



# Overenskomst

mellom CargoNet AS og  
Norsk Jernbaneforbund

1. april 2022 – 31. mars 2024



Norsk  
Jernbaneforbund

**PROTOKOLL HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2022**

Det ble i perioden 28.04.2022-12.05.2022 ført forhandlinger mellom CargoNet AS og Norsk Jernbaneforbund (NJF). Til stede i ett eller flere møter:

**Fra CargoNet:**

Nils Kavli  
Atle Ingerø  
Frode Skomakerstuen Larsen  
Kent Andre Lieng  
Mari Grimsgaard

**Fra NJF**

Mariann Ravnanger Nilsen  
Eirik Hagen  
Atle Seim  
Frode Åsen  
Jane Brekklus Sæthre

Partene er enige om at vi forholder oss til rammen på 3,73% med virkning fra 01.04.2022, og er enige om at hovedoppgjøret 2022 skal gjennomføres på følgende måte i CargoNet AS:

Det gis et generelt tillegg på grunnlønn på kr.18.200 per år, med følgende unntak:

1. Terminalarbeidere, maskinoperatører og kundebehandlere med stillingsansiennitet under 2 år gis en økning i grunnlønn på kr.17.000 per år.
2. Kompetansetillegg økes for alle med følgende satser per år:

Fagbrev økes med	kr.1000
Klargjøring økes med	kr.200
Skifting økes med	kr.200
Truck økes med	kr.200
Kran økes med	kr.200
SKD økes med	kr.200
3. Det gis en pott på kr.90.000 som foreningen fordeler i etterkant.

4. Det nedsettes et partssamarbeid for å utarbeide forslag til lønnsystem som omfatter Kundebehandlere.

Alle justeringer inneholder tillegg gitt i A-delsforhandlinger (Spekter-LO Stat) til alle medlemmer av NJF.

Minstelønnsatsene i overenskomsten økes med kronetillegg i henhold til protokoll.

NJF tar forbehold om at forhandlingene kan gjenopptas dersom andre forbund i CargoNet AS oppnår et bedre resultat.

Oslo, 12.05.2022

For CargoNet AS

For Norsk Jernbaneforbund



Nils Kavli



Mariann Ravnanger Nilsen

**Overenskomst mellom**

**CargoNet AS**

**og**

**Norsk Jernbaneforbund**

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2022

## Innholdsfortegnelse

- § 1 Virkeområde**
- § 2 Prøvetid, ansettelse og oppsigelsesfrister**
- § 3 Lønn**
  - 3.1 Lønnsdefinisjoner
  - 3.2 Lønnsystemet
    - 3.2.1 Lønnstitler i CargoNet
  - 3.3 Lærlinglønn
  - 3.4 Bonus
  - 3.5 Utbetaling av lønn
  - 3.6 Lønn under sykdom, permisjon ved svangerskap, fødsel adopsjon, amming og omsorg for barn.
  - 3.7 Lønn under militær repetisjonsøvelse
- § 4 Tillegg**
  - 4.1 Nattillegg
  - 4.2 Skumringstillegg
  - 4.3 Lørdags- og søndagstillegg
  - 4.4 Overtid
  - 4.5 Helge- og høytidstillegg
  - 4.6 Reservetjeneste/hvilende vakt
  - 4.7 Delt dagsverk
  - 4.8 Tillegg for faddere og instruktører
- § 5 Arbeidstid**
  - 5.1 Generelt
  - 5.2 Fravikelse fra avtalen
  - DEL I – Gjelder alle arbeidstakere
  - 5.3 Arbeidstid
  - DEL II – Gjelder skift og turnusarbeidere
    - 5.3.1 Timer og tjenestetimer
    - 5.3.2 Nattarbeid
    - 5.3.3 Arbeid på søn- og helligdager
  - 5.4 Arbeidsplan
    - 5.4.1 Utarbeidelse av arbeidsplan
    - 5.4.2 Drøfting og bekjentgjøring
    - 5.4.3 Omlegging av arbeidsplan på kort varsel
    - 5.4.4 Force Majeure
  - 5.5 Daglig arbeidstid
    - 5.5.1 Dagsverkets lengde
    - 5.5.2 Delt dagsverk
  - 5.6 Ukentlig arbeidstid
    - 5.6.1 Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid
  - 5.7 Hvile og spisepauser
  - 5.8 Ukentlig fritid
    - 5.8.1 Ukefriday
    - 5.8.2 Ekstrafriday
    - 5.8.3 Turnusfriday
    - 5.8.4 Friday på helge eller høytidsdag
    - 5.8.5 Ombytte av friday
- § 6 Dekning av utgifter på reiser i bedriftens tjeneste**
  - 6.1 Skifte av tjenestested
- § 7 Ferie**
- § 8 Velferdspermisjoner**
- § 9 Pensjon**
  - 9.1 Pensjon i Statens Pensjonskasse for ansatte født i 1963 eller tidligere
    - 9.1.1 Variable tillegg som er pensjongivende i Statens Pensjonskasse
    - 9.1.2 Beregning av pensjongivende tillegg i Statens Pensjonskasse
    - 9.1.3 Beregning av pensjongsgrunnlaget i Statens Pensjonskasse
  - 9.2 Innskuddspensjonsordning for ansatte født 01.01.1964 og senere
    - 9.2.1 Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening)
    - 9.2.2 Annet
  - 9.3 Særlige tiltak for eldre arbeidstakere
  - 9.4 Kompensasjoner
  - 9.5 Avtalefestet pensjon (AFP)
- § 10 Gruppelivsforsikring**
  - 10.1 Gruppelivsforsikring for ansatte i lukket ordning
  - 10.2 Gruppelivsforsikring for ansatte født 01.01.1964 og senere
- § 11 Yrkesskedeforsikring**
  - 11.1 Utgiftsdekning
  - 11.2 Fradrag mv.
  - 11.3 Skade på reise
  - 11.4 Tap i framtidig erverv
  - 11.5 Permisjoner
  - 11.6 Lavere lønnet stilling
  - 11.7 Menerstatning
  - 11.8 Død
  - 11.9 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser
- § 12 Ansiennitet**
- § 13 Arbeidstøy og verneutstyr**
- § 14 Ligestilling mellom kvinner og menn**
- § 15 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse**
- § 16 Hjemmevakt**
- § 17 Innleie og midlertidige ansettelser**
- § 18 Kompensasjon for tap av sikkerhetstjeneste**

## § 1 Virkeområde

Overenskomsten gjelder for heltids og deltidsansatte som er medlemmer i Norsk Jernbaneforbund (NJF).

Overenskomsten omfatter ikke ledere på nivå 1,2 og 3. I tillegg er partene enige om at nøkkelfunksjoner ikke omfattes av overenskomsten. Liste over disse foreligger som vedlegg til protokoll.

## § 2 Prøvetid, ansettelse og oppsigelsesfrister

Prøvetid, ansettelse og oppsigelsesfrister er i henhold til Arbeidsmiljøloven med følgende unntak;

- For arbeidstakere som har vært tilsatt sammenhengende mellom 1/2- og 2 år gjelder en oppsigelsesfrist på tre måneder når oppsigelse følger av arbeidsgivers forhold.
- For fast tilsatte arbeidstakere med mer enn to års sammenhengende tilsetningstid og midlertidig tilsatt med mer enn fire års sammenhengende tilsetningstid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på tre måneder. Ved oppsigelse som ikke skyldes arbeidstakerens forhold (omstilling, nedbemanning, nedleggelse av terminalen o.a.) gjelder en oppsigelsesfrist på seks måneder.
- Prøvetiden er 6 måneder. Dersom arbeidstaker har fravær i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge prøvetiden tilsvarende. Melding om forlenget prøvetid vil bli gitt før utløpet av prøvetiden.

Ansettelse i bedriften unntatt stillinger nevnt i § 1 skal skje i samråd mellom partene.

## § 3 Lønn

### 3.1 Lønnsdefinisjoner

Lønssystemet i CargoNet har årslønn som målestørrelse. Månedslønn er årslønn dividert med 12. Med timelønn forstås årslønn dividert på 1850 timer ved 37,5 timers uke. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr time, beregnes ut fra årslønn og arbeidstid for tilsvarende heldagsstilling (1950 timer).

Arbeidstaker som på grunn av omorganisering plasseres i en lavere lønnet stilling beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet forutsatt minst to års tjeneste i høyere stilling. Lønningen reguleres kun med sentrale generelle tillegg inntil normalt lønnsnivå er nådd. Arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade plasseres i en lavere lønnet stilling beholder sin tidligere stillings lønn (med tilhørende lønnsutvikling).

## 3.2 Lønssystemet

- Lønssystemets gyldighetsområde er alle tilsatte i CargoNet som omfattes av overenskomsten.
- Ved ansettelse foretas innplassering på lønnsplan for vedkommende. For stillinger innen overenskomstområde skal de fastsatte lønnstiter benyttes.
- Ved pålagt tjenestegjøring i en høyere stilling, utbetales arbeidstaker den høyere stillings lønn, såfremt arbeids- og ansvarsområde overtas.
- Ansiennitet i lønssystemet er basert på antall års tjeneste i CargoNet.
- Kompetanse i terminaltjeneste som kompenseres i tillegg til grunnlønn
 

<i>Relevant fagbrev</i>	NOK 7000
<i>Sveising, offentlig godkjente</i>	NOK 7000
<i>Klargjøring</i>	NOK 4700
<i>Trucksertifikat o/10 tonn</i>	NOK 5200
<i>Skifting</i>	NOK 5200
<i>Kran</i>	NOK 5200
<i>Skiftetraktor (SKD)</i>	NOK 8700

Andre tillegg:  
Rekrutteringstillegg (Alnabru) NOK 5000

Det er fastsatt særskilte regler for opplæring og sertifisering. Tillegg for slik kompetanse utbetales etter godkjent prøve eller sertifiseringsdato fra instruktør

### 3.2.1 Lønnstiter i CargoNet

Lønnstittel	Minstelønnsgaranti		
Lærling/aspirant	Lønnes etter overenskomstens pkt. 3.3		
	<b>Garantert begynnerlønn</b>		
Vikar / timelønnet sesong	Alder under 18 år kr. 147,85,- pr. time, Alder over 18 år kr. 163,97,- pr time		
	<b>Minstelønns- garanti</b>	<b>Etter 2 år</b>	
Maskinoperatør	452 450	465 050	
Terminalarbeider <sup>1</sup>	452 450	465 050	
Kundebehandler <sup>3</sup> (Under revisjon)	438 950	468 850	
Fagarbeider med internt fagbrev <sup>2</sup>	456 210		
Fagarbeider (med offentlig fagbrev)	484 280		
Selger	465 395		
Planlegger	475 715		
Rådgiver	481 700		
Controller	481 700		
Fagsjef			
Sivilingeniør			

<sup>1</sup> Lønnstittel har særaldersgrense 65 år

<sup>2</sup> Lønnstittel er personlig og det foretas ikke ny rekruttering i disse lønnstiter

<sup>3</sup> Viser til protokoll av 12.05.2022 pkt. 4 «Det nedsettes et partsamarbeid for å utarbeide et forslag til lønssystem som omfatter Kundebehandlere.»

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

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. En av disse to ukene med denne type permisjon gis innenfor rammen av velferdspermisjon jfr § 8

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.

Merknad: Med lønn menes hovedlønn, faste tillegg samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

### 3.8 Lønn under militær 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.

## § 4 Tillegg

### 4.1 Nattillegg

For ordinært arbeid i tidsrommet kl. 20.00 – 06.00 utbetales et tillegg på 45 % av timelønn per time. Tillegget utbetales ikke for arbeid som godtgjøres i h.h.t. pkt. 4.4 Overtid

Nattillegget utbetales også etter kl 06.00 hvis tjenesten begynner før kl. 03.00.

### 4.2 Skumringstillegg

For ordinært arbeid fra kl. 0600 – 0700 og fra 1700 til 2000 dagene mandag til fredag utbetales et tillegg på kr. 11.- pr time.

### 4.3 Lørdag og søndag

Fra lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 2400 utbetales et tillegg på 50 % av timelønn per arbeidet klokke time.

### 4.4 Overtid

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 2000 og kl. 0600, for overtidsarbeid på lørdager, søndager og helligdager og etter kl. 1300 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften. Ved pålagt overtid samme dag/skift holder bedriften mat.

### 3.3 Lærlinglønn

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

Bransjenormen er:

Første skoleår:	40 %
Andre skoleår:	60 %

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-5 (tidligere lov om fagopplæring § 20) i samsvar med virksomhetens behov får rettigheter i henhold til HA § 44. Ved overtidarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

Lærlinger og praksiskandidater skal være fritatt for utgifter i f m prøveavleggelsen.

### 3.4 Bonus

Det kan inngås avtaler mellom partene om bonusordninger.

### 3.5 Utbetaling av lønn

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 15. i hver måned. Hvis denne dagen faller på lørdag, søndag, helligdag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel foregående virkedag.

Alle fradrag for fravær respektive all utbetaling av bevegelige variable tillegg og overtid skjer om mulig i samband med ordinær lønnsutbetaling måneden etter den måned som nevnte fradrag og tillegg er opptjent.

### 3.6 Lønn under sykdom, permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon, amming og omsorg for barn

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.

#### 4.5 Helge- og høytidstillegg

Arbeid på følgende dager betales med timelønn tillagt 100 %:

Første nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, og etter kl. 13.00 på jul-, pinse og nyttårsaften samt onsdag før skjærtorsdag. Arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såframt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritid skal svare til det dobbelte av antall arbeidete timer på nevnte dager. Kompensasjonen etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter punktene 4.1 og 4.3.

#### 4.6. Delt dagsverk

Delt dagsverk kompenseres med kr.250,- pr. vakt.

#### 4.7 Tillegg for faddere og instruktører

Faddere og instruktører tilkommer et tillegg på kroner 600,- per utført dag.

### §5 Arbeidstid

#### 5.1 Generelt

Punktene i § 5 er et tillegg til Arbeidsmiljøloven (AML), og setter rammer for arbeidstid m.v for det personalet som omfattes av disse punktene.

Avtalepartene forutsetter at reglene praktiseres slik at kravene til helse, miljø og sikkerhet fullt ut ivaretas, samtidig som tjenesteoppsett m.v. skal ha som mål en mest mulig rasjonell utnyttelse av ressursene.

Når det i teksten er inntatt henvisninger til Arbeidsmiljøloven, er dette for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre den lettere tilgjengelig for brukerne.

#### 5.2 Fravikelse fra avtalen

Bestemmelsene i § 5 kan fravikes ved skriftlig enighet mellom partene, men innenfor Arbeidsmiljølovens rammer.

### DEL I – Gjelder alle arbeidstakere

#### 5.3 Arbeidstid

Arbeidstiden i CargoNet er 37,5 timer

pr.uke. For øvrig henvises til AML

kapittel 10.

Hvis tjenesten tillater det gis det fri på følgende dager:

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. mai, 17.mai, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag og fra kl. 13 på jul-, pinse og nyttårssaften og onsdag før skjærtorsdag

### DEL II – Gjelder skift og turnusarbeidere

#### 5.3.1 Timer og tjenestetimer

Med timer menes klokketimer og med tjenestetimer menes klokketimer tillagt tidsberegning.

#### 5.3.2 Nattarbeid

For ordinært arbeid alle dager mellom kl 2000 og kl.06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time 15 minutter.

#### 5.3.3 Arbeid på søn. - og helligdager

For ordinært arbeid på søn. og helligdager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

### 5.4 Arbeidsplan

#### 5.4.1 Utarbeidelse av arbeidsplan

På arbeidsplanen anføres fridager og tiden for tjenestens start og

avslutning. Utarbeidelse av arbeidsplan skjer etter reglene i

Arbeidsmiljølovens § 10-3. Arbeidstiden stilles opp på en

arbeidsplan (tjenesteliste/-turnus)

#### 5.4.2 Drøfting og bekjentgjøring

Iverksettelse av ny arbeidsplan skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før første dag i den nye planen.

Endringer på arbeidsplanen skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før den endrede tjenesten skal utføres.

Nødvendige endringer på arbeidsplanen som følge av tog innstillinger/produksjonsendringer på kort varsel, er ikke gjenstand for fortløpende drøftinger. Slike endringer skal bekjentgjøres så raskt som mulig.

#### 5.4.3 Omlegging av arbeidsplan på kort varsel

I unntakstilfelle når avgjørende driftsmessige og andre særlige grunner gjør det påkrevet kan den ansvarlige administrative instans ta avgjørelser og iverksette arbeidsordningen (tjenestelisten) selv om avtalebestemte drøftinger ikke er gjennomført.

Ved omleggingen av arbeidsplan med kortere varsel til hver enkelt enn 14 dager utbetales tidsforskyvningstillegg tilsvarende gjeldende overtidsatser for det tidsrom som strekker seg utover frammøte- og avslutningstidspunktet for den ordinære oppsatte tjeneste

#### 5.4.4 Force Majeure

Varslingsfristen settes til 24 timer i situasjoner der selskapet kan påberope seg Force Majeure (eks. ras, flom og liknende).

Dette punktet kommer ikke til anvendelse dersom omleggingen skjer fordi arbeidstaker midlertidig pålegges arbeidsoppgaver av administrativ karakter, ved møter etter Hovedavtalen eller dersom omleggingen skjer etter ønske fra både arbeidsgiver og arbeidstaker. Medarbeidere som brukes til administrative oppgaver, samt omdisponeres til instruktørvirksomhet og andre opplæringsoppdrag inklusiv grunnopplæring dekkes ikke av varslingsfristen.

## 5. 5 Daglig arbeidstid

### 5.5.1 Dagsverkets lengde

Med hjemmel i AML (§ 10-5 nr. 2) er partene enige om at dagsverksbegrensningen er 10 timer. Et minstedagsverk skal være på minst 5 timer.

Ved enighet mellom partene kan dagsverkslengden økes til 12,5 timer.

### 5.5.2 Delt dagsverk

Et dagsverk kan ikke settes opp mer enn i 2 deler, og skal ikke overstige 16 timer.

## 5.6 Ukentlig arbeidstid

### 5.6.1 Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid

Arbeidstiden gjennomsnittsberegnes etter reglene i AML § 10-5 nr.2, på en slik måte at en uke kan inneholde 48 timer.

Dagsverk som går over dato regnes til den uke hvori største del av dagsverket faller med utgangspunkt i dagsverkets begynnelse eller avslutningstidspunkt.

Det skal ordinært ikke være mer enn 5 dagsverk i gjennomsnitt per uke, men ikke mer enn 6 dagsverk i en enkel uke

## 5.7 Hvile og spisepauser

Dersom arbeidstida er over 5 1/2 time i døgnet, skal arbeidet avbrytes med minst en hvilepause. Pausen skal være av minst en 1/2 times varighet hvis dagsverket er på 8 timer eller mer.

Arbeidstakerne skal forlate arbeidet i pausen med mindre driften i disse er helt innstilt. Når forholdene gjør det nødvendig kan pausen forskyves, men slik at den skal tas ved første anledning.

Når virksomhetens art gjør det nødvendig, kan arbeidsgiveren i stedet for pause som nevnt i første ledd, la arbeidstakerne innta sine måltider i pauser under arbeidets gang og slik at arbeidstakerne, om nødvendig, hele tida må oppholde seg på arbeidsstedet. I slike tilfeller og i tilfeller hvor det ikke finnes tilfredsstillende spiserom eller hvilerom, skal pausen anses som en del av arbeidstiden.

Når arbeidstaker blir pålagt overtidsarbeid av mer enn to timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avvirket, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en halv time. Når forholdene gjør det nødvendig kan denne pausen kortes ned eller forskyves.

Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt godtgjøres som overtid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter AML's § 10-6.

Pausen, skal, i den grad rasjonell drift tillater det, legges mest mulig til midten av dagsverket.

Forskyves pausen til før alminnelig arbeidstids slutt, regnes den med som en del av den alminnelige arbeidstiden.

## 5.8 Ukentlig fritid

### 5.8.1 Ukefriday

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

Ingen kan beordres til ekstraordinær tjeneste på frisøndag mer enn en gang i løpet av en 5- ukers periode.

### 5.8.2 Ekstrafriday

I tillegg til ukefridayen skal det gis en ekstrafriday som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridagen skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridayen og skal i dette tilfellet ikke tiltres senere enn kl. 21.00. dagen før ekstrafridayen og vare til kl.

03.00 dagen etter.

Partene er enige om at denne regelen kan fravikes av hensyn til behovet for effektiv drift.

Ekstrafridayen i sammenheng med ukefriday skal minimum være 60 timer. Dette gjelder selv om friperioden går over ukeskillet.

Ekstrafriday som ikke legges i sammenheng med ukefriday eller turnusfriday skal bestå av min 33 timer.

Uke- og ekstrafridager skal tildeles slik at det i gjennomsnitt gis fri annenhver lørdag/søndag.

### 5.8.3 Turnusfriday

Turnusfridager, markeres på tjenestelisten med "T", og er fridager utover de lov- og avtalebestemte. Slike fridager skal gå over dato.

Ved godkjent endring av arbeidsplan kan turnusfriday bortfalle.

### 5.8.4 Friday på helge eller høytidsdag

Dersom ukefridayen, ekstrafriday eller turnusfriday legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får



ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (7 1/2 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Hvis driften tillater det skal fritiden fortrinnsvis gis enten i foregående eller etterfølgende uke.

Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag.

Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes kompensasjon etter § 4 punkt 4.4. For fridager som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jfr § 4 pkt. 4.5), ytes ingen godtgjørelse.

### 5.8.5. Ombytte av fridag

Dersom en arbeidstaker blir satt til tjeneste på en fridag med lenger varsel enn 14 dager, skal denne erstattes med ny fridag senest i løpet av etterfølgende uke, i tillegg utbetales timelønn for 4 timer. I de tilfeller en arbeidstaker får annen arbeidsplan pga langtidsfravær, kurs og instruktørtjeneste (mer enn 14 dager) kommer ikke bestemmelsen om ombytte av fridag til anvendelse.

## § 6 Dekning av utgifter på reiser i bedriftens tjeneste

Utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser dekkes etter Statens satser og legitimasjonskrav.

Reiser i utlandet er dekket av reiseforsikring i bedriften.

Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som

arbeidstid.

Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid beregnes som ½ tid.

Reisetid mellom kl. 2200 og 0600 regnes ikke som arbeidstid når

arbeidstakeren er tilstått sovekupe på tog.

Reiser til/fra konferanser, kurs og møter initiert av CargoNet regnes som tjenestereiser.

### 6.1 Skifte av tjenestested

Alle faste eller midlertidige endringer av tjenestested skal drøftes med tillitsvalgte. Eventuelle kompensasjonsordninger avtales med den enkelte. Ved faste endringer av tjenestested skal man ta hensyn til belastningen for den enkelte berørte arbeidstaker, jf. intensjonene i Arbeidsmiljøloven.

## § 7 Ferie

I henhold til Ferieloven og hovedavtalens del A (avtalefestet ferie) har alle som omfattes av denne overenskomst 5 (6) ukers ferie (30/36 virkedager) hvorav 5 virkedager er avtalefestet ferie. Feriepenger utbetales i juni måned.

Som hovedregel skal ferien avvikles på følgende måte: 3 uker sammenhengende, 1 uke samlet, samt 5 enkeltdager (1 dagsverk er lik en feriedag).

Ferieavviklingen skal ellers så langt det er driftsmessig mulig tilpasses den enkeltes ønsker og behov. Arbeidstakere med barn i skolepliktig alder skal prioriteres i skolens sommerferie.

Ved behov kan hovedregelen drøftes mellom partene.

Det kan inngås skriftlig avtale om avvikling av forskuddsferie på inntil 12 virkedager og overføring av inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår. Forskuddsferie og overføring av ferie ut over dette kan ikke avtales.

## § 8 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret utover det lovbestemte.

## § 9 Pensjon

### § 9.1 Pensjon i Statens Pensjonskasse for ansatte født i 1963 eller tidligere

Eksisterende pensjonsordning i CargoNet AS og lukkes for alle ansatte som per 31.12.2018 er fylt 55 år (født i 1963 eller tidligere). Forvaltningen av denne ordningen fortsetter i Statens Pensjonskasse. Delvis uføre og sykemeldte inngår i lukket ordning inntil de blir 100 prosent arbeidsføre eller 100 prosent uføretrygdet.

Ansatte i lukket ordning i NSB-konsernet kan fritt søke stilling i andre selskaper innenfor konsernet og opprettholde sin lukkede ordning.

### 9.1.1 Variable tillegg som er pensjonsgivende i Statens Pensjonskasse

#### Hovedregel

Forutsigbare tillegg, avtalt i tariffavtale, for arbeid som forekommer regelmessig gjennom året og som er vederlag for arbeid i ordinær stilling som er pensjonsgivende.

#### Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

- tillegg som er kompensasjon for merarbeid utover ordinær stilling, samt overtid.
- Tillegg som partene sentralt eller lokalt av spesielt angitte grunner, har avtalt eller klart forutsatt ikke skal være pensjonsgivende.
- Nye eller vesentlig endrede vakt-/turnustillegg og andre variable tillegg som gis lokalt til den enkelte arbeidstaker mindre enn 2 år før pensjoneringstidspunktet dersom det ikke er en konsekvens av sentrale avtaler eller er begrunnet i arbeidsmessige forhold.
- Tillegg som betales i henhold til bonus-/produktivitetsavtaler eller lignende og som et kronebeløp begrunnet i økonomiske resultat.

### 9.1.2 Beregning av pensjonsgivende tillegg i Statens Pensjonskasse

- Det fastsettes et normert pensjonsgrunnlag
- Størrelsen av det pensjongivende tillegg fastsettes forskuddsvis ved hvert årsskifte på grunnlag av forrige års gjennomsnittlige verdi av de variable tillegg. Arbeidsgiver meddeler grunnlaget til den enkelte.
- For nye arbeidstakere fastsetter arbeidsgiveren nivået for det normerte pensjongivende tillegg ut fra forventet omfang av variable tillegg.

### 9.1.3 Beregning av pensjonsgrunnlaget i Statens Pensjonskasse

- Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn kr 6400,- tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget (gulv).
- Pensjonsgrunnlaget for de samlede variable tillegg kan ikke settes høyere enn kr 66000,- (tak).
- Verdien av det beregnede pensjonsgrunnlaget avrundes til nærmeste kr 100,-

## 9.2 Innskuddspensjonsordning for ansatte født 01.01.1964 og senere (gjelder fra 01.01.2019)

Ansatte født 01.01.1964 og senere har innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:

- Innskudd 0 G – 7,1 G: 5,5% uten egenandel
- Innskudd 7,1 G – 12 G: 15% uten egenandel
- Pensjonsgrunnlaget består av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg. Overtid for merarbeid, diett/kostgodtgjørelser og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget
- Innskuddsordningen vil omfatte fast og midlertidig ansatte so har fylt 20 år og som arbeider minst 20 prosent av full stilling (jf. Lov om innskuddspensjon §4-2)
- 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 på 20 prosent eller mer, gir det fritak for tilsvarende del av innskuddet
- Innskuddsordningen er utformet med individuelt investeringsvalg (jf. Lov om innskuddspensjon §3-3) og med individuelt bestemt utbetalingsperiode innfor lovens grenser (jf. Lov om innskuddspensjon §7-4)

### 9.2.1 Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening)

Uførepensjon med verdi tilsvarende dagens ordning i SPK: Grunndekning på ¼ G (maks 6 prosent av pensjonsgrunnlag) pluss 3 prosent av pensjongivende lønn opp til 12 G, og tilleggsdekning på 66 prosent av lønn mellom 6 og 12 G. Uførepensjonen skal gi dekning for uføregrad over 20 prosent. Manglende uføretrygd fra folketrygden ved uføregrad under 50 prosent skal dekkes i ordningen.

Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 prosent av pensjonsgrunnlaget inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.

Barnepensjon: 15 prosent av pensjonsgrunnlag til barnet fyller 21 år

### 9.2.2 Annet

Ansatte som har ulønnete, lovbestemte permisjoner fra CargoNet AS får dekket sine pensjonskostnader i permisjonsperioden.

Ansatte som har ulønnet permisjon fra CargoNet AS som tillitsvalgte, kan etter egen avtale stå i ordningen i inntil fire år mot å betale egen pensjonspremie.

Pensjonsordningen skal gjelde alle datterselskap innen CargoNet-konsernet i Norge.

### 9.3. Særlige tiltak for eldre arbeidstakere

Det nedsettes et eget seniorutvalg som et samarbeidsorgan mellom CargoNet AS, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund. Denne gruppen får som ansvar å overvåke konsekvensene av bortfall av særaldersgrensene og løpende vurdere tiltak for å ta vare på de berørte arbeidstakerne, herunder mulige omskoleringstiltak.

For kjørende personale som er helsemessige årsaker ikke kan utføre normal tjeneste etableres en egen ordning med seniorsamtale mellom den ansatte og dens leder. Samtalen skal, hvis den ansatte ønsker det, foretas årlig fra den ansatte fyller 60 år. Samtalen skal ha som utgangspunkt å kartlegge hvordan tjenesten kan tilrettelegges for den enkelte ansatte. Hensikten er å sikre at den enkelte utnytter sin arbeidsevne optimalt. Dette kan f.eks skje gjennom tilpassede turnuser. Den ansatte kan ha med seg tillitsvalgt under seniorsamtalen.

### 9.4 Kompensasjoner

Nyansatte i 2016, 2017 og 2018 som ikke oppnår oppsatt rettighet i SPK, og som er ansatt i CargoNet 01.01.2019, skal kompenseres for manglende pensjonsopptjening med 5,5% av lønn inntil 7,1G i den perioden de har vært ansatt før iverksetting av ny pensjonsordning. Kompensasjon skjer fortrinnsvis ved dekning av innbetaling til privat IPS.

I tilknytning til hovedoppgjøret 2024 tar partene opp igjen forhandlingene med sikte på å gjennomføre tilsvarende kompensasjonsløsning som avtalt i protokoll for NSB datert 28.november 2017. Frist for denne forhandlingen er satt til hovedoppgjøret 2024.

#### Vedlegg 1

Protokoll fra forhandlinger mellom CargoNet AS, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund datert 1.mars 2018 (om pensjon).

#### Vedlegg 2

Protokoll fra forhandlinger mellom NSB AS, NSB Gjøvikbanen AS, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund datert 28.november 2017 (om pensjon).

### 9.5 Avtalefestet pensjon (AFP)

CargoNet AS har privat AFP i fellesordningen for AFP og offentlig AFP for arbeidstakere i lukket ordning.

## §10 Gruppelivsforsikring

### §10.1 Gruppelivsforsikring for ansatte i lukket ordning

- Dersom det utbetales erstatning etter Lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter denne bestemmelsen.
- Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G=grunnbeløpet i folketrygden):
  - 50 år og under 10G
  - 51 år 9,5 G
  - 52 år 9,0 G
  - 53 år 8,5 G
  - 54 år 8,0 G
  - 55 år 7,5 G
  - 56 år 7,0 G
  - 57 år 6,5 G
  - 58 år 6,0 G
  - 59 år 5,5 G
  - 60 år og over 5,0 G
- Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon – og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter samme regler.
- Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter pkt 3.6 og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløp etter samme regler.
- Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen to år etter overgang til 100 % uførepensjon skal etterlatte ved dødsfall utbetales ytelse etter ovennevnte regler.
- Etterlatte etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i NSB konsernet, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp.
- Engangsbeløpet utbetales i slik rekkefølge
  - a) Ektefelle, registrert partner eller samboer, se dog b.
  - b) Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.
  - c) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

### §10.2 Gruppelivsforsikring for ansatte født 01.01.1964 og senere

CargoNet har gruppelivsordning med ytelse på 20 G.

### §11 Yrkesskadeforsikring

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Trygdens vedtak kan kun overprøves dersom vedtaket forstås som åpenbart uriktig og ugyldig. Tvist om vedtakets gyldighet kan bringes inn for de ordinære domstoler til avgjørelse.

#### 11.1 Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. Med "andre nødvendige utgifter" menes først og fremst at man dekker utgifter ved arbeid i hjemmet som har tilknytning til "sykebehandling og helbredelse" eller andre former for personlig hjelp, pleie eller tilsyn. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

#### 11.2 Fradrag mv.

I den lønn arbeidstaker får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle samtidige offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, og lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan arbeidsgiveren for dette tidsrom kreve overført til seg en så stor andel av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefravær.

#### 11.3 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter denne paragrafen utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted/avtalt oppmøtested og på godkjent tjenestereise.

#### 11.4 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100%, settes erstatningssummen til 15G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

#### 11.5 Permisjoner

Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade kan tilstås ytterligere tjenestefri med lønn ut over sykelønnsåret hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelse fra trygden.

#### 11.6 Lavere lønnet stilling

Ved overføring til lavere lønnet stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

#### 11.7 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29% medisinsk invaliditet – 1 G

30-70% medisinsk invaliditet – 2 G  
Over 70 % medisinsk invaliditet – 3G

### 11.8 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte.

### 11.9 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 28 G.

### 11.10 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene her ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

### §12 Ansiennitet

1. Ansiennitet beregnes fra da ansatt ble tilsatt i NSB-konsernet (forutsetter sammenhengende tjeneste). Ved tursøking gjelder ansiennitet fra CargoNet-konsernet i NJFs overenskomstområde.
2. Permisjoner som ikke avbryter konsernansienniteten i CargoNet.
  - Permisjon med hel eller delvis lønn
  - Permisjon ved oppdrag i fagbevegelsen og for å utføre offentlige verv.
  - Permisjon med uførepensjon dersom vedkommende innen 1 år kommer tilbake i arbeid.
  - Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid
  - Permisjon uten lønn for bedriftsrettet utdanning
  - Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, siviltjeneste og sivilforsvarstjeneste.

Partene kan i særlige tilfeller drøfte andre type forhold/permisjoner som kan inngå i ansienniteten.

### §13 Arbeidstøy og verneutstyr

Bedriften holder nødvendig arbeidstøy og verneutstyr for de grupper som har behov for dette.

Arbeidstøy og verneutstyr skal være tilpasset bruker i den hensikt å gi den enkelte en best mulig arbeidssituasjon.

### §14 Likestilling mellom kvinner og menn

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å delta i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor CargoNet. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelse og kompetansegivende

etter- og videreutdanning. Gravide har rett til høvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt.

### § 15 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

Partene er enige om både sentralt og lokalt for å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette og arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

### §16 Hjemmevakt

Hjemmevaksordninger avtales mellom partene.

### § 17 Innleie og midlertidige ansettelse

All innleie av arbeidskraft og alle midlertidige ansettelse skal drøftes med tillitsvalgte.

Vikarer i turnus følger minstelønn i relevant stillingsgruppe.

### § 18 Kompensasjon for tap av sikkerhetstjeneste

Terminalarbeidere som uforskyldt mister sikkerhetstjenesten av helsemessige årsaker og deretter tilsettes i annen lavere lønnet stilling i CargoNet, eller tilsettes i en lavere lønnet stilling utenfor CargoNet utbetales et engangsbeløp etter følgende stige;

Til og med 56 år:	10 G
57-59 år:	8 G
60-62 år	4 G
63-64 år	2 G
65 år og eldre:	Ingen utbetaling

Partene er enige om at konkrete retningslinjer omkring kompensasjon for tap av sikkerhetstjeneste (lisensforsikring) skal finnes i særavtaler som følger overenskomstperioden.

## Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2022

Den 5. og 6. april 2022 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:

Anne-Kari Bratten  
Lars Harald Alstadsæter  
Egil Linge Andersen  
Bjørn Auglend  
Hilde Christiansen  
Arild Eileraas  
Kristin Elisabeth Flagstad  
Dag Rune Gabrielsen  
Ole Andreas Hansen  
Marta Færevaa Hjelte  
Roar Olsen Johannessen  
Thor Johansen  
Trude Kolle Martini  
Arnt Tore Valsvik  
Elisabeth Ramstad  
Vibeke C. Reiling  
Lars Kåre Smith  
Katrine S. Sætremyr  
Kristin B. Watndal  
Hanna Berge-Bang  
Ingvild Dahl Dørnes  
Marte Båtstrand  
Stein Gjerding  
Rikke Ringsrød  
Emily Søyland Sandnes  
Line Spiten  
Bjørn Skrattegård  
Cathrine Walding

Fra LO Stat:

Lise Olsen  
Renee Rasmussen  
Aud Marit Sollid  
Henriette Jevnaker  
Sissel Hallem  
Jane Sæthre  
Torfinn Håverstad  
Tore Walmsnæss  
Anne Bondevik  
Odd Haldgeir Larsen  
Gerd Øiahals

Jacqueline Hopkinson  
Kai Nygård  
Nora Hagen  
Trygve Skogseide  
Marit S. Isaksen  
Fredrik Oftebro  
Rolf Ringdal  
Kristin Sæther  
Renate Swensen  
Camilla Fosse  
Anders Helgesen  
Kristian Brustad  
Reidun Wahl

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.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11. Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

### III ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 7.800,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2022. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tilleggene inn i sine lønssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene 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 17. mars 2022.

### 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

Frister for avslutning av de lokale forhandlingene er 13. mai 2022 kl. 12.00.

For overenskomstområdene 2 Norges Bank, 6 NRK og 8 Posten er fristen 6. mai 2022 kl. 15.00.

Følgende virksomheter i område 1 tas midlertidig ut av området og gis frist 22. april 2022 kl. 23.59:

- Teatrene
- Musikkelskapet Harmonien
- Stavanger Symfoniorkester
- Kristiansand symfoniorkester
- Arktisk Filharmoni
- Den Norske Opera & Ballett
- Operaen i Kristiansund

Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere. Dette gjelder også for uplasserte virksomheter som enten er helseforetak eller som er eid av helseforetak.

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 PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

Arbeidet i utvalget skal videreføres.

Mandat for tariffperioden 2022-2024 utvides med:

Utvalget skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle A-delens IV, punkt 6, jf. protokoll fra 25. og 26. august 2020. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom LO Stat og Spekter om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Spekter-området.

## VII LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Partene viser til viktigheten av et likestilt arbeidsliv. I den forbindelse er partene enige om følgende:

- At man under forhandlingene skal legge vekt på blant annet likestilling/likelønn
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov

Partene er enige om viktigheten av at de lokale parter utvikler godt samarbeid om spørsmål knyttet til likestilling og ikke-diskriminering, og vil særskilt fremheve at for tariffperioden 2022-2024 prioriteres å:

- Utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassene
- Arbeide for bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassene, herunder tilrettelegging for gravide samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn

KB  
G

## VIII GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

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

## IX OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2022 – 2024. Virkeområdet for OU-avtalene endres redaksjonelt slik at avtalene gjelder for henholdsvis

- overenskomstområdene 1 – 9 og 11 – 12 samt tariffbundne virksomheter som ikke er områdeplassert
- overenskomstområdene 10 og 13

Arbeidsgiverforeningen Spekter

LO Stat

  
Anne-Kari Bratten

  
Lise Olsen

### Til protokollen:

I

Partene vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Hvor de lokale parter ikke har gjennomgått grunnlaget for forskuttering av sykepenger og likebehandling, jf. protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon i 2020, anbefaler de sentrale parter at dette gjennomføres.

II

### Veileder kompetanseutvikling

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

Partene anbefaler at veilederen gjøres kjent i virksomhetene. De lokale partene bør vurdere verktøy, metodikk og bredden av mulige kompetansetiltak som omtales i veilederen.

III

### Veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø

Et partssammensatt utvalg har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

De lokale parter oppfordre til å ta i bruk den utarbeide veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø.

### Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat

Inndeling i overenskomstområder for perioden 2022-2024

# OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT

## 2022- 2024

### 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 forhandlingsystem i overenskomstområde helseforetak", datert 11. november 2021.

#### 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.
- Konkurranssevne, herunder lønsmessig markedstilpassing.

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, i god tid 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 offentliglova, 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 fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønt 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-delsforhandlingene.

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 % verdiskapningstid. 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 verdiskapningstid 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 videregående opplæring § 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 videregående opplæring § 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 folketryktdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til omsorgspenger dersom en arbeidstaker har kronisk syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet jf. folketryktdloven § 9-6 annet ledd.

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. folketryktdloven, 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 (ammings) 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. Vilklårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

## 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) og Sliterordningen i Spekter.

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.

Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i hovedoppgjøret 2018, videreføres.

### 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 bevegelse 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 tillitsvalgsarbeid, 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 entrepriseligende 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 tilsa at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

#### 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 fratrukke seg 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 Kompetanseutvikling og opplæring

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 eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til fag-, etter- og videreutdanning. 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. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering.

W  
K3

W  
K3

kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

#### 6.1 Likestilling og ikke-diskriminering

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, og undersøker om det finnes risiko for diskriminering. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1 og i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, sjette 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 Likelønnskomisjonens 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 Likelønnskomisjonen skyldes denne inntektskjævheten 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 innses 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.

Likelønnskomisjonen 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.

Likelønnskomisjonen 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 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 17. mars 2022.

#### 8. Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2022 til og med 31. mars 2024, 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

Det skal inngås overenskomster ved følgende virksomheter i tråd med Hovedavtalen § 5, så lenge vilkårene for dette er oppfylt:

### Overenskomstområde 1 Kultur:

Arktisk Filharmoni AS  
Barratt Due musikk institutt  
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  
Norsk Folkemuseum  
Norsk Forfattersentrum  
Operaen i Kristiansund  
Oslo Konserthus AS  
Oslo-Filharmonien  
Stavanger Symfoniorkester  
Trondheim Symfoniorkester  
Østnorsk Jazzsenter  
OCA – Office for Contemporary Art Norway

### Teatrene har felles overenskomst:

Beaivvas Sami Nasunálateatret  
Brageteatret  
Carte Blanche AS  
Den Nationale Scene  
Det Norske Teatret  
Haugesund Teater  
Det Vestnorske Teateret  
Hålogaland Teater  
Kilden Teater og Konserthus  
Nationaltheatret  
Nordland Teater  
Turnéteatret i Trøndelag  
Oslo Nye Teater  
Riksteatret  
Rogaland Teater  
Teater Vestland  
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)  
Teater Innlandet  
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)  
Trøndelag Teater

W  
S/B

## Overenskomstområde 2 Norges Bank: Norges Bank

### Overenskomstområde 3 Avinor:

Avinor AS  
Avinor Flysikring AS  
Svalbard Lufthavn AS

### Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:

AtB AS  
Bane NOR SF  
Brakar AS  
Electronic Chart Centre AS, ECC  
Enova SF  
Entur AS  
Finnmarkseiendommen, Fefo  
Garantikassen for fiskere  
Innovasjon Norge  
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 Sørøst-Norge  
Studentsamskipnaden i Østfold, SiØ  
Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs  
Studentsamskipnaden på Vestlandet  
Trygg Trafikk  
Vinmonopolet AS

### Overenskomstområde 5 Vy Buss:

Vy Buss AS

### Overenskomstområde 6 NRK:

NRK AS

### Overenskomstområde 7 Tog:

CargoNet AS  
SJ Norge AS  
Flytoget AS

W  
S/B

Go-Ahead Norge AS  
Green Cargo AS  
Hector Rail AB  
Vygruppen AS  
Vy Gjøvikbanen AS  
Vy Tog AS

**Overenskomstområde 8 Posten Norge:**

Bring Courier & Express Norge AS  
Bring Home Delivery Norge AS  
Bring Transportløsninger AS  
Bring Warehousing AS  
Bring Før 7 AS  
Posten Norge AS

**Overenskomstområde 9 Øvrige:**

Baneservice AS  
Falck Brann & Redningstjeneste AS  
Fjellinjen AS  
Fremtind Service AS  
Infranord Norge AS  
Mantena AS  
Norges Håndballforbund  
Norsk Medisinaldepot AS  
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk  
Agilia AS  
OneCo Networks AS  
Sporveien AS  
BORI BBL  
Spordrift AS  
Inselo Logistikk  
Veterinærmedisinsk Oppdragssenter AS, VESO  
Akasia Kirke og Gravplass AS  
Akasia Eiendomsforvaltning AS  
Euromaint Rail AS

**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  
Sørlandet Sykehus HF  
Universitetssykehuset Nord-Norge HF  
Vestre Viken HF  
Helse Nord RHF

**Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak**

Sykehuspartner HF  
Luftambulansetjenesten HF  
Pasientreiser HF  
Helse Vest IKT AS  
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF  
Sjukehusapoteka Vest HF  
Sykehusapotekene HF  
Sykehusapotekene i Midt-Norge HF  
Helse Nord IKT HF  
Sykehusinnkjøp HF  
Helseplattformen AS

**Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:**

2Care Oslo AS  
Aleris Røntgen AS  
Diakonissehuset Lovisenberg  
LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke  
Lovisenberg Omsorg AS  
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS  
N.K.S. Helsehus Akershus AS  
Norlandia Care Norge AS  
Rehabiliteringssenteret Air AS  
Sophies Minde Ortopedi AS  
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV  
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse  
Unicare Bo og Omsorg AS  
Unilabs Norge AS  
Valnesfjord Helseportssenter

**Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS

**Utenfor områdeplassering:**

10  
KB

10  
KB

Unicare Norge AS (inkl. Unicare Fram AS, Unicare Hokksund AS, Unicare Jeløy AS,  
Unicare Steffensrud AS, Unicare Bakke AS, Unicare Landaasen AS, Unicare 12Trinn AS)  
Norlandiabarnhagene AS (inkl. Norlandia Tomms Hytter AS, Norlandia Arken Barnehage  
AS, Norlandia Voksentoppen Barnehage AS, Norlandia Mat med smak AS)  
sLovisenberg Omsorg 2 AS  
Diakonistiftelsen Røysum  
OCH Ortopedi AS  
Røde Kors Haugland Rehabiliteringssenter AS  
Stiftelsen Ribo

**Bedrifter der LO Stat har krevd overenskomst, men der overenskomst ikke er etablert:**

BLS Rail  
Klubben i Røverstaden  
Volvat Medisinske Senter AS  
Østfold Internasjonale Teater  
Tian Helse AS  
Hemit HF  
Sykehusapotek Nord HF



Best sammen!



Norsk  
Jernbaneforbund

Møllergata 10, 0179 Oslo - Telefon: 930 77 886

E-post: [njf@njf.no](mailto:njf@njf.no) - [www.njf.no](http://www.njf.no)