

Fellesforbundets krav ved tariffrevisjonen 2022 for LKAB-OVERENSKOMSTEN

Økonomi:

Generelt lønnstillegg

Smusstillegg heves

Matpengesatsene heves

Endringer i tekst:

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~~.

§ 6 OVERTIDSBESTEMMELSER

1 Generelt

a. Tredje avsnitt

Arbeideren har rett til ~~1/2~~1 times hvile- og spisetid før overtidsarbeidet tar til. Såfremt spise- og hvilepausen på ~~1/2~~1 time tas etter den ordinære arbeidstid, regnes den betalingsmessig med overtiden ... osv.

2 Dagarbeidere

a. Mandag – fredag

Etter ordinær arbeidstid til kl. 21.00	50 % tillegg
Fra kl. 21.00 til ordinær arbeidstid	100 % tillegg
Fra fredag kl. 21.00 <u>15.00</u> til mandag kl. 07.00	100 % tillegg
Helgedager	Osv.

§ 10 ARBEIDSTØY

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

Nærmere retningslinjer for levering, vask mv. følger av protokoll av 05.06.2002.
Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom.

- b. Bedriften bekoster rensing av varmedresser etter behov.

- c. Vernesko tildeles etter behov, dog begrenset til 2 par pr. år.

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

§ 12 LØNNSBESTEMMELSER

Nytt punkt

8 LIKELØNN

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

§ 17 KOMPETANSEUTVIKLING

Tiltak/virkemidler Den enkelte bedrift skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler. Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

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 kompetansehevede tiltak som nevnt over av inntil 7.5 timers variighet 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

NY Paragraf

§18 LIKESTILLING OG LIKEVERD

1 Likestilling og ikke-diskriminering

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.

Arbeidsgeber 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 paragraf 12.8 om likelønn. Fellesbilag 8 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.

§ ~~18~~ 19

BILAG

§ ~~19~~ 20 FORSKJELLIGE BESTEMMELSER

Nytt punkt

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 utførelse 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.

§ ~~20~~ 21

VARIGHET OG OPPSIGELSESFRISTER

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2020~~2~~ til 31. mars 202~~4~~3 og videre ett år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser 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 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 202~~4~~3)

Til protokollen:

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.

Hvis andre foreninger/forbund som har tariff-avtale med LKAB Norge AS/MTAS oppnår ett bedre forhandlingsresultat enn LKAB Arbeiderforening ved årets tariffoppgjør så skal dette gjøres gjeldende for LKAB Arbeiderforening.

Etterbetaling for tariffoppgjøret 2022 gjøres fra 1. april inkludert overtid og tillegg. Dette gjelder alle medlemmer og i tillegg ansatte som har gått av med pensjon i 2022.

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