

År 2022, den 10., 11. og 12. mai ble det gjennomført forhandlinger mellom NHO og EL og IT Forbundet på avtale nr. 478 IKT- overenskomsten.

Til stede

For EL og IT Forbundet: Torbjørn Sundal
Geir Aasen
Reidunn Wahl
Mona Sivertsen
John Christian Hanssen
Erik Klungland
Torodd Rønning
Phu-Vinh Quang Tran
Øyvind Smedstad

For Abelia: Birgit Abrahamsen
Tone Øvregård
Elin Ertsås
Jarl Petter Bakke
Miriam Dagnev
Lillann Norseng
Stian Kavli

Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 650,- pr mnd (kr. 4 pr. time).

§ 2.1.3

Satsene for ubekvem arbeidstid settes til:

Mandag til fredag:

Etter kl. 18.00: kr 30,- pr time

Etter kl. 21.00: kr 55,- pr time

Lørdag:

Etter kl. 13.00: kr 55,- pr time

Etter kl. 16.00: kr 114,- pr time

Søndag:

Hele døgnet: kr 114,- pr time

§ 3.2 Minstelønn for operatører

Pr. 1 april 2022, inklusive generelt tillegg

Lønn pr. mnd.			
Stilling	Begynnerlønn	Etter 3 år	Etter 6 år
Under 18 år	Kr. 22 652		
Arbeider uten fagbrev	Kr. 28 685	Kr. 29 827	Kr. 30 970
Arbeider med relevant fagbrev	Kr. 33 568	Kr. 34 711	Kr. 35 853

§ 6.2 Matpenger

Matpengesatsen settes til kr. 96,-.

Ny § 3.6 Pensjon

Pensjon og forsikringsordninger skal være i henhold til bedriftens bestemmelser.

De lokale parter skal ha dialog om de etablerte bedriftsordningene.

§ 8.3 Verktøy og arbeidstøy

Verktøy og annet utstyr som er nødvendig for utførelse av arbeidet skal stilles vederlagsfritt til arbeidstakers disposisjon i arbeidstiden, dersom annet ikke er avtalt.

Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstaker som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern.

§ 8.5 Kompetanseutvikling

Den enkelte bedrift skal i samarbeid med de tillitsvalgte *regelmessig* kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi.

På bakgrunn av kartleggingen, planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak for at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver og oppfylle bedriftens fremtidige krav. Dette kan f.eks. skje gjennom det daglige arbeid, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, *digital opplæring*, selvstudier og konferanser. Bedriften har i utgangspunktet hovedansvaret for bedriftens kompetanseutvikling. Den enkelte ansatte skal sammen med bedriften medvirke for å ivareta bedriftens kompetansebehov.

Partene er enige om at en systematisk etterutdanningsplan skal gjennomføres og holdes ved like. Det er intensjonen at denne skal stimulere både til utvikling av spesialkompetanse og til

bedre og mer allsidig faglig kunnskap. Opplæring skal derfor gis både som generelle kurs for alle eller til større grupper av ansatte eller som individuelle kurs.

De individuelle kursene, som tar sikte på å utvikle særskilt kompetanse på enkelte områder for å sikre bedriftens utvikling blir tilbudt individuelt og etter bedriftens og de ansattes behov. Dette opplæringstilbudet skal også legges opp slik at de ufaglærte på sikt kan utvikle seg innen sitt arbeidsfelt.

Det bør være en målsetning at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift. *I den grad det ikke er til hinder for bedriftens forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer, bør det legges til rette for kompetansehevede tiltak gjennom fagskole eller andre relevante etter- og videreutdanningsløp.*

Partene er enige om at en systematisk etterutdanningsplan skal gjennomføres og holdes ved like. Det er intensjonen at denne skal stimulere både til utvikling av spesialkompetanse og til bedre og mer allsidig faglig kunnskap. Opplæring skal derfor gis både som generelle kurs for alle eller til større grupper av ansatte eller som individuelle kurs.

De individuelle kursene, som tar sikte på å utvikle særskilt kompetanse på enkelte områder for å sikre bedriftens utvikling blir tilbudt individuelt og etter bedriftens og de ansattes behov. Dette opplæringstilbudet skal også legges opp slik at de ufaglærte på sikt kan utvikle seg innen sitt arbeidsfelt.

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

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.

I forbindelse med avleggelse av eksamen fra videregående skole, universitet eller høyskole, gis permisjon med lønn for en eksamensdag hvert semester. Forutsetningen er at virksomheten vurderer at utdanningen er relevant.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevede tiltak som nevnt over 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. Øvrige kriterier avtales lokalt.

§ 8.6 Likestilling og ikke-diskriminering

Ny § 8.6.2, 2. ledd

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.

Nytt 3. ledd

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

Nytt 4. ledd

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

Ny § 8.10 Tilgjengelighetsteknologi

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.

Ny § 8.11 Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere er det viktig å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere skal stå lengre i arbeid. Partene lokalt bør drøfte aktuelle virkemidler som kan bidra i denne forbindelsen.

§ 9.1 Varighet, oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft pr 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

§ 9.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av første 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 Hovedstyre. 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).

Til protokollen:

1. Lønnsforhøyelser og justeringer

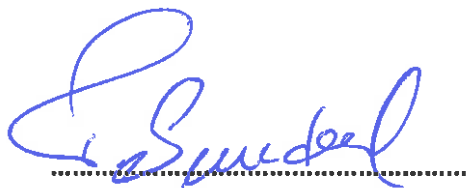
Lønnsforhøyelser og justeringer som er beskrevet ovenfor finner sted fra og med 1. april 2022 for personer som var ansatt på denne dato og som fremdeles er ansatt. Personer som har sluttet før vedtakelsen har ikke krav på reguleringen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av øvrige faste og variable lønnstillegg for arbeid utført før vedtakelsen.

2. Korte velferdspermisjoner

Partene viser til avtalt arbeid om gjennomgang av bestemmelsene om korte velferdspermisjoner gjort i frontfaget. Det er avtalt en ferdig rapport fra arbeidet 30. september 2023. Abelia og EL og IT Forbundet vil drøfte spørsmålene når rapporten foreligger.

EL og IT Forbundet melder om resultatet fra gjennomført avstemming den 3. juni 2022.

Oslo, 12.05.2022



Torbjørn Sundal
EL og IT Forbundet



Birgit Abrahamsen
Abelia

