



NLF Arbeidsgiver- tariffspørsmål - 2021

NLF Arbeidsgiver – orientering om Godsoverenskomsten

- Inngåelse og opphør av tariffavtale
 - Tariffbegreper
-



1 Innledning

NLF Arbeidsgiver vil med denne orienteringen belyse en del vanlige spørsmål for våre medlemsbedrifter ved inngåelse av en tariffavtale og hvilket regelverk som gjelder.

Vi må likevel få understreke at du som arbeidsgiver har en selvstendig plikt til å sette deg inn i hva en tariffavtale innebærer. Det er derfor meget viktig at du tar deg tid til å gjennomgå denne informasjonen. NLF har ikke ansvar for at du har forstått den plikt du har som arbeidsgiver til å sette deg inn i hva det innebærer for deg at du har en tariffavtale. Med tariffavtalen følger det flere forpliktelser du som arbeidsgiver må vite om og har ansvar for å forstå rekkevidden av. Som eksempler kan vi nevne forpliktelsen til å betale dine ansatte tarifflønn, betale Avtalefestetpensjonspremie (AFP), Opplysnings- og utviklingsfondet premie (OU), gjennomføre lokale lønnsforhandlinger for å nevne noe.

Vi ønsker med denne orienteringen å gi deg nærmere informasjon om:

- Hvorfor NLF også er en arbeidsgiverorganisasjon (2)
- Hvorfor og hvordan tariffavtaler opprettes (3)
- Om og når en tariffavtale kan sies opp (4)
- Hvem som bestemmer innholdet i tariffavtalen (5)
- Tariffoppgjørene – og hva de innebærer (6)
- Streik – og håndtering av streik (7)
- Fordeler med medlemskap i NLF Arbeidsgiver (8)
- Sentrale tariffbegreper - ordliste (9)



2 NLF en arbeidsgiverforening - bakgrunn og historikk

NLF har siden 1995 vært en arbeidsgiverforening. Siden 1995 har NLF forhandlet med arbeidstakerforeningen Fellesforbundet (FF) og Yrkestransportforbundet (YTF), sammen med arbeidsgiverforeningen NHO Logistikk og Transport. Gjennom vårt tariffsamarbeid har vi utviklet en felles tariffavtale.

Avtalen var tidligere den samme som busselskapene og de kombinerte transportselskapene hadde (selskaper som både drev bussruter og godstransport). Fra 2011 har bussbransjen fått sin egen avtale (Bussbransjeavtalen) og har gradvis kvittet seg med transportoverenskomsten/Godsavtalen i busselskapene. Fra oktober 2013, er det ingen bussjåførere som er omfattet av transportoverenskomsten. 2014 var altså det første året da godsavtalen/godsoverenskomsten ble forhandlet uten å være koblet opp mot bussavtalen.

NLF har inngått hovedavtale med LO-forbundet FF og YS-forbundet YTF. Under denne hovedavtalen gjelder en landsdekkende tariffavtale, populært kalt **Godsoverenskomsten**. Avtalen er den samme med FF og YTF, men bilagsnummereringen til tariffavtalen kan avvike. Avtalen er dessuten lik den NHO Logistikk og Transport har med FF/YTF. Avtalen mellom NLF og FF heter Godsavtalen. Avtalen mellom NLF og YTF heter Overenskomst for godstransport.

FF og YTF har andre avtaler som NLF har tiltrådt på vegne av våre medlemsbedrifter, uten at vi direkte er part i avtalene. Dette innebærer at NLF ikke deltar i forhandlingene om innholdet i avtalen, men er formell avtalepart på vegne av medlemmet overfor fagforbundet og i ivaretar bedriftens tariffrettslige interesser som arbeidsgiverforening. Medlemmene til NLF som får krav om opprettelse av tariffavtale hvor NLF ikke deltar i forhandlingene, blir ikke formelt en avtalerettslig part i avtalene. Men de blir likevel bundet av tariffavtalen dersom FF/YTF fremmer krav om opprettelse av tariffavtale i en medlemsbedrift. Medlemmene blir avtalepart indirekte gjennom sitt medlemskap i NLF, i stedet for å bli direkte part med fagforbundene. Dette følger av Arbeidstvistloven.

3 Tariffavtaler og lønnsoppgjør – noen begreper

3.1 Tariffavtaler

En tariffavtale er en skriftlig avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon om lønns- og arbeidsvilkår. Hovedformålet med en tariffavtale er å sikre arbeidsfred i tariffperioden og forutsigbare lønns- og arbeidsvilkår.

Tariffavtalene gir flere goder/rettigheter og plikter enn lovverket. Regler for vårt arbeidsliv finnes iblant annet arbeidsmiljøloven, arbeidstvistloven, folketrygdloven og mange andre lover. Disse lovene gir minstebestemmelser som med noen unntak gjelder alle ansatte arbeidstakere i Norge. Det er ikke anledning til å avtale dårligere betingelser enn minstebestemmelsene i lovverket. Det er heller ikke adgang til i lokale særavtaler å avtale dårligere vilkår enn det som er regulert i tariffavtalenes minstebestemmelser.

Innenfor tariffsystemet er det tre hovedtyper tariffavtaler:

- Hovedavtalen
- Overenskomster (for eksempel Godsoverenskomsten)
- Særavtaler (lokal, bedriftsintern avtale)

3.1.1 Hovedavtalen (HA)

Hovedavtalen er den overordnede avtalen. Den gjelder for alle arbeidstakere og arbeidsgivere som er bundet av en tariffavtale. I høytidelige sammenhenger kalles ofte Hovedavtalen for «arbeidslivets grunnlov» og gjelder i tillegg til Arbeidsmiljøloven.

Hovedavtalen er forhandlet fram mellom NHO og LO sentralt. NLF er ikke part i disse forhandlingene. Hovedavtalen inneholder blant annet saksbehandlingsregler om inngåelse av tariffavtaler, rettigheter og plikter for arbeidsgiver og tillitsvalgt. Den gir anvisning på tvisteløsninger, om utveksling av informasjon, krav til samarbeid og medbestemmelse, osv. Hovedavtalen gjelder for alle tariffavtaler, ikke bare de som gjelder på godsområdet.

Hovedavtalen gjelder for fire år og inngår som del I i Godsoverenskomsten. Avtalen er lik for alle andre landsforeninger i NHO, og har i hovedsak samme innhold som Hovedavtalen mellom LO og VIRKE og avtaler der Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, YS, er part. YS er hovedorganisasjonen til YTF.

3.1.2 Kort om NLFs tariffavtale – Godsoverenskomsten

For lastebilnæringen er, som nevnt innledningsvis, Godsoverenskomsten, den sentrale tariffavtalen.



Fra og med hovedoppgjøret i 2012, ble Godsoverenskomsten omgjort til en **minstelønnsavtale**. Det vil si at partene ikke har adgang til på egen hånd å avtale lønnssetninger som er lavere enn de som er nevnt i Godsoverenskomsten. Dessuten forutsetter en minstelønnsavtale at man på bedriftsnivå en gang i året forhandler lønnsregulering basert på situasjonen i bedriften. Dette betyr at mens man sentralt forhandler om en minimums lønnsøkning som gjelder for alle, forhandles det lokalt om ytterligere tillegg - dersom det er rom for dette.

Overenskomster er vanligvis inngått for to år av gangen.

3.1.3 Om overenskomster (tariffavtaler) generelt

Overenskomster er tariffavtaler som inngås mellom organisasjonene. De omhandler lønns- og arbeidsvilkår for ansatte. Overenskomster er landsomfattende og omfatter vanligvis flere bedrifter. NLF er part i Godsoverenskomsten mellom NLF og LO/FF og NLF og YS/YTF. NLF har siden opprettelsen av Godsoverenskomsten hatt et forhandlingssamarbeid med NHO Logistikk og Transport, og avtalene på godsområdet er som tidligere nevnt, helt like.

3.1.4 Særavtaler – bedriftsintern avtale

Særavtaler er bedriftsinterne avtaler som inngås mellom bedriften og de tillitsvalgte. Disse får gjerne form av skriftlige protokoller mellom de lokale parter. Som eksempler på en særavtale, kan være at man lokalt avtaler et tillegg pr time på kr 5 mer enn tariffavtalen. Et annet eksempel er at man avtaler en egen gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

3.2 Hvordan etableres en tariffavtale/overenskomst i bedriften

Er bedriften medlem av NLF, har bedriften, som nevnt i del 2, ingen formelle partsrettigheter i tariffavtalen. Dette betyr at dersom fagorganisasjonen FF eller YTF fremmer krav om tariffavtale i bedriften, kan du som bedriftsleder ikke motsette deg at det opprettes tariffavtale dersom vilkårene etter Hovedavtalen er oppfylt. Disse vilkårene kommer vi tilbake til under og i avsnitt 3.2.1.

NLF kan være med å kontrollere om disse vilkårene er til stede. Men vi er da avhengig av opplysninger fra bedriftens side.

Det er viktig å merke seg at det lokalt i bedriften ikke kan gjennomføres arbeidskamp (streik/lockout) om hvorvidt det skal opprettes tariffavtale eller ikke.

Det er en forutsetning at det finnes nok ansatte som er organisert i det aktuelle fagforbundet. Hovedvilkåret for å kreve en tariffavtale er at Fellesforbundet eller Yrkestrafikkforbundet organiserer minst 10 % av de ansatte innenfor Godsoverenskomstens virkeområde med mindre

det er tale om en bedrift med færre en 25 ansatte. Dersom bedriften har færre enn 25 ansatte gjelder ikke regelen om krav til at minst 10 % av de ansatte er organisert i Fellesforbundet eller Yrkestrafikkforbundet.

3.2.1 Kan bedriften nekte å inngå avtale?

Det følger av NLFs vedtekter § 1 at NLF er en politisk uavhengig næringsorganisasjon og en arbeidsgiverorganisasjon med rett og plikt til å inngå tariffavtaler etter Hovedavtalens bestemmelser. Det følger av Arbeidstvistloven at bedriften på denne måten blir bundet til avtalen.

Dersom en bedrift ikke er medlem i NLF, kan arbeidstakerorganisasjonene i prinsippet kreve tariffavtale på vegne av en eneste ansatt. Dersom bedriften nekter å inngå avtale, vil arbeidstakerorganisasjonene normalt ta den/de organiserte ut i streik. Arbeidstakerorganisasjonen vil kunne iverksette blokade og boikott ved hjelp av organiserte hos oppdragsgiver/kunder der bedriften ikke godtar en tariffavtale. Arbeidstakerne har i slike saker fått mye dekning i media. Det skal ikke stikkes under en stol at slike aksjoner fra en fagorganisasjon kan bli en tøff belastning for arbeidsgiver, både økonomisk og følelsesmessig.

3.3 Hvilken betydning får en tariffavtale

Når en bedrift er bundet av tariffavtale medfører dette en forpliktelse for arbeidsgiver og arbeidstakere til å følge de bestemmelsene som følger av så vel Hovedavtalen som tariffavtalen (Godsoverenskomsten). Etablering av tariffavtale vil derfor ofte ha følger for gjeldende lønns- og arbeidsbetingelser i bedriften.

Det er verdt å merke seg at innføring av tariffavtale, gjelder for alle de ansatte, også de som ikke er organisert.

NLF Arbeidsgiver bistår bedriftene med å tilpasse lokale lønssystemer til tariffavtalen. Dette skjer ved at det gjennomføres **overgangsforhandlinger** etter at tariffavtalen er etablert og de organiserte har valgt en tillitsvalgt. Slike avtaler inngås som «særavtaler» (se avsnitt 3.1.4). Dersom det er både organiserte og uorganiserte i en bedrift med tariffavtale, skal tariffavtalen gjelde likt for alle ansatte. Forhandlingene skal gjennomføres med de fagorganiserte sine tillitsvalgte. De tillitsvalgte skal velges blant de fagorganiserte.

3.4 Økonomiske konsekvenser

NLF vil med dette informere at det følger **ekstra økonomiske forpliktelser med å ha en tariffavtale**. Dette er kort fortalt:

- Premie til AFP ordningene (LO/NHO) (AFP = Avtalefestet pensjon)

- Premie til Sluttvederlagsordningene (LO/NHO)
- Premie til Opplysnings- og utviklingsfondet (LO/NHO)
- Premie til NLFs arbeidsgiverforening

I tillegg fører innføring av tariffavtale til at **den alminnelige arbeidstiden** reduseres fra 40 timer pr uke, til 37,5 timers uke. Dette får som følge at timelønnen som et utgangspunkt øker med 6,67% (bilag 1 til tariffavtalen). Det er imidlertid verd å merke seg at det kan være lokale og individuelle avtaler som påvirker dette ytterligere. I tillegg kan resultatet bli et annet etter at overgangsforhandlingene som nevnt i punkt 3.3 er gjennomført. For **skift- og turnusarbeid**, er den alminnelige arbeidstiden pr uke enda kortere. Dette reguleres i Bilag 1 til Godsoverenskomsten.

Godsoverenskomsten innebærer også til at det blir innført økt **overtidsgodtgjørelse** og evt. ubekvemstillegg utover det som følger av loven. **Feriepengene** øker fra 10,2 % til 12 %, som en følge av at ferien øker fra 4 uker og 1 dag til 5 uker.

Økningen i antall feriedager fører på den annen side til en tilsvarende reduksjon i antall dager den ansatte har krav på lønn.

3.4.1 Nærmere om AFP, sluttvederlag og opplysnings- og utviklingsfondet

Når en bedrift slutter seg til Godsoverenskomsten, blir den automatisk meldt inn i:

- AFP-ordningen
- Sluttvederlagsordningen

Opplysnings- og utviklingsfondet gjelder (per 2021) ikke for bedrifter som har tariffavtale med fagforeningen YTF. Bedriftene betaler inn en premie til disse ordningene per ansatt, også for de som ikke er organisert.

Mer informasjon om de ulike ordningene finner du på nettsidene /oppslagene:

[Bedrift - Fellesordningen for AFP Sliterordningen -](#)

[Fellesordningen for AFP](#)

[OU - Fellesordningen for AFP \(sluttvederlag.no\)](#)

Det er viktig å merke seg at dersom en medlemsbedrift melder seg ut av NLF, blir ikke bedriften ved utmeldelsen fri for sine forpliktelser etter de tariffavtaler som gjelder for foreningen ved uttredelsen. Dette følger av arbeidstvistloven. Se mer om uttreden av AFP-ordningen her:

[Uttreden - Fellesordningen for AFP](#)



3.4.2 Medlemskap i NLF Arbeidsgiverforening – og romsligere rammevilkår

Det skal også betales en **medlemskontingent til NLFs arbeidsgiverforening**. Den utgjør for tiden 0,14% av bedriftens lønnsutgifter. For bedrifter med lønnsutgifter som overstiger kr 28,5 mill., er det en betydelig reduksjon i premiesatsen for lønnsutgifter utover dette beløpet 0,05%.

En annen konsekvens av tariffavtale er at bedriften får større mulighet til å **avtale fleksible arbeidstidsordninger** med tillitsvalgte gjennom særavtale. En viktig følge av at bedriften blir bundet av tariffavtalen er at det inntre **fredsplikt i tariffperioden**. De ansatte kan ikke streike dersom de er uenige i forhold knyttet til lønns- og arbeidsvilkårene lokalt i bedriften.

[Se vedtektene NLF - Arbeidsgiver](#)

3.5 Tvisteløsning

Tvister om forståelsen av overenskomsten skal forsøkes løst gjennom forhandlinger lokalt. Blir tillitsmennene og bedriftens ledelse ikke enige, skal det skrives en uenighetsprotokoll.

Ved en slik uenighet oversendes saken til NLF Arbeidsgiver og til fagorganisasjonen, dvs. enten FF eller YTF, for videre behandling. Hvis partene fortsatt ikke er kommet til enighet, blir saken løftet opp til LO/YS nivå på arbeidstakersiden.

NLF er ikke medlem av en hovedsammenslutning. **NLF vil likevel representere bedriften** overfor LO eller YS sentralt. Dersom partene ikke blir enige, kan saken bringes inn for **Arbeidsretten** til avgjørelse. Dette er en domstol som kun har med tariffrettslige spørsmål å gjøre. NLF advokatene bistår medlemsbedrifter i slike saker.

3.6 Tillitsvalgte

Det følger av Hovedavtalen at alle bedrifter med tariffavtale skal ha tillitsvalgte. Det er de fagorganiserte arbeidstakerne i bedriften som skal velge de tillitsvalgte – og kun blant de organiserte. De ansatte har både rett og plikt til å gjennomføre et slikt valg. En fordel med tillitsvalgtordningen er at bedriften kun trenger å forholde seg til de tillitsvalgte for å inngå avtaler som forplikter samtlige ansatte, også de uorganiserte.

Det er både rettigheter og plikter som følger av tillitsmannsvervet. Reglene for dette finnes i Hovedavtalens kapittel V.



4 Kan en tariffavtale sies opp?

En tariffavtale kan kun sies opp av partene, NLF eller FF/YTF. Dette må gjøres skriftlig. **En bedrift som er medlem av NLF, kan ikke selv si opp en tariffavtale.** Tariffavtalen vil bli sagt opp eller falle bort ved avtaleperiodens utløp når det ikke lenger er fagorganiserte i bedriften. Det må imidlertid sendes en oppsigelse. Ved samtykke fra NLF og FF/YTF kan tariffavtalen sies opp hvis både bedriftens ledelse og de ansatte gir beskjed om at de ikke lenger ønsker å være bundet av denne.

En tariffavtale inngås normalt for 2 år av gangen. **Arbeidstakerne (NLF/YTF) sier opp avtalen** rutinemessig 2 måneder før utløp. Det betyr at de sier opp den gamle avtalen, **men vil kreve en ny gjennom forhandlinger.**

Hovedregelen er at tariffavtalen først faller bort ved dens fastsatte utløpsdatoen. Men Hovedavtalen åpner for at partene (FF/YTF og NLF) etter forhandling kan akseptere at tariffavtalen faller bort tidligere.

Dersom det **ikke lenger er fagorganiserte i bedriften**, bortfaller grunnlaget for avtalen og den fornyes ikke ved hovedforfall. **I så fall er det viktig at bedriften sier fra til NLF**, slik at avtalen kan sies opp. Også her kan partene avtale at avtalen sies opp før hovedforfall.

En tariffavtale faller ikke automatisk bort ved salg av bedriften, omdannelse av ett selskap, eller ved at bedriften melder seg ut av NLF. Dersom hele eller deler av en tariffbundet bedrift selges, kan ny eier på visse vilkår meddele de organiserte at den ikke ønsker at tariffavtalen skal videreføres. Det er viktig å søke juridisk bistand i en slik situasjon gjennom advokat.



5 Hvem bestemmer innholdet i tariffavtalen?

Det er partene (FF/YTF – NLF) som forhandler om vilkårene i Godsoverenskomsten (se avsnitt 3.1.2). Hver av partene har egne utvalg som i praksis forhandler om innholdet i tariffavtalen. Det er NLFs tariffbedrifter som bestemmer hvem som skal sitte i forhandlingsutvalget til NLF. **Forhandlingsutvalget** består av representanter fra medlemsbedrifter i NLF med tariffavtale. Utvalget får bistand fra personer i NLFs administrasjon. Det avholdes forhandlinger hvert år. Annethvert år er det hovedoppgjør og mellomoppgjør. Ved hovedoppgjør forhandles det om alle sider ved avtalen, mens kun lønnsatser forhandles ved mellomoppgjør.

Alle bedrifter med tariffavtale har mulighet til å påvirke forhandlingene ved å komme med forslag til Forhandlingsutvalget. Forslag sendes til NLF hovedkontor. Et aktuelt sted for å behandle slike forslag er **den årlige tariffkonferansen til NLF Arbeidsgiver**.

6 Tariffoppgjørene

6.1 Betydningen av tariffoppgjøret

Tariffoppgjørene spiller en sentral rolle i norsk økonomi og samfunnsliv. Oppgjørene følges med stor oppmerksomhet fra både myndighetene, mediene og andre aktører i markedet. Det er særlig stor mediedekning før meklingsfristen utløper og når det varsles om mulig streik dersom partene ikke kommer til enighet.

6.2 Oppsigelse og forhandlinger av tariffavtalen

Tariffrevisjonene innledes med oppsigelse av overenskomstene (Godsoverenskomsten) innen de frister som er avtalt.

Det vanlige er at fagforeningene sier opp avtalene. Dersom en overenskomst ikke blir sagt opp, fornyes den vanligvis med ett år av gangen. I teorien skal forhandlingene starte før utløp av avtalene. **NLF-avtalen har utløp 30 april annethvert år.**

Her kan det være greit å være klar over at «tariffkalenderen» deles i år hvor det er:

- mellomårsoppgjør
- hovedoppgjør

I et mellomårsoppgjør forhandles det normalt kun om lønn, med mindre partene er enige om noe annet. Mellomårsoppgjør finner sted de årene det ikke er hovedoppgjør. I år med hovedoppgjør reforhandles derimot både lønn og tariffavtalens øvrige bestemmelser. Godsoverenskomsten som tariffavtale utløper derfor det året det er hovedoppgjør.

Det har derimot vært vanlig praksis at forhandlingene om Godsoverenskomsten gjennomføres i løpet av mai. Dette har sammenheng med at de store tariffområdene i LO-NHO-området forhandles først, og da særlig de såkalte "Frontfagene". Det betyr i hovedsak konkurranseutsatt industri. Den økonomiske rammen fra disse forhandlingene gir normalt føringer for kommende forhandlinger.

Resultatet fra forhandlingene i NLF-området legges ut på NLF sin hjemmeside www.lastebil.no. Medlemmer av NLF Arbeidsgiver informeres også gjennom nyhetsbrev «Tariffinfo».

6.3 Meklingsprosessen

Dersom partene ikke lykkes gjennom forhandlinger, har Arbeidstvistloven regler om mekling. Dette innebærer at en uavhengig part, Riksmekleren, kommer inn i saken og forsøker å få partene til å bli enige. I de fleste tilfeller oppnås enighet uten at det blir konflikt.

Meklingen kan være frivillig eller tvungen.

Tvungen mekling kommer i stand på følgende måte:

6.3.1 Varsel om plassoppsigelse

Dersom partene gjennom forhandlinger ikke kommer til enighet, kan arbeidstakerorganisasjonen varsle plassoppsigelse. Vanligvis varsles plassoppsigelse for alle medlemmene innen overenskomstens område. Oppsigelsen rettes til NLF.

Plassoppsigelser må som utgangspunkt gis av den enkelte arbeidstaker. I praksis har en fagforening fullmakt til å gi plassoppsigelse på vegne av sine medlemmer. Fagforeningen gir da plassoppsigelse for «sine medlemmer», uten nærmere konkretisering av hvem som er omfattet av plassoppsigelsen.

I Arbeidstvistloven kreves det at slike plassoppsigelser skal varsles til Riksmekleren. Forbud mot arbeidsstans nedlegges dersom Riksmekleren kommer til at en streik vil skade samfunnets interesser.

Riksmekleren har formelt to dager på seg til å vurdere om det skal nedlegges et slikt forbud. Forbudet innebærer at partene plikter å gjennomføre mekling etter bestemte frister før streik eller andre aksjoner kan gjennomføres. Riksmekleren skal uten opphold starte meklingen. I praksis og av kapasitetsmessige hensyn innordnes meklingen i en køordning der nærmere dato for meklingen blir tildelt av Riksmekleren.

6.3.2 Frister

Etter at forbud mot arbeidsstans er nedlagt, er partene forpliktet til å godta mekling i 10 kalenderdager. Partene kan frivillig velge å fortsette meklingen utover denne fristen.

Etter 10 kalenderdager kan en av partene kreve meklingen avsluttet. Arbeidstvistloven bestemmer da at Riksmekleren har nye fire kalenderdager på seg til å avslutte meklingen. Når meklingen avsluttes den siste dagen, løper fristen ut kl. 24.00 med mindre partene blir enige om noe annet. Som regel fortsetter partene å forhandle ut over natten. De forsøker i det lengste å bli enige fremfor å sende bransjen ut i streik/lockout.

6.3.3 Endelig plassfratredelse

Som nevnt er det vanlig praksis at fagforeningen varsler plassoppsigelse for alle medlemmene. Dersom det blir streik, forplikter alle de organiserte medlemmene det er varslet plassfratredelse for å fratre arbeidet og delta i streiken.

Hovedavtalens § 3-1 nr. 2 gir imidlertid fagforeningene mulighet til bare å ta ut en mindre del av bedriftene/medlemmene i streik, selv om streiken er varslet for alle. Det endelige omfanget av streiken må i slike tilfeller varsles skriftlig (plassfratredelse) innen fire dager på forhånd og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen.

På denne måten kan fagforeningen starte med et begrenset antall medlemmer i streik og senere trappe opp streiken med nytt varsel hver fjerde dag. Det er adgang til kun å ta ut navngitte organiserte i streik. Dette vil ofte være personer i nøkkelroller, noe som vil ramme arbeidsgiverne på en effektiv måte.

6.4 Meklingsforslag

Under meklingen vurderer Riksmekleren løpende om det er grunnlag for å legge fram et forslag til løsning begge parter kan akseptere. Ofte er det en fordel at Riksmekleren legger fram et forslag i vanskelige saker. Unntaksvis kan Riksmekleren komme med et forslag uten at det blir anbefalt av partene. Forslaget blir da sendt til uravstemning blant medlemmene uten anbefaling. Riksmekleren kan imidlertid ikke sette i verk en uravstemning mot partenes vilje.

6.5 Forhandlingsforslag – uravstemning

Overenskomstene blir oftest fornyet gjennom forhandlinger eller mekling.

Når det foreligger et anbefalt forhandlingsresultat eller en anbefalt møtebok fra Riksmekleren, sendes anbefalingen vanligvis ut til avstemning blant medlemmene i arbeidstakerorganisasjonene. Det er vanlig at NLF og NHO Logistikk og Transport sine forhandlere har fullmakt til å godta eller forkaste det anbefalte forhandlingsresultatet.

6.6 Streik

Hva om mekling er gjennomført uten at partene har kommet til enighet? Da er det adgang til å streike. Streiken kan tidligst iverksettes når overenskomstens utløpsdato er passert og de formelle meklingsfristene er utløpt. Under en streik er det vanligvis ingen mekling. Partene kan imidlertid i fellesskap be om mekling dersom de ønsker det.



Arbeidstvistloven pålegger Riksmekleren å oppfordre partene til nye forhandlinger etter at det er gått en måned etter at meklingen ble avsluttet. Riksmekleren kan når som helst fremme en slik anmodning.

6.7 Tvungen voldgift (Lønnsnemnd)

Dersom streiken kan føre til skader på liv og helse kan Regjeringen gjennom særlov bestemme at tvisten skal løses ved tvungen voldgift (Rikslønnsnemnda). Tvungen lønnsnemnd benyttes unntaksvis og bare i spesielle tilfeller. Som regel gjenopptas arbeidet fra det tidspunktet Regjeringen har meddelt at den vil fremme krav om tvungen lønnsnemnd. Tvungen lønnsnemnd har ennå ikke vært brukt i godstransportsektoren.

7 Konflikt – grensen mot streikebryteri

7.1 Innledning

Mange spørsmål reiser seg når en streik er et faktum. Nedenfor skisserer vi en del forhold det er viktig å ha en beredskap i forhold til. Bedriften kan også få aktuell informasjon ved å henvende seg direkte til NLF.

Tariffavtale og retten til streik henger sammen med vår måte å organisere arbeidslivet i Norge på. Ansatte kan opptre som én samlet gruppe i forhold til en tariffavtale. Det betyr at de organiserte som gruppe kan legge ned arbeidet for å presse fram krav om bedre lønns- og arbeidsforhold når de forhandler om sin tariffavtale.

Arbeidsgiverne kan benytte et tilsvarende kampmiddel, nemlig å stenge arbeidstakerne ute fra arbeidsplassen, se avsnitt 7.1.2 På den andre siden er partene som sagt forpliktet til ikke å benytte slike kampmidler i avtaleperioden.

7.1.1 Streik

En streik starter normalt ved at arbeidstakerorganisasjonene varsler plassfratredelse. De organiserte som er omfattet av denne plassfratredelsen, er da i streik.

7.1.2 Lock out

Lock out er motstykket til plassfratredelse, der arbeidsgiversiden stenger ute alle de organiserte fra arbeidet. Dette er ikke så vanlig. Men det har vært brukt trusler om dette fra arbeidsgiverhold og har vært praktisert ved flere anledninger.

7.1.3 Streikebryteri

I en konflikt, er det ofte beskyldinger om at arbeidsgiver setter andre ansatte til å gjøre arbeidet til de streikende. En annen beskyldning som gjerne dukker opp, er at de som utfører arbeidet ikke har slike ledende funksjoner at de har lov til å utføre arbeidsoppgavene til de som streiker.

7.2 Konfliktberedskap

Bedriften bør ha en intern beredskap i tilfelle streik. Punkter i en slik beredskapsplan kan være:

- Hold deg oppdatert om forhandlingssituasjonen på www.lastebil.no og nyhetsbrev.
- Hold deg generelt orientert gjennom mediene.
- Avklar så tidlig som mulig konsekvenser av en streik i forhold til produksjon, kunder og underleverandører.
- Gi nødvendig informasjon til viktige grupper – f.eks. tillitsvalgte, leverandører og kunder.

- Få en realistisk vurdering av om det er grunnlag for dispensasjon pga. fare for liv og helse.
- Avklar hvem som kan arbeide og hvem som ikke kan arbeide under streiken.
- Vurder behovet for permitteringer.
- Ta stilling til om bedriften må stenge helt eller delvis.
- Vurder forholdet til mediene i en konfliktsituasjon.
- Vær oppmerksom på at påstander om streikebryteri kan komme opp. Ta i så fall kontakt med NLF.

7.3 Endelig plassfratredelse - streik

Dersom partene ikke kommer til enighet i meklingen, plikter alle de organiserte medlemmene som det er varslet plassfratredelse for, å fratre arbeidet og delta i streiken. Streiken kan tidligst iverksettes når overenskomstens utløpsdato er passert og de formelle meklingsfristene er utløpt. Under en streik er det vanligvis ingen mekling. Partene kan imidlertid i fellesskap be om mekling dersom de ønsker det.

Arbeidstvistloven pålegger Riksmekleren å oppfordre partene til nye forhandlinger etter at det er gått en måned etter at meklingen ble avsluttet. Riksmekleren kan når som helst fremme en slik anmodning.

Hovedavtalens § 3-1 nr.2 gir fagforeningene mulighet til bare å ta ut en mindre del av bedriftene/medlemmene i streik, selv om streik er varslet for alle. Dette er en vanlig praksis i norske tariffoppgjør.

Det endelige omfanget av streiken må i slike tilfeller varsles skriftlig (plassfratredelse) innen fire dager på forhånd og senest i forbindelse med begjæring om avslutning av meklingen. På denne måten kan fagforeningen starte med et begrenset antall medlemmer i streik og senere trappe opp streiken ved nytt varsel hver fjerde dag. Det er adgang til å kun ta ut navngitte organiserte i streik.

7.3.1 Permittering som følge av streik i egen bedrift

Hvis de gjenværende arbeidstakerne ikke lenger kan sysselsettes på rasjonell måte, kan de etter Hovedavtalens § 7-1 permitteres. Når problemene skyldes streik i egen bedrift, er det krav om 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere.

7.3.2 Permittering som følge av streik i annen bedrift

Hvis arbeidstakerne hos NLF-medlemmer ikke lenger kan sysselsettes på rasjonell måte på grunn av streik i annen bedrift, for eksempel hos underleverandør eller kunde, kan de etter Hovedavtalens § 7-1 permitteres. Når problemene skyldes streik i annen bedrift **gjelder ingen varslingsfrist**. Det skal likevel varsles så tidlig som mulig. (Hovedavtalens § 7-3 nr. 4).

7.3.3 Lønn og annen godtgjørelse under permittering

Etter lov om lønnsplikt under permittering, bortfaller plikten til å betale permitteringslønn ved permitteringer som følge av streik.

Det ytes ikke dagpenger til dem som deltar i streik. Det samme gjelder de som permitteres som følge av arbeidstvisten dersom deres lønns- og arbeidsvilkår antas å bli påvirket av tvisten. Dersom minst 10 arbeidstakere omfattes av permitteringen, må bedriften i henhold til Arbeidsmarkedsloven § 8 gi melding om permitteringene til Arbeids- og velferdsetaten i det distriktet virksomheten har sitt hovedsete.

7.3.4 Rett og plikt til å utføre arbeid under streiken i egen bedrift

Under en streik, er det ofte beskyldinger om at arbeidsgiver setter andre ansatte til å gjøre de streikende sitt arbeid, eller at de som utfører arbeidet ikke er i slike ledende funksjoner at de har lov til å utføre de streikendes arbeidsoppgaver.

En arbeidsstans omfatter bare de organiserte arbeidstakere som går inn under tariffavtalen som streiken gjelder. Dette innebærer at uorganiserte arbeidstakere og arbeidstakere organisert i andre forbund ikke omfattes av arbeidsstansen.

Når streik inntreffer, må de streikende fratrukke og avstå fra alt arbeid. Det vil si at hele ansvars- og arbeidsområdet for stillingen bortfaller i streikeperioden. Det er ikke adgang til å streike bare for enkelte deler av stillingen.

Bedriftens øverste leder, bedriftens ledergruppe samt overordnet personell i rett oppstigende linje kan utføre arbeid som normalt utføres av streikende. Dette følger av arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver har med andre ord full adgang til å utføre sjåføroppgaver og lageroppgaver som de streikende normalt utfører.

Uorganiserte og øvrige arbeidstakere som ikke omfattes av plassoppsigelsen, har rett og plikt til å fortsette sitt vanlige arbeid under streiken. Normalt har de ikke plikt til å utføre arbeid som før streiken ble utført av streikende arbeidstakere eller på avdelinger som omfattes av streiken. Bedriften kan i kraft av sin styringsrett omdisponere bruken av ikke streikende personell innenfor rammene av den enkeltes ansettelseskontrakt og vanlige arbeidstid.

Det er ikke anledning å praktisere «rullerende» streik, f.eks., at de som ikke er tatt ut i streik nekter å utføre visse arbeidsoppgaver og overtidsnekt.

Arbeidsledere (formenn) og arbeidstakere i lignende stillinger plikter både å utføre sitt vanlige arbeid, samt annet arbeid som arbeidsgiveren anser nødvendig for at ikke verdier skal gå tapt. Det gjelder vanligvis ikke arbeidende formenn (basar), som ikke er arbeidsledere.

7.3.4.1 Spesielt om lærlinger

Lærlinger omfattes normalt ikke av plassoppsigelser og dermed heller ikke av selve streiken. Etter Hovedavtalen § 3-2 nr. 2) kan lærlinger unntaksvis omfattes av en streik når det under arbeidsstansen ikke kan drives opplæring av dem på rasjonell måte. De må i så fall uttrykkelig være tatt med i plassoppsigelsen.

7.3.4.2 Spesielt om arbeidstakere fra andre bedrifter

Arbeidstakere fra andre bedrifter som utfører for eksempel reparasjons- og vedlikeholdsarbeid eller foretar transport til og fra bedriften, skal fortsette sitt arbeid under streiken når arbeidet hører til deres ordinære virksomhet og ikke skjer til erstatning for arbeid som de streikende ellers ville utført.

7.3.4.3 Spesielt om kunder og/eller andre forretningsforbindelser

Kunder og/eller andre forretningsforbindelser har adgang til å opprettholde sin kontakt med bedriften ved personlig besøk eller bestillinger. I den utstrekning de betjenes av bedriftens ansatte, gjelder det som foran er nevnt om arbeidsplikten til de forskjellige grupper arbeidstakere.

De streikende kan ikke hindre kunder og/eller andre forretningsforbindelser adgang til bedriften under en streik, og de kan heller ikke hindre at en entreprenør utfører det oppdrag han har i bedriften.

7.3.5 Streik hos underleverandør

Hvis det iverksettes streik hos en underleverandør / transportør, kan bedriften iverksette tiltak for å avverge egne ulemper som følge av streik i annen bedrift. Det er både adgang til å leie inn andre til å utføre det streikerammede arbeidet, eller man kan utføre arbeidet selv (så lenge man har utstyr og personell). Så lenge tiltakene iverksettes med det formål å unngå egne ulemper som følge av streik hos underleverandør, er ikke dette streikebryteri. Tiltak som har til formål å hjelpe den streikerammede bedriften vil være streikebryteri.

7.3.6 Unntak ved forhåndsavtale

Etter Hovedavtalens § 3-3 kan partene på bedriften inngå avtale om at visse arbeider skal kunne utføres etter at streik har startet. Normalt gjelder dette bare arbeidsoppgaver som har betydning for en forsvarlig avslutning og gjenopptaking av driften eller arbeidsoppgaver som er nødvendige for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade. Slike avtaler skal alltid godkjennes av partene.

7.3.7 Unntak gjennom dispensasjon

Det er i helt spesielle tilfeller anledning til å søke om hel eller delvis dispensasjon fra en streik. I praksis har partene blitt enige om at følgende kriterier kan begrunne dispensasjonen:

- **Fare for liv og helse for mennesker og dyr**
- **Fare for betydelige materielle skader**

Fagforbundene **gir ikke dispensasjoner** begrunnet i økonomiske forhold eller at streiken fører til konkurransevridning mellom bedriftene.

Søknaden om dispensasjon må være skriftlig. Søknaden må inneholde tilstrekkelig opplysninger om arbeidssted, arbeidsoppgaver, varighet og navngitte arbeidstakere som bedriften søker dispensasjon for. Videre må det opplyses om hvilke tariffområder arbeidet omfattes av.

Søknaden skal sendes NLF som vurderer om søknaden skal videreformidles. Kontakt NLF om hvordan bedriften skal forholde seg i forbindelse med en søknad.

7.3.8 Boikott/Blokade

Under en streik kan det hende at de streikende eller andre sympatisører rent fysisk forsøker å hindre bedriften å utføre sin produksjon. Dette gjøres vanligvis under påskudd av at bedriften begår streikebryteri.

Dette forholdet reguleres ved lov om boikott og er ulovlige aksjoner. Overtredelser kan straffes med bøter eller fengsel. Bedriften kan bli tilkjent erstatning for det tap den ulovlige boikotten/blokaden har påført den. Dette gjelder både fagforbund og enkeltpersoner. Slike saker behandles av de ordinære domstolene.

8 NLF Arbeidsgiver – en ressurs for deg som bedriftsleder

- Når bedrifter får krav om tariffavtale, sjekker vi om det er hold i kravet.
- Vi bistår bedriften med å kartlegge hvordan og hvorvidt lønns- og arbeidsvilkår lar seg forene med det tariffavtalen krever.
- Vi bistår ofte bedrifter både med å utarbeide og revidere særavtaler. Særavtalen er viktig for å sikre at lønns- og arbeidsvilkår så langt som mulig er tilpasset bedriftens markedsituasjon og aktuelle kundekrav. I en bedrifts liv kan det komme til både nye fagforeninger og nye tariffavtaler. Vi er på banen for din bedrift også da.
- Tvister oppstår fra tid til annen mellom de ansatte og ledelsen. Her kan vi både bidra med råd og stille opp i tvistemøte for å finne fram til minnelige løsninger.
- For travle bedriftsledere er det ofte en utfordring å være a jour med alle de lover og regler en som arbeidsgiver er forpliktet til å følge opp. Her bistår vi deg som leder med å holde deg a jour, både ved å svare på direkte henvendelser, via fagrettede kurs, konferanser og «Tariffinfo».
- En tariffavtale gir også ekstra muligheter for å finne fram til fleksible løsninger. Vi kan hjelpe deg til å finne slike løsninger.
- NLF Arbeidsgiver arrangerer den årlige tariff- og arbeidsgiverkonferansen. Her deltar du gratis som medlem - med en deltaker.
- Vi setter fra tid til annen opp spesialtilpassede kurs og opplæringstiltak innen arbeids- og tariffspørsmål. Her kan du som medlem av NLF Arbeidsgiver delta gratis eller til sterkt rabatterte priser.
- Gjennom «Tariffinfo» – som går eksklusivt til medlemmer av NLF Arbeidsgiver - gir vi deg om tariff- og arbeidslivsspørsmål.
- Vi kommer har en egen passordbelagt intranett-tjeneste hvor du finner info tilknyttet arbeidslivs- og tariffforhold. Denne tjenesten blir kun tilgjengelig for medlemmene av NLF Arbeidsgiver. På denne måten kan du enkelt finne fram til aktuell informasjon om lønn, arbeidstid, aktuelle skjemaer mv. som vil gjøre hverdagen enklere for deg.

9 Ordliste

Direkteavtale

Direkteavtale er en tariffavtale som inngås direkte med bedrifter som ikke er medlemmer av noen arbeidsgiverforening/arbeidsgiverorganisasjon, kalles en direkteavtale. En direkteavtale er en kopi av tariffavtalen mellom den arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjon som gjelder for den aktuelle bransje. Blir også kalt hengeavtale.

Forhandlingsutvalget

Forhandlingsutvalget består av representanter fra medlemsbedrifter i NLF med tariffavtale. Utvalget får bistand fra personer i NLFs administrasjon. Mer om dette i del 5.

Fredsplikt

De ansatte i en bedrift med en tariffavtale kan ikke streike i den perioden tariffavtalen varer dersom de er uenige i forhold knyttet til lønns- og arbeidsvilkårene lokalt i bedriften. Se avsnitt 3.4.2!

Godsoverenskomsten

NLF har inngått hovedavtale med LO-forbundet FF og YS-forbundet YTF. Under denne hovedavtalen gjelder en landsdekkende tariffavtale, **Godsoverenskomsten**. Avtalen er den samme overfor fagorganisasjonen FF som YTF. Men bilagsnummereringen til tariffavtalen kan avvike. Avtalen mellom NLF og FF heter Godsavtalen. Avtalen mellom NLF og YTF heter Overenskomst for godstransport. Avtalen er lik den som NHO Transport har med FF/YTF. Bakgrunnen for Godsoverenskomsten er beskrevet i del 1.

Hengeavtale

Hengeavtale er en tariffavtale som inngås direkte med bedrifter som ikke er medlemmer av noen arbeidsgiverforening/arbeidsgiverorganisasjon. En hengeavtale er en kopi av tariffavtalen mellom den arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjon som gjelder for den aktuelle bransje.

Hovedavtalen (HA)

Hovedavtalen er den overordnede avtalen som gjelder for alle arbeidstakere og arbeidsgivere som er organiserte. Hovedavtalen gjelder derfor for alle tariffavtaler, også på godsområdet. Mer om Hovedavtalen kan du lese iblant annet avsnitt 3.1.2.

Hovedoppgjør

I år med hovedoppgjør reforhandles både lønn og tariffavtale. Godsoverenskomsten eller tariffavtalen utløper det året det er hovedoppgjør. Se også **mellomårsoppgjør!**

Lock out

Dette er motstykket til plassfratredelse. Ved lock out stenger arbeidsgiversiden alle de organiserte ute fra arbeidet. Se avsnitt 7.1.2!

Mellomårsoppgjør

I et mellomårsoppgjør forhandles det normalt kun om lønn, med mindre partene er enige om noe annet. Mellomårsoppgjør finner sted de årene det ikke er **hovedoppgjør**.

NHO Logistikk og Transport

Arbeidsgiversammenslutning som er med i Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO. NHO Transport organiserer først og fremst bedrifter innen bussnæringen, men i noen grad også lastebileiere. NLF som arbeidsgiverorganisasjon har tradisjonelt samarbeidet med NHO Transport under forhandlinger om tariffavtaler. Mer informasjon om NHO Logistikk og Transport finner du [her](#).

Det har likevel vært en bevisst NLF-politikk siste år at Godsoverenskomsten skulle få et mindre preg av «bussavtale» og være mer rettet mot godstransport enn hva tilfelle var tidligere.

FF - Fellesforbundet

FF er et fagforbund innen Landsorganisasjonen (LO) i Norge. Forbundet organiserer blant annet lastebilsjåførere. FF er part i Godsoverenskomsten med Norsk Lastebileier-Forbund. Mer informasjon om dette fagforbundet finner du [her](#).

Oppsigelse av tariffavtale

Vilkår for og regler for oppsigelse av en tariffavtale omtales i del 4.

Overenskomst/er

Overenskomster er tariffavtaler som inngås mellom organisasjonene. De omhandler lønns- og arbeidsvilkår. **Overenskomster er landsomfattende** og omfatter vanligvis flere bedrifter. **NLF er part i Godsoverenskomsten** mellom NLF og LO/FF og NLF og YS/YTF. Mer informasjon finner du blant annet i avsnitt 3.1.3.

Overgangsforhandlinger

Forhandlinger som finner sted etter at tariffavtalen er etablert og de organiserte har valgt en tillitsvalgt. Slike avtaler inngås i form av **særavtale/r**. Se avsnitt 3.3.

Plassfratredelse

Betyr at en fagforening tar sine medlemmer ut i streik. Se avsnitt 7.3.3.

Plassoppsigelse

En felles eller kollektiv oppsigelse av arbeidsplassene til de fagorganiserte tariffoppgjøret gjelder. Melding om plassoppsigelse sendes Riksmekleren. Det er med andre ord en advarsel om at arbeidstakerne kan gå til streik om det ikke oppnås enighet i megling. Se avsnitt 7.3.1.

Særavtale/r

Særavtaler er bedriftsinterne avtaler som inngås mellom bedriften og de tillitsvalgte. Disse får gjerne form av **skriftlige protokoller mellom de lokale partene**. Mer informasjon finner du i avsnitt 3.1.4.

YTF – Yrkestrafikkforbundet

YTF er et fagforbund tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) i Norge. Forbundet organiserer blant annet lastebilsjåførere. YTF er part i Godsoverenskomsten med Norsk Lastebileier-Forbund. Mer informasjon om fagforbundet finner du [her](#).

Tariffavtale

En tariffavtale er en skriftlig avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon om lønns- og arbeidsvilkår. Hovedformålet med en tariffavtale er å sikre arbeidsfred i tariffperioden og forutsigbare lønns- og arbeidsvilkår. Se også avsnitt 3.1.

Uenighetsprotokoll

Protokoll som skal skrives og undertegnes av bedriftens ledelse og tillitsvalgte dersom man ikke kommer til enighet i en tvistesak. Se avsnitt 3.5.

Vilkår for å kreve tariffavtale

Fagorganisasjonen (FF eller YTF) må ha en viss oppslutning blant de ansatte for å kunne kreve en tariffavtale. Mer om dette kan du lese i avsnitt 3.2.