Norsk Jernbaneforbund

Overenskomst for Flytoget A/S

2018 - 2020

Overenskomst
mellom
SPEKTER / Flytoget AS
og
LO Stat / Norsk Jernbaneforbund
(NJF)

Gjeldende fra 01.04.2018

10 asp

§ 1 Partsforhold/ virkeområde
Denne overenskomsten er inngått mellom Flytoget AS og Norsk Jernbaneforbund vedrørende stillinger som kundeveileder med salg og flytogvert. Eventuell endring av stillingsbetegnelse endrer ikke overenskomstens omfang. Dersom det gjøres endringer i stillingsbeskrivelsen for stillinger omfattet av overenskomsten, skal dette være gjenstand for drøftinger.

Partene er Flytoget AS og Norsk Jernbaneforbund. Partene er ikke hver enkelt flytogvert/ kundeveileder og hver enkelt representant fra administrasjonen. Det tillates ikke å avvike fra dette uten skriftlig avtale mellom partene.

Partene er enige om at endringer av denne avtalen kun kan gjøres etter avtale mellom partene. Partene er videre enige om at registrering av overtid gjelder alle som omfattes av avtalen, uten at det skilles mellom betalt og ubetalt overtid.

Der det i teksten er henvist til Arbeidsmiljølovens (AML) bestemmelser vil havende tekst også være gjeldende ved eventuelle endringer i tekst inntil partene har avtalt annet. Begge parter er også innstilte på at brudd på denne avtalen umiddelbart vil bli tatt opp mellom partene.

Andre skriftlige avtaler enn nevnt i denne overenskomsten som er inngått mellom partene vil være gyldige inntil annet er avtalt.

Det er ikke tillatt for arbeidstakere eller arbeidsgivere å fravike fra denne overenskomsten, AML, Ferieloven og annet lovverk som er minstekrav. Skulle noe tilsi endringer kan dette kun skje etter skriftlig enighet mellom partene.

Overenskomsten omfatter resepsjonen og eventuelt andre avdelinger som tilkommer i avtaleperioden. Avtalens sikkerhet og arbeidstidsbestemmelser gjelder også for personale i administrative stillinger dersom disse unntaksvis utfører tjeneste som flytogvert.

§ 2 Ansiennitet
§ 2.1 Bedriftsansiennitet
Bestemmelsene om bedriftsansiennitet er beskrevet i personalhåndboken, og er lik for alle medarbeidere i Flytoget.

§ 2.2 Turansiennitet
Denne er regulert i egen avtale mellom partene.

§ 3 Tilsetting og oppsigelse
Det kan avtales en prøvetid på inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds oppsigelsestid. For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensige oppsigelsesfristen være normalt 3 måneder.

3.1. Bierverv og engasjement i annen virksomhet
Det henvises til bedriftens etiske retningslinjer og arbeidsreglement.

§ 4 Ansettelser
Tillitsvalgte skal involveres i ansettelsesprosessen av kundeveiledere og flytogverter, gjennom deltakelse i årlig strategi/-planleggingsmøte. Tillitsvalgte inviteres på kurs for nyansatte flytogverter for å informere om foreningens arbeid.

Bruk av midlertidig ansatte skal som hovedregel ikke forekomme, jfr. AML 14-9 nr.1b. Ved bruk av midlertidig ansatte skal tillitsvalgte involveres i prosessen. Involveringen skal dokumenteres.

§ 5 OU-midler
Flytoget AS er tilknyttet SPEKTER og derigjennom forpliktet til å følge reglene vedr. OU-midler som til enhver tid er avtalt mellom hovedpartene.

§ 6 Ferie
Ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie utgjør til sammen 5 uker. Ferie som gis samlet med 5 dager eller mer skal tiltredes seinest kl. 17.00 dagen før og vare til kl. 06.00 dagen etter.

Ferie og feriegodtgjøring gis i henhold til Ferielovens bestemmelser. Sommerferien skal avvikles over maksimalt 9 uker, hvori skolens sommerferie inngår. Dette er dog ikke til hinder for at man lokalt kan avtale avvikling av ferie som fraviker dette. Det skal gjennomføres lokale drøftinger innen utgangen av foregående år mellom partene vedrørende en ordning om ferieavvikling,
Hvis en ansatt tar ut hele hovedferien på andre tider av året enn omtalt i Ferieloven kan den ansatte kreve feriepengene utbetalt. Dette følges opp av den ansatte selv.

Hovedferien (3 uker) tas ut som hele uker (15 feriedager). Uken regnes fra søndag til den slutter lørdag. Ansatte i 100% stilling kan hvert år ta ut 2 uker (10 feriedager) som enkeltstående dagsverk. Ansatte med stillingsandel under 100%, kan på samme måte ta ut 2 uker ferie, men det kan ikke kreves fri for flere dagsverk enn det stillingsandelen har i gjennomsnitt pr uke.

Ved uttak av enkeltstående feriedager beregnes 1 feriedag = 1 skift.

§ 7 Lønn
Alle ansatte i bedriften ansettes med årslønn.
Månedslønn er årslønn dividert med 12.
Timelønn er årslønn dividert med 1747 (33,6 t/uke).

Lønnsnivå	Årslønn	Lønnsstige
Nivå A	364.331	0 – t.o.m. 5 år
Nivå B	405.657	Fra og med år 6

Nivåskifte skjer 1. april etter man har oppnådd fem års ansettelse.

§ 7.1 Skifttillegg
For turnuser med arbeid hver annen helg, utbetales en årlig kompensasjon for ubekvem arbeidstid, tilsvarende 22,5 % av grunnlønn. For turnuser med arbeid hver tredje helg, utbetales en årlig kompensasjon tilsvarende 17.5 % av grunnlønn. Dette er en kompensasjon for arbeid i tidsrommet 20.00 – 06.00 og arbeid på lørdager og søndager.

For timelønnede utbetales et årlig skifttillegg på 17,5 % av grunnlønn.

Skifttillegget er gjenstand for løpende beregninger når det skjer endringer i Flytogets togproduksjon, eller når en av partene ber om det. Skifttillegget avrundes til nærmeste halve prosent etter regelen 0,25 eller mer avrundes opp, og 0,24 eller mindre avrundes ned.

§ 7.2 Instruktør- og veiledertillegg
For instruktører utbetales et tillegg på 3,5 timers timelønn pr utførte dagsverk. Forutsetningen er at instruktør utfører instruktøroppgaver og er hovedansvarlig instruktør.

For veiledere (FTV og KV) utbetales et tillegg på 3 timers timelønn pr utførte dagsverk. Forutsetningen er at veileder utfører veilederoppgaver.

§ 7.3 Tillegg for avløsertjeneste på OPL (operativ ledelse)
For avløsere på OPL utbetales et tillegg på kr 400,- pr utførte dagsverk.

§ 7.4 Lønnsutbetaling
Lønnsutbetaling foregår den 15. i samme måned som inntjeningen skjer. Faller den 15. på en lørdag, søndag eller en hellig- eller høytidsdag, skal lønnen være tilgjengelig den siste bankdagen før den 15. Alle fradrag for fravær respektive all utbetaling av bevegelige variable tillegg skjer i samband med ordinær lønnsutbetaling måneden etter den måned som nevnte fradrag og tillegg er opptjent.

§ 8 Lønnssatser
Med bakgrunn i særlig kompetanse eller endringer i stillingsinnhold kan satsene fravikes.

Dersom det i løpet av overenskomstperioden blir vesentlige endringer i arbeidsoppgaver, kan partene møtes og forhandle frem endrede lønnssatser.

§ 9 Pensjon
9 Pensjon
Følgende pensjonsordning gjelder i Flytoget med virkning fra 01.01.2019.

9.1 Innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:

- Innskudd 0 G –7,1 G: 5,5 % (uten egenandel)
- Innskudd 7,1 G –12 G: 15 % (uten egenandel)
- Innskuddsordningen vil omfatte fast og midlertidig ansatte som arbeider minst 20 % av full stilling.
- Ansatte som blir ufør, skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling til alderspensjon frem til pensjonsalder (67 år) (innskuddsfritak ved uførhet, jf Lov om Innskuddspensjon §2-4). Ved delvis uførhet med uføregrad 20 % eller mer, gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet. Innskuddsfritaket reguleres med 2,25% (forventet G-vekst per d.d for så å bli tatt opp til vurdering minst hvert femte år med den hensikt å følge G-utviklingen.
- Pensjonsgrunnlaget i ny innskuddspensjon skal bestå av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg. Overtid for merarbeid, diett/kostgodtgjørelser og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.
- Innskuddsordningen utformes med investeringsvalg, det vil si ulike risikoprofiler inkludert en såkalt livssyklusprofil som gir en langsiktig nedtrapping i risiko før pensjonsalder.
- Ansatte som har ulønnede, lovbestemte permisjoner fra Flytoget får dekket sine pensjonskostnader i permisjonsperioden.
- Ansatte som har ulønnet permisjon fra Flytoget som tillitsvalgte, kan etter egen avtale stå i ordningen i inntil fire år mot å betale egen pensjonspremie

9.2 Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening)
Uførepensjon på nivå med offentlig sektors uførepensjon

- Grunndekning på ¼ G (maks 6 % av pensjonsgrunnlag)
- Pluss 3 % av pensjonsgivende lønn opp til 12 G
- Tilleggsdekning på 66 % av lønn mellom 6 og 12 G.
- Uførepensjonen skal gi dekning for uføregrad over 20 % og dekke eventuell manglende Folketrygd for grader mellom 20-50 %.

- Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 % av pensjonsgrunnlag inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.
- Det er et krav om at uførepensjon skal utbetales samtidig med arbeidsavklaringspenger inntil NAV fastsetter eventuelt varig uføre.

Barnepensjon: 15 % av pensjonsgrunnlag til barnet fyller 21 år

9.3 AFP
Flytoget er tilknyttet Fellesordning for AFP i privat sektor

9.4 Særlige tiltak for eldre arbeidstakere:
Det innføres en driftspensjon for arbeidstagere som på overgangstidspunktet 01.01.2019 er 55 år eller eldre (født t.o.m 1963), og dermed ikke kommer inn i ordningen for privat AFP. Driftspensjonens ytelse skal være som følger:

- For de med aldersgrense 70 år: Tilsvarer størrelsen på dagens offentlige AFP. Endelig ytelse beregnes for hver enkelt på uttakstidspunktet.
- For de med aldersgrense 65 år: Tilsvarer størrelsen på dagens beregning av særalderspensjon. Som i dag kan beregning av offentlig AFP velges dersom den gir en høyere ytelse.
    - 85-års regelen benyttes på samme måte som i SPK-ordningen og gir mulighet til pensjonsuttak fra 62 år.
    - Til fradrag i driftspensjonen kommer opptjent oppsatt rettighet fra SPK
- Pensjon under utbetaling reguleres årlig pr 1. mai, i takt med regulering av alderspensjon fra NAV.
- Det er mulig å ta ut delvis driftspensjon, men dette må søkes og innvilges av arbeidsgiver, på lik linje med dagens AFP og særalderspensjon.
- Det gis mulighet til jobb utenfor Flytoget ved siden av driftspensjonen uten avkortning. Dette gjelder både offentlig lik AFP og særalderspensjon over drift.
- Det er mulig å kombinere driftspensjonen med uttak av alderspensjon fra NAV.
- I tilfelle det blir klart at Flytogets eksistens er truet og derigjennom ikke kan møte sine forpliktelser ovenfor de som har tatt ut pensjon fra driftsordningen, innbetales tilstrekkelige midler til et livsforsikringsselskap slik at ytelsen er sikret frem til 67 år. Også kompensasjonstillegget må avsettes slik at det kan betales i tillegg til driftspensjonen til 67 år t.o.m 63-kullet enten på ordningen nevnt over eller på annet vis.

Andre bestemmelser

- Ny pensjonsordning gjelder også hvis Flytoget etablerer datterselskaper innen togdrift i Norge
- Flytoget AS har tjenestepensjon i Statens pensjonskasse til og med 31.12.2018. Helt og delvis uføre, delvis AFP pensjonerte samt helt og delvis sykmeldte blir værende i SPK også etter denne dato. Personer som friskmeldes eller returnerer til full stilling, overføres til innskuddsordningen. Ved friskmelding av ansatte som er født før 1964, inngår de i driftspensjonsordningen etter søknad.

Vedlegg/bilag 1
Protokoll fra forhandlinger mellom Flytoget AS og Norsk Lokomotivmannsforbund og Norsk Jernbaneforbund datert 9.4.2018" m/vedlegg.

§ 10 Arbeidstid
§ 10.1 Arbeidsplanens lengde
Arbeidstiden stilles opp på en arbeidsplan (tjenesteliste/-turnus). Arbeidstiden settes opp for en rutetermin for flytogverter og etter behov for kundeveiledere med salg. Dersom det oppstår behov for endringer som følge av personalforhold eller markedsforhold utarbeides nye arbeidsplaner. Endringer skjer i samarbeid mellom bedriften og ansattes turnusutvalg.

§ 10.2 Drøfting og bekjentgjøring
Utarbeidelse av arbeidsplan skjer etter reglene i AML § 10-3.

- Iverksettelse og endringer på arbeidsplanen skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og seinest11 dager før iverksettelse. I dette ligger endrede planer i forbindelse med jul, påske, hovedferieperioden, samt permanente endringer av arbeidsplan. For enkeltstående helge- og høytidsdager samt pinsen, gjelder reglene om bekjentgjøring av midlertidige endringer på arbeidsplan.

Rullerende endringer skal unngås. Med rullerende endringer menes endringer fra dag til dag med 11 dagers løpende varsling

Midlertidige endringer på arbeidsplan skal bekjentgjøres på følgende måte:
- Endringer av arbeidsplan senest 11 dager før tjeneste, bekjentgjøres ved at den enkelte arbeidstaker tildeles den nye tjenesten på arbeidsplan. Endring av fridagsplan bekjentgjøres ved forespørsel med respons.
- Varsling utover 2 timer utenfor oppsatt arbeidsplan skal ikke gjøres uten personlig kontakt og respons.
- Endringer av arbeidsplan mindre enn 11 dager før tjeneste, bekjentgjøres ved forespørsel med respons.

For R-19 er det avtalt følgende prøveordning:
- Ordningen er basert på frivillighet
- Kortere varslingsfrist for en begrenset gruppe med flytogverter.
- Varslingsfristen om endret tjeneste er kl.13.00 dagen før
- Kompensasjonen er satt til kr 5.000 pr. mnd. for de som er med i ordningen
- Kompensasjonen bortfaller ved fravær utover 14 dager (unntatt foreldrepermisjon)
- Søking inn og ut av denne ordningen foregår ved ordinær tursøking, ved søking på ledige turnuslinjer eller med 3 måneders varsel før 1. juli.
- Arbeidsgiver kan på samme måte si opp ordningen med 3 mnd. varsel med FTV som ikke oppfyller forutsetning for ordningen samt tilhørende praktiseringsregler. Oppsigelse av avtale med enkeltpersoner drøftes lokalt.
- Den ukentlige arbeidstiden for de som er med i ordningen er 35,5 t/uke
- Ordningen evalueres innen 01.10.19.

§ 10.3 Arbeidsplanens innhold
På arbeidsplanen anføres fridager og tiden for tjenestens start og avslutning.

§ 11 Daglig arbeidstid
§ 11.1 Dagsverkets lengde
Etter AML § 10-5 nr.2 er partene enige om at dagsverksbegrensingen er 10 timer. Som unntak kan det settes opp dagsverk på inntil 12,5 timer. Dagsverk som overstiger 10 timer forutsetter enighet mellom de lokale partene, og kan ikke benyttes på dagsverk definert som nattjeneste.

Hvis partene ikke avtaler annet skal et dagsverk beregnes til minst 5 timer.
Dagsverk med fremmøte tidligere enn kl. 05.00, begrenses til 7,5 timer.

§ 11.2 Delt dagsverk
Et dagsverk kan ikke settes opp med mer enn 2 deler, og skal ikke strekke seg over 16 timer. Delt dagsverk brukes kun operativt eller ved ekstraordinær kjøring.
Med operativt menes operativ leder og planlegger med ansvar for daglig tjenestefordeling.

Tjenestefritt opphold kompenseres med ordinær timelønn.

§ 11.3 Passreiser
Passreise i et dagsverk, eller ut over 2 timer i forkant av et dagsverk, inngår i dagsverkets lengde og anses som arbeidstid. Passreise i slutten av et dagsverk, og inntil 2 timer i forkant av et dagsverk inngår i arbeidsplanen, men ikke som begrensning i det enkelte dagsverkets lengde.

§ 11.4 Fremmøte og avslutningstider
Fremmøte- og avslutningstider er inkludert i arbeidstiden og fastsettes i lokale forhandlinger.

§ 12 Ukentlig arbeidstid
§12.1 Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid.
Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 33,6 timer i gjennomsnitt per uke inkludert pauser.

Etter AML § 10-5 nr 2 er partene enige om at begrensningen for den enkelte uke er 48 klokketimer. Beregningsperioden følger lengden på arbeidsplanen.

I forhold til beregning av den enkelte ukes lengde, regnes uken fra den tid tjenesten begynner søndag til den slutter lørdag, men uten at dette har betydning for fridagenes lengde og plassering. Andre ordninger kan avtales lokalt.

§ 12.2 Antall dagsverk i uka
Det skal ordinært ikke være mer enn 5 dagsverk i gjennomsnitt per uke. Andre ordninger kan avtales lokalt.

§ 12.3 Dagsverk med nattjeneste
Dagsverk som inneholder mer enn 2 timer i tidsrommet fra kl 24.00 til 06.00 må ikke tildeles samme arbeidstaker mer enn 3 døgn i strekk. Slike dagsverk kan allikevel tildeles samme arbeidstaker 4 døgn i strekk, dersom dette gjøres operativt (av planlegger eller operativ leder) og ved forespørsel. Dagsverk skal ikke påbegynnes i tidsrommet mellom kl. 24.00 – kl. 04.30.

§ 13 Hvile og spisepauser
AMLs regler gjelder for pauser

§ 14 Daglig fritid
Arbeidstiden må ordnes slik at arbeidstakerne får en arbeidsfri periode på minst 11 timer mellom to arbeidsperioder. For hviletid som helt eller delvis faller på helge-/ høytidsdager i forbindelse jul og påske, samt overgang til sommertid, kan hviletiden reduseres til 10 timer.

Hviletid som angitt i foregående avsnitt kan reduseres med inntil 1 time ved driftsforstyrrelse.

Det tillates ikke at arbeidstaker gjør private bytter som bryter denne avtalen.

§ 15 Ukentlig fritid
§ 15.1 Ukefridag
Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefritid) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Ukefridagen skal tiltres kl 17.00 eller tidligere dagen før, og vare til kl 06.00 dagen etter. Slike fridager skal så langt som mulig legges til søndager, og i gjennomsnitt minst annenhver søndag.

§ 15.2 Ekstrafridag
I tillegg til ukefridagen skal det i gjennomsnitt gis en ekstrafridag per uke. Ekstrafridagen skal strekke seg over et helt kalenderdøgn, og vare til kl. 06.00 dagen etter. Ekstrafridagen skal så vidt mulig legges sammen med ukefridagen, og i gjennomsnitt annenhver lørdag. Summen av ukefridag og ekstrafridag, evt. summen av to ukefridager, skal minimum være 60 timer. Dette gjelder selv om friperioden går ut over ukeskillet.

§ 15.3 Turnusfridag
Turnusfridager markeres på arbeidsplan med **T** og er fridager utover de lov- og avtalebestemte. Slike fridager skal gå over dato og vare i minst 24 timer. T-fridager er fridag på lik linje med andre fridager, og kan ikke flyttes uten samtykke med den enkelte ansatte.

§ 15.4 Fridag på helge- og høytidsdag
Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri et dagsverk. Dagsverket regnes med i turnus. I den grad det er praktisk mulig, tas fridagen uka før, samme uke eller uka etter, eller etter arbeidstakernes ønsker.

Dersom dagsverket blir kompensert i lønn, skal det utbetales et tillegg til timelønn på 100% for 7,5 timer.

§ 16 Helge- og høytidsdager
§ 16.1 Helge- og høytidsdager og påskeaften
1.nyttårdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. og 17.mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Pålagt arbeid på slike dager godgjøres med timelønn tillagt 133 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjenesten skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til 2,25 ganger antall arbeidet timer på nevnte dager.

§ 16.2 Helge- og høytidsaftener
Når tjenestelige hensyn tillater det skal arbeidstaker få fri fra kl 1300 følgende dager: onsdag før skjærtorsdag, pinseaften, jul – og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 133 %.

§ 17 Overtid
§17.1 Overtidssatser
Overtidsgodtgjørelse utbetales med timesats forhøyet med følgende tillegg:
50% mellom kl 06.00 og 20.00 mandag til fredag,
100% på fridager mandag til fredag mellom kl 0600.og 20.00.
125% mellom kl 20.00 og 06.00 samt på lørdager og søndager.

Det regnes bare hele og halve timer. Timesats for utregning av overtidsbetaling er den turnusansattes faste årslønn dividert med 1747.

For oppstått tjeneste (for eksempel grunnet forsinkelse) ut over den oppsatte/beordrede vakt, utløses overtidsgodtgjørelse.

§17.2 Avrunding av overtid pr time
Følgende avrundingsregler gjelder:
- 10 minutter rundes opp til ½ time
- 30 minutter rundes opp til 1 time.

§ 17.3 Omlegging av arbeidsplan på kort varsel
Ved omlegging av arbeidsplan med kortere varsel enn 11 dager til hver enkelt arbeidstaker, kompenseres det som overtid for det tidsrom som strekker seg utover frammøte og avslutningstidspunktene for den ordinært oppsatte tjeneste. Ved varsling skal store endringer av tjenestetidspunkt drøftes av partene og avklares med arbeidstaker.

Dette punktet kommer ikke til anvendelse dersom omleggingen skjer fordi arbeidstaker midlertidig pålegges arbeidsoppgaver av administrativ karakter, eller dersom omleggingen skjer etter ønske fra både arbeidsgiver og arbeidstaker. Punktet kommer heller ikke til anvendelse ved innkalling eller anmodning om møter som kommer inn under Hovedavtalens bestemmelser om involvering, drøftinger samt forhandlinger.

§ 17.4 Overtid på fridag
Pålagt tjeneste på fridag skal uavhengig av dagsverkets lengde beregnes til minst *5 timer*. Slik godtgjøring for minimumsberegning av arbeid på fridag, gjelder kun når arbeidet er pålagt (ikke oppstått) og heller ikke når arbeidet dagen før en fridag på grunn av forsinkelser strekker seg inn på en fridag. I slike tilfelles godtgjøres kun de faktiske arbeidede timer.

I tilfelle pålagt arbeid på en fridag strekker seg over døgnskille gjelder fortsatt minimumsberegningen på 5 timer, men ikke for hver dag (dagsverk).

§ 17.5 Begrensning av overtidsarbeid
Overtid skal søkes begrenset mest mulig i overensstemmelsene med forutsetningen i AML. For øvrig gjelder AMLs regler.

§ 18 Forsikring
Alle ansatte er yrkesskadeforsikret i tråd med lovens krav. For øvrig er arbeidstaker medlem i de forsikringsordninger som virksomheten til enhver tid har.

§ 19 Fribillett
Arbeidstaker får fribillett på Flytoget AS. I tillegg omfattes arbeidstaker av de fribillettordninger Flytoget AS til enhver tid har (p.t fribillett i NSB AS).

§20 Kompletterende bestemmelser fra innledende sentrale forhandlinger (A-dels forhandlingene) om overenskomster i SPEKTER -området.
Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i.h.t folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i AML § 31 nr 2 (faren) eller nr 5 (andre) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn 1 uke (7dager) skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

Praktisering av velferdspermisjon fastsettes i den enkelte virksomhet.

§ 21 Egne bestemmelser for Kundeveiledere med salg
§ 21.1 Lønn
Alle ansatte i bedriften ansettes med årslønn.
Månedslønn er årslønn dividert med 12.
Timelønn er årslønn dividert med 1747 (33,6 t/uke).

Lønnsnivå	Årslønn	Lønnsstige
Nivå 1	353.040	0 – t.o.m. 5 år
Nivå 2	381.109	Fra og med år 6

Nivåskifte skjer 1. april etter man har oppnådd fem års ansettelse.

§ 21.2 Skifttillegg
For turnuser med arbeid hver tredje helg, utbetales et årlig tillegg på 12 % av grunnlønn. For turnuser med arbeid hver annen helg, utbetales et årlig skifttillegg på 17 % av grunnlønn.
Dette er en kompensasjon for arbeid i tidsrommet 20.00 – 06.00 og arbeid på lørdager og søndager.

For timelønnede utbetales et årlig skifttillegg på 12 % av grunnlønn.

§ 21.3 Daglig fritid

Arbeidstakere som ikke har sikkerhetstjeneste, det vil si kundeveiledere, kan fravike avtale om arbeidsfri periode på 11 timer, men ikke under 8 timer i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette forutsetter enighet mellom partene.

§ 21.4 Ferie
Hovedregelen i § 6 legges til grunn. Andre ordninger kan avtales for kundeveiledere.

§ 21.5 Endret fremmøtested
Kundeveiledere som får endret fremmøtested etter tjenestestart, tilkommer passreise.

Vedlegg/bilag 1 til overenskomsten

Protokoll fra forhandlinger mellom Flytoget AS og Norsk Lokomotivmannsforbund og Norsk Jernbaneforbund.

Det er enighet om følgende:

- Eksisterende pensjonsordning i Flytoget AS avsluttes for alle ansatte med virkning fra 01.01.2019.
- Helt og delvis uføre, delvis AFP pensjonerte samt helt og delvis sykmeldte blir værende i SPK.
- Personer som friskmeldes eller returnerer til full stilling, overføres til innskuddsordningen.
  - Ved friskmelding for de ansatte som er født før 1964 inngår i driftspensjonsordningen etter søknad
- Hvis det oppstår uforutsette forhold som partene ikke hadde oversikt over ved inngåelse av denne protokollen, skal det gjennomføres samtaler eller opptas forhandlinger i bedriftens pensjonsutvalg med målsetning om felles løsning.

Følgende innskuddspensjonsordning opprettes med virkning fra 01.01.2019

- **Innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:**
  - Innskudd 0 G –7,1 G: 5,5 % (uten egenandel)
  - Innskudd 7,1 G –12 G: 15 % (uten egenandel)
  - Innskuddsordningen vil omfatte fast og midlertidig ansatte som arbeider minst 20 % av full stilling.
  - Ansatte som blir uør, skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling til alderspensjon frem til pensjonsalder (67 år) (innskuddsfritak ved uørhet, jf Lov om Innskuddspensjon §2-4). Ved delvis uørhet med uøregrad 20 % eller mer, gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet. Innskuddsfritaket reguleres med 2,25%(forventet G-vekst per d.d for så å bli tatt opp til vurdering minst hvert femte år med den hensikt å følge G-utviklingen.
  - Pensjonsgrunnlaget i ny innskuddspensjon skal bestå av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg. Overtid for merarbeid, diett/kostgodtgjørelser og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.
  - Innskuddsordningen utformes med investeringsvalg, det vil si ulike risikoprofiler inkludert en såkalt livssyklusprofil som gir en langsiktig nedtrapping i risiko før pensjonsalder.
  - Ansatte som har ulønnede, lovbestemte permisjoner fra Flytoget får dekket sine pensjonskostnader i permisjonsperioden.
  - Ansatte som har ulønnet permisjon fra Flytoget som tillitsvalgte, kan etter egen avtale stå i ordningen i inntil fire år mot å betale egen pensjonspremie

- **Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening)**

- Uførepensjon på nivå med offentlig sektors uførepensjon
  - Grunndekning på ¾ G (maks 6 % av pensjonsgrunnlag)
  - Pluss 3 % av pensjonsgivende lønn opp til 12 G
  - Tilleggsdekning på 66 % av lønn mellom 6 og 12 G.
  - Uførepensjonen skal gi dekning for uføregrad over 20 % og dekke eventuell manglende Folketrygd for grader mellom 20-50 %.
  - Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 % av pensjonsgrunnlag inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.
  - Det er et krav om at uførepensjon skal utbetales samtidig med arbeidsavklaringspenger inntil NAV fastsetter eventuelt varig uføre.
- Barnepensjon: 15 % av pensjonsgrunnlag til barnet fyller 21 år
- Gruppelivsforsikringen - 20 G

- **AFP i privat sektor**
  - Etableres for de som innfrir ansiennitetsvilkårene.
- **Loss of Licence**
  Dagens ordning for «loss of licence» tilpasses til at den enkelte forventes å stå lenger i stilling enn tidligere. (Det tas utgangspunkt i at folk står til 67 år)
  Forhandles og konkretiseres i tariffoppgjøret 2018. Hører til pensjonsforhandlingene og holdes utenfor ramma.

Særlige tiltak for eldre arbeidstakere:

- Det innføres en driftspensjon for arbeidstagere som på overgangstidspunktet 01.01.2019 er 55 år eller eldre, og dermed ikke kommer inn i ordningen for privat AFP.

Driftspensjonens ytelse skal være som følger:

- For de med aldersgrense 70 år: Tilsvarer størrelsen på dagens offentlige AFP. Endelig ytelse beregnes for hver enkelt på uttakstidspunktet.
- For de med aldersgrense 65 år: Tilsvarer størrelsen på dagens beregning av særalderspensjon. Som i dag kan beregning av offentlig AFP velges dersom den gir en høyere ytelse.
  - 85-års regelen benyttes på samme måte som i SPK-ordningen og gir mulighet til pensjonsuttak fra 62 år.
  - Til fradrag i driftspensjonen kommer opptjent oppsatt rettighet fra SPK
- Pensjon under utbetaling reguleres årlig pr 1. mai, i takt med regulering av alderspensjon fra NAV.
- Det er mulig å ta ut delvis driftspensjon, men dette må søkes og innvilges av arbeidsgiver, på lik linje med dagens AFP og særalderspensjon.
- Det gis mulighet til jobb utenfor Flytoget ved siden av driftspensjonen uten avkortning. Dette gjelder både offentlig lik AFP og særalderspensjon over drift.
- Det er mulig å kombinere driftspensjonen med uttak av alderspensjon fra NAV.
- I tilfelle det blir klart at Flytogets eksistens er truet og derigjennom ikke kan møte sine forpliktelser ovenfor de som har tatt ut pensjon fra driftsordningen, innbetales tilstrekkelige midler til et livsforsikringsselskap slik at ytelsen er sikret frem til 67 år. Også kompensasjonstillegget må avsettes slik at det kan betales i tillegg til driftspensjonen til 67 år t.o.m 63-kullet enten på ordningen nevnt over eller på annet vis.

Kompensasjoner

- De som er ansatt i Flytoget til og med 2017 vil få et kompensasjonstillegg
- Kompensasjonstillegget vil bli utbetalt til de som beregningsmessig kommer dårligere ut enn med dagens pensjon fra 67 år.
- Alle beregningene baseres på gjeldende vedtatte pensjonsregelverk, herunder regler for beregning av offentlig tjenestepensjon, AFP, særalderspensjon og ytelse fra Folketrygden pr mars 2018.
- Kompensasjonen utbetales som et prosentvis tillegg til lønnen fra overgangstidspunktet og frem til dagens konsesjonsavtale for Flytoget utløper
- Det prosentvise tillegget følger hele tiden utvikling i lønnen.
- Det anbefales sterkt at et kompensasjonstillegg avsettes til pensjonsformål
- Utgangspunktet for kompensasjonsberegningen er uttak av alderspensjon ved 67 år med beregning av tjenestetid (SPK) og pensjonsinnskudd (innskuddspensjon) frem til 67 år.
- Ved uttak av driftspensjon for de som omfattes av denne, så vil kompensasjonen utbetales sammen med driftspensjonen fram til fylte 67 år dersom den ansatte ved fratreden ville ha oppnådd 30 års opptjening. Ved mindre enn 30 års opptjening på uttakstidspunktet vil kompensasjonen korrigeres. Ansatte som har inngått individuell avtale med arbeidsgiver om driftspensjon, og pensjoneres ut fra driftspensjonsavtalen før 67 år, får en korrigert kompensasjonsprosent som vil gjelde fra uttakstidspunktet frem til 67 år. De korrigerte kompensasjonsprosentene beregnes samtidig med opprinnelig kompensasjon høsten 2018.
- De korrigerte kompensasjonsprosentene skal sikre at tilstrekkelig kompensasjon er utbetalt til å dekke differansen (fra 67 år) mellom uttak fra ytelsesordningen og ny pensjonsordning ved pensjoneringstidspunktet.
- Kompensasjonene er beregnet ut i fra følgende forutsetninger, som tar utgangspunkt i forutsetninger fra Norsk regnskapsstiftelse:
  - Lønn og G-vekst på 2,75%
  - Avkastning frem til 57 år 5,1%
  - Avkastning fra 57 år 4,5%
  - Diskonteringsrente 1%
  - Vedtatte regler for offentlig tjenestepensjon per 1. januar 2018
    - i. Beregning av folketrygd er gjort iht. bransjestandard
    - ii. Levealdersjustering er gjort iht. bransjestandard, hvor benyttede forholds- og delingstall er iht. NAV per juni 2018
  - Forventet levealder følger K2013 tariffen som Finanstilsynet har pålagt norske forsikringsselskaper å benytte
- Beregningene foretas en gang, og eventuelt kompensasjonsbehov fastsettes med endelig virkning høsten 2018.

Andre bestemmelser

- Nyansatte i 2016, 2017 og 2018 som ikke oppnår tre års samlet tjenestetid (oppsatt rettighet) i offentlig tjenestepensjon, og som er ansatt i Flytoget AS pr. 1.1.19 skal kompenseres basert på innskuddssatsene i den nye innskuddsordningen i den perioden de har vært ansatt før iverksetting av ny pensjonsordning.
- Kompensasjonen samt beregnet avkastning for den aktuelle ansettelsesperioden vil bli utbetalt når den enkelte oppnår tre års ansettelse i Flytoget (vilkår for opptjening i SPK)
- Den ansatte oppfordres til å spare kompensasjonen til fremtidig pensjon og kan eventuelt spares i en individuell pensjonsspareavtale (IPS).

Overenskomst og godkjenning

- Godkjenning av denne protokollen forutsetter godkjenning i uravstemning i Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund.
- Godkjenning av denne protokollen forutsetter godkjenning i Flytogets styre

- Partene er enige om at en ny pensjonsordning som beskrevet i denne protokollen innarbeides som en del av overenskomstene ved hovedoppgjøret i 2018.
- Tilpasninger av Loss of licence ordningen sees i sammenheng med hovedoppgjøret i 2018
- Ny pensjonsordning gjelder også hvis Flytoget etablerer datterselskaper innen togdrift i Norge

Oslo 9. april 2018

Philipp Engedal	**Rolf Ringdal**	**Audun Sør-Reime**
Flytoget AS	**Norsk Lokomotivmannsforbund**	**Norsk Jernbaneforbund**

Vedlegg.

Nærmere beskrivelse av driftsordningen

Driftsordningen omfatter de ansatte i Flytoget som er født i 1963 eller tidligere. Eventuelt nyansatte som er født i 1963 eller tidligere, skal inngå i den nye innskuddsbaserte ordningen. Driftsordningen skal gi anledning til å fratre sin stilling med samme ytelser som AFP i offentlig sektor eller særalderspensjon ville gitt den enkelte.

For de med aldersgrense 70 år, tilsvarer AFP ytelsen fra 62 år Folketrygdens alderspensjon (grunn- og tilleggspensjon) tillagt et AFP tillegg på 20 400 kroner. Fra 65 år skal det foretas en besteberegning av ytelsen før 65 og 66 % av pensjonsgrunnlaget redusert for lavere enn 30 års tjenestetid.

For de med aldersgrense 65 år, tilsvarer ytelsen fra 62 år det beste av AFP ytelsen beskrevet over og 66% av pensjonsgrunnlaget redusert for lavere enn 30 års tjenestetid.

Det er anledning til å supplere AFP ytelsen med uttak av Folketrygdens alderspensjon, som ikke er mulig med en lukket SPK ordning. Det gis også anledning til å ha inntekt også utover 15 000 kroner ved siden av AFP ytelsen.

Øvrige regler følger av regelverket for beregning av AFP og særalderspensjon i Statens pensjonskasse, herunder pensjonsreguleringsbestemmelser.

Nærmere beskrivelse av kompensasjonsordningen

For de ansatte i Flytoget opprettes en kompensasjonsordning. Denne ordningen skal gi et ekstra prosentvis tillegg til lønnen til de som ut fra forutsetninger kommer dårligere ut ved beregning av alderspensjon.

Endringen fra en ytelsesordning til en innskuddsordning, vil kunne gi et «pensjonstap» for enkelte. Det vil si at det vil være en forskjell mellom forventet pensjon/pensjonskapital ved å beholde dagens ytelsesordning og forventet pensjon/pensjonskapital etter overgangen til ny pensjonsordning ved 67 år. Flytoget ønsker å kompensere de ansatte for det beregnede tapet.

Nedenfor følger en beskrivelse knyttet til hvordan kompensasjonen beregnes, hvilke forutsetninger som legges til grunn for beregningen, samt hvordan utbetaling av kompensasjonen vil skje.

1. Taps- og kompensasjonsberegning

1.1. For å beregne om det vil oppstå et «pensjonstap» må forventet pensjon fra dagens ytelsesordning og forventet pensjon i ny innskuddspensjonsordning beregnes og sammenlignes. En slik sammenligning krever at det legges til grunn en rekke forutsetninger. Disse forutsetningene er gjengitt tidligere i protokollen.

1.2. Ved beregningen av hvorvidt det foreligger et økonomisk tap er det differansen mellom beregnet pensjonskapital fra dagens offentlige tjenestepensjonsordning, og beregnet saldo på innskuddspensjon pluss pensjonskapitalen tilhørende oppsatt rettighet ved 67 år, som legges til grunn. De født i 1963 eller før opprettholder AFP ordningen og særalderspensjonsordningen

som en driftsordning, mens yngre årskull skifter til AFP privat ordning. Verdien av disse ordningene holdes utenfor beregningen.

1.3. Tapsberegningen vil kunne gi grunnlag for årlig kompensasjon i form av en fast prosentsats av pensjonsgrunnlaget hvert år fram til fylte 67 år, og utbetales frem til dagens konsesjonsavtale for Flytoget utløper

1.4. Ansatte som omfattes av driftspensjonsordningen, og som ikke ville hatt mulighet for 30 års opptjening i SPK ordningen på uttakstidspunktet, vil få beregnet en egen kompensasjonsprosent som vil gjelde fra uttakstidspunkt og frem til 67 år. Dette fordi opptjeningen ville stoppet ved tidligere uttak i tidligere offentlig tjenestepensjonsordning.

2. Forutsetninger

Det legges til grunn for beregningen av «pensjonstapet» at den ansatte arbeider i Flytoget frem til pensjonsalder 67 år.

3. Utbetaling av kompensasjon

3.1. Kompensasjonen utbetales månedlig sammen med ordinær lønnsutbetaling.

3.2. Kompensasjonen vil kunne utbetales så lenge man er ansatt i Flytoget, eller har en driftspensjon og opphører senest ved fylte 67 år.

3.3. Kompensasjonen er gjenstand for inntektsbeskatning.

3.4. Kompensasjonen vil ikke inngå ikke i pensjonsgrunnlaget i den nye innskuddsordningen.

3.5. Kompensasjonen gir ikke grunnlag for feriepenger.

3.6. Kompensasjonsbeløpet følger den individuelle lønnsutviklingen, herunder lønnsøkning som følge av endring i stilling eller stillingsprosent. I tilfeller hvor lønnen overstiger 12 G følger kompensasjonsbeløpet utviklingen i G.

3.7. Kompensasjonen utbetales også ved permisjoner så lenge du opprettholder medlemskap i innskuddsordningen under permisjon

3.8. Kompensasjonstillegget utbetales ved innvilgede arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra NAV, i samsvar med folketrygdlovens bestemmelser.

4. Øvrige forhold

4.1. Ordningen innebærer ingen garantier fra arbeidsgiver til arbeidstaker knyttet til størrelsen på endelig pensjon ved fylte 67 år.

4.2. Feriepenger vil kunne måtte trekkes fra kompensasjonsutbetalingen dersom skattemyndighetene endrer sine retningslinjer slik at beløpet i fremtiden inngår i feriepengegrunnlaget. I så fall vil punkt 3.5 håndteres tilsvarende.

4.3. Det tas for øvrig forbehold om endringer i ovennevnte ordning dersom dette er påkrevd som følge av endringer i offentligrettslig regelverk eller retningslinjer.

Protokoll fra forhandlinger om del B i overenskomst mellom SPEKTER / Flytoget AS og Norsk Jernbaneforbund (NJF)

År 2018, den 16. 20. 23, og 26. april, samt 25. mai, 21. juni og 27. august ble det holdt forhandlingsmøte mellom Flytoget AS og Norsk Jernbaneforbund (NJF).

Forhandlingene ble ført på grunnlag av bestemmelsene i hovedavtalen mellom SPEKTER og LO Stat, samt protokoll fra de sentrale forhandlinger om overenskomstens del A av 10. april 2018.

Til stede i ett eller flere møter:

For Flytoget AS:
Hans Kristensen
Nicolai Bryde
Odd Erik Haugland
Frode Lillerovde (Spekter-bistand+fase 3)
Vigdis Torblaa (27/8)

For Norsk Jernbaneforbund NJF
Audun Sør-Reime
Per Stene
Camilla Asker
Øystein Gudbrands (LO-bistand+fase 3)
Jane Sæthre

Partene er enige om følgende:

1. Nye lønnsnivåer for FTV fra 01.04.2018: Nivå A kr 364 331,- pr år, nivå B kr 405 657,- pr år.
2. Nye lønnsnivåer for SKV fra 01.04.2018: Nivå 1 kr 353 040,- pr år, nivå 2 kr 381 109,- pr år.
3. Etterbetaling gjøres senest på ordinær lønnsutbetaling i oktober 2018, såfremt oppgjøret er formelt godkjent.
4. Partene er enige om å etablere en prøveordning for R19 med kortere varslingsfrist for inntil 8 flytogverter. Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal komme med innstilling til turnusordning med tilhørende praktiseringsregler innen 15.9.2018. (§ 10.2).
5. Øvrige endringer i overenskomsten gjøres med virkning fra R19.
6. Partene er enige om at bemanning i tog ikke skal endres i tariffperioden.
7. Ny pensjonsordning i Flytoget er avtalt med virkning fra 01.01.2019, jfr. overenskomstens punkt 8. Ny tilpasset ordning for Loss of licence avtales innen 31.12.2018.

for Flytoget AS

Vigdis Torblaa

for Norsk Jernbaneforbund (NJF)

Audun Sør-Reime

Protokoll fra forhandlinger mellom Flytoget AS og Norsk Lokomotivmannsforbund og Norsk Jernbaneforbund.

Det er enighet om følgende:

- Eksisterende pensjonsordning i Flytoget AS avsluttes for alle ansatte med virkning fra 01.01.2019.
- Helt og delvis uføre, delvis AFP pensjonerte samt helt og delvis sykmeldte blir værende i SPK.
- Personer som friskmeldes eller returnerer til full stilling, overføres til innskuddsordningen.
  - Ved friskmelding for de ansatte som er født før 1964 inngår i driftspensjonsordningen etter søknad
- Hvis det oppstår uforutsette forhold som partene ikke hadde oversikt over ved inngåelse av denne protokollen, skal det gjennomføres samtaler eller opptas forhandlinger i bedriftens pensjonsutvalg med målsetning om felles løsning.

Følgende innskuddspensjonsordning opprettes med virkning fra 01.01.2019

- **Innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:**
  - Innskudd 0 G –7,1 G: 5,5 % (uten egenandel)
  - Innskudd 7,1 G –12 G: 15 % (uten egenandel)
  - Innskuddsordningen vil omfatte fast og midlertidig ansatte som arbeider minst 20 % av full stilling.
  - Ansatte som blir ufør, skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling til alderspensjon frem til pensjonsalder (67 år) (innskuddsfritak ved uførhet, jf Lov om Innskuddspensjon §2-4). Ved delvis uførhet med uføregrad 20 % eller mer, gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet. Innskuddsfritaket reguleres med 2,25%(forventet G-vekst per d.d for så å bli tatt opp til vurdering minst hvert femte år med den hensikt å følge G-utviklingen.
  - Pensjonsgrunnlaget i ny innskuddspensjon skal bestå av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg. Overtid for merarbeid, diett/kostgodtgjørelser og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.
  - Innskuddsordningen utformes med investeringsvalg, det vil si ulike risikoprofiler inkludert en såkalt livssyklusprofil som gir en langsiktig nedtrapping i risiko før pensjonsalder.
  - Ansatte som har ulønnede, lovbestemte permisjoner fra Flytoget får dekket sine pensjonskostnader i permisjonsperioden.
  - Ansatte som har ulønnet permisjon fra Flytoget som tillitsvalgte, kan etter egen avtale stå i ordningen i inntil fire år mot å betale egen pensjonspremie

- **Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening)**
  - Uførepensjon på nivå med offentlig sektors uførepensjon
    - Grunndekning på ¾ G (maks 6 % av pensjonsgrunnlag)
    - Pluss 3 % av pensjonsgivende lønn opp til 12 G
    - Tilleggsdekning på 66 % av lønn mellom 6 og 12 G.
    - Uførepensjonen skal gi dekning for uføregrad over 20 % og dekke eventuell manglende Folketrygd for grader mellom 20-50 %.
    - Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 % av pensjonsgrunnlag inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.
    - Det er et krav om at uførepensjon skal utbetales samtidig med arbeidsavklaringspenger inntil NAV fastsetter eventuelt varig uføre.
  - Barnepensjon: 15 % av pensjonsgrunnlag til barnet fyller 21 år
  - Gruppelivsforsikringen - 20 G

- **AFP i privat sektor**
  - Etableres for de som innfrir ansiennitetsvilkårene.

- **Loss of Licence**
  - Dagens ordning for «loss of licence» tilpasses til at den enkelte forventes å stå lenger i stilling enn tidligere. (Det tas utgangspunkt i at folk står til 67 år)
- Forhandles og konkretiseres i tariffoppgjøret 2018. Hører til pensjonsforhandlingene og holdes utenfor ramma.

Særlige tiltak for eldre arbeidstakere:

- Det innføres en driftspensjon for arbeidstagere som på overgangstidspunktet 01.01.2019 er 55 år eller eldre, og dermed ikke kommer inn i ordningen for privat AFP.

Driftspensjonens ytelse skal være som følger:

- For de med aldersgrense 70 år: Tilsvarer størrelsen på dagens offentlige AFP. Endelig ytelse beregnes for hver enkelt på uttakstidspunktet.
- For de med aldersgrense 65 år: Tilsvarer størrelsen på dagens beregning av særalderspensjon. Som i dag kan beregning av offentlig AFP velges dersom den gir en høyere ytelse.
  - 85-års regelen benyttes på samme måte som i SPK-ordningen og gir mulighet til pensjonsuttak fra 62 år.
  - Til fradrag i driftspensjonen kommer opptjent oppsatt rettighet fra SPK
- Pensjon under utbetaling reguleres årlig pr 1. mai, i takt med regulering av alderspensjon fra NAV.
- Det er mulig å ta ut delvis driftspensjon, men dette må søkes og innvilges av arbeidsgiver, på lik linje med dagens AFP og særalderspensjon.
- Det gis mulighet til jobb utenfor Flytoget ved siden av driftspensjonen uten avkortning. Dette gjelder både offentlig lik AFP og særalderspensjon over drift.
- Det er mulig å kombinere driftspensjonen med uttak av alderspensjon fra NAV.
- I tilfelle det blir klart at Flytogets eksistens er truet og derigjennom ikke kan møte sine forpliktelser ovenfor de som har tatt ut pensjon fra driftsordningen, innbetales tilstrekkelige midler til et livsforsikringsselskap slik at ytelsen er sikret frem til 67 år. Også kompensasjonstillegget må avsettes slik at det kan betales i tillegg til driftspensjonen til 67 år t.o.m 63-kullet enten på ordningen nevnt over eller på annet vis.

Kompensasjoner

- De som er ansatt i Flytoget til og med 2017 vil få et kompensasjonstillegg
- Kompensasjonstillegget vil bli utbetalt til de som beregningsmessig kommer dårligere ut enn med dagens pensjon fra 67 år.
- Alle beregningene baseres på gjeldende vedtatte pensjonsregelverk, herunder regler for beregning av offentlig tjenestepensjon, AFP, særalderspensjon og ytelse fra Folketrygden pr mars 2018.
- Kompensasjonen utbetales som et prosentvis tillegg til lønnen fra overgangstidspunktet og frem til dagens konsesjonsavtale for Flytoget utløper
- Det prosentvise tillegget følger hele tiden utvikling i lønnen.
- Det anbefales sterkt at et kompensasjonstillegg avsettes til pensjonsformål

- Utgangspunktet for kompensasjonsberegningen er uttak av alderspensjon ved 67 år med beregning av tjenestetid (SPK) og pensjonsinnskudd (innskuddspensjon) frem til 67 år.
- Ved uttak av driftspensjon for de som omfattes av denne, så vil kompensasjonen utbetales sammen med driftspensjonen fram til fylte 67 år dersom den ansatte ved fratreden ville ha oppnådd 30 års opptjening. Ved mindre enn 30 års opptjening på uttakstidspunktet vil kompensasjonen korrigeres. Ansatte som har inngått individuell avtale med arbeidsgiver om driftspensjon, og pensjoneres ut fra driftspensjonsavtalen før 67 år, får en korrigert kompensasjonsprosent som vil gjelde fra uttakstidspunktet frem til 67 år. De korrigerte kompensasjonsprosentene beregnes samtidig med opprinnelig kompensasjon høsten 2018.
- De korrigerte kompensasjonsprosentene skal sikre at tilstrekkelig kompensasjon er utbetalt til å dekke differansen (fra 67 år) mellom uttak fra ytelsesordningen og ny pensjonsordning ved pensjoneringstidspunktet.
- Kompensasjonene er beregnet ut i fra følgende forutsetninger, som tar utgangspunkt i forutsetninger fra Norsk regnskapsstiftelse:
    - Lønn og G-vekst på 2,75%
    - Avkastning frem til 57 år 5,1%
    - Avkastning fra 57 år 4,5%
    - Diskonteringsrente 1%
    - Vedtatte regler for offentlig tjenestepensjon per 1. januar 2018
        - i. Beregning av folketrygd er gjort iht. bransjestandard
        - ii. Levealdersjustering er gjort iht. bransjestandard, hvor benyttede forholds- og delingstall er iht. NAV per juni 2018
    - Forventet levealder følger K2013 tariffen som Finanstilsynet har pålagt norske forsikringsselskaper å benytte
- Beregningene foretas en gang, og eventuelt kompensasjonsbehov fastsettes med endelig virkning høsten 2018.

Andre bestemmelser

- Nyansatte i 2016, 2017 og 2018 som ikke oppnår tre års samlet tjenestetid (oppsatt rettighet) i offentlig tjenestepensjon, og som er ansatt i Flytoget AS pr. 1.1.19 skal kompenseres basert på innskuddssatsene i den nye innskuddsordningen i den perioden de har vært ansatt før iverksetting av ny pensjonsordning.
- Kompensasjonen samt beregnet avkastning for den aktuelle ansettelsesperioden vil bli utbetalt når den enkelte oppnår tre års ansettelse i Flytoget (vilkår for opptjening i SPK)
- Den ansatte oppfordres til å spare kompensasjonen til fremtidig pensjon og kan eventuelt spares i en individuell pensjonsspareavtale (IPS).

Overenskomst og godkjenning

- Godkjenning av denne protokollen forutsetter godkjenning i uravstemning i Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund.
- Godkjenning av denne protokollen forutsetter godkjenning i Flytogets styre
- Partene er enige om at en ny pensjonsordning som beskrevet i denne protokollen innarbeides som en del av overenskomstene ved hovedoppgjøret i 2018.
- Tilpasninger av Loss of licence ordningen sees i sammenheng med hovedoppgjøret i 2018
- Ny pensjonsordning gjelder også hvis Flytoget etablerer datterselskaper innen togdrift i Norge

Oslo 9. april 2018

Philipp Engedal	Rolf Ringdal	Audun Sør-Reime
Flytoget AS	Norsk Lokomotivmannsforbund	Norsk Jernbaneforbund

Vedlegg.

Nærmere beskrivelse av driftsordningen

Driftsordningen omfatter de ansatte i Flytoget som er født i 1963 eller tidligere. Eventuelt nyansatte som er født i 1963 eller tidligere, skal inngå i den nye innskuddsbaserte ordningen.

Driftsordningen skal gi anledning til å fratre sin stilling med samme ytelser som AFP i offentlig sektor eller særalderspensjon ville gitt den enkelte.

For de med aldersgrense 70 år, tilsvarer AFP ytelsen fra 62 år Folketrygdens alderspensjon (grunn- og tilleggspensjon) tillagt et AFP tillegg på 20 400 kroner. Fra 65 år skal det foretas en besteberegning av ytelsen før 65 og 66 % av pensjonsgrunnlaget redusert for lavere enn 30 års tjenestetid.

For de med aldersgrense 65 år, tilsvarer ytelsen fra 62 år det beste av AFP ytelsen beskrevet over og 66% av pensjonsgrunnlaget redusert for lavere enn 30 års tjenestetid.

Det er anledning til å supplere AFP ytelsen med uttak av Folketrygdens alderspensjon, som ikke er mulig med en lukket SPK ordning. Det gis også anledning til å ha inntekt også utover 15 000 kroner ved siden av AFP ytelsen.

Øvrige regler følger av regelverket for beregning av AFP og særalderspensjon i Statens pensjonskasse, herunder pensjonsreguleringsbestemmelser.

Nærmere beskrivelse av kompensasjonsordningen

For de ansatte i Flytoget opprettes en kompensasjonsordning. Denne ordningen skal gi et ekstra prosentvis tillegg til lønnen til de som ut fra forutsetninger kommer dårligere ut ved beregning av alderspensjon.

Endringen fra en ytelsesordning til en innskuddsordning, vil kunne gi et «pensjonstap» for enkelte. Det vil si at det vil være en forskjell mellom forventet pensjon/pensjonskapital ved å beholde dagens ytelsesordning og forventet pensjon/pensjonskapital etter overgangen til ny pensjonsordning ved 67 år. Flytoget ønsker å kompensere de ansatte for det beregnede tapet.

Nedenfor følger en beskrivelse knyttet til hvordan kompensasjonen beregnes, hvilke forutsetninger som legges til grunn for beregningen, samt hvordan utbetaling av kompensasjonen vil skje.

1. Taps- og kompensasjonsberegning

1.1. For å beregne om det vil oppstå et «pensjonstap» må forventet pensjon fra dagens ytelsesordning og forventet pensjon i ny innskuddspensjonsordning beregnes og sammenlignes. En slik sammenligning krever at det legges til grunn en rekke forutsetninger. Disse forutsetningene er gjengitt tidligere i protokollen.

1.2. Ved beregningen av hvorvidt det foreligger et økonomisk tap er det differansen mellom beregnet pensjonskapital fra dagens offentlige tjenestepensjonsordning, og beregnet saldo på innskuddspensjon pluss pensjonskapitalen tilhørende oppsatt rettighet ved 67 år, som legges til grunn. De født i 1963 eller før opprettholder AFP ordningen og særalderspensjonsordningen som en driftsordning, mens yngre årskull skifter til AFP privat ordning. Verdien av disse ordningene holdes utenfor beregningen.

Ase RR P.E.

1.3. Tapsberegningen vil kunne gi grunnlag for årlig kompensasjon i form av en fast prosentsats av pensjonsgrunnlaget hvert år fram til fylte 67 år, og utbetales frem til dagens konsesjonsavtale for Flytoget utløper

1.4. Ansatte som omfattes av driftspensjonsordningen, og som ikke ville hatt mulighet for 30 års opptjening i SPK ordningen på uttakstidspunktet, vil få beregnet en egen kompensasjonsprosent som vil gjelde fra uttakstidspunkt og frem til 67 år. Dette fordi opptjeningen ville stoppet ved tidligere uttak i tidligere offentlig tjenestepensjonsordning.

2. Forutsetninger

Det legges til grunn for beregningen av «pensjonstapet» at den ansatte arbeider i Flytoget frem til pensjonsalder 67 år.

3. Utbetaling av kompensasjon

3.1. Kompensasjonen utbetales månedlig sammen med ordinær lønnsutbetaling.

3.2. Kompensasjonen vil kunne utbetales så lenge man er ansatt i Flytoget, eller har en driftspensjon og opphører senest ved fylte 67 år.

3.3. Kompensasjonen er gjenstand for inntektsbeskatning.

3.4. Kompensasjonen vil ikke inngå ikke i pensjonsgrunnlaget i den nye innskuddsordningen.

3.5. Kompensasjonen gir ikke grunnlag for feriepenger.

3.6. Kompensasjonsbeløpet følger den individuelle lønnsutviklingen, herunder lønnsøkning som følge av endring i stilling eller stillingsprosent. I tilfeller hvor lønnen overstiger 12 G følger kompensasjonsbeløpet utviklingen i G.

3.7. Kompensasjonen utbetales også ved permisjoner så lenge du opprettholder medlemskap i innskuddsordningen under permisjon

3.8. Kompensasjonstillegget utbetales ved innvilgede arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra NAV, i samsvar med folketrygdlovens bestemmelser.

4. Øvrige forhold

4.1. Ordningen innebærer ingen garantier fra arbeidsgiver til arbeidstaker knyttet til størrelsen på endelig pensjon ved fylte 67 år.

4.2. Feriepenger vil kunne måtte trekkes fra kompensasjonsutbetalingen dersom skattemyndighetene endrer sine retningslinjer slik at beløpet i fremtiden inngår i feriepengegrunnlaget. I så fall vil punkt 3.5 håndteres tilsvarende.

4.3. Det tas for øvrig forbehold om endringer i ovennevnte ordning dersom dette er påkrevd som følge av endringer i offentligrettslig regelverk eller retningslinjer.

Ase RR P.E

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2018

År 2018, den 10. april, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Landsorganisasjonen i Norge (LO), representert ved LO Stat.

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:
Bjørn Skrattegård
Bjørn Auglend
Charlotte Renshusløkken
Dag Rune Gabrielsen
Janne Sonnerud
Kristin Flagstad
Kristin B. Watndahl
Marit Kobro
Marta Hjelle
Morten Gjelten
Ragne Eikrem
Randi Løvland
Siri Ribsskog
Svein Tore Valsø
Sverre Harvei
Thor Johansen
Trude Kolle Martini
Vibeke C. Reiling
Viggo Larsen
Anja Steinfeldt-Reisse
Frode Lillerovde
Hanna Berge-Bang
Ingvild Dahl Dørnes
Lars Haukaas
Linn Marie Schilling Tjensvold
Marte Båtstrand
Merete Lindland
Per Kristian Knutsen
Sylvia Brustad
Stein Gjerding

Fra LO Stat:
Eivind Gran
Egil André Aas
Øystein Gudbrands
Lise Olsen
Renée Rasmussen
Anne Bondevik
Anniken Refseth
Asle Tronstad
Aud Marit Sollid
Audun Sør-Reime

Bodil H. Andersen
Christine Thomassen
Christopher Ray Beckham
Dag Einar Sivertsen
Fredrik Oftebro
Gerd Øiahals
Hans Fredrik Danielsen
Kai Nygård
Kristian Brustad
Marianne Solberg Johnsen
Odd Haldgeir Larsen
Reidunn Wahl
Rolf Ringdal
Sissel Hallem
Sissel M. Skoghaug
Tone Faugli
Tor Erik Granum
Trygve Skogseide

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11.

Det er partenes intensjon at det skal opprettes et overenskomstområde 11 med følgende virksomheter:

- Helse Nord IKT HF
- Helse Vest IKT AS
- Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF
- Luftambulansetjenesten HF
- Pasientreiser HF
- Sjukehusapoteka Vest HF
- Sykehuspartner HF

For disse virksomhetene skal resultatet fra A2 forhandlingene ikke gjøres gjeldende, men erstattes av B-dels forhandlinger som skal skje etter følgende prosess:

Det skal etableres en partssammensatt gruppe fra arbeidsgiverne i berørte virksomheter som sammen med berørte forbund gjennomgår overenskomstens del A2 etter årets forhandlinger. Gruppen skal

avklare hvilke endringer som er nødvendig dersom overenskomstens del A2 ikke lenger skal gjelde samt avklare prosess for gjenstående elementer i B-delene. Frist for dette arbeidet er 1. desember 2018. Dersom det oppnås enighet etableres nytt overenskomstområde 11. Dersom det ikke oppnås enighet gjøres resultatet fra A2 forhandlingene gjeldende samt avtale prosess for B-dels forhandlingene.

III ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 1.950,- pr år.

Det gis ytterligere et tillegg på kr. 4.875,- pr år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med en årslønn på kr 417.726,- eller lavere.

Ved beregning av årslønn legges følgende lønnsdefinisjon til grunn:

- for fastlønte arbeidstakere:
  - avtalt fast lønn
- for timelønte arbeidstakere:
  - timelønn inklusive kompetanse-, kvalifikasjons- og personlige tillegg
- for begge grupper:
  - uregelmessige trekkpliktige godtgjørelser/tillegg (variable tillegg som skifttillegg/turnustillegg mv)
  - faste tillegg

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2018. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tilleggene inn i sine lønnssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønnssystemene bygger på andre målstørrelser enn årslønn.

Særskilt for område 10 og 13:
Lønnstillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

Særskilt for område 5:
Lønnstillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 19. februar 2018.

IV TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper i virksomhetene.

V FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Område 6
Frist for å be om bistand: 18. april kl. 15.00.
Frist for avslutning: 20. april kl. 15.00.

Område 1 - 4, 7 – 9 og 12 samt Bane NOR
Frist for å be om bistand: 27. april kl. 15.00.
Frist for avslutning: 9. mai kl. 15.00.

Frist for de videre forhandlinger i område 10 og 13 avtales senere.

De sentrale parter forutsetter at det avholdes reelle forhandlinger før de lokale parter ber om bistand. LO Stat og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

VI GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

VII PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

Arbeidet i det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse videreføres. Utvalget skal foreslå tiltak som kan øke graden av organisering i arbeidslivet.

VIII OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2018 – 2020.

Arbeidsgiverforeningen Spekter	LO Stat
Bjørn Skrattegård	Eivind Gran

Til protokollen:

I
Når det gjelder AFP-vedtektene, er partene enige om følgende endringer - med forbehold om godkjennelse av departementet:

- § 3-3 første ledd første pkt skal lyde: *"grensen på 26 uker i§ 3-2 utvides med en periode på ytterligere 78 uker når arbeidstaker i den utvidede perioden har mottatt sykepenger, uføretrygd ....."..*
- Dagens «nedbemanningsregel» i § 3-2 (5) første pkt skal lyde: *"Vilkåret i første ledd om at arbeidstaker skal være reell arbeidstaker på uttakstidspunktet skal likevel anses oppfylt hvis grunnen til opphøret er at foretaket er konkurs eller at arbeidstaker er oppsagt begrunnet i virksomhetens eller arbeidsgivers forhold."*

Endringene gjelder for arbeidstakere født 1. mars 1955 eller senere. For øvrige skal dagens regler gjelde.

II
Partene er enige om å innføre et «slitertillegg» tilsvarende de materielle rettigheter som framgår av resultatet i frontfagsoppgjøret med virkning fra 1. januar 2019. Dette innebærer:

Ansatte i tariffbundne bedrifter med privat AFP omfattes.

Størrelse og varighet på ytelsen

- Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) på starttidspunktet.
  - Ved avgang ved 62 år får man full ytelse.
  - Ved avgang ved 63 år får man 2/3 av full ytelse.
  - Ved avgang ved 64 år får man 1/3 av full ytelse. Ved senere avgang gis ingen ytelse.
- Ytelsen trappes opp, slik at de som er født i 1957 får 1/7 av ytelsen og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsen for hvert årskull inntil 1963-årgangen som får full ytelse.
- De som er født etter 1963 får full ytelse.
- Ytelsen reguleres som løpende utbetalinger fra folketrygden, som for tiden er veksten i G fratrukket 0,75 prosentpoeng.
- Ytelsen opphører ved død eller fylte 80 år

Betingelser for å få ytelsen

- For å få ytelsen stilles det krav om innvilget privat AFP. Dersom AFP-ordningen legges om, er det kvalifiseringskravene i dagens AFP-ordning som gjøres gjeldende.
- Gjennomsnitt av samlet inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen kan ikke overstige 7, 1 G.
- Krav for å få ytelsen skal være minimum 20 år med inntekt i folketrygden over 1 G.
- Det forutsettes avgang fra arbeid for å kvalifisere for ytelsen. Det tillates en årlig inntekt på inntil 15.000 kroner før ytelsen bortfaller.
- Ytelsen kan ikke kombineres med mottak av andre ytelser, som blant annet uføretrygd, uførepensjon fra tjenestepensjon, dagpenger, arbeidsavklaringspenger, sykepenger, sluttpakker, pensjon for særaldersgrenser eller fra den offentlig AFP ordningen som utbetales mellom 62 og 66 år.

III
Vedrørende tjenestepensjonsordningen for teatre, orkestre og Den norske Opera og Ballett samt Siva SF og Ruter AS er partene enige om følgende:

Det vises til protokoll fra avsluttende sentrale forhandlinger av 15. april 2016 hvor det med virkning fra 1. juli 2016 ble etablert en midlertidig pensjonsordning som er basert på Lov om innskuddspensjon. Pensjonsordningen gjelder følgende virksomheter:

- Den Norske Opera & Ballett AS
- Kilden Teater- og Konserthus for Sørlandet IKS (Kristiansand Symfoniorkester)
- Stavanger Symfoniorkester Stiftelse
- Stiftelsen Musikkselskapet Harmonien (Bergen Filharmoniske Orkester)
- Nordnorsk Opera- og Symfoniorkester AS
- Virksomheter omfattet av teateroverenskomstene

Oslo-Filharmonien, Det Norske Blåseensemble anno 1734, Trondheim Symfoniorkester, Teatret Vårt og Teater Ibsen har tilsluttet seg ordningen gjennom lokale protokoller i 2016.

Reguleringsnivået for ordningen er overenskomstenes del B, herunder teateroverenskomstene.

Sangsolister, korsangere og ballettdansere ved Den Norske Opera & Ballett som er tilsluttet annen pensjonsordning etter operapensjonsloven, omfattes ikke av ordningen.

Ansatte i Kristiansand Symfoniorkester og ved Riksteatret med individuelle rettigheter til medlemsskap i Statens Pensjonskasse, opprettholder disse rettighetene inntil annet eventuelt avtales.

Det vises også til Riksmeklerens møtebok for overenskomstområde 9 av 17. september 2016 hvor det på samme måte ble avtalt å innføre midlertidig pensjonsordning som er basert på Lov om innskuddspensjon for Siva SF og Ruter AS.

Det fremgår av ovennevnte protokoll av 15. april 2016 og møteboken av 17. september 2017 at partene var omforent om følgende begrunnelse for at pensjonsordningene ble etablert som midlertidige løsninger:

> *Partene legger til grunn at det foregår prosesser innenfor trepartssamarbeidet som indikerer at fremtidens pensjonssystem ikke kommer til å utvikles innenfor rammene i dagens pensjonslovgivning. Disse prosessene omfatter også evaluering av privat sektors AFP-løsning i 2017. Det utredningsarbeidet som det ble tatt initiativ til gjennom frontfagsmeklingen, vil foregå innenfor trepartssamarbeidet. Dette utredningsarbeidet kan lede opp til en lovendringsprosess for å sikre nødvendige endringer i dagens lovgivning. Partene legger til grunn at konklusjonen på dette arbeidet vil omfatte alle virksomheter som ikke blir omfattet av ny offentlig tjenestepensjon.*

Partene er enige om at de forhold som begrunnet midlertidige løsninger i virksomhetene i overenskomstområde 1 samt Siva og Ruter, fremdeles ikke er avklart. De midlertidige ordninger for disse virksomhetene, herunder kompensasjonsordningene ved overgang til ny pensjonsløsning, vil derfor prolongeres for overenskomstperioden 2018-20.
Det er en målsetting at den varige pensjonsordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser.

Hvis forholdene ligger til rette for det, og en av partene krever det, kan pensjonsordningene vurderes i full bredde i forbindelse med mellomoppgjøret 2019.

IV
På bakgrunn av LO Stats krav om opprettelse av et eget område for jernbane, har partene diskutert områdeplassering for jernbanevirksomheter i Spekter. Jernbanen står foran store omstillinger i tiden framover, og partene er enige om at områdeinnplassering kan vurderes på nytt i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020.

V
LO Stat og Spekter vil bidra til å heve yrkesfagenes status.

Vedlegg
Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2018-2020

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT
2018 - 2020

I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd (A2 i område 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert 14. desember 2017.

2. De lokale forhandlingene

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurranseevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-dels-forhandlingene.

Dersom de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i de avsluttende sentrale forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

3. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalens § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i Spekter-området for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole				30	40	50	80 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den vidaregående opplæringa § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

a) Lønn ved sykdom mv.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

> Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

b) Lønn ved omsorgspermisjon
Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

c) Lønn ved fri til amming
Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (amming) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

d) Lønn ved repetisjonsøvelse
Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

e) Velferdspermisjoner
Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

4. Prøvetid og oppsigelse

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)

1. Avtalefestet pensjon (AFP).

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

3. Fjernarbeid/hjemmekontor

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

> Merknad: Med "sosial dumping" er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

4.1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1
Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

4.1.3.2
Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

4.1.3.3
Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3.4
Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik Hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtsarbeid, jfr HA § 45.

Merknad:
Endringene i punktene 4.1.3.2, 4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011 – 2012).

4.2 Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger
Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

4.3 Personvern og taushetsplikt
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.

4.4 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge
Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

4.5 Bruk av vikarer
Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

4.6 Andre forhold
I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

4.7 Ansatte i vikarbyråer
Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

5.1 Kompetanseoverføring
For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

5.2 Fag – og yrkesopplæring
Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet.

Partene er enige om:

- at fag – og yrkesopplæringen bør utvikles slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

5.3 Etter – og videreutdanning
Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

5.4 Realkompetanse
Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

6. Likestilling, mangfold-og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov.

6.1 Likestilling mellom kjønnene

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1a. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde kulepunkt.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene
Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. HA § 30, skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn. Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

6.2 Seniorpolitikk
Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

Merknad:
For overenskomstområde 5 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 19. februar 2018.

Det kan ved mellomoppgjøret 2019 forhandles om tilpasninger i overenskomstene som følge av eventuell implementering av ny offentlig tjenestepensjon.

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2018 til og med 31. mars 2020, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

Overenskomster LO
Overenskomstområde 1 Kultur:
Arendal Kulturhus AS
Dansens Hus AS
Den Norske Opera & Ballett AS
Det Norske Blåseensemble anno 1734
Drammen Scener AS
Kilden Teater og Konserthus (Kristiansand Symfoniorkester)
Music Norway
Musikkselskapet Harmonien
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design
Nobels Fredssenter
Nordnorsk Opera og Symfoniorkester AS
Norsk Folkemuseum
Norsk Forfattersentrum
Operaen i Kristiansund
Oslo Konserthus AS
Oslo-Filharmonien
Stavanger Symfoniorkester
Trondheim Symfoniorkester

Teatrene har felles overenskomst:
Beaivvas Sami Nasunalateahter
Brageteatret
Carte Blanche AS
Den Nationale Scene
Det Norske Teatret
Haugesund Teater
Hordaland Teater
Hålogaland Teater
Kilden Teater og Konserthus
Nationaltheatret
Nordland Teater
Nord-Trøndelag Teater
Oslo Nye Teater
Riksteatret
Rogaland Teater
Sogn og Fjordane Teater
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)
Teater Innlandet
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)
Trøndelag Teater.

Overenskomstområde 2 Norges Bank:
Norges Bank

Overenskomstområde 3 Avinor:
Avinor AS
Avinor Flysikring AS

Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:
Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge
AtB AS
Brakar AS
Electronic Chart Centre AS, ECC
Enova SF
Finnmarkseiendommen, Fefo
Garantikassen for fiskere
Innovasjon Norge
Konsentra AS
Norges forskningsråd
Norsk Helsenett SF
Norsk Tipping AS
Ruter AS
Sio Mat og Drikke AS
SIVA, Selskapet for industrivekst SF
Statnett SF
Statskog SF
Stiftelsen Asta
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO
Studentsamskipnaden i Stavanger
Studentsamskipnaden i Østfold, SiØ
Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs
Studentsamskipnaden på Vestlandet
Trygg Trafikk
Vinmonopolet, AS

Overenskomstområde 5 Nettbuss:
Nettbuss AS
Nettbuss Travel AS

Virksomhetene i dette området omfattes av Bussbransjeavtalen og Funksjonæravtalen for Nettbuss.

Overenskomstområde 6 NRK:
NRK AS

Overenskomstområde 7 NSB:
CargoNet AS
NSB AS
NSB Gjøvikbanen AS
NSB Trafikkservice AS
RailCombi AS

Overenskomstområde 8 Posten Norge:
Bring Express Norge AS
Bring Linehaul AS
Bring Transportløsninger AS
Bring Warehousing AS
Posten Norge AS

Overenskomstområde 9 Øvrige:
Baneservice AS
Falck Brann & Redningstjeneste AS
Green Cargo Togdrift AS
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk
Mantena AS
AIM Norway AS, Aerospace Industrial Maintenance
Broadnet AS
Det Norske Myntverket AS
Felleskjøpet Agri SA
Fjellinjen AS
Flytoget AS
Hector Rail AB
Hålogaland Kraft AS
Mediq Norge AS
Norges Håndballforbund
Norsk Medisinaldepot AS
Relacom AS
Sporveien AS
Veterinærmedisinsk Oppdragssenter AS, VESO

Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:
Akershus universitetssykehus HF
Finnmarkssykehuset HF
Helgelandsykehuset HF
Helse Bergen HF
Helse Fonna HF
Helse Førde HF
Helse Møre og Romsdal HF
Helse Nord Trøndelag HF
Helse Stavanger HF
Nordlandssykehuset HF
Oslo universitetssykehus HF
St. Olavs Hospital HF
Sunnaas sykehus HF
Sykehuset i Vestfold HF
Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset Telemark HF
Sykehuset Østfold HF
Helse Nord RHF
Helse Midt-Norge RHF
Helse Sør-Øst RHF

Sørlandet Sykehus HF
Universitetssykehuset Nord-Norge HF
Vestre Viken HF

Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak
(det er en intensjon om å opprette dette overenskomstområdet, jf protokollens punkt II):
Sykehuspartner HF
Luftambulansetjenesten HF
Pasientreiser HF
Helse Vest IKT AS
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF
Sjukehusapoteka Vest HF
Helse Nord IKT HF

Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:
Akasia Kirke og Gravplass AS
Akasia Eiendomsforvaltning AS
Akasia Barnehage AS
Aleris Røntgen AS
Diakonissehuset Lovisenberg
LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS
N.K.S. Helsehus Akershus AS
Norlandia Preschool AS
Norlandia Care AS
Norlandia Care Group AS
Rehabiliteringssenteret Air AS
Sophies Minde Ortopedi AS
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse
Unicare BAB AS
Unicare Hjemmetjenester AS
Unicare Omsorg AS
Unicare Små Enheter AS
Unilabs Laboratoriemedisin AS
Unilabs Norge AS
Valnesfjord Helsesportssenter

Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:
Lovisenberg Diakonale Sykehus AS

Ikke områdeplassert:
Bane NOR SF

Overenskomster under etablering (som ikke er områdeplassert):

Martina Hansens Hospital AS
NMD/Vitus (Fagforbundet)
Norsk Helsenett SF (El & IT)
Svalbard Lufthavn AS
Sykehusinnkjøp HF
Baratt Due Musikkinstitutt
Sykehusapotekene Midt-Norge
Vestre Viken HF (El & IT)
InfraNord Norge AS
Østnorsk Jazzsenter
Stiftelsen Ribo
Entur AS
Unicare Rehab

LO MEDIA 10/2018

Norsk Jernbaneforbund

Møllergata 10, 0179 Oslo - Telefon: 23 06 83 53

E-mail: njf@njf.no - www.njf.no