

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-017, 2012-019 og 2012-020
NORSK TRANSPORTARBEIDERFORBUND

På den ene side

og

LOGISTIKK- OG TRANSPORTINDUSTRIENS LANDSFORENING

på den annen side

Vedrørende Tariffrevisjonen 2012 – Speditørtariffen, Havnetariffen og Schenkeravtalen.
Den 11., 12. og 13. mai 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Carl Petter Martinsen.

Til stede for partene:

Norsk Transportarbeiderforbund: Lars Johnsen, Terje R. Samuelsen, Sissel Karlsen, Dag Tønder, Jon Johannessen, Svein Thomassen, Roy Valsjø, John H. Aursøy, Geir Traaholt, Bjørn Steffensen, Erik Brunnes, Mats Albinsson, Stig Skaug, Eirik Gabrielsen, Jaspal Singh, Karl Magne Johnsen, Hilmar Davidsen, Wiggo Vinje, Arild Tveit og Gustav Fagerthun.

Logistikk- og Transportindustriens
Landsforening:

Tom Rune Nilsen, Geir Flatekvål, Per Anders Kartnes, Terje Stuve, Asbjørn Aanesen, Thor Chr. Hansteen, Oluf Mohn, Ole Hagen, Toralf Ekrheim, Hilde Pedersen, Einar Andersen, Hans Erik Guin og Liv Marit Stern.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Norsk Transportarbeiderforbund, mottatt 27. april 2012.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 27. april 2012.
3. Norsk Transportarbeiderforbunds begjæring om at meklingen avsluttes, datert 8. mai 2012.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særsmøter.

Under meklingen nådde partene – med meklerens mellomkomst – frem til en forhandlingsløsning. Begge parter sender forslaget til uravstemning med anbefaling. Svarfrist ble satt til 8. juni kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 03.30.


Carl Petter Martinsen

FORHANDLINGSPROTOKOLL

i sak 2012-019 mellom

NORSK TRANSPORTARBEIDERFORBUND

på den ene side

og

LOGISTIKK- OG TRANSPORTINDUSTRIENS LANDSFORENING

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 for Havnetariffen

11., 12. og 13. mai 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo, under ledelse av mekler Carl Petter Martinsen.

Til stede for partene:

Norsk Transportarbeiderforbund:

Lars M. Johnsen, Terje Samuelsen, Bjørn Steffensen, Erik Brunnes, Mats Albinsson, Stig Skaug

Logistikk- og Transportindustriens Landsforening:

Tom Rune Nilsen, Ole A. Hagen, Oluf Mohn, Einar Andersen, Hilde Pedersen, Toralf Ekrheim, Asbjørn Aanesen, Thor Chr. Hansteen

Partene anbefaler forslaget.

1. Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr 1,25 per time med virkning fra 1. april 2012. Minstelønnssatsene økes tilsvarende.

2. Matpenger

§ 6, c: Satsen for matpenger ved overtid settes til kr 76,00.

3. Justeringer

Det gis et justeringstillegg på kr. 4,00 per time til alle med virkning fra 01.04.2012. Hevingen av minstelønnssatsene økes tilsvarende.

4. Omsorgspermisjoner

Det inntas ny § 12, "Omsorgspermisjon" i overenskomsten med følgende ordlyd:

"Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml § 12-3."

5. Bilag om korte velferdspermisjoner

Overenskomstens bilag om korte velferdspermisjoner gis ny tekst i tråd med meklingsresultatet fra frontfaget:

"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."

6. Likestilling mellom kvinner og menn / likeverd

Det inntas ny § 13, "Likestilling mellom kvinner og menn / likeverd" i overenskomsten med følgende ordlyd:

"§ 13.1 Likestilling mellom kvinner og menn

I forbindelse med tariffrevisjonen 2012 er partene enige om en felleserklæring om likestilling mellom kjønnene.

- ! Partene er enige om at kvinner og menn skal vurderes etter de samme normer og prinsipper slik likestillingsloven krever. Det vises også til bilag 8.
- ! Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor industrien.
- ! Bedriften skal - slik likestillingsloven krever - i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning, samt fortjenestemessig.

Protokolltilførsel:

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at de er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

- ! Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i Transportbransjen. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil Logistikk- og Transportindustriens Landsforening og Norsk Transportarbeiderforbund peke på at:
 - likestilling er et lederansvar
 - likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
 - likestilling gjelder også holdninger og normer som krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
 - likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften

! Gravide arbeidstakere

Der hvor overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje om graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

§ 13.2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med redusert funksjonsevne

Logistikk- og Transportindustriens Landsforening og Norsk Transportarbeiderforbund er enig om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, kan fortsette å arbeide fram til ordinær pensjonsalder.

! Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av den grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

! For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 13.3 Etniske minoriteter

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor transportbransjen. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.”

7. Opplæring

I § 11 inntas følgende tekst til sist i bestemmelsen:

”Det er enighet om at det skal være en ”grunnpakke” for alle ansatte, suppleringsarbeidere og andre som tilsettes gjennom ekspeditørene, og som utfører losse- og lastearbeid innenfor kranens arbeidsområde, når kranen er i aktivitet.

Det kan for midlertidig ansatte med kortvarige arbeidsforhold, for eks. sommervikarer, etableres lokale fadderordninger som ivaretar de sikkerhetsaspekter som skal dekkes av denne bestemmelsen. Det forutsettes at lokale fadderordninger tilfredsstillir Arbeidstilsynets krav.”

8. Avtaleperiode

Nåværende § 14, 1. avsnitt, ny § 14, 1. avsnitt, endres til følgende:

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2012 til 31.03.2014 og videre 1 - ett - år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

9. Reguleringsbestemmelse 2. avtaleperiode

I nåværende § 14, 4. avsnitt, ny § 14, 4. avsnitt, endres årstallet til 2013.

10. Frist for vedtakelse

Frist for vedtakelse settes til 8. juni 2012 kl. 12.00.

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.