

Fellesforbundets krav ved tariffrevisjonen 2026 for Logistikk, Havn- og Speditøroverenskomsten

Fellesforbundets delegasjon: Morten Børke (*Forhandlingsleder*)

Sten Rune Wold

Lin Cecilie Østad

Bjørn Steffensen

Sven Lund

Kai Arne Nordhaug

Martin Pedersen

Fra administrasjonen:

Terje Samuelson

Bjørn Anders Jonassen

Mohammed Malik

Øvrige etter behov.

Krav:

1. Lønnstillegg

Det kreves et generelt kronetillegg.

Det fremmes krav om heving av overenskomstenes satser.

Fellesforbundet vil konkretisere kravene i løpet av forhandlingene.

2. Matpenger

Det fremmes krav om at matpengesatsen under § 5 overtid økes til 114 kroner

3. Forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger

Det fremmes krav om forskuttering av syke-, foreldre- og pleiepenger.

Fellesforbundet vil konkretisere kravet i løpet av forhandlingene.

4. OTP

Det fremmes krav om at bedriftene skal synliggjøre innbetalt OTP på lønsslipp.

5. Øvrige overenskomstkrav

Nedenfor fremmes krav til endringer i overenskomstens bestemmelser utover de endringer som fremgår av kravene ovenfor.

Kravene til endringer i overenskomstene er markert slik:

Krav om endringer av eksisterende tekst, eller ny tekst, er markert med understreket kursiv. - Tekst som kreves strøket/tatt ut av overenskomsten er markert med gjennomstreking.

§1 Omfang

~~Denne overenskomst kan gjøres gjeldende i speditør-, logistikselskaper 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.~~

Overenskomsten gjelder for egne ansatte, vikarer, midlertidig ansatte, innleid arbeidskraft ifr. Overenskomstens § 16, ansatte sjåførere og andre grupper som utfører gods-/varehåndtering på lager/ og terminal og lager/terminalområder i virksomheter innenfor transport, logistikk, spedisjon, havn, lager og terminaldrift for bil-, sjø-, bane- og flyfrakt i Norge. speditørselskaper tilknyttet NHO Logistikk og Transport/NHO. Herunder kontroll/sortering og pakking, 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~~ avtale 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 sjåfører til annet terminalarbeid 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.

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

Tilfeldige sjåfører 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.

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

Vedrørende sjøfolk

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

§2 Lønnsbestemmelser

Fellesforbundet vil presisere kravene i løpet av forhandlingene.

§ 4 Arbeidstid

1. Ordinær arbeidstid.

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer per uke fordelt på 5 virkedager, såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning. Dog kan partene på den enkelte bedrift avtale utligning av arbeidstiden i samsvar med bilag 1 – Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987.

Den daglige arbeidstid kan som ordinær tid legges i tiden mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 de 5 første virkedager i uken og i tiden mellom kl. 07.00 og kl. 14.00 på lørdager. ~~Arbeid kan også iverksettes med oppstart fra søndag mellom kl. 22.00-24.00.~~

Jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften sluttet arbeidet kl. 12.00.

2. Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Partene kan etter enighet utligne arbeidstiden over 9 uker, dog således at den daglige arbeidstid ikke overskrider 10 timer og ukentlige arbeidstid ikke overstiger 48 timer. Etter skriftlig avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte, kan ovenfor nevnte

utligningstid utvides, jf. AML § 10-5. Dette gjelder også deltidsansatte forutsatt at dette fremgår av en på forhånd oppsatt arbeidsplan.

Gjennomsnittlig ordinær arbeidstid pr. uke:

For dagtid: 37,5 timer pr. uke

For 2-skiftarbeid: 36,5 timer pr. uke

For 3-skift/døgnkontinuerlig skiftarbeid: 35,5 timer pr. uke

For helkontinuerlig skiftarbeid: 33,6 timer pr. uke.

3. *Forskjøvet arbeidstid.*

Tiden fra kl. 06.00 til kl. 07.00 er forskjøvet arbeidstid.

Overgang til forskjøvet arbeidstid gjelder for minimum 7 dager etter forutgående varsel på 7 dager

.

For arbeid på forskjøvet arbeidstid betales et tillegg på kr. 48,00 per time.

4. *Arbeid med tidlig oppstart 04.00-06.00*

Arbeidstid fra kl. 04.00 til 06.00 kan iverksettes ved lokal avtale. For arbeid i dette tidsrommet betales et tillegg per time på 100 % av den til enhver tid gjeldende lønn. Skifttillegget inngår ikke i timetilleggets beregningsgrunnlag.

Ved eventuell lokal behandling av individuelle forhold knyttet til arbeidstidsordning med oppstart mellom kl. 04.00-06.00, skal partene særlig vektlegge sosiale forhold.

Oppnås ikke lokal enighet skal Fellesforbundet og NHO LT uten ugrunnet opphold, og senest innen 14 dager, bistå lokale parter. Hovedavtalen § 2-3 kommer ikke til anvendelse.

5. *Skift.*

Det er adgang til å benytte 2- og 3-skiftordninger.

Skiftarbeid på 2 dagskift kan de 5 første virkedager i uken legges mellom kl. 06.00 og kl. 24.00, og på lørdag og dag før helligdag mellom kl. 06.00 og kl. 18.00, unntatt jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, hvor arbeidet skal slutte senest kl. 15.00.

3-skiftarbeid kan de 5 første virkedager i uken legges mellom kl. 00.00 og kl. 24.00, og på lørdag og dag før helligdag mellom kl. 06.00 og kl. 18.00, unntatt jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, hvor arbeidet skal slutte senest kl. 15.00.

Skiftarbeid kan starte før kl. 06.00 eller etter kl. 22.00 hvis partene på den enkelte bedrift har gjort skriftlig avtale om det. **Linjeskift fjernes**

3-skiftarbeid kan også iverksettes med oppstart fra søndag mellom kl. 22.00-24.00. Nattskiftet skal avsluttes kl. 06:00 hvis ikke partene er enige om noe annet.

For 2-skiftarbeid betales 20 % tillegg. For 3-skiftarbeid betales 30 % tillegg. Prosentgrunnlaget er den til enhver tid gjeldende lønn.

For arbeidere som midlertidig settes til skiftarbeid, betales overtidsprosjenter for arbeid utenfor ordinær arbeidstid når skifttiden ikke strekker seg utover 2 skift. Gis det varsel kortere enn 48 timer, betales overtidsprosjenter som nevnt for det skiftarbeid som faller innenfor disse 48 timer.

Skiftplan.

Ved igangsetting av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte. Fra konferansen skal det settes opp referat.

Skiftplanen fastsettes i henhold til arbeidsmiljøloven §§ 10-2 og 10-3.

Skiftene i en 2-skiftsordning forutsettes å veksle hver uke mellom formiddag og ettermiddag. Skiftene i en 3-skiftsordning forutsettes å veksle hver uke i kombinasjon av formiddagsskift, ettermiddagsskift og nattskift.

Når partene på bedriften er enige om det, kan det iverksettes andre ordninger.

Varsel om endring av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig og med minst 14 dagers varsel.

Skiftarbeid som settes i gang skal ha en varighet på minst 14 dager.

6. *Arbeid i forbindelse med skipsanløp*

For å ivareta lossing og lasting av skip, kan det i havneterminaler iverksettes avtales 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 internt transport, 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 6, 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. 2100 og 100 % fra kl. 2100 frem til kl. 0700

Merknad:

Partene legger til grunn at best mulig arbeidstidsordning bør søkes etablert for foreldre med barn under skolepliktig alder og arbeidstakere over 60 år når driftsforholdene gjør det mulig.

7. Beredskapsvakt

Beredskapsordninger må etableres i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-4 (3). Det er viktig at regler for arbeidstid og hviletid blir overholdt. Det påligger begge parter å påse at dette er i tråd med gjeldende regler. Ved spørsmål om etablering av beredskapsordninger, kan de sentrale parter kontaktes for bistand.

§9 arbeidstøy

Bedriften holder arbeidstakerne med 2 - to - sett arbeidstøy per år. Med 1 sett arbeidstøy forstås kjeledress eller overall, bukse med jakke, lagerfrakk og 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 og ullundertøy.

Lokale ordninger vedrørende arbeidstøy kan opprettholdes.

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

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

§223. Varighet og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2024 26 til 31. mars 2026 28 og videre ett år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to – måneders varsel.

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, 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 tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025 27).

Protokolltilførsler:

Ny 8. Overtid ved deltid

Fellesforbundet har under oppgjøret 2026 adressert spørsmålet om deltidsansattes krav overtidsbetaling for arbeid utover avtalt stillingsbrøk. Det ble vist til brev fra LO til NHO av 13.06.2025, "Markering av gjennomgående tariff forståelse – overtidsarbeid for deltidsansatte".

Forbehold om nye krav: På vanlig måte tar forbundet forbehold om å endre eller fremme nye krav i løpet av forhandlingene.