

År 2022, 25., 26. og 27. april ble det gjennomført forhandlinger mellom NHO og EL og IT Forbundet på avtale nr. 485 Telenor- overenskomsten.

Til stede

For EL og IT Forbundet: Reidunn Wahl
Esben Smistad
Kenneth Pettersen
May-Iren Arnøy
Sabah Qayyum
Åsveig Engdal
Mona Irene Børøen

For NHO: Gro Øien
Anders Venger
Helge Moen
Maria Sogn-Skeie
Gry Myklebust
Sonja Karina Karterud
André Berka
Birgit Abrahamsen

Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på 4 kr per time.

§ 3 – Arbeidstidsbestemmelser

Nytt siste ledd

Balanse mellom arbeid og fritid

Partene er enige om viktigheten av å sikre balanse mellom arbeid og fritid. Partene lokalt oppfordres derfor til å drøfte rammene for bruk av teknologi som kan påvirke denne balansen.

§ 13 Pensjon

Nytt annet ledd:

De lokale parter skal ha dialog om de etablerte bedriftsordningene.

§ 15 Likestilling og ikke-diskriminering

RW Gd

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.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftenes lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillings spørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestilling gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til Fellesbilag 5 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Partene lokalt skal årlig gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsaker til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

Bedriftene skal arbeide for å oppnå en jevn fordeling mellom kvinner og menn i alle yrkesgrupper og at lønns- og arbeidsvilkår ikke skal favorisere kjønn. Lønnspolitikken i bedriftene inneholder kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og skal praktiseres likestillingsfremmende.

Lederne i de ulike enhetene i bedriftene har ansvaret for å ivareta likestillingsarbeidet. Ved tildeling av kompetansegivende tiltak, må likestillingshensyn vurderes.

I alle bedrifter som etter loven har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annet hvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

§ 17 Kompetanseutvikling

Bedriftene skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurransevne, kundeorientering og medarbeidertilfredshet. Dette gjelder planlagt opplæring gjennom arbeidssituasjoner, kurs og videreutdanning.

~~Bedriftene skal utarbeide kompetansemål og gjennomføre regelmessig kartlegging av ansattes kompetanse og kompetansebehov i forhold til målene, jfr. Hovedavtalen Kap. 18. Dette danner grunnlaget for målrettede utviklingstiltak.~~

~~Partene er enige om viktigheten av åpne og ryddige prosesser og god dialog mellom de lokale partene, før, under og etter innføring av systemer og metoder for måling og vurdering av arbeidsprestasjoner. Hensynet til et forsvarlig arbeidsmiljø vil inngå som en del av denne dialogen. Testing av arbeidets kvalitet skal gjøres i en slik form og frekvens at det ikke fører til uheldige fysiske eller psykiske belastninger. [flyttet ned]~~

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

RW GP

- at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplærings spørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.
- at bedriften og de tillitsvalgte drøfter hvert år om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse.
- at den enkelte etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden.

Lederne i bedriftene skal stimulere og veilede sine ansatte til å ta videreutvikling, samtidig som den ansatte har ansvar for egen videreutvikling.

Leder og ansatte gjennomfører årlige medarbeidersamtaler for å diskutere den ansattes egenutvikling og framtidige utviklingsmuligheter. Leder utarbeider individuelle utviklingsplaner på grunnlag av disse samtalene.

~~Kompetanseutvikling og endring skal være tema for partene i bedriftene minst en gang pr. år. Hensikten er blant annet å gjennomgå bedriftenes og de ansattes behov for endret kompetanse.~~

Kostnadene til kompetanseutvikling i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriftene kan dekke kostnader til frivillige opplæringstiltak som er godkjent av bedriften.

Avtalt relevant opplæring refunderes med inntil 100% av legitimerede utgifter til nødvendige bøker, kursavgift, semesteravgift, eksamensgebyr og andre utgifter. En forutsetning for refusjon er fullført kurs. Ved store utgifter kan bedriftene etter søknad vurdere å forskuttere deler av kostnadene.

Dersom utdanningen avsluttes med formell eksamen, har den ansatte rett til fri med lønn eksamensdagen, samt inntil 2 lesedager pr. eksamensdag.

Ved utdanning initiert av arbeidstaker og godkjent av Statens lånekasse eller NOKUT, og som avsluttes med formell eksamen, har den ansatte rett til fri med lønn en eksamensdag per semester uavhengig av stillingsprosent.

Dersom ansatte skal ta utdanning ved eksterne utdanningsinstitusjoner, og kostnadene dekkes av bedriften, skal det inngås særskilt utdanningskontrakt om partenes rettigheter og plikter.

Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

RW of

Partene er enige om viktigheten av åpne og ryddige prosesser og god dialog mellom de lokale partene, før, under og etter innføring av systemer og metoder for måling og vurdering av arbeidsprestasjoner. Hensynet til et forsvarlig arbeidsmiljø vil inngå som en del av denne dialogen. Testing av arbeidets kvalitet skal gjøres i en slik form og frekvens at det ikke fører til uheldige fysiske eller psykiske belastninger.

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.

§ 24 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

§ 25 Overenskomstens varighet

Overenskomsten trer i kraft den 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre 1 – ett – år av gangen med mindre den blir sagt opp skriftlig med minst 2 – to – måneders varsel.

Bilag 7

Revidering av Bilag 7 foretas som vanlig av partene i etterkant av forhandlingene.

Andre fellesbilag

Fellesbilag justeres etter enighet mellom LO og NHO

Til protokollen:

- Telenoroverenskomsten oversettes til engelsk, og skal foreligge 2 måneder etter signering. Den norske versjonen har forrang.


RW Gd


- Bedriften vil ta initiativ til å se nærmere på praksis knyttet til registrering og uttak av reisetid til avspasering.

- Partene viser til regjeringens svar til partene i frontfaget om den varslede kompetansereformen. Partene sentralt og lokalt vil sammen følge dette arbeidet med sikte på at det kan utvikles bedre relevante tilbud til etter- og videreutdanning for arbeidstakere innenfor IKT-sektoren, som f.eks. bransjeprogram.

- Partene er enige om viktigheten av at de lokale parter skal utvikle godt samarbeid med likestilling og ikke-diskriminering og vil særskilt fremheve for tariffperioden 2022-2024:
 - o Utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassene.
 - o Arbeide for å bedre kjønnsbalansen på arbeidsplassen, herunder tilrettelegging for gravide samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.
 - o Partene sentralt kan gi bistand til det lokale arbeidet.

El og IT Forbundet melder resultatet av uravstemning 18. mai 2022

NHO

Gro Øien

EL og IT Forbundet

Reidunn Wahl