

Fellesforbundets krav ved tariffrevisjonen 2022 for Speditørtariffen

Fellesforbundets delegasjon: Bjørn Anders Jonassen (*Forhandlingsleder*)

Sten Rune Wold

Jon Andre Fosstvedt

Sven Lund

Tore Sæther

Erik Eriksen

Jarl-Eirik Båtnes

Fra administrasjonen:

Morten Børke

Lars Morten Johnsen

Terje Samuelsen

Øvrige etter behov.

Til dette dokumentet Vedrørende endring av tekst: - 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~~.

KRAV

Fellesforbundet vil konkretisere kravene under forhandlingene.

§2 Lønnsbestemmelser

Det kreves et generelt tillegg.

Det fremmes krav om økning av satsene i overenskomsten

NY

§2-2 f) LIKELØNN

Partene er enige om at kvinner og menn etter Logistikk, lager og Speditøroverenskomsten under eller 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.

§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~~ partene på den enkelte bedrift ikke har gjort skriftlig avtale om 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. ~~Som forskjøvet tid fra kl. 06.00 til kl. 07.00 og fra kl. 17.00 til kl. 19.00 de 5 første virkedager i uken og i tiden kl. 06.00 til kl. 07.00 på lørdager.~~ Jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften som er arbeidsfrie dager med lønn.

2. Forskjøvet arbeidstid

Utgår.

3. Skift.

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

~~Skiftarbeid på 2 dag~~ skiftarbeid kan de 5 første virkedager i uken legges mellom kl. 06.00 og kl. 24.00 innenfor følgende rammer: formiddag kl. 06.00-14.00 og ettermiddag 14.00-22.00, såfremt partene på den enkelte bedrift ikke har gjort skriftlig avtale om andre rammer. Og på lørdag og dag før helligdag mellom kl.06.00 og kl. ~~18.00~~ 14.00, unntatt jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, som er arbeidsfrie dager med lønn.

3-skiftarbeid kan de 5 første virkedager i uken legges mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 innenfor følgende rammer: formiddag 06.00-14.00, ettermiddag 14.00-22.00, natt 22.00-06.00, såfremt partene på den enkelte bedrift ikke har gjort skriftlig avtale om andre rammer. Og på lørdag og dag før helligdag mellom kl. 06.00 og kl. ~~18.00~~ 14.00, unntatt jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, som er arbeidsfrie dager med lønn.

Arbeidstidsnedsettelsen ref. bilag 1 p.3 gjøres i forbindelse med nattskift-

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

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

§5 OVERTID

Matpenger

Matpengesatsen økes fra kr. ~~90~~ til kr 96

§ 6 AKKORDARBEID

Utgår.

§9 arbeidstøy

Bedriften holder arbeidstakerne med 2-to-sett Med 1 sett arbeidstøy forstås kjeledress eller overall, bukse med jakke, lagerfrakk eller armforkle tilpasset alle kjønn.

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/resegodtgjørelse.

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

§18 Kompetanseutvikling

Innledning

NHO Logistikk og Transport og Fellesforbundet erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet Dette gjelder både allmennutdanning,

yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. Det gis derfor rett til en dag fri med lønn (per kalenderår) ved gjennomføring av selvvalgt etter- eller videreutdanning.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.

Etter- og videreutdanning

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

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.

Partene viser til regjeringens svar til partene i frontfaget om den varslede kompetansereformen. Fellesforbundet og NHO Logistikk og Transport vil sammen følge dette arbeidet med sikte på at det kan utvikles bedre relevante tilbud til etter og videreutdanning for fagarbeidere innenfor transport og logistikkfaget

§20 Likestilling mellom kvinner og menn og likeverd

§20.1 Likestilling mellom kvinner og menn og ikke-diskriminering

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

§20.1.1 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 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.

Arbeidsgever 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.

20.1.2

20.1.3

20.1.4

20.1.5 Gravide arbeidstakere. blir ny 20.1.2

§20.3 Etniske minoriteter

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 **forhandle** behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra **forhandlingene** settes det opp protokoll.

Protokolltilførsel:

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.

Sammenslåing

Partene er enige om at det i tariffperioden nedsettes et utvalg som skal se på en mulig sammenslåing av Grossistavtalen, Speditøroverenskomsten og Havne- og terminaloverenskomsten.

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