

## Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2024

År 2024, den 9. april, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- SAN

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten  
Bjørn Skrattegård  
Sanna Andersen Granbo  
Kristin Bryntesen Watndal  
Katrine Skaaland Sætremyr  
Lars Kåre Smith  
Fride Halmøy  
Brita Alsos  
Trude Kolle Martini  
Trude Rostad  
Ole Andreas Hansen  
Dag Rune Gabrielsen  
Dag Bjørnar Jonsrud  
Arild Eilerås  
Egil Linge Anderssen  
Lars H Alstadsæter  
Ida Kinn  
Hilde Brit Christiansen  
Jan Olav Sveen  
Bjørn Auglend  
Marte Båtstrand  
Ingvild Dahl Dørnes  
Mårten Brandsnes Faret  
Trond Bergene  
Thomas Knutsen  
Elin Dalen  
Emilie Ulsaker Knudsen  
Astrid Jahr Olsen  
Astrid Driva Rødsand  
Roar Johannessen  
Stein Gjerding

Fra SAN:

Birgithe Hellerud  
Hans Christian Apenes  
Jon Ole Bjørklund Whist  
Anne Grethe Strande Bråthen  
Geir Waage Aurdal  
Kathrine Lekven Christensen  
Jim Hansen  
Malin Endresen Rogne

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.

Partene legger til grunn at når det innføres en sliterordning i Folketrygden, så avvikles den tariffbestemte sliterordningen jf. A-delen romertall IV, punkt 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.

## **III FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER**

Frist for avslutning av de lokale forhandlingene er 3. mai kl. 12:00. For område 6 NRK er fristen 25. april kl 16.00 og for område 2 Norges Bank er fristen 6. mai kl. 16.00. Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.

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. SAN og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

## **IV GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET**

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

## **V OU-AVTALENE**

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2024 – 2026.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

SAN

  
Anne-Kari Bratten

  
Birgithe Hellerud

## **Vedlegg**

Overenskomsten del A mellom Spekter og SAN

Inndeling i overenskomstområder for perioden 2024-2026

### **I**

Anvendelse av kunstig intelligens antas å kunne gi betydelige produktivetsgevinster i mange av Spekters medlemsvirksomheter i tiden fremover. Samtidig vil bruk av kunstig intelligens blant annet kunne ha innvirkning på arbeidsprosesser, endringer i ansvars- og oppgavefordeling, behov for kompetanseutvikling og behov for tilpasninger i bemanningen. Partene er enige om viktigheten av at tillitsvalgte involveres i tråd med hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige om at det partssammensatte Utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse gis i oppgave å belyse utviklingstrekkene og betydningen innføring av kunstig intelligens må forventes å få for virksomhetene og arbeidstakerne, samt diskutere hvordan man gjennom de ansattes medvirkning og partssamarbeid mellom ledere og tillitsvalgte kan bidra til gode prosesser, sikre produktivetsforbedring og trygge arbeidsplassene.

Det partssammensatte utvalget definerer selv om arbeidet skal føre frem til at det utarbeides en felles veileder, arrangeres en felles konferanse og/eller andre tiltak.

### **II**

SAN og Spekter viser til Kompetansereformutvalget som skal utrede hvordan Norge skal lykkes med livslang læring i arbeidslivet, herunder vurderinger som blir gjort i utvalget av finansieringsmodeller som støtter opp under livslang læring.

SAN og Spekter avventer NOUen fra utvalget som kommer til høsten, og forventer at regjeringen, i dialog med partene i arbeidslivet, etablerer en hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget.

SAN og Spekter er enige om å møtes for videre dialog i forbindelse med regjeringens oppfølging av utvalgets forslag.

### **III**

SAN og Spekter utarbeider en veileder med praktiske råd og tips for lokale forhandlinger. Veilederen tar utgangspunkt i hva som er avtalt mellom de sentrale parter.

### **IV**

Partene er enige om at det i forbindelse med årets overenskomstrevisjon skal påtegnes hvilke organisasjonsnummer overenskomsten gjelder for.

AB  
BH

Vedlegg 1:

## OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG SAN 2024 - 2026

### I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

### II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

#### 1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet SAN tilfredsstillers 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

Lønnsforhandlingene og lønnsdannelsen skal skje lokalt.

Det skal gjennomføres reelle forhandlinger med de enkelte forhandlingsberettigede organisasjonene ved de ulike virksomhetene, i tråd med avtalte kriterier for lokal lønnsdannelse. Det skal settes av tilstrekkelig tid under lønnsforhandlingene for partene til å vurdere fremlagte krav.

Arbeidsgiver skal sørge for at de tillitsvalgte, så tidlig som mulig og senest 14. dager før forhandlingsstart lokalt, har tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene; herunder lønnsdata fordelt på kjønn, slik at tillitsvalgte gis mulighet til å gjennomgå lønnsmassen for sine medlemmer. 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. Informasjonen skal gjøres tilgjengelig i en form som i størst mulig grad gir mulighet for bearbeidelse.

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 sentralt har ikke fastsatt kriterier for de lokale forhandlingene i overenskomstområdene 10 og 13. I god tid før for B-dels forhandlingene starter skal partene

lokalt drøfte kriterier for lokal lønnsdannelse tilpasset virksomhetene i overenskomstområde 10 og 13. I denne sammenhengen er det viktig å ta hensyn til:

- Helsepolitiske føringer, inkludert prioriteringsforskriften
- Oppnå kostnadseffektivitet, faglige mål og kvalitet i helseforetakene
- Sikre målrettet og effektiv bruk av personalressurser og andre ressurser
- Rekruttere, beholde og utvikle kompetente og motiverte medarbeider

I den enkelte virksomhet skal det årlig foretas individuelle lønnsvurderinger på bakgrunn av lønnsamtale med den enkelte og bl.a. basert på:

- Anvendt kompetanse
- Jobbutførelse
- Arbeids- og ansvarsområde

**Arbeidsgiver skal årlig ta initiativ til en lønnsamtale med den enkelte arbeidstaker.**

Lønnsamtale skal også gjennomføres med arbeidstakere som er unntatt overenskomsten.

Partene er enige om å ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig teamarbeid.

Praktisk gjennomføring og kriterier for vurderingene skal drøftes mellom de lokale parter.

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

Overenskomsten er ikke til hinder for at det lokalt gis lønnstillegg i overenskomstperioden.

Etter reelle forhandlinger med og for SANs forbund/foreninger og SAN-grupper i de enkelte virksomhetene, skal lønnsreguleringene gis fra 1. april 2024, med mindre partene lokalt blir enige om noe annet.

### 3 Likestilling mellom kjønnene

De sentrale parter er enige om at det ikke skal være differensiering av lønn som skyldes kjønn. De lokale parter skal føre forhandlinger etter dette prinsipp.

## III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

### 1. Lønn ved sykdom, svangerskap, 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, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

AB  
BA

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 (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) Velferdspermisjon*

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

## **2. Gruppelivsforsikring**

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

## **3. 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.

## **4. Arbeidstakere unntatt fra arbeidsmiljølovens kap. 10**

Dersom arbeidstaker unntas fra arbeidsmiljølovens kap. 10 med referanse til § 10-12 første eller andre ledd skal det på forespørsel fra det enkelte medlem gis en skriftlig begrunnelse.

## **IV FORHOLDET TIL ANDRE OVERENSKOMSTER**

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalen § 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.

## **V BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE 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. 1. 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 feriepenge 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 feriepenge.

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 feriepenge.

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.

**Ved behov kan de lokale parter ha dialog om praktisering av fjernarbeid/hjemmekontor.**

### **4. Livsfasepolitikk**

Partene er enige om at den enkelte virksomhet skal legge til rette for en tilpasset arbeidssituasjon i ulike faser av yrkeslivet.

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.

### **5. Kompetanseutvikling**

Partene erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet, jf. HA § 44. 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 øker 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.

### **6. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

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

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

JB  
BA



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

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

## **7. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet**

Overenskomstene gjelder fra **1. april 2024 til og med 31. mars 2026**, 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.

AB  
DA

Vedlegg 2:

### **Overenskomster SAN**

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

#### **Overenskomstområde 1:**

Den Norske Opera & Ballett AS

Viken Filmsenter AS

#### **Overenskomstområde 2:**

Norges Bank

#### **Overenskomstområde 3:**

Avinor AS

Avinor Flysikring AS

#### **Overenskomstområde 4:**

BaneNOR SF

Electronic Chart Centre AS, ECC

AtB AS

Entur AS

Enova SF

Finnmarkseiendommen, Fefo

Gassnova SF

Innovasjon Norge

Kommunalbanken AS

NKVTS, Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traum

Nordisk Institutt For Odontologiske Materialer AS

Norges forskningsråd

Norsk Helsenett SF

Norsk Tipping AS

Norske Tog AS

NUBU - Nasjonalt utviklingssenter for barn og unge

Nye Veier AS

Ruter AS

SIVA, Selskapet for industrivekst SF

Statskog SF

Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO

Studentsamskipnaden på Vestlandet

Stiftelsen Miljømerking i Norge

Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge

#### **Overenskomstområde 6:**

NRK AS

#### **Overenskomstområde 7:**

CargoNet AS

AB  
DAH

Vygruppen AS

**Overenskomstområde 8:**

Posten Bring AS

**Overenskomstområde 9:**

NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk

Mantena AS

Baneservice AS

European Market Coupling Operator AS

Nasdaq Oslo ASA

Nord Pool AS

Norges Bondelag

Norsk Medisinaldepot AS

OneCo Networks AS

Sporveien AS

Akasia Kirke og Gravplass AS

Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS, VESO

Tian AS

BORI Utbygging AS

Norsk Landbrukssamvirke Servicekontor AS

**Bompengselskapet NOR AS**

**Overenskomstområde 10:**

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

13  
BA

**Overenskomstområde 11:**

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

**Overenskomstområde 12:**

4H Norge  
Fürost (AS Med-Lab)  
OCH Ortopedi AS  
Sophies Minde Ortopedi AS  
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV  
Unilabs Laboratoriemedisin AS  
Unicare Norge AS  
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse  
Lovisenberg Rehabilitering AS  
**Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg**

**Overenskomstområde 13:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS

