

RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2010-027

NORSK TRANSPORTARBEIDERFORBUND

På den ene side

Og

LOGISTIKK- OG TRANSPORTINDUSTRIENS LANDSFORENING

på den annen side

og bedrifter som er bundet av direkteavtaler med forbundet i de samme avtaleområder.

Vedrørende Tariffrevisjonen 2010 – Speditørtariffen

Den 4. juni 2010 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av riksmeklingsmann Kari Gjestebly.

Ny mekling etter meklingsbrudd 15. mai 2010 med påfølgende streik.

Til stede for partene:

Norsk Transportarbeiderforbund: Roger Hansen, Lars Johnsen, Dag Tønder og Jon Johannessen.

Logistikk- og Transportindustriens
Landsforening:

Robin Olsen, Erik Johannessen, Tom Rune Nilsen, Thor Christian Hansteen, Jon Røstad, Arne Bjørndahl og Asbjørn Aanesen.

Det ble fremlagt:

1. Riksmeklingsmannens møtebok fra meklingen 13., 14. og 15. mai 2010
2. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under meklinga nådde partene – med riksmeklingsmannens mellomkomst – fram til en forhandlingsløsning.

Svarfrist ble satt til 30. juni 2010 kl 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl 22.55.


Kari Gjestebly

Den 4. Juni 2010, ble det ført forhandlinger mellom NTF og LTL vedrørende revisjon av Speditørtariffen.

Til stede:

Fra NTF:

Lars M. Johnsen

Roger Hansen

Dag Tønder

Jon Johannessen

Fra LTL:

Tom Rune Nilsen

Asbjørn Aanesen

Jon Røstad

Robin Olsen

Erik Johannessen

Thor Chr. Hansteen

Partene er enige om å legge følgende til grunn for oppgjøret:

1. Økonomisk tillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 1,- per time.

Det gis videre et lav- og likelønnstillegg på kr. 0,50 per time.

Det gis et justeringstillegg på kr. 1,50 per time.

Minstelønnsatsene økes tilsvarende.

Matpengesatsen ved overtid i overenskomstene endres til kr. 74,-.

2. Vikarer, midlertidig ansatt og innleid arbeidskraft

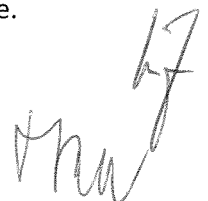
Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt arbeidsmarked medfører, løses på en akseptabel måte.

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 innebærer det normale fraværsmonsteret 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 innleieferholdet 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.

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.

Overskriften i overenskomstens § 1 nr. 1, f endres til: "Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft".

3. Omfangsbestemmelse:

Det innføres ny § 1 med omfangsbestemmelse:

Overenskomsten gjelder for egne ansatte, vikarer, midlertidig ansatte, innleid arbeidskraft, 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.

Ovennevnte er ikke til hinder for at distribusjonssjåførere og linjesjåførere kan laste og losse egen bil.

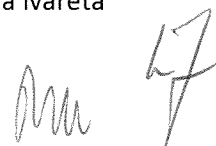
Partene er enige om at terminalarbeidet i hovedsak skal utføres av terminalarbeidere, og i hovedsak baseres på faste heltidsstillinger.

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.

Two handwritten signatures in black ink are located in the bottom right corner of the page. The first signature is a cursive 'M', and the second is a cursive 'L'.

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.

4. Annet:

Mandat – arbeidsgruppe som skal gjennomgå overenskomstens arbeidstidsordninger:

Partene er enige om å nedsette en arbeidsgruppe som skal gjennomgå arbeidstidsordninger innen overenskomstens virkeområde. I arbeidet skal det spesielt vurderes tiltak for å unngå kombinasjonen av tungt fysisk og belastende arbeidstid over lange tidsrom.

Arbeidstidsordningene må ivareta bedriftens behov for bemanning til ulike tider av døgnet og den enkelte ansattes helsemessige og sosiale behov.

Dersom partene kommer frem til forslag til bedriftstilpassede ordninger, kan disse etter godkjenning av tariffpartene iverksettes som forsøksordning.

Bilag om korte velferdspremisjoner:

Bilag om korte velferdspremisjoner endres tilsvarende som for frontfagsoppgjøret mellom Fellesforbundet og Norsk Industri.

5. Varighet og reguleringsbestemmelse for annet avtaleår:

1. Varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2010 til 31. mars 2012 og videre ett år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

2. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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 lønnsutviklinga i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre.

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 2011).

6. Frist for uravstemning

Frist for uravstemning settes til 30. juni 2010.


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

7. Gjenopptakelse av arbeidet

Arbeidet gjenopptas lørdag 5. Juni 2010 kl. 06:00.

8. Ansvar som følge av streiken

Ansvar for tariffstridig opptreden under streiken skal kun gjøres gjeldende overfor forbund, foreninger og tillitsvalgte.



Lars M. Johnsen



Tom Rune Nilsen

RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2010-026

NORSK TRANSPORTARBEIDERFORBUND

På den ene side

og

LOGISTIKK- OG TRANSPORTINDUSTRIENS LANDSFORENING

på den annen side

Vedrørende Tariffrevisjonen 2010 – Schenkeravtalen

Den 4. juni 2010 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av riksmeklingsmann Kari Gjestebø.

Ny mekling etter meklingsbrudd 15. mai 2010 med påfølgende streik.

Til stede for partene:

Norsk Transportarbeiderforbund: Roger Hansen, Lars Johnsen, Dag Tønder og Jon Johannessen.

Logistikk- og Transportindustriens
Landsforening:

Robin Olsen, Erik Johannessen, Tom Rune Nilsen, Thor Christian Hansteen, Jon Røstad, Arne Bjørndahl og Asbjørn Aanesen.

Det ble fremlagt:

1. Riksmeklingsmannens møtebok fra meklingen 13., 14. og 15. mai 2010
2. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under meklinga nådde partene – med riksmeklingsmannens mellomkomst – fram til en forhandlingsløsning.

Svarfrist ble satt til 30. juni 2010 kl 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl 22.55.


Kari Gjestebø

Den 4. Juni 2010, ble det ført forhandlinger mellom NTF og LTL vedrørende revisjon av Schenkeroverenskomsten.

Til stede:
Fra NTF:
Lars M. Johnsen
Roger Hansen
Dag Tønder
Jon Johannessen

Fra LTL:
Tom Rune Nilsen
Asbjørn Aanesen
Jon Røstad
Robin Olsen
Erik Johannessen
Thor Chr. Hansteen

Partene er enige om å legge følgende til grunn for oppgjøret:

1. Økonomisk tillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 1,- per time.
Det gis videre et lav- og likelønnstillegg på kr. 0,50 per time.
Det gis et justeringstillegg på kr. 1,50 per time.

Begynnerlønnssatsene i Schenkeroverenskomsten økes til kr. 147,53.

Beregningsgrunnlaget for skifttillegg og tillegg for ubekvem arbeidstid økes med kr. 3,- per time.

Matpengesatsen ved overtid i overenskomstene endres til kr. 74,-.

2. Vikarer, midlertidig ansatt 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 produktivitetutvikling 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.

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 tilsa 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.

Overskriften i overenskomstens § 1 nr. 3 endres til: "Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft".

Innleid arbeidskraft gjelder kun de to første avsnittene i overenskomsten.

3. Omfangsbestemmelse:

Det innføres ny § 1 med omfangsbestemmelse:

Overenskomsten gjelder for egne ansatte, vikarer, midlertidig ansatte, innleid arbeidskraft, 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.

Ovennevnte er ikke til hinder for at 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 sjåførar har ikkje 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.

4. Annet:

Mandat – arbeidsgruppe som skal gjennomgå overenskomstens arbeidstidsordninger:
Partene er enige om å nedsette en arbeidsgruppe som skal gjennomgå arbeidstidsordninger innen overenskomstens virkeområde. I arbeidet skal det spesielt vurderes tiltak for å unngå kombinasjonen av tungt fysisk og belastende arbeidstid over lange tidsrom.

Arbeidstidsordningene må ivareta bedriftens behov for bemanning til ulike tider av døgnet og den enkelte ansattes helsemessige og sosiale behov.

Dersom partene kommer frem til forslag til bedriftstilpassede ordninger, kan disse etter godkjenning av tariffpartene iverksettes som forsøksordning.

Bilag om korte velferdspremisjoner:

Bilag om korte velferdspremisjoner endres tilsvarende som for frontfagsoppgjøret mellom Fellesforbundet og Norsk Industri.

5. Varighet og reguleringsbestemmelse for annet avtaleår:

1. Varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2010 til 31. mars 2012 og videre ett år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

2. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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 lønnsutviklinga i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre.

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 2011).

6. Frist for uravstemning

Frist for uravstemning settes til 30. juni 2010.

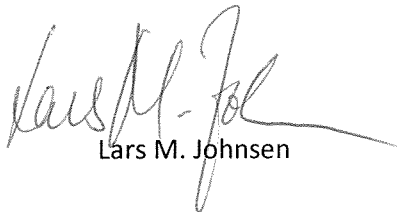
Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av generelle tillegg, overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

7. Gjenopptakelse av arbeidet

Arbeidet gjenopptas lørdag 5. Juni 2010 kl. 06:00.

8. Ansvar som følge av streiken

Ansvar for tariffstridig opptreden under streiken skal kun gjøres gjeldende overfor forbund, foreninger og tillitsvalgte.



Lars M. Johnsen



Tom Rune Nilsen