

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2026

År 2026, den 15. april, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Unio

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Til stede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Marte Båtstrand
Ane Margrete Wigera
Arild Eilerås
Arnt Tore Valsvik
Børre Malvik
Dag Bjørnar Langseth Jonsrud
Dag Rune Gabrielsen
Egil Linge Anderssen
Elise Hannestad
Fride Halmøy
Hilde Brit Christiansen
Hedda Ferrington
Karina Birkeland
Katrine Skaaland Sætremyr
Kristin Bryntesen Watndal
Lars Kåre Smith
Linda Kayser
Nikolai Wiik Rindedal
Merete Haug Jørstad
Olav Skrøver Aaraas
Therese Rønningen
Tone Torske
Trude Rostad
Ingvild Dahl Dørnes
Stein Gjerding
Ida Kinn
Siri Bergh
Kristoffer Fosse Hanssen
Astrid Jahr Smørdal
Thomas Knutsen
Roar Olsen Johannessen
Per Christian Larsen
Dina Calligaro Ingebrigtsen
Mette Skare

Fra Unio:

Bent Ronny Mikalsen
Lars Petter Eriksen



Oskar Nilssen
Klemet Rønning-Aaby
Eirik Rikardsen
Kari Tangen
Stine Malerød
Ingvild Irgens-Jensen
Sigurd Jakob Gulestøl
Eystein Madland Hagesæther
Hege Munthe
Tore Bollingmo

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 13. mai kl. 15:00. 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. UNIO og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

IV LIKESTILLING/LIKELØNN

Gjeldende for virksomheter i overenskomstområdene 10 og 13:

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 2026-2028 prioriteres å:

- Arbeide for bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassene, herunder tilrettelegging for gravide, samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn. Lokale parter oppfordres til å ha dialog om problemstillinger knyttet til lønnet ammefri, jf. «Oppsummering fra partsarbeid om ammefri» av 23. februar 2026. Oppsummeringen legges ved protokollen.

V 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 2026 – 2028.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Unio



Anne-Kari Bratten



Bent Ronny Mikalsen

Vedlegg

Overenskomsten del A

Inndeling i overenskomstområder for perioden 2026-2028

Felles protokolltilførsel:

Utvalg om OU

Partene er enige om at det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal se på utviklingen av OU-ordningene sammenholdt med kostnadsutviklingen. Det skal ses på ulike modeller for hvordan OU-midler eventuelt kan innrettes både hva gjelder verdi over tid og fordeling av finansieringen mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Utvalget skal avgi rapport innen 1. februar 2027.

Vedlegg 1:

OVERENSKOMSTENS DEL A **2026-2028**

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 4 og 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

II GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGENE

1. Generelt

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

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert **28. januar 2026**.

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.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

For medlemmer i virksomheter hvor forbundene ikke har lokal forhandlingsrett etter Hovedavtalens § 5, skal medlemmene sikres ett lønnstillegg basert på en individuell vurdering.

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, 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.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på likelønn.



Arbeidsgiver skal årlig ta initiativ til en dialog/lønnssamtale med den enkelte arbeidstaker. Dersom den ansatte ber om det skal arbeidsgiver informere om grunnlaget for lønnstillegget som er gitt.

For forbund med A2 i helseforetak vurderes behovet for lønnssamtaler særskilt av partene i lys av hva som avtales i det enkelte trinn i oppgjøret.

Virksomheten skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon. **Denne lønnsvurderingen skal skje på samme måte som for de øvrige arbeidstakerne i virksomheten.**

3. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenstepensjonsordning 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.

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

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

Følgende skal legges til grunn som minstestandard:

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 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.

B *AB*

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.

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.

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTOMRÅDER (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 Spekterområdet 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 forskuttet 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, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. 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 feriepengegrunnet, jfr. 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 arbeidende 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. Innleie av arbeidstakere mv

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

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

4.1 Innleie av arbeidstakere

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

4.2 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.3 Bruk av vikarer

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

5. Likestilling, mangfold og integrering

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

6. Senior- og livsfasepolitikk

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. **Det samme gjelder virkemidler knyttet til andre livsfaser.**

7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og forbundene i Unio 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.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlingene, kan forbundene i Unio innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

Unios vedtaksføre organer, på vegne av forbundene, og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag innenfor det enkelte overenskomstområde.

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder, med unntak av det som følger av annet ledd, fra **1. april 2026 til og med 31. mars 2028**, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

Overenskomstene i overenskomstområde 10 og 13 gjelder **fra 1. mai 2026 til og med 30. april 2028**, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.



Vedlegg 2:

Overenskomster Unio

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

Overenskomstområde 1:

Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design
ÅRRAN - Lulesamisk senter
Norsk Barnebokinstitutt
Norsk Folkemuseum
Museene Arven AS
Stiftelsen Falstadsenteret

Overenskomstområde 4:

Bane NOR SF
NKVTS, Nasjonalt kunnskapssenter om vold og trauma
Norges forskningsråd
Norsk Tipping AS
NUBU - Nasjonalt utviklingscenter for barn og unge
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO
Studentsamskipnaden i Stavanger, SiS
Studentsamskipnaden på Vestlandet
Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge
Vinmonopolet AS
Norsk Helsenett SF

Overenskomstområde 9:

NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk
Stiftelsen Asta
Sporveien

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

Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak

Sykehuspartner HF
Sykehusinnkjøp HF
Helse Vest IKT AS
Helse Nord RHF
Helse Nord IKT HF
Helseplattformen
Sykehusapotekene i Midt-Norge HF

Overenskomstområde 12:

2Care Oslo AS
Evidia Røntgen AS
Norlandia Care AS
Sex og Samfunn, Senter For Ung Seksualitet
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjekt-stiftelse
Lovisenberg Omsorg AS
Unicare Rehabilitering
Valnesfjord Helseportssenter
Muritunet AS
Røde Kors Haugland Rehabiliteringssenter AS
Lovisenberg Rehabilitering
NIOM AS
Diakonistiftelsen Røysum
Lovisenberg diakonale barnehager
Stiftelsen Ribo

Overenskomstområde 13:

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS

Overenskomster under etablering (som ikke er områdeplassert):

Diakonhjemmet barnehager
Diakonhjemmet omsorg AS
Diakonhjemmet Stiftelse
Diakonhjemmet sykehus AS
Henie Onstad kunstsenter
Universitets- og høgskolerådet
Røde Kors Haugland Rehabiliteringssenter AS
Stiftelsen Lillehammer museum

