

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 plassoppgivelse 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 2012-020 mellom

NORSK TRANSPORTARBEIDERFORBUND

på den ene side

og

LOGISTIKK- OG TRANSPORTINDUSTRIENS LANDSFORENING

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2012 for Schenkeroverenskomsten

11. og 12. 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, Sissel Karlsen, Jon Johannessen, Geir Traaholt, Arild Tveit, Roy Valsjø, Eirik Gabrielsen, Jaspal Singh, Karl Magne Johnsen

Logistikk- og Transportindustriens Landsforening:

Tom Rune Nilsen, Geir Flatekvål, Per Kartnes, Hans Erik Guin, Thor Chr. Hansteen

1. Lønnstillegg

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

2. Beregningsgrunnlag for overtid og skift

§ 2, 5: Satsen for beregningsgrunnlag for skift og forskjøvet arbeidstid heves fra kr. 146,65 til kr. 150,00 med virkning fra 1. april 2012.

3. Matpenger

§ 4, 5: Satsen for matpenger ved overtid settes til kr 76,00.

4. Justeringer

Det gis et justeringstillegg på kr. 4,00 per time til alle med virkning fra 01.04.2012. Satsene heves tilsvarende.

5. Omsorgspermisjoner

Det inntas ny § 16, "Omsorgspermisjon" i overenskomsten med følgende ordlyd:

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

6. 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."

7. Likestilling mellom kvinner og menn / likeverd

Det inntas ny § 17 "Likestilling mellom kvinner og menn / likeverd" i overenskomsten med følgende ordlyd:

"§ 17.1 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 lønnsspørsmål
 - 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.

§ 17.2 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.

§ 17.3 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.”

8. Prøveordning nattarbeid:

Til protokollen:

Partene er enige om at nattarbeid antas å være helseskadelig.

Partene er på den bakgrunn enige om å starte lokale prøveordninger på bedriftene slik: Det avtales mellom partene; to terminaler i Schenker, to terminaler i Tollpost Globe og en terminal i DHL innen 1. januar 2013. Partene avtaler også referanseterminaler.

Evalueringkriterier for prøveordningen må avtales før prøveordningene iverksettes. Det etableres en lokal evalueringsgruppe på de respektive bedriftene samt felles **partssammensatt evalueringsgruppe som avleverer en evalueringsrapport innen 31. mars 2014 for prøveordningen.**

Utvelgelse av terminaler som skal delta i prøveordningen avtales mellom partene innen 1. september 2012.

Øvrige rammer, samt kriterier for evaluering av ordningene, avtales på bedriftene, og godkjennes av partene før iverksetting.

Følgende premisser for prøveordningene legges til grunn:

- Det kan kun arbeides inntil tre netter på rad i løpet av en uke, den påfølgende arbeidsuke skal det ikke arbeides på natt
- Arbeidsnettene skal være sammenhengende
- Fridagene i planen skal i hovedsak komme i forbindelse med helg
- Det er også en forutsetning at de ordninger som utprøves ikke bidrar til å forverre dagens ordninger på terminaler som inngår i prøveordningen. Dette gjelder også på individnivå.
- Prøveordningene gjennomføres i henhold til arbeidstidsbestemmelsene som ligger i dagens tariffavtaler.

- Det er enighet om at partene på bedriftene vurderer Tollpost sine arbeidstidmodeller som mal for prøveordningene (i den grad disse er relevante for prøveordningene).

Partene vil i prøveperioden kontakte Arbeidstilsynet og / eller andre uavhengige institusjoner for å utrede de helsemessige virkningene av tungt fysisk arbeid om natten i kombinasjon med skift relatert til prøveordningene.

Partene er enige om at det avsettes tilstrekkelige økonomiske og administrative ressurser for å sikre kvalitet på så vel gjennomføring og evaluering av prøveordningen.

Nattarbeid generelt:

På bakgrunnen av partenes antagelse om de negative helsemessige effektene av nattarbeid, er partene enige om at det er en fordel for bransjen å arbeide for å lage løsninger som reduserer behovet for nattarbeid totalt sett og ikke minst av hensyn til den enkelte.

9. Presisering § 1 omfangsbestemmelse og § 15 vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft

Partene er enige om at de to bestemmelsene i overenskomsten skal ha følgende ordlyd:

§ 1 Omfang

"Overenskomsten gjelder for egne ansatte, vikarer, midlertidig ansatte, innleid arbeidskraft jfr. overenskomstens § 15, ansatte sjåførere og andre grupper som utfører gods-/varehåndtering på lager/terminal og lager/terminalområder i speditørselskaper tilknyttet LTL/NHO. Herunder kontroll/sortering, betjening av maskiner og utstyr, lasting og lossing og lignende. Likeledes gjelder avtalen vedlikeholdsarbeid utført av bedriftens egne ansatte mekanikere, og distribusjon/transport utført av egne ansatte sjåførere.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde.

Distribusjonssjåførere og linjesjåførere kan laste og losse egen bil.

Partene er enige om at terminalarbeidet i hovedsak skal utføres av terminalarbeidere, og i hovedsak baseres på faste heltidsstillinger.

I en viss utstrekning kan distribusjonssjåførere og linjesjåførere etter forutgående drøfting med lokalt tillitsvalgte utføre terminalarbeid ut over lossing og lasting av egen bil innenfor de lokalt avtalte arbeidstidsordninger på den enkelte terminal.

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

Med distribusjons-/linjesjåførere menes sjåførere som er ansatt hos transportør med fast kontrakt/avtale med konsernet/bedriften.

Tilfeldige sjåførere har ikke tilgang til inneområdet på terminalene men kan sammen med terminalarbeiderne bidra på egen bil i forbindelse med ansvarsoverdragelsen av godset, for å ivareta sikkerhetsbestemmelser i veitrafikkloven og annet lovverk.

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

Eksterne distribusjons-/linjesjåførers arbeid med kjøring, lasting og lossing omfattes ikke av denne overenskomsten."

§ 15 Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft

"Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt arbeidsmarked medfører, løses på en akseptabel måte.

Partene viser til Hovedavtalens intensjon om et best mulig samarbeid i bedriftene. Informasjon og involvering av de tillitsvalgte er en forutsetning for produktivitetsutvikling og konkurransekraft.

Det er bare anledning til å bruke innleide arbeidstakere i det omfang Arbeidsmiljølovens § 14-12 og § 14-13 gir adgang til. Videre må vilkårene i arbeidsmiljølovens § 14-9 være oppfylt.

Forutsetningen for at adgangen til innleie er til stede, er en riktig stipulert bemanning i den enkelte bedrift / avdeling. Riktig bemanning innbefatter det normale fraværsmønsteret på bedriften / avdelingen som skal dekkes opp av fast ansatte. Innleie kan finne sted ved ferie, sesong- og fraværstopper og ved uforutsette hendelser.

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens bestemmelser. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte enkeltpersoner, eksempelvis ved sykdom, permisjoner og lignende.

Bedriften skal fremlegge nødvendig informasjon, slik at de tillitsvalgte kan kontrollere at innleieforholdet er i tråd med lov- og avtaleverk når det gjelder bakgrunn og mulig omfang av innleien – herunder lønns- og arbeidsvilkår.

Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft skal ikke diskrimineres når det gjelder lønn jf Aml § 13-1 tredje ledd.

Pensjon skal ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke overenskomstens bilag 3, 4, 5, 6, 7 i samsvar med det som ble avtalt i frontfagene.

Tillitsvalgte skal kunne bistå den innleide i arbeidsrelaterte spørsmål overfor den bedriften vedkommende er innleid i.

Innleide arbeidstakere skal snarest mulig presenteres for de tillitsvalgte.

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet."

10. Øvrige krav

De øvrige krav tas ikke til følge.

11. Avtaleperiode

Nåværende § 16, ny § 18, 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.

12. Reguleringsbestemmelse 2. avtaleperiode

I nåværende § 17, ny § 19, endres årstallet til 2013.

13. 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.