

År 2022, 23. og 24. august, ble det gjennomført mekling om revisjon av Speditøroverenskomsten, avtale nr. 351, mellom Yrkestrafikkforbundet på den ene side og NHO Logistikk og Transport på den andre side.

ENIGHETSPROTOKOLL

Fra Yrkestrafikkforbundet

Kristine Martinsen, Robins Schei, Lars Kristiansen

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 overenskomstens navn:

Overenskomsten endrer navn til Logistikk, havn- og speditøroverenskomsten.

Endring av § 1 Omfang

Partene er enige om følgende endringer i § 1:

Nytt første avsnitt

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende i speditør-, logistikkselskaper og i havneterminaler som utfører omlasting og distribusjon av gods, lagerhold, ompakking, sortering og kontroll av gods for videredistribusjon til mottaker, samt skipsanløp.

Overenskomsten gjelder for egne ansatte, vikarer, midlertidige ansatte, innleid arbeidskraft, jf overenskomsten § 16. Avtalen gjelder også for vedlikeholdsarbeid utført av bedriftens egne ansatte mekanikere, og distribusjon/transport utført av egne ansatte sjåførere.



Avsnitt 5

Ved bruk av sjåfører til annet arbeid enn lossing og lasting av egen bil, regnes dette som terminalarbeid og dette skal godtgjøres i henhold til gjeldende tariffavtale for terminalansatte. I slike tilfeller skal de lokale tillitsvalgte i spedisjonsselskapet ha innsynsrett i sjåførenes lønns- og arbeidsvilkår.

Avsnitt 8 - utgår

Dersom annet terminalarbeid utføres av sjåfør, ut over lossing og lasting av egen bil, skal dette godtgjøres i henhold til gjeldende tariffavtale for terminalansatte.

Vedrørende sjøfolk.

Denne avtale griper ikke inn i eksisterende losse- og lasteklausuler for ITF tilsluttede sjømannsorganisasjoner.

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 Logistikk, havn- og speditøroverenskomsten 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 § 4 Arbeidstid

Det inntas nytt pkt. 4. 4 med følgende ordlyd:

Arbeid i forbindelse med skipsanløp

For å ivareta lossing og lasting av skip, kan det i havneterminaler iverksettes arbeidstidsordninger ut over punkt 1., 2. og 3 i denne paragraf. Slike ordninger kan bare omfatte arbeidet med lossing og lasting av skip og nødvendig interntransport, herunder transport til/fra "dry-ports" knyttet til ekspedisjonen. Skift-/arbeidsplanene fastsettes i henhold til arbeidsmiljølovens §§ 10-2 og 10-3. Mindre endringer i allerede iverksatte arbeidsplaner, kan gjennomføres med kortere varsel etter forutgående drøftelser med tillitsvalgte.

Betalingsordning

For arbeidstidsordninger etter punkt 4, gjelder følgende tillegg for arbeidet utover ordinær arbeidstid / forskjøvet arbeidstid iht. § 4:

- For arbeid frem til kl. 2100 betales 50 % tillegg, deretter 100 % tillegg inntil kl. 0700 for arbeidstakere på ordinær arbeidstid på ordinær dagtid og inntil kl. 0600 for arbeidstakere på forskjøvet arbeidstid som til daglig har oppstart kl. 0600. På dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstid / forskjøvet arbeidstid og på søn- og helligdager betales også 100 % tillegg.
- Eventuelle overtidstillegg kommer i tillegg til ovennevnte.
- Beregningsgrunnlaget er den til enhver tid gjeldende lønn.
- Påbegynt time regnes for halv time.
- Ved overtid beregnes og betales minstetiden med 3 timer 50% fra ordinær dagtid slutt frem til kl 21.00 og 100% fra kl 21.00 frem til kl 07.00.

Bestemmelsen inntas før "Merknad" til sist i overenskomstens § 4.

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 tilfredsstiller nødvendige 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 besørges 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 kompetansehevende 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 Yrkestrafikkforbundet 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 31. mars 2024 og videre 1 - ett - år av gangen, hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YSs Representantskap, eller det organ YS bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

B. Generelt

Protokolltilførsler:

Utvalgsarbeid omfang

Partene registrerer at det er store endringer i organisering av verdikjedene knyttet til vareleveranser og vareflyt. Konsolidering av kjeder med store aktører i detaljistleddet har ført til behov for å se på grensen mellom tilstøtende tariffområder. Partene er enige om at overlappende tariffavtaler bør unngås.

Det er viktig at dette vurderes helhetlig og med en bredere bakgrunn enn det en tariffrevisjon muliggjør. Målsetning er at aktører som konkurrerer i de samme markedet skal ha samme tariffavtale og rammevilkår.

På denne bakgrunn er det enighet om å sette ned et utvalg mellom partene.

Utvalget skal ha oppstart senest 1. oktober og skal levere en skriftlig innstilling innen 30. april 2023.



Hver av partene skal utnevne fire representanter. Det vil være en fordel om også LO og NHO deltar med en representant hver i utvalgsarbeidet.

Likestilling

Yrkestrafikkforbundet 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 2020 - 2022.

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".

Yrkestrafikkforbundet 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 tariffforhandlingene 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

Yrkestrafikkforbundet



Kristine Martinsen