

Tariffoppgjør – Ord og uttrykk

Innhold

AFP – Avtalefestet pensjon.....	7
Akkordlønn.....	7
Antesipere.....	7
Ansiennitet.....	7
Ansiennitetsstige.....	7
Ansiennitetstillegg.....	7
Arbeidsavtale.....	7
Arbeidsgiver.....	7
Arbeidsgiverforening /arbeidsgiverorganisasjon.....	7
Arbeidskamp.....	7
Arbeidskontrakt.....	8
Arbeidsretten.....	8
Arbeidsstans.....	8
Arbeidstaker.....	8
Arbeidstakerforening/arbeidstakerorganisasjon.....	8
Arbeidstid.....	8
Arbeidstvist.....	8
Arbeidstvistloven.....	8
Avtaleperiode.....	9
Bedriftsansiennitet.....	9
Beregningsutvalget.....	9
Bevegelig lønn.....	9
Bevegelige helligdager.....	9
Boikott/blokade.....	9
Bonus/provisjon.....	9
Bruttolønn.....	9
Dagsing/gå sakte-aksjon/dagtidsaksjon.....	10
Demonstrasjonsstreik.....	10
Direkte avtale.....	10
Disponibel reallønn.....	10
Etterslep.....	10
Fagforbund/forbund.....	10
Fagforening.....	10
Faste tillegg.....	10

Fellesoppgjør	10
Forbundsvisе oppgjør	10
Forhandlinger	11
Forhandlingsdelegasjon	11
Forhandlingsforslag	11
Forhandlingsrett	11
Fredsplikt	11
Frivillig lønnsnemnd.....	11
Frontfag.....	11
Frontfagsmodellen	11
Garantiordning.....	12
Garantitillegg	12
Generelt tillegg.....	12
Gratispassasjerer.....	12
Glidning.....	12
Grunnlønn	12
Gå sakte-aksjon	12
Hengeavtale.....	12
Hovedavtale.....	12
Hovedoppgjør	13
Hovedorganisasjon (hovedsammenslutning).....	13
Hovedtariffavtale	13
Husforening.....	13
Indeksregulering.....	13
Individuelle tillegg.....	13
Inntekt	14
Interessetvist	14
Justerings- og normeringsoppgjør.....	14
Kjøpekraft.....	14
Kobling	14
Kombinert oppgjør	14
Kommunesektoren/Kommunal sektor.....	14
Konflikt.....	14
Konsumprisindeksen (KPI).....	14
Kontaktutvalget	15
Konvensjon	15
Kronetillegg	15
Landsforening.....	15
Lavlønn.....	15

Lavlønnsgaranti(ordning).....	15
Lavlønnstillegg.....	16
Likelønn.....	16
Likelønnstillegg.....	16
Lockout.....	16
Lokal særavtale.....	16
Lokal forhandlingsrett.....	16
Lokale lønnsforhandlinger (forhandlinger).....	17
Lokale lønnstillegg.....	17
Lønn.....	17
Lønnsansiennitet.....	17
Lønnsglidning.....	17
Lønnsmottaker.....	17
Lønnsnemnd.....	17
Lønnsnemndsloven.....	18
Lønnsoppgjør.....	18
Lønnsoverheng.....	18
Lønnsramme.....	18
Lønnsregulativ.....	18
Lønsspenn.....	18
Lønnstabell.....	19
Lønnstrinn.....	19
Lønnstrinnsopprykk.....	19
Lønnsstatistikk.....	19
Mekling.....	19
Meklingsforslag.....	19
Mellomoppgjør.....	20
Mertid.....	20
Mindrelønnsutvikling.....	20
Minstelønn/minstelønnssatser.....	20
Minstelønnsavtale.....	20
Månedslønn.....	20
Naturallønn/Naturalytelser.....	20
Netto lønn.....	21
Nominell lønn.....	21
Nominelt tillegg.....	21
Normallønn.....	21
Normallønnsavtale.....	21
Obligatorisk tjenestepensjon (OTP).....	21

Offentlig sektor	21
Offentlig tjenestepensjon.....	21
Oppgjørsform.....	21
Oppsigelse av tariffavtale	21
Organisasjonsfrihet.....	22
Overenskomst.....	22
Overenskomstområde.....	22
Overheng	22
Partene i arbeidslivet	22
Passiv lockout.....	22
Pendelvoldgift.....	22
Permisjon	22
Permittering.....	22
Personlig tillegg	23
Plassfratredelse	23
Plassoppsigelse/arbeidsoppsigelse	23
Politisk streik/demonstrasjonsstreik.....	23
Pott.....	23
Prestasjonslønn	23
Privat sektor.....	24
Prolongering	24
Prisoverheng.....	24
Prosenttillegg.....	24
Protokoll	24
Ramme.....	24
Rammeavtale	24
Realinntekt.....	24
Realkompetanse	24
Reallønn	25
Reallønnsvekst.....	25
Regulativlønn.....	25
Rettstvist.....	25
Rikslønnsnemnda	25
Riksmekleren.....	25
Røde dager	25
Samordnet oppgjør.....	25
Sentrale oppgjør	26
Sentrale parter	26
Sit-down-streik	26

Skiftarbeid.....	26
Skisse.....	26
Sluttvederlag.....	26
Spekterområdet.....	26
Statistikkloven.....	27
Statistisk Sentralbyrå (SSB).....	27
Stillingsbetegnelse.....	27
Stillingskode.....	27
Streik.....	27
Streikebidrag.....	27
Streikebryter.....	27
Streikefond.....	28
Streikevarsel.....	28
Strukturendringer.....	28
Styringsrett.....	28
Sympatiaksjon/sympatistreik.....	28
Særavtale.....	28
Tariffavgift.....	29
Tariffavtale.....	29
Tariffhopping.....	29
Tariffmessig lønnsøkning.....	29
Tariffområde.....	29
Tariffoppgjør.....	29
Tarifforhandlinger.....	30
Tariffpartene.....	30
Tariffperiode.....	30
Tariffrevisjon.....	30
Teknisk beregningsutvalg (TBU).....	30
Teknisk oppgjør/revisjon.....	30
Tidlønn.....	30
Tillitsvalgt.....	30
Timelønn.....	30
Tjenestepensjon.....	31
Tjenestetvistloven.....	31
Turnus.....	31
Tvungen lønnsnemnd.....	32
Tvungen mekling.....	32
Ufravelighetsprinsippet.....	32
Ulovlig arbeidsstans/streik.....	32

Uravstemning	32
Utløpsdato	32
Variable tillegg	33
Vertikal tariffavtale	33
Voldgift	33
Økonomisk ramme	33
Årslønn	33
Årslønnsvekst	33
Årsverk	34

AFP – Avtalefestet pensjon

De som er dekket av [tariffavtale](#) hvor AFP inngår, kan gå av med pensjon før fylte 67 år. Nedre grense er 62 år. Både i privat og offentlig sektor er det omfattende vilkår for å benytte AFP.

Mer om [AFP i privat sektor](#).

Mer om [AFP i offentlig sektor](#).

Akkordlønn

En type [prestasjonslønn](#) som gjør lønna avhengig av produksjonsresultatet. Det finnes forskjellige former for prestasjonslønn, for eksempel bonusordninger, provisjon eller akkordlønn i en eller annen form.

Det foretas som oftest arbeidsstudier for å fastsette akkorden.

Antesipere

Å antesipere betyr å foregripe/ behandle en sak før den står for tur. I sammenheng med tariffoppgjør kan vi ha antesiperte forhandlinger/oppgjør hvis det forhandles før en avtale løper ut. Antesiperte tillegg er tillegg som gjelder fra før avtalen løper ut.

Ansiennitet

Ansiennitet angir hvor lenge en person har vært aktiv i et yrke eller hvor lenge en person har vært ansatt i en bedrift.

Mange tariffavtaler har ansiennitetsstiger og/eller regler for uttelling for ansiennitet. Det kan også være bedriftsinterne avtaler for dette.

Det kan være forskjell på lønnsansiennitet og bedriftsansiennitet. Bedriftsansiennitet er den tid du har jobbet i bedriften, mens du ved fastsetting av lønnsansiennitet kan få godskrevet tidligere yrkeserfaring, utdanning, [realkompetanse](#) o.a.

Ansiennitetsstige

System der man går trinnvis opp i lønn med stigende [ansiennitet](#).

Ansiennitetstillegg

Lønntillegg som vanligvis gis i henhold til [tariffavtalens](#) satser basert på praksis og tjenestetid.

Arbeidsavtale

Se Arbeidskontrakt.

Arbeidsgiver

Enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.

Arbeidsgiverforening /arbeidsgiverorganisasjon

Enhver sammenslutning av arbeidsgivere eller arbeidsgiveres foreninger som har til formål å vareta arbeidsgivernes interesser overfor deres arbeidstakere. En arbeidsgiverforening kan inngå [tariffavtaler](#) med en eller flere [fagforeninger](#) og fører [tarifforhandlinger](#) for medlemsbedriftene. I Norge er NHO, Virke, Spekter og Kommunenes Sentralforbund de største arbeidsgiverforeningene.

Arbeidskamp

Kollektiv aksjon iverksatt av den ene parten i en arbeidsrettslig interesstvist for å fremtvinge en løsning på tvisten. Den vanligste formen for arbeidskamp er [streik](#) og [lockout](#), men det finnes også andre former som f.eks. [dagsing](#), [gå-sakteaksjon](#), nekte å utføre visse arbeidsoppgaver mv.. For privat sektor er det [Arbeidstvistloven](#) og for statlig sektor er det [Tjenestetvistloven](#) som regulerer adgangen til arbeidskamp og har regler for bl.a. varsling og gjennomføring.

Arbeidskontrakt

Det skal inngås en skriftlig arbeidskontrakt/arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Dette gjelder uavhengig av om det er en fast stilling eller en midlertidig ansettelse, og uavhengig av hvor lang tid arbeidsforholdet skal vare. Kontrakten beskriver arbeidsgiver og arbeidstaker sine rettigheter og plikter. Se [standard arbeidskontrakt](#) på LOs hjemmesider.

Arbeidsretten

[Arbeidsretten](#) er en særdomstol for behandling av tvister om gyldighet og fortolkning av [tariffavtaler](#) og visse tvister om fortolkning av [Arbeidstvistloven](#) og [Tjenestetvistlovens](#) regler, tvister om brudd på tariffavtaler og om sanksjoner ved slike avtalebrudd.

Arbeidsretten behandler også tvister om erstatningsansvar ved avtalebrudd og ulovlig [arbeidsstans](#). Arbeidsrettens dom er bindende og kan ikke ankes til annen rett.

Arbeidsstans

Brukes som betegnelse på [streik](#) eller [lockout](#).

Brukes også ved gjennomføring av streik hvor bedriften/virksomheten må gå til hel eller delvis arbeidsstans hvis det viser seg at det ikke er mulig å holde virksomheten i gang. Ansatte som ikke deltar i streiken, blir da [permittert](#).

Arbeidstaker

Enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.

Arbeidstakerforening/arbeidstakerorganisasjon

Brukes om en sammenslutning av fagforeninger, f.eks. et [fagforbund](#) eller en [hovedorganisasjon](#). LO og forbundene er eksempler på arbeidstakerforeninger/arbeidstakerorganisasjoner. Se også [Fagforening](#).

Arbeidstid

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

Den lovbestemte alminnelige arbeidstid for en heltidsstilling er 40 t/uke ([Arbeidsmiljøloven](#)).

Avtalefestet normalarbeidstid er den arbeidstid per uke som gjelder for vedkommende lønnstakergruppe ifølge [tariffavtaler](#). Den er vanligvis 37,5 t/ uke.

Ved arbeidstidsordninger som [skift](#)-, [turnus](#)- og nattarbeid, er både lovfestet og avtalt arbeidstid lavere enn dette. Mellom LO og NHO er for eksempel avtalefestet arbeidstid på 36,5 t/uke for vanlig 2-skiftarbeid, 35,5 t/uke for døgnkontinuerlig skift- og sammenliknbart turnusarbeid og 33,6 t/uke for helkontinuerlig skift- og sammenliknbart turnusarbeid.

Arbeidstvist

Arbeidstvist er i tariffrettslig sammenheng en tvist mellom en [arbeidsgiver](#) eller [arbeidsgiverforening](#) på den ene siden og en [fagforening](#)/[arbeidstakerorganisasjon](#) på den andre siden, om lønns- og arbeidsvilkår.

Arbeidstvistloven

[Arbeidstvistloven](#) (Lov om arbeidstvister) gjelder for [privat sektor](#), [kommunesektoren](#) og [Spekterområdet](#), og [Tjenestetvistloven](#) (Lov om offentlige tjenestetvister) for statlig sektor.

Arbeidstvistloven regulerer behandling av tvister mellom partene i arbeidslivet. Den ble første gang vedtatt 5. mai 1927, og er endret en rekke ganger.

Gjennom arbeidstvistloven er institusjoner som [Arbeidsretten](#) og [Riksmekleren](#) etablert. Loven gir regler for saksgang og hvem som er representanter på de ulike trinnene i saksbehandlingen. Den nedlegger forbud mot streik under tariffoppgjør før mekling har skjedd ([fredsplikt](#)), og prosedyrer og tidsfrister for gjennomføring av meklingen.

Loven regulerer to typer tvister:

- [Retts tvister](#) har med *tolkning/forståelse* av overenskomster/avtaler å gjøre.
- [Interesst tvister](#) gjelder *opprettelse eller fornyelse/revisjon* av eksisterende tariffavtale, eller som skal avløse en tidligere tariffavtale.

Avtaleperiode

Den periode en avtale gjelder for. [Tariffavtalene](#) har normalt en avtaleperiode på 2 år og [Hovedavtalene](#) har normalt avtaleperiode på 4 år.

Bedriftsansiennitet

Se [Ansiennitet](#).

Beregningsutvalget

Se [teknisk beregningsutvalg \(TBU\)](#).

Bevegelig lønn

Lønn som varierer etter arbeidsresultatet, som f.eks. [akkordlønn](#) , [bonus og provisjon](#). Bevegelig lønn er som regel knyttet til konkrete mål på bedrifts-, avdelings-, team- og/eller individuelt nivå. I motsetning til fast time- eller månedslønn er det som regel ingen garanti om utbetaling av en bevegelig lønn.

Bevegelige helligdager

Hellig- og høytidsdager som kommer på ulike tidspunkter fra år til år og/eller som noen år faller på hverdager og andre ganger på søndag. Eksempler er nyttårsdagen, 1. og 2. juledag, helligdagene i påsken og pinsen, Kristi Himmelfarts dag, 1. mai og 17. mai.

Det er kun to av disse dagene, 1. og 17. mai, hvor det er lovregulert at du har krav på lønn hvis bedriften/virksomheten holder stengt, forutsatt at disse dagene ville vært arbeidsdager for den enkelte dersom bedriften ikke hadde holdt stengt. Dette er regulert i en særskilt lov, [Lov om 1. og 17. mai som høgtidsdager](#).

Tariffavtalene har særskilte regler om betaling for arbeid på disse dagene. Kalles også "røde dager".

Boikott/blokade

Aksjonsform/kampmiddel som under visse omstendigheter er lovlig å benytte ved arbeidskonflikter. Innebærer blant annet at man forsøker å sperre arbeidsplassene slik at man ikke får levert eller mottatt varer og/eller at ikke annen arbeidskraft (uorganiserte, innleide m.v.) kommer inn på bedriften for å utføre arbeid som de streikende skulle ha gjort (streikebryteri).

Norge har en svært streng [boikottlov](#) som gjør at aksjonsformen er lite brukt. Ved arbeidskonflikter, såsom [streik](#) og [lockout](#), anvendes ofte blokade; slik blokade ansees oftest som en del av selve arbeidskonflikten, og bedømmes etter reglene i [arbeidstvist-](#) og [tjenestetvistlovgivningen](#), og ikke etter boikottlovens regler.

Bonus/provisjon

Lønnsform som først gir økonomisk uttelling dersom bestemte forhold er oppfylt. Se [bevegelig lønn](#).

Bruttolønn

Lønn før fratrukk av skatt, og andre fratrukk.

Dagsing/gå sakte-aksjon/dagtidsaksjon

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger er det i enkelte [tariffavtaler](#) (der man har lokale avtaler om tillegg til minstelønn basert på produktivitet) anledning til å gjennomføre aksjoner hvor arbeidstempoet settes ned, og lønna reduseres tilsvarende.

Demonstasjonsstreik

Se [Politisk demonstrasjonsstreik](#).

Direkte avtale

En tariffavtale som inngås direkte med bedrifter som ikke er medlemmer av noen [arbeidsgiverforening/arbeidsgiverorganisasjon](#). En direkte avtale er en kopi av tariffavtalen mellom den arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjon som gjelder for den aktuelle bransje. Blir også kalt hengeavtale. Se [tariffavtale](#).

Disponibel reallønn

Den lønn man har igjen når skatter og prisstigning er trukket fra [bruttolønna](#). Kalles også [kjøpekraft](#).

Etterslep

Uttrykker en lavere årslønnsvekst innenfor et [tariffområde](#) sammenlignet med et normgivende område, som f.eks. industrien. Kan også kalles mindrelønnsutvikling. Det er ikke uvanlig at det ved tariffoppgjør kreves at det gis et eget tillegg for å ta igjen etterslep innen et tariffområde.

Fagforbund/forbund

Betegnelse på en sammenslutning av fagforeninger. Et fagforbund kan være medlem av en [hovedorganisasjon](#) eller være uavhengig/selvstendig. LO består av [22 fagforbund](#). Et fagforbund går også under betegnelsen [fagforening](#) i h.h.t. [Arbeidstvistloven](#).

Fagforening

Enhver sammenslutning av arbeidstakere eller av arbeidstakeres foreninger som har til formål å vareta arbeidstakernes interesser overfor deres arbeidsgivere. (Jfr. [Arbeidstvistloven](#) § 1 c). Fagforeninger kan fremme krav overfor sin arbeidsgivermotpart (som kan være en enkeltarbeidsgiver eller en [arbeidsgiverforening](#)) om forhandlinger om opprettelse av [tariffavtale](#), og som kan bli part i tariffavtaler. En fagforening kan føre [tarifforhandlinger](#) på vegne av medlemmene. Betegnelsen brukes om alt fra store, landsomfattende [hovedorganisasjoner](#) som LO, til små [husforeninger](#).

Faste tillegg

Tillegg du får fast fra måned til måned, f.eks. personlig tillegg, funksjonstillegg for lærere.

Fellesoppgjør

[Tarifforhandlinger](#) der flere [fagforbund](#) forhandler i fellesskap. [Avstemningene](#) over resultatet foregår under ett.

Forbundsvis oppgjør

Oppgjørsform hvor de enkelte [fagforbundene](#) selv forhandler med sine respektive motparter på arbeidsgiversiden, og tar stilling til forhandlingsresultatet. Benyttes i første rekke som betegnelse på tariffoppgjøret i [private sektor](#). Innen [offentlige sektor](#) skjer det en permanent samordning av forhandlingene. I LO skjer dette gjennom LO Kommune og LO Stat, som er fellesorganer for alle LO-forbund med medlemmer innen kommunal- og statlig sektor.

For de andre hovedorganisasjonene har spørsmålet om samordnet eller forbundsvis oppgjør tradisjonelt hatt begrenset betydning. For eksempel har ikke Yrkesorganisasjonenes

Sentralforbund (YS) og Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) den vedtektsmessige bakgrunn som LO har til å kunne opptre samlet på vegne av sine forbund/foreninger i privat sektor.

Forhandlinger

Se [tariffoppgjør](#)..

Forhandlingsdelegasjon

De som forhandler på vegne av arbeidstaker- eller arbeidsgiversiden.

Forhandlingsforslag

Forslag til lønnstillegg og endringer i [tariffavtalen](#) som partene er blitt enige om gjennom forhandlinger. Hvis man trenger bistand fra riksmekleren og han/hun legger fram et forslag for partene, brukes betegnelsen meklerens forslag, skisse eller [meklingsforslag](#).

Ved [hovedoppgjør](#) blir forhandlingsforslag sendt ut til [uravstemning](#) blant de medlemmene forslaget gjelder for. De kan enten godkjenne eller forkaste forslaget.

Ved [mellomoppgjør](#) gjennomføres det ikke uravstemninger.

Forhandlingsrett

En rett for en [fagforening](#), [arbeidsgiver](#) eller [arbeidsgiverforening](#) til å kreve forhandlinger om ulike type spørsmål regulert i [tariffavtale](#) eller [hovedavtale](#). Forhandlingsretten utløser en plikt for motparten til å møte til forhandlinger.

Fredsplikt

Situasjon hvor det ikke er anledning til å anvende [arbeidskamp](#).

Fredsplikten er regulert i [arbeidstvistloven](#), [tjenestetvistloven](#) og [hovedavtalene](#). Lovverket forbyr bruk av arbeidskamp for å løse [rettstvister](#). Slike tvister skal løses gjennom forhandling eller om nødvendig i arbeidsretten.

Lovverket forbyr bruk av arbeidskamp for å løse spørsmål som er regulert i [tariffavtale](#).

Hovedavtalene utvider fredsplikten ved å forby arbeidskamp i tariffperioden, slik at arbeidskamp bare kan anvendes lovlig i forbindelse med opprettelse eller revisjon av tariffavtale.

I praksis vil det si at det kun er tillatt å bruke arbeidskamp i forbindelse med [tariffrevisjon](#) eller ved krav om opprettelse av tariffavtale.

Politiske demonstrasjonsstreiker og sympatiaksjoner omfattes ikke av fredsplikten, fordi formålet med en slik streik/aksjon gjelder forhold som ligger utenfor tariffavtalens ramme.

Frivillig lønnsnemnd

[Partene](#) i arbeidslivet kan avtale bruk av [Rikslønnsnemnda](#) eller sette sammen en egen nemnd for å løse en tvist.

Frontfag

Representative fag innen konkurranseutsatt sektor som er først ute i lønnsoppgjørene.

Resultatet fra disse oppgjørene virker som en norm for andre avtaleområder.

Ved [samordnede oppgjør](#) er det forhandlingene mellom LO og NHO som fungerer som frontfag.

[Ved forbundsvise oppgjør](#) er det lang tradisjon for at den tidligere Verkstedoverenskomsten (VO) mellom LO og NHO er frontfag. VO er nå slått sammen med tidligere Teko-overenskomsten, Teknologi- og Dataoverenskomsten og Nexansoverenskomsten til en ny overenskomst: Industriooverenskomsten. Det er nå denne overenskomsten som er frontfag.

Frontfagsmodellen

Modell for gjennomføring av [tariffoppgjør](#) som legger til grunn at lønnsveksten må tilpasses det konkurranseutsatt sektor over tid kan leve med. Dette ivaretas ved at [avtaleområder](#) med stort

innslag av konkurranseutsatt virksomhet forhandler først ([frontfagene](#)), og at resultatet fra disse virker som en norm for andre avtaleområder.

Garantiordning

Se [Lavlønnsgaranti](#).

Garantitillegg

Tillegg som beregnes og utbetales ut fra bestemmelser om garantiordning i de tariffavtaler som har slike ordninger. Les mer under [Lavlønnsgaranti](#).

Generelt tillegg

Lønnstillegg som gis til alle, i motsetning til eksempelvis [lavlønnsstillegg](#) som bare gis til noen etter gitte kriterier.

Et generelt tillegg kan gis som et [kronetillegg](#) ved at alle får økt lønna med et fast kronebeløp, som et [prosenttillegg](#) ved at lønna økes med en bestemt prosentsats eller som en kombinasjon av disse.

Tillegget kan også gis som et [lønnstrinnsopprykk](#) innen [tariffområder](#) som har faste lønnsstiger som f. eks i staten hvor en kan få et generelt tillegg på f.eks. 2 lønnstrinn.

Se også [økonomisk ramme](#).

Gratispassasjerer

I arbeidslivet brukes uttrykket om uorganiserte arbeidstakere på bedrifter/virksomheter som er bundet av [tariffavtale](#). De betaler ikke kontingent til en [fagforening/fagforbund](#), men får likevel lønn og andre goder som er nedfelt i tariffavtalene. Mange ønsker å innføre [tariffavgift](#) for at også gratispassasjerer må betale for disse godene.

Årsaken til at organiserte og uorganiserte arbeidstakere på en bedrift/virksomheter bundet av tariffavtale skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår, er det såkalte [ufravikelighetsprinsippet](#).

Glidning

Se [Lønnsglidning](#).

Grunnlønn

[Lønn](#) som er beregnet uten [faste](#) og [variable](#) tillegg.

Gå sakte-aksjon

Se [dagsing](#).

Hengeavtale

Se [Direkte avtale](#).

Hovedavtale

[Hovedavtalene](#) tar for seg de grunnleggende spilleregler i arbeidslivet, og er første del av alle [tariffavtaler](#) som opprettes mellom de organisasjoner som hovedavtalen omfatter. Eksempelvis er Hovedavtalen mellom LO og NHO første del av alle tariffavtaler som opprettes mellom LO/forbundene og NHO/landsforeningene.

Hovedavtalene inneholder generelle bestemmelser om forhandlings- og samarbeidsforhold som organisasjonsretten, fredsplikten, forhandlingsrett med søksmålsrett, bedriftsdemokrati, informasjonsplikt, medbestemmelse og rettigheter og plikter for både bedrift og tillitsvalgte.

Hovedavtalene gjelder normalt for 4 år av gangen.

Hovedavtalen mellom LO og NHO blir ofte omtalt som «arbeidslivets grunnlov». Den første hovedavtalen ble inngått i 1935 mellom Arbeidernes faglige Landsorganisasjon (nå LO) og Norsk

Arbeidsgiverforening (NAF – nå NHO). Denne hovedavtalen markerte overgangen til fredeligere forhold i arbeidslivet etter en periode med sterk uro, som kulminerte med den store arbeidskonflikten i 1931 hvor NAF gikk til stor-lockout og krevde at lønna skulle settes ned med 15-20 %. Det kjente Menstad-slaget var en del av denne konflikten. Hovedavtalen ble en del av løsningen på konflikten ved at arbeidsgiverne gikk med på å gi LO grunnleggende rettigheter og plikter ved at LO gikk med på [fredsplikt](#) i [avtaleperioden](#) til tariffavtalene.

LO er part i om lag 15 hovedavtaler, blant annet med NHO, Spekter, Staten, KS, Virke og Samfo. Alle avtalene i privat sektor bygger på Hovedavtalen mellom LO og NHO, men har noen bestemmelser som er tilpasset det området de gjelder for.

Hovedoppgjør

Ved et hovedoppgjør revideres [tariffavtaler](#) med gyldighetstid over flere år, vanligvis 2 år. Alle tariffavtalens bestemmelser er oppe til revisjon; alt fra lønn, arbeidstid, pensjon, velferdspermisjoner, overtidsbetaling, bestemmelser om arbeidstøy m.m.

I Norge har det siden 1960-årene vært vanlig at tariffavtalene har to års varighet. I tillegg har tariffavtalene normalt en bestemmelse om at det midtveis i avtaleperioden skal forhandles om justering av lønningene. Det har gitt et mønster med [hovedoppgjør](#) (både lønnsjustering og endringer av øvrige bestemmelser)annethvert år og [mellomoppgjør](#) (bare lønnsjusteringer) i årene mellom hovedoppgjørene. Hovedoppgjørene foregår i partallår.

Se [tariffoppgjør](#).

Hovedorganisasjon (hovedsammenslutning)

En hovedorganisasjon/hovedsammenslutning består av flere medlemsforbund eller -foreninger. I Norge har vi 4 hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden: LO, YS, Unio og Akademikerne. På arbeidsgiversiden er NHO, Virke, Samfo, Spekter og KS hovedorganisasjoner.

[Tjenestetvistloven](#), som gjelder i statssektoren, stiller disse kravene til en hovedsammenslutning: Den må ha minst fem medlemsorganisasjoner og representere minst 20 000 medlemmer, eller ha minst tre medlemsorganisasjoner med til sammen 40 000 medlemmer. I de øvrige tariffområdene finnes det ingen slike formelle krav til størrelse og representativitet for hovedsammenslutninger.

Hovedtariffavtale

Hovedtariffavtaler er betegnelse landsomfattende tariffavtaler i offentlig sektor. Se [Tariffavtale](#).

Husforening

Betegnelse på fagforening som ikke er tilsluttet noe [forbund](#) eller [hovedorganisasjon](#) og som bare organiserer ansatte i én bedrift. Tilsvarende brukes husavtale om en avtale om lønns- og arbeidsvilkår mellom en husforening og bedriften.

Indeksregulering

Justering av lønninger eller andre beløp/satser i tariffavtalene i samsvar med prisstigningen. Prisstigningen måles ved [konsumprisindeksen](#).

Individuelle tillegg

Tillegg som gis hver enkelt arbeidstaker innenfor en bedrift, [overenskomstområde](#) eller en sektor. I motsetning til et tillegg som legges på f.eks [minstelønnsatsene](#). Det individuelle tillegget vil øke lønna di uansett hva du har i lønn fra før, mens et tillegg på minstelønnsatsene kun vil gi tillegg i lønn til de som ligger på minstelønnsatsene, ikke til de som ligger over satsene.

Inntekt

Inntekt er et videre begrep enn [lønn](#). Din samlede inntekt består av yrkesinntekt (lønnsinntekt og næringsinntekt), kapitalinntekt og overføringer som bostøtte, barnetrygd, arbeidsledighetstrygd mv. Lønn omfatter bare godtgjørelser fra arbeidsgiver for utført arbeid.

Interessetvist

En interessetvist i arbeidslivet er uenighet om lønns- og arbeidsvilkår, og gjelder *opprettelse eller fornyelse/revisjon* av eksisterende tariffavtale, eller som skal avløse en tidligere tariffavtale. Under interessetvister er det adgang til [streik](#), [lockout](#) og annen [arbeidskamp](#) på visse vilkår som fremgår av [arbeidstvistloven](#) og [tjenestetvistloven](#). Interessetvister kan ikke bringes inn for Arbeidsretten, men Arbeidsretten kan likevel treffe avgjørelse i saker om påstått tariffstridig eller ulovlig arbeidskamp.

Justerings- og normeringsoppgjør

I [tariffoppgjørene](#) i statssektoren settes det av penger til justerings- og normeringsforhandlinger (ofte kalt just&norm-forhandlinger).

Justeringsforhandlingene gjennomføres sentralt og består i gjøre endringer på de enkelte ansiennitetsstigen innen lønnsrammene, lønsspennene, lønnsplanene og stillingskodene.

Normeringsforhandlingene føres lokalt og handler om å endre hvilken lønnsramme og ansiennitetsstige en stilling er normert inn i.

Kjøpekraft

Verdien av lønna, korrigert for prisutviklingen; den mengde varer og tjenester du kan kjøpe for lønna. I motsetning til [nominell lønn](#) som angir i kroner og øre hva du tjener. Kalles også [reallønn](#).

Vesentlige faktorer i utviklingen av kjøpekraft er lønn, priser, skatter, avgifter, overføringer og renteutvikling.

For å opprettholde kjøpekraften må lønnsutviklingen være lik utviklingen av de andre faktorene. For å øke kjøpekraften, må lønnsutviklingen være høyere enn de andre faktorene.

Kobling

Betegnelse på [riksmeklerens](#) adgang til å fremsette [meklingsforslag](#) som en helhet for flere forskjellige [overenskomstområder](#) til felles [avstemning](#).

Kombinert oppgjør

[Tariffoppgjør](#) hvor staten trer inn som en tredje part og påtar seg plikter som et ledd i løsningen. Det har opp gjennom historien f. eks. vært gitt skattelettelser, subsidier eller prisgarantier for å sikre at lønnsstakernes [kjøpekraft](#) utvikler seg som forutsatt ved forhandlingene. Det har også vært statlige bidrag til sosiale ordninger, som avtalefestet pensjon (AFP) i 1990-årene og som ved pensjonsreformen i 2008.

Kommunesektoren/Kommunal sektor

Dekker kommunal- og fylkeskommunal forvaltning og deres forvaltning av tjenester som skole/undervisning, helse/sosial, barnehager, kirke/kultur osv.

Konflikt

Se [Arbeidskamp](#).

Konsumprisindeksen (KPI)

Indeks for å måle prisutviklingen på varer og tjenester som private husholdninger etterspør, som matvarer, drikkevarer, bolig, lys, brensel, transport, kultur- og fritidsaktiviteter, klær og skotøy.

KPI beregnes månedlig av [Statistisk Sentralbyrå](#), og tjenester tillegges forskjellig vekt etter hvor stor del de utgjør av utgifter i en husholdning.

I tariffsammenheng er det konsumprisindeksen som forteller hvor store lønnstilleggene må være for at lønnstakerne skal opprettholde [kjøpekraften](#).

Kontaktutvalget

Heter egentlig Regjeringens kontaktutvalg for inntektsoppgjørene. Et organ for uformelle drøftelser i forkant av [tariffoppgjørene](#), der regjeringen gjerne vil få fram sine synspunkter før [partene](#) setter seg ved forhandlingsbordet. Kontaktutvalget ble etablert i 1962 av Einar Gerhardsen for å lette samordningen mellom avtaleområdene. Alle de store [hovedorganisasjonene](#) møter i dag i kontaktutvalget.

Konvensjon

Folkerettslig bindende avtale mellom to eller flere stater. Kalles også traktat, charter eller pakt.

Kronetillegg

Lønnstillegg som øker lønna med et gitt krone- og/eller ørebeløp.

Kronetillegg brukes gjerne for å gi et lønnsoppgjør en viss lavlønnprofil fordi det gir synkende prosenttillegg jo høyere lønna blir. (Et kronetillegg på 2 kroner pr. time vil gi større prosentvis økning i lønna for den som tjener 100 kroner i timen enn for den som tjener 200 kroner i timen.)

Landsforening

Arbeidsgiverforening som er medlem av NHO. NHO har en oppbygging lik LO, hvor bedriftene er medlem av en landsforening og landsforeningene er medlem av NHO. I LO er medlemmene tilknyttet et [forbund](#), og forbundene er medlem av LO.

Det er 20 landsforeninger i NHO.

Lavlønn

Lønn som er spesielt lav i forhold til gjennomsnittslønnen i en næring eller gjennomsnittet for alle lønnstakere. Det vi vanligvis omtaler som lavlønn i Norge, er lavere lønn en 85% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

I Norge har vi stort sammenfall mellom kvinnerike [overenskomstområder](#) og lavlønn.

Ca. 80% prosent av alle lavlønte er kvinner.

Lavlønnsgaranti(ordning)

Lavlønnsgarantiordninger har som formål å utjevne lønnsrelasjoner eller sikre at man ikke blir hengende etter i lønnsutvikling sammenlignet med andre grupper.

I en del lavlønnbransjer har [overenskomstene](#) bestemmelser som garanterer en lønnsutvikling på linje med andre. Dette kalles lavlønnsgarantiordning eller bare garantiordning.

Garantiordningene er i dag utformet på ulike måter, bl.a.

- hvem man sammenligner seg med - *gjennomsnittet i industrien, i egen bransje, i en annen bransje utenom industrien og egen bransje, tilsvarende grupper eller en annen gruppe i egen bransje.*
- hvordan tilleggene gis – *på satsene i overenskomsten, bedriftsvis, gruppevis på bedriften eller individuelt på bedriften*
- hvilket nivå man bruker i sammenligningen – *f.eks. 85 %, 90 % eller ulikt nivå for ulike grupper.*

Da den første lavlønnsgarantiordningen kom ved tariffoppgjøret i 1980, var det en felles bestemmelse om at man i den enkelte bedrift skulle løfte lønnsnivået opp til 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Senere har man endret mye på ordningen, og det finnes i dag over 10 ulike modeller som benyttes.

De ulike modellene er nært knyttet opp til hvilke lønnsinnretninger overenskomstene har og om de har lokal forhandlingsrett.

Normalt beregnes det et [garantitillegg](#) som utbetales hvert år.

Lavlønnstillegg

Særskilt tillegg til grupper av arbeidstakere som har et lønnsnivå under en bestemt andel av gjennomsnittslønnen i et normområde (f.eks. industrien).

I Norge har vi stort sammenfall mellom kvinnerike [overenskomstområder](#) og lavlønn.

Ca. 80% prosent av alle lavlønte er kvinner, og lavlønnsstillegg er derfor et viktig virkemiddel i forhold til likelønn.

Siden 1990 har det ved alle tariffoppgjør, både [hovedoppgjør](#) og [mellomoppgjør](#), blitt gitt egne lavlønnsstillegg innen LO/NHO-området. Tilleggene har variert i størrelse og utforming, og det finnes mange ulike modeller for lavlønnsstillegg.

Ved de [samordnede tariffoppgjørene](#) og alle mellomoppgjørene har det vært gjennomført felles lavlønnsmodeller for alle oppgjørene.

Ved de [forbundsvisse oppgjørene](#) har det vært ulike lavlønnsmodeller innen de ulike [overenskomstområdene](#).

Likelønn

Likelønn blir brukt i sammenheng med sammenligning av lønn mellom kvinner og menn.

Likelønn er et politisk krav som har fulgt utviklingen i den generelle politikken for likestilling mellom kvinner og menn.

Lov om likestilling mellom kjønnene ([Likestillingsloven](#)) § 21 definerer likelønn som:

"Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

Retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler."

Likelønn berører to hovedproblemstillinger: Den første er de lønnsforskjellene som skyldes brudd på bestemmelsen i likestillingsloven. Den andre er de lønnsforskjellene som har sammenheng med [strukturelle](#) forhold i arbeidsmarkedet, noe som i dag er hovedutfordringen i arbeidet for å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

Kvinner har i dag i gjennomsnitt en lavere timelønn enn menn, og kvinners timelønn utgjør om lag 85 prosent av menns. Hvis en sammenligner gjennomsnittslønn for kvinner og menn innen hver enkelt bransje eller yrke, er denne forskjellen betydelig mindre. Dette bildet er ganske stabilt, selv om det har vært en svak positiv utvikling det siste tiåret.

Likelønnsstillegg

Særskilt tillegg til grupper av arbeidstakere som har et har til hensikt å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Lockout

Hel eller delvis [arbeidsstans](#) som en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening iverksetter for å tvinge frem løsning av en [interessetvist](#), i motsetning til en [streik](#) der ansatte nekter å jobbe.

I Norge er lockout anerkjent som lovlig kampmiddel og reguleres i [arbeidstvistloven](#) og [tjenestetvistloven](#).

Lokal særavtale

Avtale mellom [husforening/fagforening](#) og bedrift/virksomhet. Denne kommer i tillegg til en landsomfattende [tariffavtale](#).

Se også [Særavtale](#).

Lokal forhandlingsrett

Retten til å forhandle om lønns- og arbeidsvilkår lokalt på den enkelte bedrift/virksomhet. Adgang til dette og retningslinjer for hvordan dette skal skje, er hjemlet enten i [tariffavtale](#) eller [hovedavtale](#). Se også [Forhandlingsrett](#).

Lokale lønnsforhandlinger (forhandlinger)

I privat sektor har vi to hovedtyper [overenskomster](#): [minstelønnsavtaler](#) og [normallønnsavtaler](#). I de områdene som dekkes av minstelønnsavtale, skal det en gang pr. år forhandles lokalt om lønnsregulering basert på situasjonen i bedriften/virksomheten (bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne mv.) og etter bestemmelser i den enkelte tariffavtale. Disse forhandlingene skjer *i tillegg* til de sentrale [tariffoppgjørene](#).

I en tariffavtale i privat sektor med et [minstelønssystem](#) forutsettes det at det forhandles lokalt om tillegg ut over minstelønnssetene. Overenskomsten eller det sentrale forhandlings-/meklingsforslaget kan angi bestemte kriterier som skal ligge til grunn for disse lokale forhandlingene.

I offentlig sektor er lokale lønnsforhandlinger hjemlet i [hovedtariffavtalen](#), og her skjer ofte lokale forhandlinger som *en del av* de sentrale tariffoppgjørene ved at det blir avsatt en del av [potten](#) til fordeling lokalt, som regel etter gitte retningslinjer/prioriteringer gitt i de sentrale oppgjørene.

Lokale lønnstillegg

Lønnstillegg som er forhandlet fram gjennom [lokale forhandlinger](#).

Lønn

Lønn er den godtgjørelse du får fra arbeidsgiver for utført arbeid. En kan også si at lønn er prisen på arbeidskraft.

I motsetning til [inntekt](#) som er et videre begrep fordi det også innbefatter kapitalinntekt og overføringer som bostøtte, barnetrygd, arbeidsledighetstrygd mv.

Lønnsansiennitet

Se [Ansiennitet](#).

Lønnsglidning

Forskjellen mellom den lønnsveksten som er avtalt i et [lønnsoppgjør](#) og den som faktisk blir realisert (målt i ettertid). Dette kan bl.a. omfatte lønnstillegg som er gitt ved [lokale forhandlinger](#) på de enkelte arbeidsplasser/virksomheter, [personlige tillegg](#), [ansiennitetstillegg](#), økt fortjeneste pga. økt [akkord](#) eller økt bruk av [skiftarbeid](#) mv.

Lønnsglidning beregnes i forbindelse med utregning/forhandlinger om den [økonomiske rammen](#) ved tariffoppgjør.

Lønnsglidningen varierer mye mellom ulike sektorer. Mens lønnsglidningen har stått for mellom 40 og 50 prosent av den totale lønnsveksten til industriarbeiderne de senere årene, har den ligget rundt 15 prosent i staten og kommunene. I skolesektoren har lønnsglidningene stort sett utgjort mindre enn ti prosent av lønnsveksten, og i helseforetakene har den de siste årene ligget på null.

Lønnsnettaker

Fellesbetegnelse for alle som utfører arbeid i andres tjeneste, uansett om det er i ledende stilling eller som underordnet funksjonær eller arbeider.

Lønnsnemnd

En offentlig institusjon (Rikslønnsnemnda). Lønnsnemnd kan være både frivillig og tvungen. Bruk av lønnsnemnd er hjemlet i [Lov om lønnsnemnd i arbeidstvist](#). Kalles også voldgift.

Frivillig lønnsnemnd betyr at [tariffpartene](#) fraskriver seg retten til selv å avslutte forhandlinger. Dette kan være fordi de ikke klarer å komme fram til noen løsning selv eller ved mekling.

Avgjørelse blir da overlatt til en tredje part. Myndighetene har oppnevnt en egen nemnd, [Rikslønnsnemnda](#), for å ta seg av slike [arbeidstvister](#).

Tvungen lønnsnemnd må vedtas av Stortinget som egen lov, og betyr at myndighetene griper inn og beslutter at en [arbeidstvist](#) (streik eller lockout) skal avgjøres ved lønnsnemnd, normalt [Rikslønnsnemnda](#). Det er strengt regulert når myndighetene har anledning til å gripe inn med tvungen lønnsnemnd; dersom konflikten setter liv, helse og personlig sikkerhet i fare for hele eller deler av befolkningen (vitale samfunnsinteresser).

Ikke bare norsk lov, men også internasjonale [konvensjoner](#) som verner [organisasjonsfriheten](#) og streikeretten, setter klare grenser for bruk av tvungen lønnsnemnd.

En kjennelse avsagt av [Rikslønnsnemnda](#) har samme virkning som en [tariffavtale](#).

Lønnsnemndsloven

[Lov om bruk av lønnsnemnd i arbeidstvister](#). Regulering av bruk av [lønnsnemnd](#) i [arbeidstvister](#).

Lønnsoppgjør

Betegnelse på kollektive lønnsforhandlinger på nasjonalt nivå – enten det er snakk om et [hovedoppgjør](#) eller [mellomoppgjør](#). Se også [tariffoppgjør](#).

Lønnsoverheng

Prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg eller foregår strukturendringer i det andre året. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg som gis tidlig i året.

Overhenget er et element som regnes inn i den [økonomiske rammen](#) for [lønnsoppgjøret](#). Størrelsen på overhenget kan variere mellom områder og sektorer og variere fra år til år innen de ulike områdene/sektorene.

Det statistiske grunnlaget for beregningene varierer også mellom næringsområder og overens. Størrelsen på overhenget vil derfor ofte være et tolkingsspørsmål.

Lønnsramme

Angir startlønnstrinn og hvilke [lønnstrinn](#) man rykker opp til ut fra [ansiennitet](#) (antall år) i stillingen. De lønnstrinn som til enhver tid benyttes, stilles opp i en [lønnstabell](#).

Eksempelvis er det statlige lønssystemet inndelt i til sammen 43 lønnsrammer. Alle stillinger er knyttet til en lønnsramme som angir den laveste og høyeste lønna det er mulig å oppnå for stillingen. Innenfor hver lønnsramme finnes det flere, alternative [ansiennitetsstiger](#) en stilling kan plasseres inn i.

Lønnsregulativ

Et rammeverk som inndeler lønninger i [lønnstrinn](#) som ligger i en lønnskala/[lønnstabell](#), og som angir hvor de enkelte stillinger skal plasseres. Lønnsregulativ benyttes særlig for offentlig ansatte, og ble opprinnelig formelt fastsatt ensidig av staten som arbeidsgiver, derav betegnelsen regulativ. Nå fastsettes lønnsregulativet gjennom tariffavtaler og endres gjennom tarifforhandlinger. Ved siden av selve lønnsattsene (lønnstabeller) inneholder lønnsregulativ normalt også en rekke bestemmelser av lønsmessig karakter, for eksempel om alderstillegg, pensjonsinnskudd, adgangen til å inneha bistilling, arbeidstid osv.

Lønsspenn

Uttrykket finnes i det statlige lønssystemet for direkte innplasserte stillinger (ledere, avansementsstillinger o.l.). For disse fastsetter lønssystemet bare en [minstelønn](#) og en

topplønn, i motsetning til andre stillinger som har en [lønnsramme](#) med [ansiennitetsstiger](#). Stillingene plasseres direkte inn i det aktuelle [lønnsspennet](#) og opprykk gis i form av [individuelle tillegg](#).

Lønnstabell

En tabell som består av lønnstrinn ([lønnsramme](#)) som den enkelte arbeidstaker kan plasseres inn på og rykke opp til ut fra [ansiennitet](#) i stillingen.

Lønnstrinn

I mange tariffavtaler finnes [lønnstabeller](#) for avlønning, spesielt gjelder dette i offentlig sektor, men også en del avtaler i privat sektor.

Tabellene består av [lønnstrinn](#) som den enkelte arbeidstaker kan plasseres inn på og rykke opp til ut fra [ansiennitet](#) i stillingen. Det er ulike bestemmelser i de ulike avtalene for lønnsrammer og lønnstrinn.

Lønnstrinnsopprykk

Opprykk i [lønnstrinn](#) i en [lønnstabell](#).

Lønnsstatistikk

Lønnsstatistikk er basert på opplysninger/datamateriale fra bedrifter/virksomheter og samles inn av [Statistisk sentralbyrå \(SSB\)](#). I henhold til [Lov om offisiell statistikk og Statistisk Sentralbyrå](#) (statistikkloven) har bedrifter/virksomheter plikt til å sende inn opplysninger om lønn/lønnsendringer til SSB. Innsamling av data skjer kvartalsvis og SSB utarbeider ut fra dette [kvartalsvise oversikter](#) som viser endringer i lønn over året. Endringene blir presentert som indeksserier.

Mekling

Hvis partene ikke greier å forhandle seg fram til enighet om oppretting eller revisjon av tariffavtale, kan de gå til [arbeidskamp](#) (streik/lockout) for å presse gjennom sine krav, men de er pålagt å forsøke [mekling](#) før dette eventuelt blir iverksatt (tvungen mekling). Meklingen skjer gjennom en statlig meklingsinstitusjon, Riksmekleren. Både [tjenestetvistloven](#) (gjelder for statssektoren) og [arbeidstvistloven](#) (gjelder for øvrige sektorer) fastslår dette. Se [Riksmekleren](#).

Arbeidstvistloven

Straks forhandlingene er brutt skal riksmekleren varsles. Riksmekleren har to dager på seg til å nedlegge et midlertidig forbud mot arbeidsstans. Deretter skal meklingen pågå i minst ti dager. Etter dette kan hver av partene kreve meklingen avsluttet. Hvis en av partene krever meklingen avbrutt, har mekleren ytterligere fire dager på seg for å finne en løsning.

Tjenestetvistloven

Prosedyren er den samme som i arbeidstvistloven, men tidsfristene er annerledes: Etter at forhandlingene er brutt har riksmekleren 14 dager på seg før han må starte mekling. Deretter skal meklingen pågå i minst 14 dager før en av partene kan kreve den avbrutt. Etter et meklingsbrudd har riksmekleren ytterligere sju dager på seg før konflikt kan iverksettes.

Kommunesektoren

Når det nedlegges forbud mot arbeidsstans i kommunesektoren, kan riksmekleren bestemme at det er tjenestetvistlovens tidsfrister som skal gjelde, og ikke fristene i arbeidstvistloven.

Meklingsforslag

I slutfasen av en mekling hos [Riksmekleren](#), hvis mekleren mener det er grunnlag for det, legger mekleren fram en skisse til løsning. Normalt krever mekleren at partene sier ja eller nei til skissen, og han/hun åpner ikke for videre forhandlinger om innholdet i forslaget.

Hvis partene anbefaler skissen/sier ja, blir den sendt ut til [uravstemning](#) og omtales da som meklingsforslag.

Hvis en av partene ikke kan anbefale skissen, blir det [streik/lockout](#).

Unntaksvis hender det [fagforbund](#) aksepterer at et meklingsforslag blir sendt ut til uravstemning selv om forbundet ikke kan anbefale medlemmene å stemme ja.

Mellomoppgjør

Forhandlinger om lønnsreguleringer (med rett til å bruke streik/lockout) for annet avtaleår i en toårig tariffperiode. Det forhandles kun om lønnsregulering, i motsetning til hovedoppgjør hvor man forhandler om både lønnsregulering og regulering av alle andre bestemmelser i tariffavtalene.

Ved [hovedoppgjørene](#) blir det inntatt i protokollene at man før utløp av første avtaleår, skal forhandle om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Disse lønnsreguleringene skjer i forhold til pris- og lønnsutviklingen det første avtaleåret og den økonomiske situasjonen og utsiktene for det andre avtaleåret.

I Norge har det vært vanlig siden 1960-årene å ha hovedoppgjør hvert partallår og mellomoppgjør hvert oddetallår. Det er derfor hovedoppgjør i 2014 og mellomoppgjør i 2015. Se [tariffoppgjør](#).

Mertid

Mertid er arbeidstid som kommer i tillegg til avtalt arbeidstid i en deltidsjobb, men innenfor en normal heltidsstilling. Det vil si at hvis du er ansatt i 50 % stilling og jobber i en periode tilsvarende 80 % stilling, er den tid du jobber over 50% stilling, mertid.

Mindrelønnsutvikling

Se [Etterslep](#).

Minstelønn/minstelønnsatser

Nedre lønnsgrense som garanteres.

I Norge har vi ikke lovfestet nasjonal minstelønn, kun minstelønn/minstelønnsatser eller andre lønnsystemer i de ulike [tariffavtalene](#).

Ingen som omfattes av tariffavtalen skal kunne lønnes lavere enn minstelønn.

I en tariffavtale med et minstelønnsystem forutsettes det nesten alltid at det [forhandles lokalt](#) om tillegg ut over minstelønnsatsene.

Minstelønnsavtale

Tariffavtale basert på et system med [minstelønn](#). Motsatsen er [normallønnsavtale](#).

Månedslønn

Den lønn du mottar fra arbeidsgiver hver måned. Brutt månedslønn er det beløpet du mottar fra arbeidsgiver, før skatter og avgifter er trukket fra.

[Tariffavtalene](#) inneholder som regel bestemmelser om hvordan man regner ut [timelønn](#) ut fra månedslønn eller månedslønn ut fra timelønn.

Hvis du arbeider 37,5 timer uke er månedslønn: timelønn x 162,5 timer.

Dersom du har *månedslønning* har du lik lønn hver måned, men dersom du har avlønning i form av timelønn, får du betalt for de timene de faktisk jobber i løpet av en måned og månedslønna kan variere. Eksempelvis kan lønna i oktober med 31 dager og ingen bevegelige helligdager bli annerledes enn lønna i april som bare inneholder 30 dager og i tillegg har flere bevegelige helligdager.

Hvilke type avlønning du har, er nedfelt i [tariffavtale](#) eller [arbeidsavtale](#)/arbeidskontrakt.

Naturallønn/Naturalytelser

Varer, tjenester eller andre fordeler du får gratis eller til redusert pris fra arbeidsgiver, og som kan anvendes for å dekke egne eller familiemedlemmers behov. For deg som arbeidstaker utgjør dette en tilleggsinntekt, ettersom du måtte ha betalt markedspris dersom du selv skulle kjøpe disse varene eller tjenestene. Eksempel på naturallønn er subsidiert mat/kantine, gratis

parkering, bilordning, bedriftsbarnehage m.v. Naturalytelser er som hovedregel skattepliktig for mottaker, men det er gitt fritak for enkelte ytelser.

Netto lønn

Lønn etter fratrekk for skatt, fagforeningskontingent, pensjonssparing, o.l.

Nominell lønn

Bruttolønn før skatter. Nominell lønn er det vi vanligvis bare kaller lønn - det er dette som står på lønningsslippen og angir i kroner og øre hva du tjener. I motsetning til [reallønn](#) som angir verdien av lønna.

Nominelt tillegg

Det krone/øre,- eller prosenttillegg som avtales i et tariffoppgjør.

For å finne ut hvor stor [reallønnsvekst](#) tillegget fører til, må prisstigningen trekkes fra det nominelle tillegget. For å finne effekten på [kjøpekraften](#), må en i tillegg justere for eventuelle skatteendringer.

Normallønn

Brukes om lønssystemer som angir nøyaktig hvor mye man skal tjene (i motsetning til minstelønssystemer). [Normallønnsavtaler](#) har derfor normalt ikke bestemmelser om lokale forhandlinger.

Normallønnsavtale

Tariffavtale hvor lønnssetningene for de forskjellige arbeidstakergrupper er forutsatt ikke å skulle avvikes verken oppover eller nedover. Brukes i offentlig sektor, men også innen noen [overenskomstområder](#) i privat sektor.

I offentlig sektor opererer man med normallønnsavtaler med [lønsregulativ](#).

Obligatorisk tjenestepensjon (OTP)

[Lov om obligatorisk tjenestepensjon](#) ble vedtatt i 2005 og trådte i kraft 1. januar 2006, og forpliktet alle [arbeidsgivere](#) til å etablere en [tjenestepensjonsordning](#) for sine ansatte.

Offentlig sektor

Betegnelse på statsforvaltningen, kommuneforvaltningen og forretningsmessige foretak som eies eller er kontrollert av staten eller kommunene.

Offentlig tjenestepensjon

Se [Tjenestepensjon](#).

Oppgjørsform

Betegnelse på hvilken form gjennomføringen på [tariffoppgjørene](#) har.

Det dreier seg om [forbundsvist oppgjør](#), [samordnet oppgjør](#) eller [kombinert oppgjør](#).

Når vi snakker om oppgjørsform, dreier det seg i hovedsak om [privat sektor](#), da man innen statlig- og [kommunal](#) sektor, har tradisjon for å samordne forhandlinger på arbeidstakersiden. I LO har vi LO Stat og LO Kommune som gjennomfører disse oppgjørene på vegne av flere forbund som har medlemmer innen stat og kommune, og er medlem av disse sammenslutningene.

Oppsigelse av tariffavtale

Hvor lang tid en [overenskomst/tariffavtale](#) skal gjelde, står i avtalen. Det vanligste er 2 år. Oppsigelse av tariffavtalen finner sted når en av partene i avtaleforholdet sier opp avtalen. Oppsigelse må være skriftlig og finne sted innen gitte frister. Dette er regulert i [Arbeidstvistloven](#).

Oppsigelsen av overenskomsten/tariffavtalen fremtvinger forhandlinger om ny avtale. Disse forhandlingene kalles for [tariffoppgjør](#) eller [lønnsoppgjør](#).

Hvis avtalen ikke blir sagt opp innen fristen, gjelder den normalt videre i ett år av gangen. Dette kalles [prolongering](#).

Organisasjonsfrihet

Organisasjonsfrihet er retten til å danne og/eller være medlem av en organisasjon/sammenslutning (positiv organisasjonsfrihet) og retten til å stå utenfor en organisasjon (negativ organisasjonsfrihet). Det gjelder full organisasjonsfrihet i Norge, sikret gjennom menneskerettighetene.

Overenskomst

Overenskomst er en skriftlig avtale mellom [arbeidstakerorganisasjoner](#) og [arbeidsgiverorganisasjon](#) eller en enkeltarbeidsgiver om lønns- og arbeidsvilkår. Brukes om [tariffavtalens](#) del 2 (del 1 er [Hovedavtalen](#)), den delen som inneholder de konkrete bestemmelsene om lønns- og arbeidsvilkår og som revideres ved [tariffoppgjørene](#).

Overenskomstområde

Det området en [overenskomst/tariffavtale](#) gjelder for. Normalt er dette nedfelt i en omfangsbestemmelse som angir hvilke områder og hvilke grupper av arbeidstakere som er omfattet av avtalen.

Overheng

Se [Lønnsoverheng](#).

Partene i arbeidslivet

Partene i arbeidslivet er et begrep som vanligvis refererer til [arbeidstakerorganisasjonene](#) på den ene side, og [arbeidsgiverorganisasjonene](#), på den andre side. Kalles også de sentrale parter.

Passiv lockout

Når bare en del av bedriftene i en bransje er tatt ut i [streik](#) og arbeidsgiverne går til [lockout](#) i resten av bransjen, kalles det passiv lockout fordi lockouten ikke utvider konflikten til nye bedrifter.

Pendelvoldgift

En spesiell form for konfliktløsning der [riksmeklerens](#) myndighet er begrenset til å velge om det er arbeidsgivernes eller arbeidstakernes siste påstand som skal bli løsningen.

Permisjon

Arbeidstakerens adgang til å få fri, med eller uten lønn, etter gjeldende regelverk. Dette gjelder f. eks. fri med lønn for å gå til tannlege, følge barn til første skoledag, ved dødsfall i nærmeste familie eller fri resten av dagen hvis du blir syk på jobb, permisjon i forbindelse med etter- og videreutdanning mv.. Det kan gjelde ulike bestemmelser i de ulike [tariffavtalene](#).

Permittering

Ordning hvor arbeidstaker midlertidig fritas for arbeidsplikt i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, enten dette bestemmes ensidig av arbeidsgiver eller ved avtale i det enkelte tilfelle. Permittering kan gjelde en sammenhengende periode (hel permittering) og innføring av redusert arbeidstid (delvis permittering). Hvis det er overveiende sannsynlig at det vil bli permanent, skal arbeidsgiver ikke bruke permittering, men oppsigelse.

Permittering er i svært liten grad basert på lovbestemte regler, med unntak av [Lov om lønnsplikt under permittering](#) (Permitteringslønnsloven). Reglene om permittering er nedfelt i en rekke [tariffavtaler/hovedavtaler](#).

Personlig tillegg

Se [individuelle tillegg](#).

Plassfratredelse

Kalles også varsel om iverksetting av arbeidskonflikt ([streik/lockout](#)), og er en del av den prosedyre som er nødvendig før en slik konflikt iverksettes. Plassfratredelsen varsler [plassoppsigelsens](#) endelige omfang; de som vil bli tatt ut i konflikt, og skal gis med minst 4 dagers varsel. Se mer under [plassoppsigelse](#).

Plassoppsigelse/arbeidsoppsigelse

I forbindelse med [tariffoppgjør](#), snakker vi om kollektiv plassoppsigelse. Dette er en del av den prosedyre som er nødvendig for å iverksette en arbeidskonflikt, og finner sted når enten arbeidstakerne eller arbeidsgiver sier opp arbeidsavtalene i den hensikt å sette i gang en lovlig [arbeidskamp](#) ([streik](#) eller [lockout](#)). En lovlig arbeidskamp forutsetter at de personlige arbeidsavtalene er bortfalt, slik at det formelt ikke eksisterer noe ansettelsesforhold.

I [Arbeidstvistloven](#) er det nedfelt at man ved et tariffoppgjør ikke kan gå til streik eller lockout før man har vært til [mekling](#) hos [Riksmekleren](#). Prosedyrene for dette er normalt at man formelt bryter forhandlingene og gir umiddelbar melding om kollektiv plassoppsigelse for alle organiserte innenfor et overenskomstområde. Dette gjøres 14 dager før en streik/lockout kan iverksettes. Når det har gått 10 dager, eller hvis man vil mekle lenger, 4 dager før man iverksetter streik/lockout, må man levere liste over de som faktisk skal ut i streik/lockout. Dette kalles [plassfratredelse](#) eller varsel om plassoppsigelsens endelige omfang. Plassfratredelsen inneholder detaljert liste over hvilke bedrifter/virksomheter- og navn på de som tas ut i en konflikt. Ønsker man å trappe opp konflikten må man komme med ny varsel om plassfratredelse 4 dager før denne opptrappingen skjer.

Politisk streik/demonstrasjonsstreik

En aksjon fra [arbeidstakere](#) for å markere et politisk syn på forhold og som ikke direkte eller indirekte omfattes av [tariffavtale](#), f.eks. streik mot politiske myndigheters beslutning eller for å påvirke myndighetene til å ta et bestemt standpunkt i en sak.

Streiken er av kort varighet (noen få timer).

Retten til politisk streik er hjemlet i [Hovedavtalenes](#) bestemmelser.

Pott

Beløp til rådighet for fordeling av lønnstillegg.

Særlig i offentlig sektor har det vært vanlig at en mindre del av den totale [økonomiske rammen](#) for et lønnsoppgjør blir avsatt i en pott til [lokale lønnsjusteringer/forhandlinger](#). De sentrale partene kan gi føringer for hvordan potten skal benyttes, for eksempel til å rette opp lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Prestasjonslønn

Det finnes forskjellige former for prestasjonslønn, for eksempel [bonusordninger](#), [provisjon](#) eller [akkordlønn](#).

Prestasjonslønn kan enten være et variabelt lønnselement eller det kan være at prestasjonsvurderinger er grunnlag for utvikling av fastlønnssystem. Prestasjonsvurderingene kan vurderes på individ eller gruppenivå – eller en kombinasjon av dette.

Privat sektor

Den del av arbeidslivet som består av private eide bedrifter/virksomheter og privat husholdning. I motsetning til [offentlig sektor](#) og virksomheter med offentlig eierskap. Privat sektor består i hovedsak av ulike typer selskaper, men også næringsdrivende fond, organisasjoner, lag og foreninger m.v. I tillegg regnes også arbeid i private husholdninger.

Prolongering

Ordet prolongere betyr å forlenge. Dersom en [overenskomst/tariffavtale](#) ikke sies opp innen den fastsatte fristen, blir den automatisk prolongert (forlenget) i ett år om gangen. Eksempel på tekst som angir varigheten for en tariffavtale:

"Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2012 og gjelder til 31. mars 2014 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel."

Prisoverheng

Prosentvis beregning som beskriver hvor mye prisene på varer og tjenester ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Utreknes etter samme prinsipp som [lønnsoverheng](#).

Beregnes ut fra [konsumprisindeksen](#), som vanligvis er høyere i desember måned enn i gjennomsnitt for året.

Prosenttillegg

Lønnstillegg som angir at lønna økes med en viss prosentsats. I motsetning til [kronetillegg](#) som angir at lønna økes med et visst kronebeløp. Prosenttillegg gir mer uttelling i kroner og øre jo høyere lønn du har. Kronetillegg gir lik uttelling i kroner og øre for alle, men prosentvis dårligere uttelling jo høyere lønn du har.

Protokoll

Dokument hvor resultatet av forhandlinger nedtegnes, uansett oppnådd enighet eller ikke. I protokollen tas inn bl.a. tid og sted for møtet/forhandlingene, navn på partene som forhandlet og deres representanter, og sluttresultatet av forhandlingene. Dersom man ikke blir enige, skal også partenes standpunkter ved avslutningen av forhandlingene gå frem av protokollen.

Ramme

Se [Økonomisk ramme](#).

Rammeavtale

Avtale som fastsetter visse hovedtrekk/overordnede punkter, men som ikke inneholder detaljerte bestemmelser. I motsetning til f.eks. en [tariffavtale](#), som inneholder mange detaljerte bestemmelser. I tariffsammenheng forutsettes det som regel at en rammeavtale følges opp mer detaljert lokalt, gjennom [særavtaler](#) på bedrifts-/virksomhetsnivå.

Realinntekt

Verdien av [inntekt](#), korrigert for prisutviklingen; den mengde varer og tjenester du kan kjøpe for inntekten.

Realkompetanse

Realkompetanse er all den kompetansen en person har skaffet seg gjennom betalt eller ubetalt arbeid, etterutdanning, fritidsaktiviteter og annet som kommer i tillegg til den kompetansen som er dokumentert gjennom grunnutdanning.

Reallønn

Verdien av lønna, korrigert for prisutviklingen; den mengde varer og tjenester du kan kjøpe for lønna. I motsetning til [nominell lønn](#) som angir i kroner og øre hva du tjener. Se også [kjøpekraft](#).

Reallønnsvekst

Lønnsveksten etter at prisstigning er trukket fra.

Regulativlønn

Brukes i offentlig sektor om lønn fastsatt i et [lønnregulativ](#) bestående av en lønnskala/[lønnstabeller](#) med faste [lønnstrinn](#).

Rettsvist

I [Arbeidsretten](#) er en rettsvist en tvist mellom en [fagforening](#) og en [arbeidsgiver](#) eller [arbeidsgiverforening](#) om en [tariffavtales](#) gyldighet, forståelse eller eksistens eller om krav som bygger på en tariffavtale. Rettsvister må løses med rettslige midler, for eksempel sak for Arbeidsretten eller [voldgift](#) og ikke ved [streik](#), [lockout](#) eller annen [arbeidskamp](#).

Rikslønnsnemnda

Egen nemnd oppnevnt som et permanent organ for å behandle [interesstvister](#) som [partene i arbeidslivet](#) frivillig ([frivillig lønnsnemnd](#)) bringer inn til avgjørelse, og tvister som myndighetene vedtar skal løses ved [tvungen lønnsnemnd](#).

Rikslønnsnemnda er forankret og oppnevnes i medhold av Lov om lønnsnemnd i arbeidstvister ([Lønnsnemndloven](#)) og Lov om tjenestetvister ([Tjenestetvistloven](#)).

Riksmekleren

Meklingsinstitusjon som har til oppgave å mekle i [interesstvister](#) mellom [partene i arbeidslivet](#), det vil si tvister om opprettelse eller revisjon av [tariffavtaler](#). Den statlige meklingsordningen ble innført i Norge i 1915, og har hele tiden vært hjemlet i [Arbeidstvistloven](#).

Embedet ledes av Riksmekleren, som oppnevnes av regjeringen for tre år av gangen. Videre har embedet faste kretsmeklere som hovedsakelig megler i lokale tvister. Arbeidstvistloven åpner også for at det kan oppnevnes særskilte meklere for bestemte saker eller tidsrom. Disse, sammen med flere av kretsmeklerne, mekler i tvister på nasjonalt nivå for å unngå at det blir for lang ventetid i meklingsinstitusjonen, spesielt gjelder dette ved gjennomføring av [tariffoppgjør](#).

Embedet skiftet navn fra *Riksmeklingsmannen* til *Riksmekleren* da den nye arbeidstvistloven trådte i kraft 1. mars 2012.

Røde dager

Se [bevegelige helligdager](#).

Samordnet oppgjør

[Tarifforhandlinger](#) som foregår ved at en [hovedorganisasjon](#) forhandler samlet for alle tilsluttede [fagforbund/landsforeninger](#) o.l om generelle krav. I praksis innebærer dette at LO fører fellesforhandlinger i private sektor direkte med de ulike arbeidsgivermotparter (NHO, Virke, Samfo m.fl.). Det blir holdt felles avstemming om forhandlingsresultatet. Eventuelt kan i tillegg de enkelte forbund forhandle med sin motpart om spesielle saker/tilpasninger i sine avtaler.

Benyttes i første rekke som betegnelse på oppgjøret i [private sektor](#). Innen [offentlige sektor](#) skjer det en permanent samordning gjennom LO Kommune og LO Stat, som er fellesorganer for alle LO-forbund med medlemmer innen kommunal- og statlig sektor.

For de andre hovedorganisasjonene har spørsmålet om samordnet eller forbundsvise oppgjør tradisjonelt hatt begrenset betydning. For eksempel har ikke Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

(YS) og Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) den vedtektsmessige bakgrunn som LO har til å kunne opptre samlet på vegne av sine forbund/foreninger i privat sektor.

Sentrale oppgjør

[Tariffoppgjør](#) hvor det forhandles mellom de sentrale [parter i arbeidslivet](#).

Partene i arbeidslivet er et begrep som vanligvis refererer til [arbeidstakerorganisasjonene](#) på den ene side, og [arbeidsgiverorganisasjonene](#), på den andre side. Både [forbundsvis](#),- [samordnede](#)- og [kombinerte oppgjør](#), er sentrale oppgjør.

Sentrale parter

Se [Partene i arbeidslivet](#).

Sit-down-streik

Dette innebærer at arbeidstakerne stopper arbeidet, men blir på arbeidsplassen i arbeidstida. Mest brukt for å tvinge fram løsninger i tariffperiode, og derfor ofte gjennomført ulovlig. Se [Fredsplikt](#).

Skiftarbeid

Arbeid som utføres planmessig på ulike tider av døgnet ved at det/den ene arbeidslaget/arbeidsteamet/arbeidstaker avløser det/den andre. Det kan være lagt opp med to eller tre skift i døgnet (døgnkontinuerlig skift), og kan også gå hele uken rundt (helkontinuerlig skiftarbeid).

Skift som begrep, anvendes i hovedsak når en arbeidstaker eksempelvis går en uke med like dagskift, en uke med like nattskift og en uke med like ettermiddagsskift.

Anvendes ofte sammen med turnusarbeid; skift- og turnusarbeid. [Turnusbegrepet](#) blir i hovedsak brukt for å beskrive variasjon i arbeidstid fra dag til dag. Tidspunktet for når de enkelte vaktene begynner og slutter, kan variere. Bemanningen ved de enkelte vaktene kan også variere.

Skisse

Se [Meklingsforslag](#).

Sluttvederlag

Avtale om engangs utbetaling til ansatte over 50 år som må slutte i bedriften, for eksempel på grunn av sviktende helse eller fordi bedriften må nedbemanne. Forutsetningen for å få sluttvederlag er man ikke selv er skyld i oppsigelsen.

Se mer på [sluttvederlag.no](#).

Spekterområdet

Arbeidsgiverforeningen Spekter ble etablert i 1993 som [arbeidsgiverforening](#) for fristilte statlige virksomheter, og het fram til 2007 NAVO - *Norges arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning*. I dag er Spekter åpen for alle bedrifter.

Spekter organiserer ca. 200 virksomheter og er Norges tredje største arbeidsgiverforening. Det som skiller Spekter fra de andre store arbeidsgiverforeningene, er at de har relativt få og store medlemmer. Spekters største områder er helse og transport- og logistikk. I tillegg organiserer Spekter bredt innenfor energi, kultur, spesialisthandel, forskning og utdanning, telekommunikasjon og IKT, samt bank, finans og eiendom.

Noen av de største og mest kjente virksomhetene er:

De statlige helseforetakene, en rekke teatre og orkestre, flere av studentsamskipnadene, Avinor AS og Oslo Lufthavn, Innovasjon Norge, Nettbuss AS, Kollektivtransportproduksjon AS, Norges Bank, NSB AS (Norges Statsbaner), Norsk Medisinaldepot AS, NRK, Norsk Tipping AS, Posten Norge AS, Statnett SF, Statskog SF, AS Vinmonopolet.

I tariffoppgjør innen Spekter-området forhandles det først på nasjonalt nivå (A-nivå) om [overenskomstens](#) generelle del mellom Spekter og den enkelte [hovedorganisasjon](#). Innen LO er det LO Stat som står for disse forhandlingene. Deretter forhandles overenskomstens spesielle del (B-delen) mellom den enkelte virksomhet på den ene siden og hovedorganisasjonenes forbund eller forhandlingsgrupper på den andre siden. Det kan avtales avvikende ordninger.

Statistikkloven

[Lov om offisiell statistikk og Statistisk Sentralbyrå](#) (Statistikkloven) er en lov som regulerer innsamling og bruk av opplysninger til statistiske formål og legger rammer for [Statistisk Sentralbyrås](#) (SSB) organisasjon og virksomhet. Hjemler bl.a. innhenting av lønnsopplysninger til bruk i [lønsstatistikk](#).

Statistisk Sentralbyrå (SSB)

[Statistisk sentralbyrå](#) (SSB) er den sentrale institusjonen for innsamling, bearbeiding og formidling av offisiell statistikk i Norge.

Statistisk sentralbyrå er underlagt Finansdepartementet og [statistikkloven](#), men er faglig sett en uavhengig organisasjon. Dette innebærer av de selv bestemmer hva som skal publiseres, og når og hvordan dette skal skje.

Målsettingen er at statistikken skal bringe best mulig fakta inn i samfunnsdebatten og samfunnsstyringen, og brukes også av partene under [tariffoppgjørene](#). SSB har også hovedansvaret for å koordinere og delta i internasjonalt statistisk samarbeid.

Stillingsbetegnelse

Tittel på den stilling du har på arbeidsplassen, f.eks. elektriker, hjelpepleier, lærer, rådgiver, assistent osv. Se [stillingskode](#). Stillingsbetegnelse/stillingstittel angir både noe om utdanning og innhold i stillingen.

I statlig og kommunal sektor er begrepet spesielt brukt knyttet opp til stillingskode i [lønsregulativet](#).

Stillingskode

I det kommunale og statlige lønnsystemet har alle stillinger en stillingskode og en [stillingsbetegnelse](#) (for eksempel 7026 for bibliotekar eller 7076 for hjelpepleier). Disse kodene er igjen [knyttet](#) opp mot bestemte [lønnstrinn](#) i [lønsregulativet](#). Stillingskoden angir både noe om stillingens innhold og lønnsnivå.

Streik

Streik er arbeidstakernes kampmiddel for å tvinge frem løsning av en [interesses tvist](#). Gjennomføres ved at arbeidstakerne, helt eller delvis, stanser arbeidet. I motsetning til lockout hvor en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening stenger de ansatte ute fra arbeidsplassen.

I Norge er streik anerkjent som lovlig kampmiddel og reguleres i [arbeidstvistloven](#) og [tjenestetvistloven](#). Se også [Arbeidskamp](#).

Streikebidrag

Kompensasjon for bortfall av lønn under en [streik](#) eller [lockout](#). Streikebidrag er skattefritt og utbetales av den [fagforening/fagforbund](#) du er medlem av. Størrelsen på streikebidraget kan variere i størrelse i de ulike fagforeninger/forbund. Se også [Streikefond](#).

Streikebryter

Under en streik er det streikeplikt for de som er tatt ut i streik.

Under en streik kan ikke arbeidsgiver la andre arbeidstakere overta arbeid eller ansvarsoppgaver som skulle vært utført av de som er tatt ut i streik.

En streikebryter er en betegnelse på en person som under en streik ikke vil ta del i streiken eller utfører arbeid eller ansvarsoppgaver som skulle vært utført av de som streiker. Streikebrytere blir brukt av arbeidsgivere for å holde bedriften i gang under streiken, eller vanskeliggjøre streikearbeidet.

Streikebryteri er ikke ulovlig, men blir betegnet som svært illojalt og umoralsk. Å opptre som streikebryter er en av de alvorligste forseelser en arbeidstaker kan gjøre mot en solidarisk opptreden i fagbevegelsen.

Det mest kjente eksemplet på streikebryteri i Norge er fra [Menstad-slaget](#) under storlockouten i 1931. Det endte med at regjeringen satte inn soldater og statspoliti for å beskytte streikebryterne mot rasende arbeidere.

Streikefond

Fond eller avsatte midler hos en fagforening for å dekke tapt inntekt(utbetale [streikebidrag](#)) for medlemmer som tas ut i lovlig [streik/lockout](#).

Streikevarsel

Se [Plassoppsigelse](#).

Strukturendringer

Struktur angir hvordan noe er sammensatt eller bygd opp. Strukturendringer i arbeidslivet kan dreie seg om endringer i sammensetningen av arbeidskraft (fra unge til eldre, fra lavt utdannede til høyere utdannede etc.), endringer i bedriftsstruktur (fra små til store bedrifter/virksomheter, fra kommunalt til privat drevet etc.), endringer i arbeidsprosesser som automatisering, innføring av ny teknologi etc.), endringer i geografisk struktur (fra spredt geografisk plassert til sentralisert plassert) m.v..

Strukturendringer i arbeidslivet kan påvirke lønns- og arbeidsfold og er derfor viktige faktorer i et [lønnsoppgjør/tariffoppgjør](#).

Styringsrett

I arbeidslivet menes arbeidsgivers rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, og retten til å ansette og si opp arbeidstakere. Styringsretten begrenses av innholdet i lover, rettspraksis, avtaler, sedvane og demokratisering i arbeidslivet generelt.

Når det gjelder lover, begrenses styringsretten bl. a. av [arbeidsmiljøloven](#), [ferieloven](#), [likestillingsloven](#) og [folketrygdloven](#). I offentlig forvaltning begrenses den i tillegg av [tjenestemannsloven](#), [kommuneloven](#), [aldersgrenseloven](#), [pensjonsloven](#), [offentlighetsloven](#) og [forvaltningsloven](#).

Avtaler som begrenser styringsretten, kan være [hovedavtaler](#), kollektive [tariffavtaler](#) og individuelle [arbeidsavtaler](#).

Sympatiaksjon/sympatistreik

Arbeidsstans/[streik](#) i egen bedrift som har som eneste formål å gi støtte til lovlig [arbeidskamp](#) i annen bedrift. Sympatiaksjoner er unntak fra [fredsplikten](#) i tariffperioden og [hovedavtalene](#) har bestemmelser (bl.a. begrensninger og varslingsplikt/rutiner) av den ulovfestede retten til sympatiaksjoner.

Særavtale

Lokal eller sentral [tariffavtale](#) som omfatter ett eller flere spørsmål som gjenstår etter at de [sentrale partene](#) har inngått en mer omfattende tariffavtale eller en [rammeavtale](#), eller som er inngått i henhold til en tariffavtale/rammeavtale.

I statlig og kommunal sektor er det vanlig med både sentrale og lokale særavtaler. En sentral særavtale kan enten gjelde hele statlig- eller kommunal sektor (sentral generell særavtale, SGS)

eller bare ett eller noen få fagforbund (sentral forbundsvis særavtale, SFS). Statens reiseregulativet er et eksempel på en SGS. Innen statslig sektor er særavtale hjemlet i [Tjenestetvistloven](#), hvor den defineres som en [tariffavtale](#) om lønns- og arbeidsvilkår som ikke omfattes av en [hovedtariffavtale](#).

I privat sektor er sentrale særavtaler mindre vanlig, og det opereres nesten bare med lokale særavtaler inngått mellom partene på den enkelte bedrift/virksomhet.

Tariffavgift

Betegnelsen på avgift man ønsker at uorganiserte skal betale som kompensasjon for at de får samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i den tariffavtalen bedriften/virksomheten er bundet av. De uorganiserte betaler ikke fagforeningskontingent, og tariffavgift er ment å kompensere for dette i og med at det er de organiserte arbeidstakerne som sørger for at det er tariffavtale ved bedriften/virksomheten. Se også [Gratispassasjerer](#).

Tariffavtale

En tariffavtale er en kollektiv regulering av lønns- og arbeidsvilkår eller andre forhold, som inngås mellom en [fagforening](#) og en [arbeidsgiver](#) eller [arbeidsgiverorganisasjon](#). En tariffavtale er bindende for avtalens parter og deres medlemmer.

I tillegg til lønn, regulerer tariffavtalene også bestemmelser om forhold som sosiale rettigheter, pensjon for de som har dette avtalefestet, arbeidstidsspørsmål, samt oppsigelsesfrister, medbestemmelse og permittering. Hva som inngår, varierer mellom de ulike tariffavtalene. Avtalene inngås på ulike nivåer i de ulike sektorene, f.eks. mellom arbeidstakernes [hovedorganisasjoner](#) og en [arbeidsgiverforening](#), mellom et [fagforbund](#) og en arbeidsgiverorganisasjon på bransjenivå, eller mellom bedriftsledelsen og forbundenes tillitsvalgte.

Del I i en tariffavtale består som regel av [hovedavtalen](#), mens del II består av [overenskomsten](#) og de [særavtaler](#) som er knyttet til denne.

Tariffhopping

Når en bedrift/virksomhet melder overgang til en annen [arbeidsgiverforening](#) for å komme inn under en annen tariffavtale med dårligere vilkår enn den [tariffavtalen](#) de var bundet til.

Tariffmessig lønnsøkning

Lønnsøkning fastsatt i tariffavtaler som følge av sentrale forhandlinger mellom arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner.

Tariffmessig lønnsøkning kan være [generelle tillegg](#), [lavlønnstillegg](#), [garantitillegg](#), tillegg på [minstelønnsatser](#) etc.

Tariffområde

Det området, eller den sektor, en [tariffavtale/overenskomst](#) gjelder for. De fleste tariffavtaler har en omfangsbestemmelse hvor det er angitt hvilke arbeidstakere innen hvilke område avtalen gjelder for. Kalles også overenskomstområde.

Tariffoppgjør

Betegnelsen på forhandlinger der [tariffavtalen](#) sies opp, og det forhandles om både lønnstillegg og endringer i de øvrige bestemmelsene i tariffavtalen. Kalles også tariffrevisjon.

I Norge har det de siste tiårene vært vanlig at tariffavtalene har to års varighet. I tillegg har tariffavtalene normalt en bestemmelse om at det midtveis i avtaleperioden skal forhandles om justering av lønningene. Det har gitt et mønster med [hovedoppgjør](#) (både lønnsjustering og endringer av øvrige bestemmelser)annethvert år og [mellomoppgjør](#) (bare lønnsjusteringer) i årene mellom hovedoppgjørene. Hovedoppgjørene foregår i partallår.

For tariffoppgjør gjelder strenge regler for oppsigelse av tariffavtaler (som må skje før forhandlinger kan starte), hva som skjer hvis partene ikke kommer til enighet (brudd i forhandlingene), tvungen [mekling](#) og eventuell konflikt. Dette er nedfelt i [Arbeidstvistloven](#) for privat sektor, kommunesektoren og Spekterområdet og [Tjenestetvistloven](#) for statlig sektor.

Tarifforhandlinger

Sentrale forhandlinger der [tariffavtalen](#) sies opp, og det forhandles om både lønnstillegg og endringer i de øvrige bestemmelsene i tariffavtalen. Se [tariffoppgjør](#).

Tariffpartene

Parter i en tariffavtale; [arbeidstakerorganisasjon/fagforbund](#) og [arbeidsgiverorganisasjon/landsforening](#).

Tariffperiode

Den tidsperiode en tariffavtale gjelder for, normalt 2 år.

Tariffrevisjon

Sentrale forhandlinger der [tariffavtalen](#) sies opp, og det forhandles om både lønnstillegg og endringer i de øvrige bestemmelsene i tariffavtalen. Se [tariffoppgjør](#).

Teknisk beregningsutvalg (TBU)

Heter egentlig Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU), og er et statlig utvalg som beregner pris-, lønnsnivå og lønnsvekst i forskjellige bransjer i Norge. Hensikten med utvalget er at partene i [tariffoppgjørene](#) skal benytte samme tallgrunnlag i forhandlingene.. Utvalget ble oppnevnt første gang 1967, men hadde en forløper i Utredningsutvalget for inntektsoppgjørene 1966.

Utvalget har en nøytral leder, i praksis fra [Statistisk Sentralbyrå](#) (SSB), og består av 14 medlemmer fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, departementer og SSB.

Utvalget utgir årlig rapporter om lønnsstatistikk i Norge

Teknisk oppgjør/revisjon

Forhandlinger om endringer i bestemmelser i tariffavtalen som ikke dreier seg om lønn eller økonomi. Det kan f.eks. være språklig redigeringer, flytting av tekst og paragrafer m.v..

Tidlønn

Lønnsystem hvor betalingen kan være pr time, uke eller måned.

Tillitsvalgt

Person som er valgt til å være representant og talsperson for en gruppe.

I denne sammenheng, representant for de organiserte arbeidstakerne i sin [fagforening](#), overfor bedriftens/virksomhetens ledelse. Disse tillitsvalgte er valgt i henhold til bestemmelser i [hovedavtalene/tariffavtalene](#).

I tillegg brukes også betegnelsen på talspersoner i fagforeninger som er valgt i henhold til foreningenes egne vedtekter. Det kan f.eks. dreie seg om tillitsvalgte på avdelings- og forbundsnivå.

Timelønn

Den lønn du får pr. time. [Tariffavtalene](#) inneholder som regel bestemmelser om hvordan man regner ut [timelønn](#) ut fra månedslønn eller månedslønn ut fra timelønn.

Hvis du arbeider 37,5 times uke er månedslønn: timelønn x 162,5 timer.

Dersom du har månedsavlønning har du lik lønn hver måned, men dersom du har avlønning i form av timelønn, får du betalt for de timene du faktisk jobber i løpet av en måned og månedslønna kan variere. Eksempelvis kan lønna i oktober med 31 dager og ingen bevegelige helligdager bli annerledes enn lønna i april som bare inneholder 30 dager og kan ha flere bevegelige helligdager.

Hvilke type avlønning du har, er nedfelt i [tariffavtale](#) eller [arbeidsavtale](#).

Tjenestepensjon

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

Tjenestepensjoner i offentlig virksomhet

Offentlig tjenestepensjon er pensjonsordninger for ansatte i offentlig sektor og for noen andre yrkesgrupper der det har vært behov for egne lovregulerte pensjonsordninger. Offentlig tjenestepensjon samordnes med folketrygden.

Statens Pensjonskasse (SPK) administrerer pensjonsordningen for statsansatte og store deler av undervisnings- og forskningssektoren. SPK er lovregulert av lov om Statens Pensjonskasse, som også danner regelgrunnlaget for de kommunale pensjonsordningene som er regulert gjennom tariffavtaler.

Noen kommuner og fylkeskommuner har egne pensjonskasser, men de fleste blir administrert gjennom Kommunal Landspensjonskasse (KLP).

For sjømenn og fiskere gjelder en lovbestemte offentlige tjenestepensjonsordning som er tilpasset folketrygden.

Hver enkelt ordning forvalter pensjonsordningen selv. Pensjon fra SPK og Pensjonstrygden for sjømenn blir imidlertid utbetalt gjennom NAV.

Tjenestepensjoner i privat virksomhet

Obligatorisk tjenestepensjon (OTP)

Den viktigste ordning for pensjon i privat sektor er obligatorisk tjenestepensjon (OTP). Lov om obligatorisk tjenestepensjon i private arbeidsforhold trådte i kraft 1. januar 2006, og gjelder for de fleste bedrifter i privat sektor.

[Les mer om tjenestepensjon i kommunesektoren - KLP](#)

[Les mer om tjenestepensjon i staten - SPK](#)

[Les mer om tjenestepensjon i privat sektor - OTP](#)

Tjenestetvistloven

[Lov om offentlige tjenestetvister](#) (Tjenestetvistloven) regulerer forhandlingsrett og behandling av [rettstvister](#) og [interessetvister](#) mellom staten og de statsansattes organisasjoner.

[Arbeidstvistloven](#) (Lov om arbeidstvister) gjelder for privat sektor, kommunesektoren og Spekterområdet.

Tjenestetvistloven bygger i hovedsak på de samme prinsipper som arbeidstvistloven, men er tilpasset de særlige forhold i staten.

Turnus

Arbeid som utføres til forskjellige tider av døgnet etter en på forhånd oppsatt plan.

Turnusbegrepet har i hovedsak blitt anvendt for å beskrive variasjon i arbeidstid fra dag til dag. Tidspunktet for når de enkelte vaktene begynner og slutter, kan variere. Bemanningen ved de enkelte vaktene kan også variere.

Brukes ofte sammen med skiftarbeid; skift- og turnusarbeid. [Skift](#) som begrep, anvendes i hovedsak når en arbeidstaker eksempelvis går en uke med like dagskift, en uke med like nattskift og en uke med like ettermiddagskift.

Tvungen lønnsnemnd

Tvungen [lønnsnemnd](#) er først og fremst brukt som et virkemiddel for myndighetene til å hindre samfunnskadelige konflikter. Tvungen lønnsnemnd må vedtas av Stortinget som egen lov, og betyr at myndighetene griper inn og beslutter at tvisten skal avgjøres ved lønnsnemnd, normalt [Rikslønnsnemnda](#). Dette skjer hvis det er igangsatt streik eller lockout.

Det er strengt regulert når myndighetene har anledning til å gripe inn med tvungen lønnsnemnd; dersom konflikten setter liv, helse og personlig sikkerhet i fare for hele eller deler av befolkningen (vitale samfunnsinteresser).

Ikke bare norsk lov, men også internasjonale [konvensjoner](#) som verner [organisasjonsfriheten](#) og streikeretten, setter klare grenser for bruk av tvungen lønnsnemnd.

Lover og provisoriske anordninger om tvungen lønnsnemnd i interessetvister er vedtatt omkring 90 ganger siden 1953.

Bruk av lønnsnemnd er hjemlet i [Lov om lønnsnemnd i arbeidstvister](#).

Tvungen mekling

Se [Mekling](#).

Ufravikelighetsprinsippet

Dersom en bedrift/virksomheter er bundet av [tariffavtale](#), gjelder det et såkalt ufravikelighetsprinsipp. Prinsippet er fastslått i [Arbeidstvistlovens](#) "Bestemmelse i arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig." I [Tjenestetvistloven](#) står tilsvarende tekst.

Dette innebærer at arbeidsgiveren har plikt til å gi både uorganiserte og organiserte arbeidstager de samme lønns- og arbeidsvilkår for det arbeid som er regulert av tariffavtalen. Bakgrunnen for prinsippet er at en forskjellsbehandling vil undergrave betydningen av tariffavtalen. Hvis det f.eks. var adgang til å betale lavere lønninger til uorganiserte arbeidstakere, ville arbeidsgiveren kunne foretrekke å ansette disse fremfor organiserte arbeidstakere. Se også [Gratispassasjerer](#) og [Tariffavgift](#).

Ulovlig arbeidsstans/streik

[Streiker](#) som gjennomføres i strid med de begrensningene på streikeretten som finnes i [arbeidstvistloven](#)/[tjenestetvistloven](#) og i [hovedavtalene](#). Den vanligste formen for ulovlige streiker er lokale streiker som iverksettes mer eller mindre spontant i forbindelse med [lokale lønnsforhandlinger](#).

Uravstemning

Avstemning over et [forhandlings-](#) eller [meklingsforslag](#) i forbindelse med en [tariffrevisjon](#). LOs vedtekter sier at et slikt forslag "som regel" skal legges fram for de medlemmer det gjelder for gjennom en uravstemning, og at dersom et flertall av de stemmeberettigete stemmer ja til forslaget, så er det godkjent.

Hvis færre enn halvparten av de stemmeberettigete stemmer ja, må minst to tredeler av de stemmeberettigete ha deltatt i uravstemningen for at resultatet skal være bindende.

Er ingen av disse kravene oppfylt, er uravstemningen bare rådgivende, og det er LOs sekretariat som vedtar om tarifforslaget skal godkjennes eller ikke.

Utløpsdato

Datoen da den gjeldende [tariffavtalen](#) utløper. Dersom tariffavtalen er sagt opp og det forhandles om en ny revidert avtale ([tariffoppgjør](#)), kan man tidligst gå til streik når den gamle avtalen er utløpt.

Variable tillegg

Tillegg som kan variere fra måned til måned. Variable tillegg kan være lønn som kvelds- og nattillegg, lørdagstillegg, helge- og høytidstillegg, hjemmevakttillegg. I motsetning til faste tillegg som er tillegg du får fast fra måned til måned, f.eks. personlig tillegg, funksjonstillegg for lærere.

Vertikal tariffavtale

Uttrykk som er brukt for å beskrive [tariffavtaler](#) som gjelder for alle arbeidstakere i en eller flere virksomheter, og som ikke er knyttet til bestemte fag eller yrker.

Voldgift

Se [Lønnsnemnd](#).

Økonomisk ramme

I et [tariffoppgjør](#) blir man enige om en økonomisk ramme for oppgjøret; den kostnadsramme man skal holde seg innenfor ved oppgjøret. Dette innbefatter lønnstillegg, andre økonomiske tillegg som f.eks. økt ubekvemmetillegg, og den beregnede verdien av andre goder som f.eks. lengre ferie eller kortere arbeidstid.

Den økonomiske rammen er et forhandlingsspørsmål, men baserer seg på flere komponenter, som f.eks. at regjeringen ofte legger sterke føringer for rammene for tariffoppgjørene i statsbudsjettet. Norges Bank vedtar styringsrenten og legger dermed føringer for norsk økonomi. I tillegg ligger tall fra [Teknisk beregningsutvalg](#) (TBU) for oppgjørene til grunn for beregning av den økonomiske rammen. Også [lønnsoverheng](#) og beregninger for [lønnsglidning](#) beregnes inn i den økonomiske rammen.

Se også [pott](#).

Hvis man f. eks. blir enige om en økonomisk ramme på 3,5 %, har et overheng på 1 % og en lønnsglidning på 1,5 %, blir regnestykket slik:

Økonomisk ramme	3,5 %
÷ overheng 1,0 % og glidning 1,5 %	<u>2,5 %</u>
= til fordeling ved tariffoppgjøret til generelt tillegg og andre kostnader	1,0 %

Årslønn

Samlet lønn, eksklusiv overtidsgodtgjørelse og [naturallønn](#), du oppnår i løpet av et år hvis du har utført et avtalefestet normalårsverk. og det er et normalt antall arbeidsdager i året; samlet lønn for et fullt normalt [årsverk](#).

Årslønn er det sentrale lønnsbegrepet i [tariffoppgjørene](#) og benyttes av Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene ([TBU](#)) og Statistisk sentralbyrå ([SSB](#)).

Årslønnsvekst

Angir endringen i [årslønn](#) fra et år til det neste.

Årslønnsveksten for en gruppe kan, i tillegg til lønnsutviklingen for den enkelte arbeidstaker, være påvirket av [strukturendringer](#). Eksempler på dette er endringer i sammensetningen av arbeidskraften når det gjelder f.eks. kvalifikasjoner, utdanning, alder og kjønn, endringer i stillingsstrukturer, endret omfang av skiftarbeid m.v..

Årslønnsveksten er det sentrale begrepet i lønnsoppgjørene, bl.a. er det viktig med internasjonale sammenligninger av årslønnsveksten og utviklingen i årslønn for frontfagene er spesielt viktig i og med at resultatet fra disse oppgjørene virker som en norm for andre avtaleområder.

Årsverk

Betegnelse på det arbeid en arbeidstaker utfører i løpet av et helt arbeidsår og brukes også om resultatet av et års arbeidsinnsats.

Utregningen av et årsverk er ukentlig arbeidstid i antall timer multiplisert med antall arbeidsuker i året.

Et fullt normalt årsverk svarer ikke til det samme antall arbeidstimer for alle arbeidstakergrupper, men er avhengig av en rekke faktorer regulert i lov- og avtaleverk. Blant annet opererer [Arbeidsmiljøloven](#) med en alminnelig arbeidstid på 40 timer pr. uke, mens for de som er dekket av [tariffavtale](#) gjelder tilsvarende 37,5 timer pr. uke. I tillegg har tariffavtalene egne bestemmelser om redusert uketimetall for [skift-](#) og [turnusarbeid](#) m.v..