

# **OVERENSKOMST**

1.april 2022 – 31.mars 2024

mellom

**SPEKTER/2CARE AS**

og

**LO-STAT/FAGFORBUNDET**



OVERENSKOMST  
MELLOM  
SPEKTER/2CARE AS  
OG  
LO-STAT/FAGFORBUNDET  
01.04.2022 – 31.03.2024

<b>INNHOLDSFORTEGNELSE:</b>	Side
1. Overenskomstens del -A	3
2. Overenskomstens del -B	13
• Virkeområde/omfang	
• Sosiale bestemmelser	
• Ansettelse, prøvetid og oppsigelse	
• Arbeidstid	
• Lønn og lønnsmessige tillegg	
3. Protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon 2022	20
4. Protokoll fra lokale forhandlinger vedr. hovedoppgjøret 2022	24
5. Overenskomstområder, Spekter	26

# 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 lønnsmessig 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 offentleglova, vises dessuten til denne.

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

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

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

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

### 3. Andre forhold

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

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

## III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

### 1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

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

Normalskalaen er:

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel mv.**

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 deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (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. folketrygdloven § 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. 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) Velferdspermisjoner*

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

## **3. Gruppelivsforsikring**

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilkårene 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 AVINNHOLDET 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 annenordning 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 § 5nr. 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 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.

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

#### **4.4 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge**

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

#### **4.5 Bruk av vikarer**

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

#### **4.6 Andre forhold**

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

#### **4.7 Ansatte i vikarbyråer**

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

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

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

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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

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

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

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

## **5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning**

### **5.1 Kompetanseoverføring**

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

### **5.2 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 ansatte grupper.

### **5.4 Realkompetanse**

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregåendeopplæring. 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, 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, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1 og i forbindelse med aktivitets- og redegjøringsplikten, 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 Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

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

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

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

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

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er

viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

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

## **6.2 Seniorpolitikk**

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

## **7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

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

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

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

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

Merknad:

For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 17. mars 2022.

## **8. Overenskomstenes 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. Gyldigoppsigelse 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.

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

2CARE AS/SPEKTER

OG

FAGFORBUNDET/LO-STAT

1.april 2022 – 31.mars 2024

## **1. VIRKEOMRÅDE/ OMFANG**

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Fagforbundet som er ansatt i 2Care. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/ evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Direktør 2Care og dennes ledergruppe er unntatt.

## **2. SOSIALE BESTEMMELSER**

### **2.1 Lønn med sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger**

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften 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).

### **2.2 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.

### **2.3 Barn og barnepassers sykdom**

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljølovens§12-9 (1) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

### **2.4 Lønn ved fri til amming**

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

### **2.5 Stedfortredertjeneste/ konstituering**

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste, slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.



Ved beordring/ konstituering til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele ansvaret som er til lagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjørelse.

## **2.6 Omplussing**

Ved omplassering innen 2Care pga. sykdom, yrkesskade eller skade skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn eksklusive faste tillegg på overgangstidspunktet.

## **2.7 Velferdspermisjoner**

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides et permisjonsreglement som drøftes mellom partene.

## **2.8 Gruppeliv- og yrkesskedeforsikring**

De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i virksomheten gjelder alle ansatte. Før det foretas endringer av forsikringsvilkårene, skal dette drøftes med de ansattes tillitsvalgte.

## **2.9 Arbeidstøy**

Arbeidstakere får utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet drøftes så vidt mulig mellom partene lokalt. De ansatte kan pålegges å benytte dette og hjelpemidler som forefinnes i bedrift en. Arbeidstøyet er virksomhetens eiendom og skal leveres tilbake ved avslutning av ansettelsesforholdet.

## **2.10 Livsfaseorientert personalpolitikk**

Partene er enige om at det er viktig at virksomheten arbeider med å tilrettelegge for ulike livsfasebehov.

## **2.11 Pensjon**

Arbeidstakere er knyttet opp til den pensjonsordningen som til enhver tid er gjeldende i bedriften. Arbeidsgiver kan ikke endre pensjonsavtale uten forhandlinger mellom partene, med mindre det skjer endring i lov eller forskrift som vil påvirke vilkårene.

### 3. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale, som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven. Nyansatte skal sikres opplæring i bruk av utstyr, prosedyrer og internkontroll.

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk, praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

Det skal som hovedregel tilsettes i fast stilling og tilstrebes heltidsstilling. *Deltidsansatte gis fortrinnsrett til ledige vakter, hvor de har søkt vakt, kompetansekrav innfris og som ikke utløser overtid.*

*Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger.*

*De lokale parter skal utarbeide lokale retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås.*

*De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:*

**Prinsipper for unntak fra hovedregelen om ansettelse i full stilling Deltidsansatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling**

*Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger*

**Vurdering av om og eventuelt hvordan aktuelle arbeidstakere kan få utvidet stilling Det bør vurderes om deltidsansatte gjennom egen kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold.**

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.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

### 4. ARBEIDSTID

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

#### **4.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke.

#### **4.2 Ordinær arbeidstid 35,5 timer**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

#### **4.3 Arbeidsplan, vaktordning og gjennomsnittsberegning**

Dersom den enkelte arbeidstaker arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide, jf. Arbeidsmiljøloven §10-3. Slik plan skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte.

Forutsetter arbeidsplanen avtale om gjennomsnittsberegning og/ eller avtale om unntak fra bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidsfri, vises det til Arbeidsmiljøloven §§ 10-5 og 10-8.

Arbeidstakere plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert.

Det er viktig for arbeidstakere som arbeider til ulike tider på døgnet å ha en forutsigbar arbeidstid. Arbeidsplanen bør derfor gjøres kjent for arbeidstaker minst 4 uker før iverksettelse.

#### **4.4 Overtid**

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid i full stilling er overtidarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidkompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

#### **4.4 Forskjøvet arbeidstid**

Partene er enige om at stabilitet i arbeidsforholdet er en forutsetning. Dette betyr blant annet at anvendelse av forskjøvet arbeidstid begrenses mest mulig.

## 5. LØNN OG LØNNSMESSIGE TILLEGG

### 5.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn i henhold til minstelønssystemet, faste årlige tillegg samt eventuelle lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg eksklusive lønnsmessige tillegg med følgende divisor:

5.1.1 37,5 timers uke: 1950

5.1.2 35,5 timers uke: 1846

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

### 5.2 Lønnsystem/minstelønnsгарantier

Med virkning fra 01.04.22 er minstelønnsatsene som følger:

Stillinger	0 år	2 år	4 år
Uten særskilt krav til utdanning.	294.000	304.000	314.000
Krav om fagbrev eller tilsvarende	324.000	339.000	354.000
Sykepleier	454.000	464.000	474.000
Spesialsykepleier	474.000	484.000	490.000

\* For spesialsykepleier i stillinger hvor det kreves autorisasjon som sykepleier samt relevant videreutdanning.

Lønnsansiennitet

Lønns ansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- all tidligere praksis og erfaring som er relevant for stillingen ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon verneplikt
- omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 2 år

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

### 5.3 Lønnsmessige tillegg

*Godtgjøring etter pkt. 5.4.1 t.o.m. 5.4.3 betales ikke under overtidarbeid.*

#### 5.4.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 50,- per arbeidet time.

#### 5.4.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider 35,5 timer per uke betales et tillegg på 40% av timelønn per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

For arbeidstakere med ordinært dagarbeid, tilstås kr. 21,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

#### 5.4.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

For ordinært arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener betales et tillegg på 133 1/3 % per arbeidet time i følgende tidsrom:

Hellig- og høytidsdager: kl. 00.00 - 24.00

Høytidsaftener: kl. 12.00 - 24.00

Som høytidsaftener i denne sammenheng regnes julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften.

*Godtgjøring etter 5.4.1 tilstås ikke ved arbeid etter denne bestemmelsen.*

#### 5.4.4 Godtgjøring for overtidsarbeid

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

- a) For overtidsarbeid fra kl. 06.00 frem til kl. 21.00: 50 % tillegg.
- b) For overtidsarbeid fra kl. 21.00 frem til kl. 06.00, samt lørdager og søndager: 100 % tillegg.
- c) For overtidsarbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener: 133 1/3 % tillegg.

**Godtgjøring etter a og b tilstås ikke ved overtidsarbeid etter c.**

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid i det enkelte tilfelle avspaseres time for time. Utenom frittiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

#### 5.4.5 Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid

I de tilfeller der endringer er pålagt og varslet senere enn tre dager før forskyvning finner sted, betales et tillegg på 50% av timelønn for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

## 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.

Til stede 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 Færevaaag Hjelle  
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 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



## VIII 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 mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

## IX OU-AVTALENE

OU-avtalene prolangeres 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 (sign.)

---

Lise Olsen

(sign.)Protokollen er godkjent elektronisk.

### 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 oppfordres til å ta i bruk den utarbeidede veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø.

## Protokoll fra B-delsforhandlinger mellom Fagforbundet og 2care AS

Den 02.06.22 ble det sluttført forhandlinger mellom 2care AS og Fagforbundet – Lokale B delsförhandlinger.

Tilstede:

Fra 2care Oslo AS

Knut Blom

Fra Spekter

Ole Mikkelsen

Sigurd Sagafos

Fra Fagforbundet:

Sissel Hallem

Stein Olav Ringen

Tatjana Schanche

### Partene er enige om følgende:

1. Overheng settes til 0,9%, glidning er 0,2%
2. Det er sentralt gitt et tillegg på NOK 7800,-
3. Det gis et generelt tillegg på NOK 13100,- pr fulltidsstilling, inkl det sentrale tillegget.
4. Virkningstidspunktet er satt til 01.04.22.
5. Ny tekst i punkt 2.11 Pensjon

(ny tekst)

Arbeidstakere er knyttet opp til den pensjonsordningen som til enhver tid er gjeldende i bedriften. [Arbeidsgiver kan ikke endre pensjonsavtale uten forhandlinger mellom partene, med mindre det skjer endring i lov eller forskrift som vil påvirke vilkårene.](#)

6. Nye minstelønnstariffer blir som følger

Med virkning **01.04.2022** er minstelønnsatsene som følger.

Stillinger	0 år	2 år	4 år
Uten særskilt krav til utdanning.	294.000	304.000	314.000
Krav om fagbrev eller tilsvarende	324.000	339.000	354.000
Sykepleier	454.000	464.000	474.000
Spesialsykepleier	474.000	484.000	490.000

For 2care/AS



Knut Blom

For Fagforbundet



Tatjana Schanche

## **Overenskomster LO, Spekter**

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:**

Beivvas Sami Nasunaleahter 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

### **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  
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 Oppdragscenter 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  
Norlandiabarnhagene AS (inkl. Norlandia Tomms Hytter AS, Norlandia Arken Barnehage AS, Norlandia Voksentoppen Barnehage AS, Norlandia Mat med smak 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 Helsesportssenter

**Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS

**Utenfor områdeplassering:**

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)  
Lovisenberg 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