

År 2022, 23. og 24. august, ble det gjennomført mekling om revisjon av Havne- og terminaloverenskomsten, avtale nr. 560, mellom Fellesforbundet på den ene side og NHO Logistikk og Transport på den andre side.

ENIGHETSPROTOKOLL

Fra Fellesforbundet

Terje R. F. Samuelson, Bjørn Steffensen, Martin Pedersen, Andre Haddeland

Fra NHO Logistikk og Transport

Are Kjensli, Thor Chr. Hansteen, Geir Flatekvål, Siw Hellesen, Atle Johannessen, Kirsten Steenberg, Liv Marit Stern, Bjørn Tore Aarsvold,

Partene er enige om å gjøre følgende:

A. Endringer i overenskomsten

Endring av § 2.1 a, b, e og f Minstelønn/garantilønn

Det gis et generelt tillegg på kr. 4,00 per time med virkning fra 1. april 2022.

Minstelønnssatsene økes tilsvarende.

Satsene endres i henhold til protokoll av 22. mars 2022 om garantibestemmelsen.

Endring av §2.2 f Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Havne- og terminaloverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, når det gjelder lønn. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

I alle bedrifter, som etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.



Endring av § 5 Overtid

Matpengesatsen økes til kr 96,-.

§ 9 Arbeidstøy

Partene er enige om at § 9 skal ha følgende ordlyd:

Bedriften holder arbeidstakerne med to sett. Med ett sett arbeidstøy forstås kjeledress eller overall, bukse med jakke, lagerfrakk eller armforkle.

Arbeidstøyet skal være tilpasset kvinner og menn der "unisex-mode" ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Bestemmelsen skal ikke være til hinder for hyppigere utskifting som skyldes hendelige uhell.

Arbeidstøyet utleveres den enkelte ved fast ansettelse. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom og skal innleveres ved utskifting av gammelt/utbrukt tøy.

Arbeidstaker som arbeider ute om vinteren eller i uoppvarmet lagerhus/godshus tilstilles varmedress etter behov. Det samme gjelder regntøy, hansker, votter og luer.

Lokale ordninger vedrørende arbeidstøy kan opprettholdes.

Vask, rens av arbeidstøy besørgeres av bedriften. Der dette ikke er praktisk gjennomførbart, betales den enkelte kr. 8,- pr. uke i vask/reNSEgodtgjørelse.

Personlig verneutstyr, vernebrille med styrke og vernefottøy tildeles arbeidstaker etter behov når dette er nødvendig, jfr. Arbeidsmiljølovens §3-2 (2)

§18 Kompetanseutvikling

Partene er enige om at § 18 skal ha følgende ordlyd:

Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurranseevne.

I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at bedriften skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i bedriften.

Både bedriften og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre



kompetansehevede tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet pr. år betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

§20 Likestilling og likeverd

Partene er enige om at § 20 skal ha følgende ordlyd:

§20.1 Likestilling og ikke-diskriminering

20.1.1

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til § 2-2 f, bilag 7 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II- Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

20.1.5 Gravide arbeidstakere. blir ny 20.1.2

Ny § 21 TJENESTEPENSJONER

NHO Logistikk og Transport og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelsene som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftelsene settes det opp protokoll.

Nåværende § 21 blir ny § 22.

Endring av § 22 Varighet og reguleringsbestemmelse

Denne overenskomsten gjelder fra 1. april 2022 til 30 september 2022.

B. Generelt

Sammenslåing av Speditøroverenskomsten og Havne- og terminaloverenskomsten



Partene er enige om at de to overenskomstene Speditøroverenskomsten og Havne- og terminaloverenskomsten slås sammen til en overenskomst med navnet Logistikk, havn- og speditøroverenskomsten med virkning fra 01.10.2022.

Protokolltilførsler:

Likestilling

Fellesforbundet og NHO Logistikk og Transport er enige om å arbeide aktivt og målrettet for likestilling og for å hindre diskriminering. Partene vil intensivere informasjonsarbeidet og opplæringstilbudet til medlemsbedriftene i tariffperioden 2022 - 2024

Det vises også til protokoll mellom LO og NHO inngått etter henvendelse fra Fellesforbundet og Norsk Industri. I protokollen er det enighet om å ta opp til behandling "Aktivitetsprogram mellom LO og NHO - Likestilling mellom kvinner og menn" og tilleggsavtale II "Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet".

Fellesforbundet og NHO Logistikk og Transport minner partene lokalt på viktigheten av at de gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven.

Korte velferdspermisjoner

Partene viser til avtalt arbeid om gjennomgang av bestemmelsene om korte velferdspermisjoner gjort i frontfaget. Det er avtalt en ferdig rapport fra arbeidet 30. september 2023. Partene på denne overenskomsten vil drøfte spørsmålene når rapporten foreligger.

Frafall av krav

Partene frafaller alle øvrige krav i forbindelse med tarifforhandlingene 2022.

Gjennomføring av tillegg

Tilleggene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet før vedtakelsen.

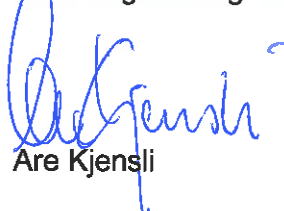
Det foretas ikke omregning av tillegg før vedtakelsen.

Uravstemming

Resultatet er anbefalt av begge parter og svarfrist er satt til den 23. september 2022.

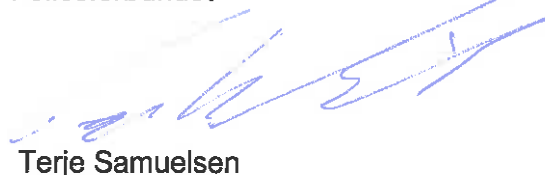
Oslo, 24. august 2022

NHO Logistikk og Transport



Are Kjensli

Fellesforbundet



Terje Samuelsen