

Den 4., 5. og 6. mai 2026 ble det avholdt forhandlingsmøte mellom EL og IT Forbundet og NHO vedr. revisjon av avtale nr. 485 Telenor-overenskomsten

## PROTOKOLL

Til stede:

EL og IT Forbundet: Sissel Hallem, Esben Smistad, Kenneth Pettersen, Andor Drag, Sabah Qayyum, Mona Irene Børøen, Leif-Harald Nesheim

NHO: Odd Eirik Seipjärvi, Karina Karterud, Maria Sogn-Skeie, Vigdis Opsal, Emil Wettre Vestheim, Christine Anker Offenbergh, Gry Myklebust, Birgit Abrahamsen

### Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på 6,50 kr per time.

### § 15 Likestilling og ikke-diskriminering

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, *alder* 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 likestillingsspørsmål. 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 *kjønn* i alle yrkesgrupper.

*Partene vil, gjennom aktivitets- og redegjøringsplikten, kartlegge og foreslå eventuelle tiltak for å motvirke at lønns- og arbeidsvilkår praktiseres diskriminerende.*

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 *hensyn til likestilling og mangfold i arbeidsstokken vurderes og diskriminering skal motvirkes.*

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**

Andre ledd fjerde strekpunkt endres som følger:

(...) - at den enkelte etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak av inntil 15 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.

## **§ 23 Kunstig Intelligens (KI/AI)**

Nytt punktum i første ledd:

*Ved innføring av KI-verktøy som antas å få vesentlig betydning for de ansattes arbeidssituasjon og/eller bedriftens behov for arbeidskraft, skal eventuelle personmessige konsekvenser drøftes. Kompetanseutvikling og eventuelle behov for etter- og videreutdanning skal være en del av drøftingene.*

## **§ 25 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 2027).

## **§ 26 Overenskomstens varighet**

Overenskomsten trer i kraft den 1. april 2026 og gjelder til 31. mars 2028 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:**

### **Lønnsdata**

Partene vil så snart som mulig starte diskusjoner om en hensiktsmessig inndeling i arbeidstakergrupper ved lønnskartlegging. Når inndeling av arbeidstakergruppene er ferdigstilt, så skal partene drøfte hvordan utlevering av anonymiserte lønnsdata kan skje.

De lokale parter vil ha nærmere dialog i forbindelse med implementering av Likelønnsdirektivet. Dette vil blant annet omfatte hvordan eventuelle nye lovbestemmelser får betydning for bedriftenes utlevering av lønnsdata.

### **Viktigheten av kompetanseutvikling**

Behovet for kompetanse og kompetanseutvikling er stort i norsk arbeidsliv. Behovet for kompetanse i arbeidslivet er drevet av raske teknologiske endringer, behovet for omstilling og mangel på arbeidskraft.

De lokale parter skal i løpet av første avtaleår videreutvikle partsarbeidet rundt kompetanseutvikling og drøfte hvordan eksisterende bestemmelser i lov- og avtaleverk skal gjennomføres.

De sentrale parter skal etter innspill fra de lokale parter gjennomgå relevante tariffbestemmelser om kompetanseutvikling i Overenskomst for Telenor og vurdere nye og eventuelt endrede bestemmelser med en målsetting om at aktuelle spørsmål er drøftet før tariffoppgjøret i 2028.

### **Kompensasjon overtidsarbeid**

Partene er enige om å fortsette forhandlinger lokalt, på konsernnivå, om kompensasjon for overtidsarbeid på natt på frilørdager og turnusfridager i CNOCen i Telenor Norge.

Det er en felles målsetting om å finne en løsning innen utgangen av september 2026.

### **Generelle ordninger – likebehandling**

De sentrale parter er enig om viktigheten av at administrative generelle ordninger praktiseres så likt som mulig i bedriften og oppfordrer de lokale parter til å gjennomføre et møte for å sikre at dette overholdes i bedriften.

### **Pleiepenger**

Telenor har p.t. en administrativ ordning hvor bedriften forskutterer full lønn når ansatte har krav på pleiepenger i henhold til Folketrygdloven kapittel 9. Denne ordningen vil videreføres uendret i tariffperioden 2026-2028. Denne ordningen vil tydeliggjøres på People Portalen.

### **Engelsk**

Overenskomsten skal oversettes til engelsk. Oversettelsen skal være klar innen tre måneder etter vedtakelsen av oppgjøret.

### **Overtidsarbeid for deltidsansatte**

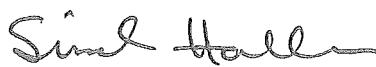
EL og IT Forbundet presiserer at iht. deltidsdirektivet, som er implementert i norsk rett, så har deltidsansatte krav på overtidsbetaling når de arbeider utover avtalt stillingsbrøk. Det ble vist til brev fra LO til NHO av 13.06.2025, "Markering av gjennomgående tariff forståelse – overtidsarbeid for deltidsansatte". Denne overenskomst skal forstås og praktiseres på samme måte.

EL og IT Forbundet melder resultatet av uravstemning 22. mai 2026.

NHO

  
Odd Eirik Seipjærvi

EL og IT Forbundet

  
Sissel Hallem