosent i privat sektor, er det en rekke områder hvor tariffavtale-regulering ikke framstår som noe klart alternativ til lovgivning. Selv om tariffavtalene også «smitter» over i det uorganiserte arbeidslivet, er det behov for regler som dekker alle arbeidstakere – slik arbeidsmiljøloven gjør.

Selv om staten ikke blander seg inn i lønnsdannelsen, gir lov om allmenngjøring av tariffavtaler mulighet til å beskytte arbeidstakere mot lønnsdumping. Etter krav fra oss, gjøres enkelte tariffavtals minstelønnssetninger og noen andre bestemmelser gjeldende for alle som jobber i bransjen, som for eksempel i bygg og reiselivet. Utgangspunktet for allmenngjøringsforskriftene er tariffavtalene, og gjennom lovgivning gjøres deler av dem gjeldende for alle arbeidstakere i det aktuelle området.

Fellesforbundet har stått i bresjen mot kampen mot løsarbeid. Vi har fått gjennomslag for langt strengere reguleringer når det gjelder innleie fra bemanningsbyrå. Samtidig er det mulig for tariffbundne bedrifter å fravike hovedregelen dersom partene i bedriften blir enige om dette (men ikke der det er forbud, som i enkelte områder i bygg). Dette gir mye makt til tillitsvalgte, men også stort ansvar og press. Det har også oppstått uklarhet om hvem som regnes som tillitsvalgte etter loven.

Arbeidstid er et annet viktig område hvor lov og avtaler spiller sammen, og hvor dette skaper utfordringer. Vår erfaring er for eksempel at det lave kravet til hva som er tariffbundet bedrift i arbeidsmiljølovens forstand og den vide adgangen til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden setter normalarbeidsdagen under press. Fellesforbundet har derfor stilt krav om at adgangen til gjennomsnittsberegning må begrenses og heves



«Kvinner på byggeplassene fikk i 2020 på plass separate dame- og herregarderober, etter krav stilt i forkant av tariffoppgjøret. Det var en viktig kamp for oss for en mer likestilt og inkluderende byggebransje».

Janne Berthelsen Fondevik,
bygningsarbeider Skanska

FOTO: TANJA REINE

til fagforeninger med landsomfattende tariffavtale, og avtales med tillitsvalgte. Vi mener også at det er behov for en grundig og helhetlig gjennomgang av arbeidsmiljølovens bruk av begrepet «tariffavtale» og «tillitsvalgt».

Vår mulighet til å påvirke lovverket er avhengig av hvem som sitter i regjering. Det er en reel frykt for at et regjeringsskifte kan føre til reversering eller svekkelser av vernebestemmelser i loven.

Spørsmål:

- Er det særskilte områder vi ønsker å styrke gjennom tariffavtalene?

Sykelønn og forskuttering

Gjennom to tariffoppgjør tidligere har Fellesforbundet satt fokus på utfordringen med at noen grupper får forskuttet sykelønn fra sin arbeidsgiver, mens andre ikke har dette.

I tariffoppgjøret 2016 ble det tatt inn en protokolltekst hvor de sentrale partene anbefaler de lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres, og hvor de sentrale parter også anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere når det gjelder forskuttering av sykepenger.

Etter tariffoppgjøret i 2020 ble den anmodningen de sentrale parter var enige om fire år tidligere betydelig innskjerpet da en etter dette oppgjøret i de fleste av forbundets overenskomster tok inn tekst som fastslår at det ikke lenger er adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

På tross av at to tariffoppgjør har satt behov for likebehandling hva angår forskuttering av sykepenger på dagsorden, så oppleves det nå en betydelig utfordring knyttet til arbeidsgivere som ikke godkjenner sykemelding. Temaet ble løftet på landsmøtet i 2023, og er omtalt i uttalelsen «Arbeid er nøkkelen til velferd» Der står det blant annet:

●● **Fellesforbundets landsmøte krever at arbeidsgiver må legge legens sykemelding til grunn som dokumentasjon på sykdom. Det er lege, og ikke arbeidsgiver, som har rett til å sykemelde. I de tilfellene Nav bestriker sykemeldingen, krever Fellesforbundet at Nav prioriterer søknadene og sikrer raske utbetalinger, slik at våre medlemmer ikke må vente i lang tid før sykepengene utbetales.**

●● **Fellesforbundets landsmøte krever at regelverket nå endres slik at alle arbeidsgivere pålegges å forskut- tere ytelsene.**

Det er ikke bare Fellesforbundet som opplever at stadig flere medlemmer blir stående uten sykepenger i månedsvis. Flere LO-forbund melder om det samme. NHO har samtidig publisert en veileder på sine nettsider om hvordan arbeidsgivere kan bestri sykemeldinger.



«I bussbransjen fikk vi på plass forskuttering av sykepenger som en rettighet i tariffavtalen etter forhandlingene i 2022. Det betyr mye for våre medlemmer. Det gir oss trygghet for at lønna kommer, også under sykemelding».

Trine Bonde Olsen, bussjåfør i Boreal Buss



FOTO: TANJA REINE

Nav bekrefter at antallet saker er økende, men de har ikke statistikk over dette. Manuelle gjennomganger viser en økning fra om lag 1300 saker i 2022 til om lag 1900 saker i 2024. I tillegg er saksbehandlingstiden for disse sakene lang, selv om den skal ha gått ned fra ca. 12 måneder ved nyttår 2024 til syv måneder i mars 2025. Det er nødvendig at Nav sin saksbehandlingstid reduseres betydelig. Samtidig trenger vi klarere regler for når arbeidsgiver kan bestri en sykmelding og sanksjonsmuligheter mot misbruk fra arbeidsgivers side.

I tillegg til de økonomiske utfordringene den sykemeldte må stå i, viser disse sakene at arbeidsgiveren ikke har tillit til arbeidstakeren. Det får konsekvenser for oppfølgingen av den enkelte sykmeldte, det kan påvirke det videre sykdomsforløpet og det får ikke minst betydning for arbeidsmiljøet. Manglende tillit skaper usikkerhet og vanskeliggjør IA-arbeidet på den enkelte arbeidsplassen.

Spørsmål:

- **Hvordan skal vi organisere IA-arbeidet i bedriften, og hva skal være de tillitsvalgte rolle?**
- **Trenger vi en egen arena for sykefraværsoppfølging på arbeidsplassen, og hvordan skal partene jobbe sammen for å unngå dette tillitsbruddet?**
- **Bør noen ha mulighet til å bestri sykemeldinger, og i så fall hvem?**



Arbeidstid, skift og arbeidstidsordninger

Bestemmelser om arbeidstid har vært kjempet frem, skritt for skritt siden starten av 1900-tallet gjennom både lov og tariffavtale. Bestemmelsene blir stadig satt under sterkt press. Spesielt gjelder det bestemmelser om arbeidstidens plassering og arbeidsgivers styringsrett over denne.

I 2015 innførte Solberg-regjeringen (H/Frp) økt adgang for bruk av overtid og økte rammer for gjennomsnittsberegning av arbeidstid, samtidig som arbeidsgiver-siden har stilt krav om utvidet arbeidstid i tariffavtalene i alle oppgjør etterpå.

Hva har skjedd som en konsekvens av dette? Hvordan, og hvilke rettigheter bør vi sikre i våre tariffavtaler hvis loven blir svekket igjen?

Fellesforbundets landsmøtevedtak er klart:

●● **Landsmøtet krever at adgangen til gjennomsnittsberegning må begrenses og heves til fagforeninger med landsomfattende tariffavtale, og avtales med tillitsvalgte. Landsmøtet krever at det må synliggjøres hvilke dager det skal arbeides på og på hvilke dager det skal avspaseres for å kunne inngå avtale om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden.»**

Å forsvare rammene som er fastsatt for normalarbeidsdagen har vært viktig. Presset fra arbeidsgiverne om at arbeidstakerne skal tilpasse arbeidstiden ensidig ut fra hensynet til produksjonen, utfordrer arbeidstakernes balanse mellom arbeidstid og fritid.

Familielivet har mange forpliktelser i seg, og det er mange forventninger til oss i samfunnet. Vi skal ta på oss politiske verv, og vi skal sitte i styret i barnas idrettsklubber for å nevne et par. Fellesforbundets prinsipprogram slår fast at normal- arbeidsdagen skal forsvares og at arbeidstakernes individuelle ønsker eller behov for tilpasning av arbeidstiden må være forankret i tariffavtalene.



FOTO: TANJA REINE



«På vår tariffavtale fikk vi gjennomslag for 12 ekstra frihelger etter streiken i 2024. For oss var det viktig med muligheten til å ha fri når familie og venner har fri. Nå har vi mulighet til å leve et mer normalt sosialt liv utenom jobb».

Levi Azur, kabinansatt i SAS

Mange av Fellesforbundets overenskomster har bestemmelser om arbeidstid. Hvordan sikrer vi medbestemmelse på arbeidstiden? Hvordan sikrer vi at balansen mellom medlemmenes ønsker, bedriftens behov og et forsvarlig arbeidsliv ivaretas?

Mange av våre medlemmer jobber i bedrifter hvor arbeidstiden gjennomsnittsberegnes. Arbeidsgiverne presser på mot yttergrensene for gjennomsnittsberegning, noe som gir store utfordringer i balansen mellom arbeidstid, fritid og et godt familieliv. I enkelte tilfeller ønsker også arbeidstakerne å jobbe lange skift i komprimerte perioder, opp mot lovens grenser for arbeidstid med gjennomsnittsberegning.

Lange vakter og fri i etterkant – er det forsvarlig?

Arbeidsgiversiden jobber aktivt for liberalisering av arbeidstidsbestemmelsene ved at det i større grad enn før lages avtaler om arbeidstiden direkte med den enkelte arbeidstaker, uten å gå veien om kollektive avtaler med de tillitsvalgte.

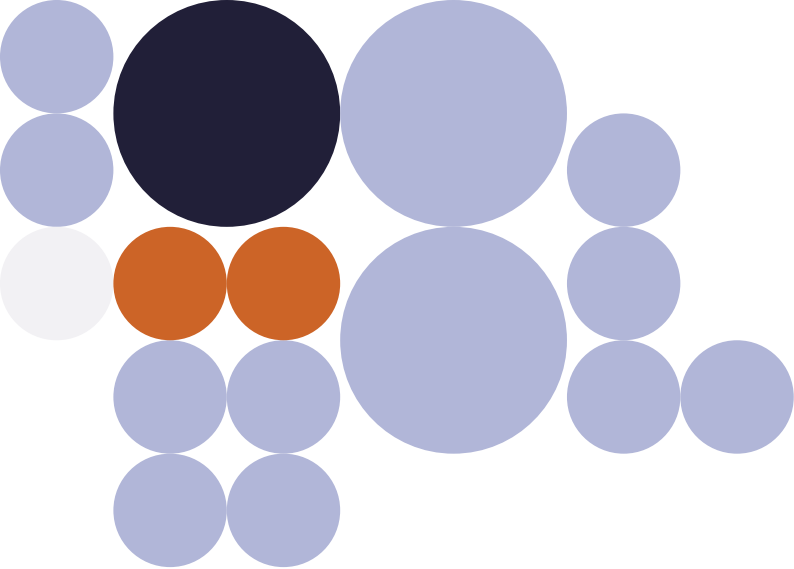
Det er utvilsomt slik at arbeidsgivernes forkjærlighet for individuelle og fleksible løsninger går på bekostning av viktige vernebestemmelser som fagbevegelsen har kjempet frem. En individuell avtaleadgang vil for mange ikke føre til avtalefrihet, men kun til et press om å godta den arbeidstiden arbeidsgiveren fastsetter.

Hvilke rettigheter bør vi sikre i våre tariffavtaler for å ivareta de ansattes medbestemmelse og innflytelse over egen fritid og arbeidstid?

Beredskapsvakter har blitt en større del av arbeidsgivernes ønske om fleksible arbeidstidsordninger. Arbeidstakerne er bundet til sin telefon og en geografisk nærhet til arbeidsstedet i lengre perioder, noe som gjør at arbeidstakernes bevegelsesfrihet begrenses ved at det settes krav til responstid. Når beredskapsvakter kommer i tillegg til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden får dette stor innvirkning på balansen mellom arbeidstid og opplevd fritid. Mye av beredskapsvaktene legges til natt, noe som påvirker søvnmengde og kvalitet, slik at mange opparbeider søvnunderskudd i løpet av vekten selv om det ikke er mye å gjøre. Mange sover dårlig på beredskapsvakt.

Spørsmål:

- **Sikrer bestemmelsene i våre tariffavtaler et forsvarlig arbeidsmiljø, og et sosialt og aktivt familieliv ved beredskapsarbeid?**
- **Eller er det manglende forståelse av reglene rundt beredskapsordninger som gjør at mange ender opp med å arbeide for mange timer?**



Etter- og videre-utdanning/ kompetanseheving - hva nå?

Industripiloten

Det ble bevilget kroner 25 millioner på statsbudsjettet 2025 til en pilot for industrien under Industriovertenskomsten. Dette var en oppfølging av resultatet etter frontfaget 2024. Piloten skal starte opp 01.01.2026, men siden det er midler tilgjengelig allerede i 2025, vil det være aktiviteter fra høsten 2025. Piloten vil antakelig virke i fire år. Det må derfor bevilges midler på statsbudsjettene 2027-30, fra år til år.

Det skal etableres et fond i regi av partene der bedriften søker refusjon for lønnsutgifter knyttet til gjennomføring av etter- og videreutdanning (EVU). Fondet skal ha egne vedtekter og utløse tilskudd fra medlemsbedrifter tilsvarende 1/3 av det statlige bidraget. Målet er at inntil 10 prosent av medlemsmassen vil gjennomføre tiltak i hvert av de fire pilotårene.

Industriovertenskomsten gir rett til to uker fri i året til gjennomføring av EVU. Tilbudsstrukturen etableres på

institusjonsakkrediterte tekniske fagskoler. Gjennom egne kompetanseutvalg på bedrifter over hele landet vil behov meldes til fagskolene slik at de kan tilby relevante moduler.

Andre overenskomster

Hittil har vi kommet lengst på industriovertenskomsten. Etterutdanning og kompetanseheving er viktig for flere. Mange medlemmer sier de ønsker bedre muligheter, men ofte mangler både muligheter og tilbud.

Det er viktig at flere blir kjent med hva som ligger i EVU-kravene og kompetansereformen. Aller først må kompetansebehovet kartlegges. Vi kan gjøre det selv, eller helst i samarbeid med arbeidsgiverne. Det kan danne grunnlag for at tilbudsstrukturen må utvikles for å imøtekomme ulike behov: språkkurs, yrkesteori til fag-/svennebrev og teknisk fagskole.



Voksenopplæringen er i stor grad dekket av private tilbydere, mens de tekniske selvakkrediterte fagskolene er offentlige.

Vi ønsker at etterutdanning og kompetanseheving skal være en rettighet og ikke et gode arbeidsgiver styrer over alene.

I første omgang kan det fremmes krav om et visst antall dager fri i året til gjennomføring, men på flere områder kan erfaringene fra industriovertenskomsten brukes.

Gjennom oppfølgingen av kompetansereformutvalget (Andersen-utvalget) er det naturlig å jobbe videre med forslaget om en generell statlig omstillingsstøtte for arbeidstakere som dekker en vesentlig andel av utgifter knyttet til tap av inntekt ved EVU.

Spørsmål:

- Hvilke endringer i tariffavtalen kan best bidra til å sikre rettigheter til etterutdanning og kompetanseheving?



Pensjon

Et bredt flertall på stortinget inngikk i 2024 en avtale om nye regler for alderspensjon i folketrygden.

Ny folketrygd skal etter planen iverksettes fra 2026 og innebærer økte aldersgrenser i takt med økning i forventet levealder, samt etablering av en sliterordning i folketrygden etter modell av sliterordningen i privat AFP.

De grunnleggende prinsippene for pensjonssystemet ligger fast i forliket, og levealdersjusteringen blir ikke endret. Men pensjonssystemet skal evalueres om lag hvert tiende år, og i forbindelse med neste evaluering skal det gjøres en helhetlig gjennomgang av hele pensjonssystemet for å vurdere den økonomiske og

sosiale bærekraften når man ser folketrygd, tjenestepensjon, AFP og individuelle pensjonsspareavtaler i sammenheng. Det inkluderer en evaluering av levealdersjustering av aldersgrensene, med formål om å sikre økonomisk trygghet og sosial bærekraft.

Dagens AFP-ordning ble evaluert i 2017. Den gir de som kvalifiserer et betydelig tillegg til Folketrygdens alderspensjon. Imidlertid er ordningen uforutsigbar for mange og særlig for yngre arbeidstakere. Svakheten er særlig knyttet til faren for å miste hele ytelsen på slutten av yrkeslivet. Det var grunnen til at LO reiste krav om endringer i AFP-ordningen i tariffoppgjøret 2018.

Resultatet fra oppgjøret ble en felles utredning om Reformert AFP. Fellesforbundets landsmøte i 2023 avviste forslaget til reformert AFP, og viste til at det var stor usikkerhet knyttet til nivået på ytelsene i en reformert AFP, og muligheten å ta stilling til en reforhandlet AFP ordning gjennom uravstemning blant medlemmene.

Fellesforbundets AFP-utvalg la fram et alternativ til reformert AFP som tar utgangspunkt i dagens AFP ordning og tette hull i dagens ordning.

LO kongressen i 2025 vedtok at LO skal arbeide for å forbedre AFP-ordningene, gjennom å gjøre ordningene mer forutsigbare og tilgjengelig for flere arbeidstakere.

Kongressen landet på et kompromiss hvor man legger opp til å sikre arbeidstakere som har fylt femti år rettigheter som følger av dagens ordning, og hvor arbeidstakere som ikke oppnår AFP etter dagens ordning likevel



FOTO: HÅVARD SÆBØ

vil kunne motta AFP om de har minst 18 års opptjening i tariffbundet virksomhet samlet og har minimum 7 år mellom 50 og 62 år. Dette tilsvarer Fellesforbundets AFP-utvalgs modell.

Videre vil LO styrke ordningen gjennom at arbeidstakere i tariffbundne virksomheter opparbeider en rett til AFP, basert på antall år i virksomheten. Også uføre skal ha rett til AFP, basert på opptjening fram til uføretidspunktet.

Samordning mellom offentlig og privat AFP forutsettes løst. Kostnader og finansiering av ordningene skal avklares i kommende tariffoppgjør med påfølgende uravstemning.

Sliterordningen innenfor dagens AFP må tilpasses den kommende sliterordningen i folketrygden.

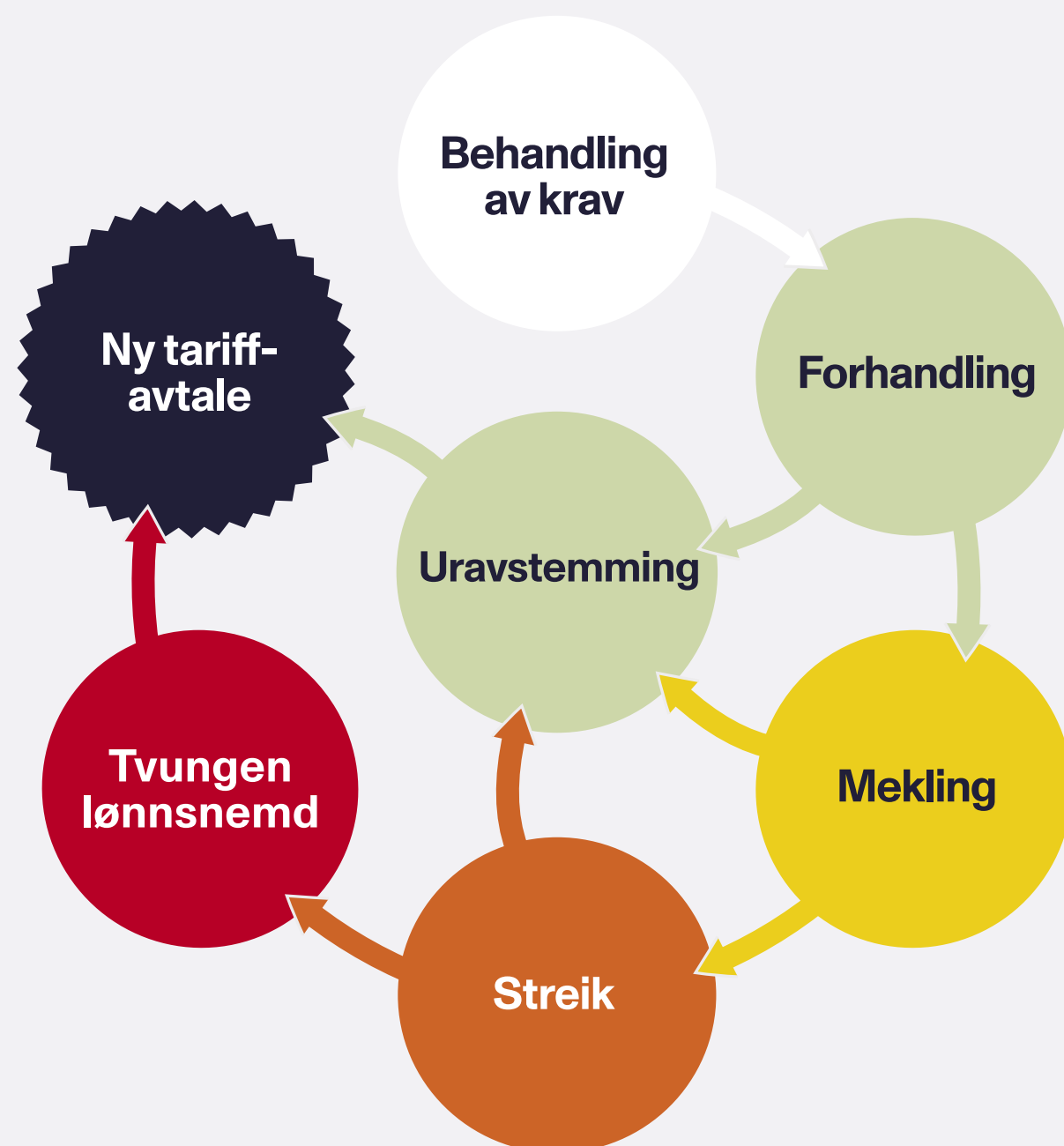
De senere år har vi fått klare forbedringer i tjenestepensjonsreglene. Egen pensjonskonto, og pensjon fra første krone er viktige forbedringer for Fellesforbundet, men fortsatt er det store forskjeller i nivå på tjenestepensjoner. Det er også behov for å forenkle regler rundt beregningsgrunnlag, og mulighet til innsyn og kontroll av grunnlag og innbetaling på arbeidstakers lønnslipp.

Økende levealder, og flere pensjonister per yrkesutøver utfordrer bærekraften i pensjonssystemet. Dette utløser behov for å se på alle deler av pensjonssystemet for å sikre rimelige ytelser i fremtiden.

Spørsmål:

- **Hvordan kan vi sikre at AFP-ordningen blir best mulig, både når det gjelder nivå på ytelsene og at den blir oppnåelig for flere?**
- **Hvordan kan vi sikre at sliterordningen styrkes?**
- **Bør vi gå inn for et samordnet oppgjør for å oppnå forbedringer i pensjonsordningene?**

Tariffoppgjøret i ord og handling – gangen i forberedelsene og gjennomføringen



Kravene til tariffrevisjonen skal fremmes av det enkelte medlem gjennom klubb og avdeling. For avdelingene fastsetter forbundsstyret en frist for innsendelse av forslag, og avdelingen fastsetter fristen for de klubbene som tilhører den enkelte avdelingen. Forbundsstyret utarbeider de endelige kravene i samsvar med vedtektenes bestemmelser.

Gjennomføringen skjer ved at tariffavtalen sies opp skriftlig to måneder før utløp, etter fullmakt gitt fra forbundsstyret. Hvis ingen av partene sier opp tariffavtalen, blir den automatisk fornyet for ett år, og da uten endringer.

I henhold til LOs vedtekter, er det LO som utformer målene og kravene for tariffrevisjonen, og som endelig fatter beslutning om oppgjørsformen. Dette skjer i forkant av tariffoppgjøret, vanligvis i januar/februar. Det betyr at forbundsstyret må ha sine krav klare i god tid før den tid.

Partene, med sine forhandlingsutvalg, starter gjerne forhandlingene før tariffavtalens utløp (for de fleste vil dette si før 1. april) fordi de ønsker å iverksette de nye tariffavtalene umiddelbart etter utløpet av den tidligere. Hvis det oppnås enighet ved forhandlinger, sendes resultatet ut i skriftlig form til uravstemning. Det blir også avtalt en frist for å gi hverandre svar på resultatet av behandlingen i de to organisasjonene. Oppnås det ikke enighet ved forhandlingene, eller at det fremlagte forslaget blir forkastet ved avstemning, går oppgjøret til mekling. Som regel skjer det ved at det samtidig blir meddelt skriftlig at plassene er oppsagt, slik at mekleren innen to dager legger ned forbud om arbeidsstans inntil mekling har vært forsøkt.

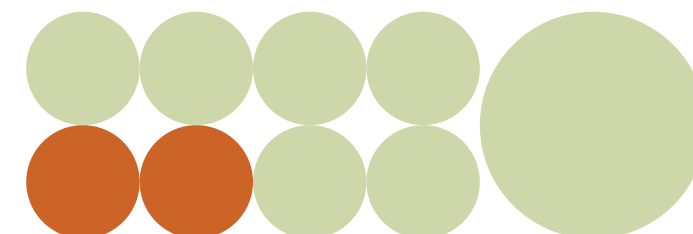
Etter ti dagers mekling kan meklingen kreves avsluttet. Når meklingen er krevd avsluttet, har Riksmekleren fire dager på seg til å finne en løsning. Det betyr at senest ved utløpet av de fire dagene skal meklingen avsluttes,

enten ved at det har lyktes meklingsmannen å legge frem et forslag som partene kan anbefale, eller at Riksmekleren må konstatere at det ikke er grunnlag for å legge frem et forslag (Arbeidstvistloven § 25). Hvis meklingen ikke gir resultat, vil konflikt være et faktum. Konflikt vil også inntreffe hvis et meklingsforslag som er fremlagt til uravstemning, blir forkastet (jf. tariffoppgjøret 1996 for Verkstedoverenskomsten). Hvis ikke partene, med riksmeklerens bistand, finner løsning på tvisten, kan en slik lovlig konflikt bare stoppes av Regjeringen og Stortinget gjennom at det vedtas en lov om tvungen lønnsnemd. Vilåret for en slik politisk beslutning er at viktige samfunnsinteresser krever det. Når en slik særlov er vedtatt av Stortinget, trer Rikslønnsnemnda i funksjon. Denne består av syv representanter, fem utpekt av staten og en utpekt av hver av de to berørte partene. Partene fremlegger og prosederer sitt syn på interessedvisten for Rikslønnsnemnda. Avgjørelsen der skjer i form av en kjennelse som er bindende for partene.

Uravstemning

LOs vedtekter og forbundets vedtekter har bestemmelser om avstemning over tarifforslag med krav om hvor stor deltakelse som må til for at avstemningsresultatet skal være bindende. En uravstemning er bindende dersom minst 50 prosent av de stemmeberettigede har stemt enten ja eller nei til et forslag, eller dersom minst 2/3 av de stemmeberettigede har avgitt stemme og minst 50 prosent har stemt enten ja eller nei til et forslag. Dersom ingen av disse betingelsene er oppfylt, sender forbundsstyret melding om avstemningen til LO med innstilling på om forslaget bør vedtas eller forkastes.

Innenfor de ulike bransjer/overenskomstområder i Fellesforbundet, konstaterer vi svært ulik deltakelse. Hvis prinsippet om uravstemning skal forsvares, må vi ved hvert tariffoppgjør legge til rette for avstemninger på arbeidsplassene, og i dialog med medlemmene gi informasjon om tariffoppgjøret og den plikt medlemmer har til å delta i uravstemningen.



Ord og begreper

Akkordlønn

Lønnsform som gjør den ansattes lønn, helt eller delvis, avhengig av produksjonsresultatet. Ved kroneakkord får arbeidstakerne en bestemt sum per stk. eller produksjonsenhet, uavhengig av hvilken tid som brukes på arbeidet. Ved tidsakkord får arbeidstakeren «godskrevet» et bestemt antall minutter eller timer per. stk. eller hvor lang tid som brukes på arbeidet. Det foretas ofte arbeidsstudier for å fastsette akkorden.

Allmenngjøring av tariffavtaler jf. Lov om allmenngjøring av tariffavtaler

Allmenngjøring betyr at deler av overenskomstens bestemmelser som går på lønns- og arbeidsvilkår blir fastsatt gjennom forskrift. Det betyr at ingen arbeidstakere som arbeider under det området som er allmenngjort skal ha dårligere vilkår enn det forskriften fastsetter. Det gjelder alle arbeidstakere uavhengig av nasjonalitet, type arbeidsgiver, organisert eller uorganisert. Selvstendige næringsdrivende er ikke omfattet av et allmenngjøringsvedtak. Det er LO som på vegne av forbundene kan fremme krav om allmenngjøring til en offentlig nemnd (Tariffnemnda). Det er så Tariffnemnda som eventuelt vedtar en forskrift om en allmenngjøring.

Bevegelige helligdager

Helligdager som faller på en hverdag – 1. 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. For 1. og 17. mai gjelder en egen lov.

Dagtidsaksjon (dagsing)

Arbeidstempoet settes ned, og lønnen reduseres tilsvarende. Slike aksjoner er lovlige hvis de er hjemlet i overenskomsten.

Disponibel realinntekt

Den inntekt man har igjen når skatt og prisstigning er trukket fra. Kalles også for kjøpekraft.

Fellesoppgjør

Tarifforhandlinger som foregår ved at flere forbund forhandler i fellesskap. Avstemningene over resultatet skjer samlet. Se også samordnet oppgjør.

Forbundsvisе oppgjør

Det enkelte forbund forhandler med sine tariffpartnere om revisjon av de enkelte overenskomster ut fra fullmakter og retningslinjer fastsatt av LO.

Fredsplikt

Hovedavtalen mellom LO og NHO og arbeidstvistloven slår fast at det ikke er tillatt med streik eller lockout i den perioden en tariffavtale gjelder (tariffperioden). For å oppnå endringer i tariffavtalen, eller fremme krav som har tilknytning til tariffavtalen. Det betyr at en streik med krav om endringer i tariffavtalen ikke er lovlig. Heller ikke en streik for å tvinge frem en bestemt løsning i tvister om rettigheter eller plikter regulert i tariffavtalen er tillatt.

Frontfaget

Det norske systemet for lønnsdannelse bygger på frontfagsmodellen. Modellen innebærer at konkurranseutsatt industri forhandler først, og at resultatet lager en norm som etterfølgende tariffområder følger. Resultatet i frontfagsforhandlingene har derfor stor betydning for nivået for lønnstillegg for de øvrige

arbeidslivet. Frontfaget består av Fellesforbundets Industriooverenskomst på arbeidstakersiden og Norsk Industri på arbeidsgiversiden. Resultatet av forhandlingene legger altså en ramme for de etterfølgende forhandlinger for både øvrige overenskomster i fellesforbundet og andre forbund og hovedorganisasjoner.

Kombinerte oppgjør

Tariffoppgjør hvor myndighetene går inn som tredjepart. En del av de tradisjonelle lønnstilleggene blir erstattet med tillegg fra myndighetenes side som for eksempel skattelettelser, subsidier, prisreguleringer. I slike oppgjør er det gjerne et krav at organisasjonene samordner sine krav og forhandlinger, ettersom myndighetenes tiltak vil gjelde alle grupper. Som regel holdes det også felles avstemning over resultatet. Kombinerte oppgjør kan også skje i forbindelse med forbundsvisе oppgjør.

Konkurranseutsatt næring

Næring der det meste av produksjonen antas solgt til utlandet (utekonkurrerende næring), eller på det innenlandske markedet (hjemmekonkurrerende) i konkurranse med utenlandske produsenter. Næringer som ikke er konkurranseutsatte, betegnes som skjermede næringer.

Konsumprisindeksen

Det mest kjente offisielle mål på prisutviklingen i Norge. Den beregnes av Statistisk Sentralbyrå for hver måned. Indeksen beregner den gjennomsnittlige prisutviklingen på et representativt utvalg av varer og tjenester.

Lavlønn

Lønn som er spesielt lav i forhold til gjennomsnittslønnen i en næring eller for alle arbeidstakere. Gjennomsnittslønnen for industriarbeidere

brukes ofte som utgangspunkt. Lavlønnsgrensen settes ofte som en % av industriarbeidergjennomsnittet. De fleste lavlønnsyrker er også typiske kvinneyrker.

Likelønn

Likelønn brukes om flere prinsipper for lønnsfastsettelse. Vanligvis betyr likelønn enten lik lønn for alle lønnstakere, uansett hva slags arbeid de utfører, eller lik lønn for likt arbeid, eller lik lønn for arbeid av lik verdi.

Lockout (utestengning)

Å stenge de ansatte ute fra bedriften. Et kampmiddel som arbeidsgiverne kan bruke i forbindelse med tariffoppgjør.

Lokal avtale (særavtale)

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

Lokale forhandlinger

Forhandlinger mellom den enkelte bedrift og bedriftsklubben om saker som hovedavtalen gir adgang til å regulere ved stedlige avtaler. De fleste tariffavtaler gir den enkelte bedriftsklubb rett til å forhandle om lønnstillegg utover det som bestemmes i den sentrale tariffavtalen.

Lønnsglidning

Lønnsutvikling i en tariffperiode som skyldes andre tillegg enn de som blir gitt ved de sentrale tariffoppgjørene, for eksempel lønnsutvikling etter lokale lønnsforhandlinger, opprykk og personlige tillegg. For grupper som har rett til lokale forhandlinger, er det en forutsetning at en del av lønnsutviklingen skal skje som resultat av slike forhandlinger.

Lønnsnemnd

En nemnd oppnevnt av myndighe-

tene – Rikslønnsnemnda – avgjør resultatet av tariffoppgjøret. Rikslønnsnemnda har syv medlemmer. Fem av dem oppnevnt av Regjeringen. De to øvrige utpekes av partene i oppgjøret. Rikslønnsnemndas avgjørelse er bindende og sendes ikke til en avstemning. En lønnsnemnd kan være både frivillig og tvungen. Frivillig lønnsnemnd betyr at partene i oppgjøret ber Rikslønnsnemnda løse tvisten det forhandles om, altså å fastsette resultatet. Tvungen lønnsnemnd betyr at myndighetene griper inn for å hindre en streik og bestemmer at Rikslønnsnemnda skal avgjøre tvisten. I Arbeidstvistloven kreves det at konflikten skal ha vesentlig samfunnsmessige konsekvenser for at myndighetene skal gå til et slikt skritt. Forslag om tvungen lønnsnemnd skal vedtas (av Stortinget) som egen lov før det er gyldig (se også mekling).

Lønnsoverheng

(se overheng)

Mekling

Tariffoppgjør der partene ikke makter å komme til enighet – eller tvister oppstår om lønns- og arbeidsforhold der tariffavtaler ikke er opprettet – er gjenstand for tvungen mekling, jf. Arbeidstvistloven § 29 og Tjenestetvistloven § 14. Tvungen mekling skjer ved offentlige meklingsmenn (Riksmekleren eller de åtte kretsmeklerne). Loven angir hvor lenge tvungen mekling skal vare (avkjølingsperiode). I denne perioden kan arbeidskamp ikke anvendes. Hensikten er å unngå arbeidskamp så lenge mulighetene til å nå frem til en tariffavtale kan være til stede. Etter Arbeidstvistloven er det forbud mot arbeidskamp i fire dager fra Riksmekleren får underretning om at forhandlingene mellom partene er brutt. Mekleren har begrenset tid

på seg. Etter ti dager kan partene begjære meklingen avsluttet, det er det vi vanligvis kaller brudd på meklingen. Når partene har begjært brudd i meklingen, har Riksmekleren fire dager på seg til å fremme et anbefalt forslag, altså et forslag til tariffavtale som begge parter ber medlemmene vedta. For tarifforhandlingene for statsansatte gjelder egne regler. I disse oppgjørene skal meklingen ha pågått i fjorten dager før meklingen kan begjæres avsluttet (jf. Tjenestetvistloven § 17). deretter har mekleren en uke på seg til å fremsette forslag.

Mellomoppgjør

Normalt varer en tariffavtale i to år og har en bestemmelse om regulering av lønnsatser etter et år. Forhandlingene i et slikt mellomoppgjør skjer ut fra rammene fastsatt i hovedoppgjøret.

Minstelønn

En nedre lønnsgrense som garanteres i tariffavtalen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Ingen som omfattes av tariffavtalen, skal kunne lønnes lavere enn minstelønnen.

Nominelt tillegg

Det lønnstillegg som gis, for eksempel ved tariffoppgjør. Dette lønnstillegget sier egentlig ikke noe om hvilke endringer i kjøpekraften som skjer som følge av tillegget. Kjøpekraften avhenger også av prisstigningen og av hvordan skatter og avgifter virker inn.

Normallønn

De som har normallønnsavtaler, har normalt ikke krav på tillegg utover den lønnen avtalen sier skal gis. Et unntak er når avtalen bygger på en produktivitetsavtale som gir de ansatte som gruppe belønning – eller

bonus – for ekstra innsats. Normal-lønnen er bindende for begge parter. Ingen kan lønnes høyere eller lavere.

Overenskomst/tariffavtale

Skriftlig avtale mellom arbeidstaker-organisasjon og arbeidsgiverorganisasjon eller en enkeltarbeidsgiver om lønns- og arbeidsvilkår. Overenskomster gjelder vanligvis for 2 år.

Overheng

Betegnelsen på en beregning av forskjellen mellom gjennomsnittsinntekten i et kalenderår og lønnsnivået i siste kvartal samme år. Overhenget brukes til å beskrive lønnsutviklingen i prosent fra kalenderår til neste. Interessen for overhenget skyldes at lønnsstatistikken, og dermed beregning av rammene for tariffoppgjøret, opererer med kalenderår, mens tariffperioden går fra april/mai til samme tidspunkt året etter.

Pott

Ved tariffoppgjør avtales ofte å sette av et bestemt beløp, en pott, til bestemte formål. Potten fremkommer ved å multiplisere det beløpet en har avtalt, med antall arbeidede timer i året på ulike tariffområder. Beløpet – potten – fordeles etter nærmere forhandlinger. Man kan for eksempel tilgodese grupper som ligger dårlig an lønsmessig i forhold til andre grupper.

Ramme

Uttrykket «ramme» benyttes om resultatet av frontfagsforhandlingene. «Rammen» uttrykker lønnsveksten for ansatte innen tariffområdet fra et kalenderår til det neste. Om rammen er på 3,5 prosent betyr det at gjennomsnittlig lønn på området vil bli 3,5 prosent høyere i år i forhold til i fjor. Rammen inkluderer faktorer som lønnsglidning, overheng og kostna-

den av forskjellige krav. Det må ikke forveksles med bare lønnstillegg. Eksempelvis vil et innfridd krav om en pensjonsrettighet kostnadsberegnes og inkluderes i rammen. Både det sentrale og eventuelle lokale lønnstillegget er deler av rammen.

Reallønn

Verdien av lønnen korrigert for prisutviklingen.

Samordnet oppgjør

Tarifforhandlinger som foregår dels ved at LO forhandler samlet for alle tilsluttede forbund om generelle krav, dels ved at forbundene forhandler om spesielle saker i sine avtaler. Avstemning over resultatet er som regel felles, men kan skje forbundsvis.

Streik

Aksjonsform rettet mot arbeidsgiveren som innebærer at arbeidstakerne nekter å arbeide før en har kommet frem til en løsning på det tvisten dreier seg om. Brukes vanligvis i forbindelse med tariffoppgjør.

Sympatistreik

Arbeidstakere ansatt ved andre bedrifter eller andre bransjer enn dem som konflikten gjelder, streiker eller setter i verk andre tiltak til støtte for selve hovedkonflikten.

Tariffestet lønnstillegg

Tariffestet lønnstillegg gis som resultat av tarifforhandlinger mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Overenskomstene revideres vanligvis i april/mai hvert annet år, med mulighet for tilpasningsforhandlinger eller såkalt mellomoppgjør midt i perioden. Det generelle tillegget er gjerne utformet som et kronetillegg per time eller per måned for ansatte i industri, transport, vare-

handel og hotell og restaurantnæringen, mens ansatte i tjenesteytende næringer for øvrig og i den offentlige forvaltning, gis et prosentvis tillegg til lønn. Det kan også avtales et spesielt lavlønnstillegg gradert etter hvor stor avstand det er fra den relevante lavlønnsgruppen opp til gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Tariffoppgjør/revisjon

Forhandlinger om endringer i bestemmelser i tariffavtale/overenskomst.

Teknisk beregningsutvalg

For å sikre en felles forståelse av utviklingen i økonomien, konkurranse situasjonen for industrien og inntektsfordelingen mellom ulike grupper og fordelingen mellom arbeid og kapital er det etablert et eget utvalg, Teknisk beregningsutvalg (TBU). Det består sjefsøkonomer i alle hovedorganisasjonene (LO, Unio, Akademikerne, YS, NHO, Virke, Spekter, KS), staten og Statistisk sentralbyrå.

Teknisk oppgjør

Forhandlinger om endringer i bestemmelser i tariffavtalen som ikke dreier seg om lønnsspørsmål eller økonomi.

Tidlønn

Lønnsform som gir den ansatte betaling for den avtalte arbeidstiden.

Uravstemning

Avstemning alle medlemmene skal delta i. Brukes vanligvis i forbindelse med tariffoppgjør. Forslagene til ny avtale sendes til uravstemning.

