

År 2022, den 21. og 22. juni, ble det ført forhandlinger mellom Fellesforbundet og NHO Logistikk og Transport om revisjon av LKAB-overenskomsten, avtale nr. 174.

Til stede:  
For FF:  
Terje Samuelsen  
Lars M. Johnsen  
Morten Børke

For LKAB-klubben:  
Marianne Mølderup (21.juni)  
Thomas Andreassen  
Kenneth Håvardsen  
Benedicte S. Larsen

Fra NHO LT:  
Thor Chr. Hansteen

Fra LKAB Norge AS:

Marit Waleniussen  
Tommy Rondestvedt  
Heidi Rondestvedt  
Pål-Eirik Pedersen  
Malin Uteng-Johansen  
(På Teams 21. juni)

Det er ført forhandlinger mellom Fellesforbundet og NHO Logistikk og Transport vedrørende revisjon av LKAB-overenskomsten, avtale nr. 174.

Partene ble enige om følgende endringer i LKAB-overenskomsten:

### Økonomi

- 1. § 6 nr. 1, a**  
Matpengesatsen ved overtid økes til kr. 96,00 med virkning fra 1. april 2022.
- 2. § 12 nr. 1, a**  
Det gis et generelt tillegg på kr. 4,00 per time med virkning fra 01.04.2022.  
Det gis ytterligere et justeringstillegg på kr. 1,50 per time med virkning fra 01.04.2022.

## Øvrige forhold:

### **3 § 6 Overtidsbestemmelser**

Punkt 1, Generelt,

Det innføres nytt fjerde avsnitt med følgende ordlyd:

Når arbeidstaker arbeider mer enn to timer overtid etter den alminnelige arbeidstid, skal arbeidstaker gis en pause på en time. Pausen er betalt, og regnes ikke som en del av arbeidstiden og regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid.

### **4 § 10 Arbeidstøy**

Bokstav a gis følgende ordlyd:

Bedriften holder nødvendig vareklær og arbeidstøy tilpasset alle kjønn, og besørger dette vaket hvis partene ikke blir enig om annen ordning.

Punktene b og c beholdes uendret.

Det innføres ny bokstav d med følgende ordlyd:

Etter behov holder bedriften nødvendig underklær. Med underklær menes: ullundertøy, ullsokker, ullstilongs, bomulls t-skjorte og bomullsgenser.

Partene er enige om at lokal avtale av 20.10.2016 samt tidligere avtaler bortfaller samtidig med innføring av ny bokstav d.

### **5 § 12 Lønnsbestemmelser**

Det innføres nytt punkt 8 Likelønn med følgende ordlyd:

Partene er enige om at kvinner og menn etter LKAB-Overenskomsten under ellers 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

### **6 § 17 Kompetanseutvikling**

Avsnittet tiltak/virkemidler gis nytt tredje avsnitt med følgende ordlyd:

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7.5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en

målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt

## **7 Ny § 18 Likestilling og likeverd**

Det innføres ny § 18 med følgende ordlyd:

- 1 Likestilling og ikke-diskriminering  
Arbeidsgiver 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 overenskomstens paragraf 12.8 om likelønn, Fellesbilag 7 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

- 2 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.

## **8 § 20 (tidl. § 19) Forskjellige bestemmelser**

Det innføres nytt siste punkt Tjenestepensjoner med følgende ordlyd:

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 drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene settes det opp protokoll.

## **9 § 21 (tidl. § 20) Varighet og reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

Varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2022 til 31. mars 2024 og videre ett år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

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 lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i LO 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 2023).

## Til forhandlingsprotokollen

### **10 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.

### **11 Frafall av krav**

Partene frafaller alle øvrige krav i forbindelse med tarifforhandlingene 2022.

### **12 Uravstemming**

Frist for uravstemming settes til 24. august 2022.

- 13 Partene er enige om at overenskomstens § 12 Lønnsbestemmelser, punkt 1 Grunnlønn og ansiennitetstillegg, punkt a, har følgende satser gjeldende med virkning fra 01.04.2022:

Grunnlønn	37.123,-
Grunnlønn etter 2 år	38.584,-
Grunnlønn etter 4 år	41.482,-

Satsene inkluderer de lokale lønnstillegg for 2022, slik de fremkommer av lokal protokoll datert 22.06.2022.

- 14 Dersom andre foreninger/forbund innenfor LKAB Norge AS/ LKAB Malmtrafikk AS skulle oppnå bedre kollektive forhandlingsresultater enn Fellesforbundet/LKAB Arbeiderforening ved årets tariffoppgjør, skal disse også gjøres gjeldende for LKAB Arbeiderforening.

15 Etterbetaling for tariffoppgjøret 2022 gjøres i år fra 1. april inkludert overtid og tillegg. Dette gjelder alle arbeidstakere innen tariffområdet og i tillegg ansatte som har gått av med pensjon eller har sluttet etter 1. april 2022.



Terje Samuelsen



Thor Chr. Hansteen