

# Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2018

År 2018, den 10. 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:

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

Fra SAN:

Birgithe Hellerud  
Brynhild Asperud  
Berit Grimsrud Syversen  
Christoffer Hjelde  
Christopher Viland  
Ida Engen  
Jon Ole Whist



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

## **I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A**

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

## **II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER**

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

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

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

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

### **Område 6**

Frist for å be om bistand: 18. april kl. 15.00.

Frist for avslutning: 20. april kl. 15.00.

### **Område 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 11 og 12 samt Bane NOR**

Frist for å be om bistand: 27. april kl. 15.00.

Frist for avslutning: 9. mai kl. 15.00.

### **Område 10 og 13**

Frist for å be om bistand: 16. mai kl. 15.00.

Frist for avslutning: 30. mai kl. 15.00.

Utteksling av krav og tilbud i B-dels forhandlingene skal ha startet før bistandsfristen og senest 5 dager før frist for avslutning av forhandlingene, med mindre de lokale parter blir enige om noe annet.

## **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 PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE**

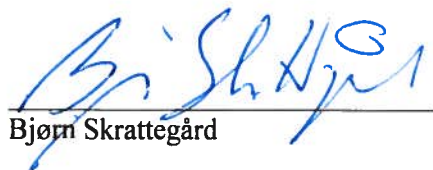
Arbeidet i det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse videreføres. Utvalget skal foreslå tiltak som kan øke graden av organisering i arbeidslivet.

## **VI OU-AVTALENE**

OU-avtalene prolangeres for overenskomstperioden 2018 – 2020.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

SAN

  
Bjørn Skrattegård

  
Birgithe Hellerud

### Til protokollen:

#### I

Ansatte som unntas fra overenskomsten faller ikke automatisk inn under reglene i arbeidsmiljøloven § 10-12, andre ledd.

#### II

Virksomhetene oppfordres til å utarbeide en lokal lønnspolitikk som bygger opp under Spekters forhandlingsmodell, der den lokale lønnsdannelsen er et sentralt element.

#### III

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

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

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

#### IV

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

Ansatte i tariffbundne bedrifter med privat AFP omfattes.

**Det tas sikte på følgende størrelse og varighet på ytelsen**

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

#### **Betingelser for å få ytelsen**

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

#### **V**

Vedrørende tjenstepensjonsordningen i Oslo-Filharmonien og Siva SF er partene enige om at de forhold som begrunnet midlertidige løsninger i virksomhetene fremdeles ikke er avklart. De midlertidige ordninger for disse virksomhetene, herunder kompensasjonsordningene ved overgang til ny pensjonsløsning, vil derfor prolongeres for overenskomstperioden 2018-20.

Det er en målsetting at den varige pensjonsordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser.

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

#### **VI**

M.h.t. virksomheter omfattet av pensjonsordningen for apotek, vises til protokoll om partsarbeid mellom Spekter, Virke, Parat/Farmasiforbundet og Norges Farmaceutiske Forening, datert 16. mars 2018. Eventuelle endringer i pensjonsordningen kan innføres i overenskomstperioden.

**Vedlegg**  
Overenskomsten del A mellom Spekter og SAN  
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2018-2020

# OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG SAN

## 2018-2020

### 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 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 14. desember 2017.

#### 2. De lokale forhandlingene

Lønnsforhandlingene og lønnsdannelsen skal skje lokalt.

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. 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.

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

Lønnsamtale skal også gjennomføres med arbeidstakere som er unntatt overenskomsten.

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

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.

Etter reelle forhandlinger med og for SANs forbund/foreninger og SAN-grupper i de enkelte virksomhetene, skal lønnsreguleringene gis fra **1. april 2018**, 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 deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

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

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

#### **b) Lønn ved omsorgspermisjon**

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens

§ 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

*c) Lønn ved fri til amming*

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (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.

## **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)**

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

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

### **2. Avtalefestet ferie**



Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for 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. 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.

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.

#### **Merknad:**

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



## 7. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

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



## **Overenskomster SAN**

### **Overenskomstområde 1:**

Den Norske Opera & Ballett AS  
Oslo-Filharmonien

### **Overenskomstområde 2:**

Norges Bank

### **Overenskomstområde 3:**

Avinor AS  
Avinor Flysikring AS

### **Overenskomstområde 4:**

Electronic Chart Centre AS, ECC  
Enova SF  
Finnmarkseiendommen, Fefo  
Gassnova SF  
Graminor AS  
Innovasjon Norge  
NKVTS, Nasjonalt kunnskapscenter om vold og trauma  
Nordisk Institutt For Odontologiske Materialer AS  
Norges forskningsråd  
Norsk Helsenett SF  
Norsk Tipping AS  
NUBU - Nasjonalt utviklingscenter for barn og unge  
Nye Veier AS  
Ruter AS  
SIVA, Selskapet for industrivekst SF  
Statnett SF  
Statskog SF  
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO  
Studentsamskipnaden på Vestlandet

### **Overenskomstområde 6:**

NRK AS

### **Overenskomstområde 7:**

CargoNet AS  
NSB AS

### **Overenskomstområde 8:**

Posten Norge AS

### **Overenskomstområde 9:**

Akasia Eiendomsforvaltning AS  
Norske Tog AS  
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk  
Mantena AS

AIM Norway AS, Aerospace Industrial Maintenance  
Baneservice AS  
Broadnet AS  
Felleskjøpet Agri SA  
Hålogaland Kraft AS  
Interoperabilitetstjenester AS  
Nasdaq Oslo ASA  
Nord Pool AS  
Norges Bondelag  
Norsk Medisinaldepot AS  
Relacom AS  
Sporveien AS  
Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS, VESO  
Hålogaland Kraft Air  
Hålogaland Kraft Bredbånd AS  
Hålogaland Kraft Kunde AS  
Hålogaland Nett AS  
Hålogaland Kraft produksjon AS  
Tian 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

**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

**Overenskomstområde 12:**

LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke  
4H Norge  
Füerst (AS Med-Lab)  
Rehabiliteringssenteret Air AS  
Sophies Minde Ortopedi AS  
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV  
Unilabs Laboratoriemedisin AS  
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse

**Overenskomstområde 13:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS

**Ikke områdeplassert:**

Bane NOR SF

**Overenskomster under etablering (som ikke er områdeplassert):**

Sykehusinnkjøp HF  
Kommunalbanken  
Unicare Rehabilitering  
Sykehusbygg HF  
Entur AS  
Norlandia Medisinske Klinikk AS

