



Nå kan du melde deg på tariff- og arbeidsgiverkonferansen 2020

Gå ikke glipp av NLFs tariff- og arbeidsgiverkonferanse 2020 25. og 26 mars!
Den finner sted på Scandic Oslo Airport, like ved Gardermoen flyplass.

På årets konferanse blir du oppdatert om:

- Norsk økonomi i forkant av tariffoppgjøret 2020
- Fellesforbundet og transportsektoren
- Aktuell transportjuss
- Hva er arbeidstid – og ikke? Aktuelle innlegg og gruppearbeider
- Fair transport som instrument for markedsføring og styring
- Hvordan integrere nye sjåførere i bedriften? Aktuelle innlegg og gruppearbeider
- Siste nytt fra NLF
- Lønnsutviklingen i bransjen og status for tariffoppgjøret 2020
- Årsmøte i NLF Arbeidsgiver

Tariffbedrifter får med en deltaker gratis. Klikk deg inn og meld deg på [HER](#).

Tariffoppgjøret 2020 – noen milepæler

Det meste tyder på at det blir et forbundsvis tariffoppgjør i år. Det betyr at de enkelte fagforbundene selv forhandler med sine respektive arbeidsgivermotparter, slik som NLF og nå NHO Logistikk og Transport - og tar stilling til forhandlingsresultatet. I virkeligheten er det ikke én forhandling per forbund, det er én forhandling per tariffavtale. For NLFs vedkommende er det Godsoverenskomsten, også kalt Godsbiloverenskomsten vi forhandler om.

- 9. – 10. Januar. Godskonferanse mellom tariffpartene til Godsoverenskomsten. På konferansen ble det klart at på arbeidsgiversiden erstattes NHO Transport nå av NHO Logistikk og Transport – som samarbeidspartner med NLF. På arbeidstakersiden er partene Fellesforbundet (tidligere Norsk Transportarbeiderforbund) og Yrkestrafikkforbundet.
- 18.februar. LO sitt representantskapsmøte. Her blir erfaringsmessig spørsmålet om hvilken type tariffoppgjør vi får (samlet eller forbundsvis) avgjort



Tariff-Info

Dato:
21.01.20

- Medio mars. Tarifforhandlingene i frontfaget starter
- Månedsskiftet mars-april. En retningsgivende tariffavtale for frontfaget er – forhåpentligvis – landet
- April – Partene i Godsoverenskomsten, herunder NLF, presenterer sine krav til årets oppgjør.
- April-juni – avhengig av om det blir mekling eller ikke: Tarifforhandlinger om ny Godsoverenskomst 2020-2022.

Vi kommer tilbake med nærmere informasjon om tariffoppgjøret i andre halvdel av februar når det er fastslått hvilken oppgjørsform vi får.

Velferdspermisjon – hva er det?

Arbeidsmiljøloven har ikke så mange bestemmelser om velferdspermisjoner. De fleste av disse bestemmelsene er nedfelt i tariffavtaler, lokale avtaler og/eller personalhåndbøker. Men loven slår i alle fall fast følgende:

- Arbeidstaker som er **gravid** har rett til fri med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll dersom slike undersøkelser ikke kan finne sted utenfor arbeidstiden.
- Arbeidstaker med **omsorg for barn** har rett til permisjon når barnet er sykt, for å følge barn til lege og når barnepasser er syk. Man kan ha ti slike fraværsdager i året, 15 om man har ansvar for flere enn to barn. Aleneforsørgere har rett til dobbelt antall permisjonsdager. Denne paragrafen i loven gjelder fram til barnet fyller 12 år.
- Arbeidstaker som gir **nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner** har rett til inntil ti dagers permisjon hvert år. Det samme gjelder for ansatte med funksjonshemmet barn eller kronisk sykt barn selv om barna er over 18 år. Dette er ulønnet.



Tariff-Info

Dato:
21.01.20

• **Ansatte som ikke hører til den norske kirken** har rett til to dager fri fra jobb i forbindelse med religiøse høytider i egen religion (Lov om trdomssamfunn). Dette er ulønnet.

Lønn eller ikke lønn?

Det derimot ikke arbeidsmiljøloven ikke slår fast er om permisjonen er lønnet eller ikke.

– Noen velferdspermisjoner er dekket i arbeidsmiljøloven. **Om permisjonen er lønnet eller ikke, står i folketrygdloven**

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19?q=folketrygdloven>.

Ellers er det her at tariffavtalene kommer inn. I vår tariffavtale, Godsoverenkomensten er **bilag 6 om korte velferdspermisjoner** viktig. Vi har markert bilagsteksten under med gult.

I tilslutning til Riksmeglingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.



Tariff-Info

Dato:
21.01.20

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.

5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

12. Permisjon for oppmøte på sesjon.



Tariff-Info

Dato:
21.01.20

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Det er saker i det noen mener er grenseland, som at man kanskje ikke har fått fri til å begrave en stebestefar, hvor det har en tendens til å bli konflikter. Det er ikke lenger uvanlig å ha en stebestefar, og han er også nær familie.

Erfaringen er like fulgt at velferdspermisjoner praktiseres romslig på norske arbeidsplasser i dag. Det er jo ingen av de som søker fri til begravelser som gjør det for moro skyld.

Velferdspermisjoner – omtalt i personalhåndboka?

Mange bedrifter har også har velferdspermisjoner beskrevet i lokale avtaler og i personalhåndbøker.

Generelt kan en si at de ansattes behov for velferdspermisjoner varierer gjennom livet.

I en periode har du små barn i barnehagealder, i en annen er det behov for fri til videreutdanning. I en viss tid av livet dør mange rundt deg. Antall legebesøk varierer jo også veldig, avhengig av livssituasjon og fase i livet. Noen bedrifter har også ordninger hvor ansatte får fri til behandling hos kiropraktor og fysioterapeut for å forebygge skader slik at folk unngår sykmeldinger.

Kilder for denne artikkelen: Fri Fagbevegelse 05.11.2018, Godsoverenskomsten 2018-2020