

2022-2024



Overenskomst

for Telenor mellom NHO
og LO / EL og IT Forbundet



ELog IT
Forbundet

OVERENSKOMST FOR TELENOR

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

på den ene siden

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

EL og IT Forbundet

på den annen side

INNHOLDSFORTEGNELSE

DEL I HOVEDAVTALEN

DEL II OVERENSKOMST

- § 1 Overenskomstens virkeområde
- § 2 Særavtaler
- § 3 Arbeidstidsbestemmelser
- § 4 Lønnsbestemmelser
- § 5 Overtid
- § 6 Lønn under sykdom
- § 7 Lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming
- § 8 Permisjon ved barns- og barnepassers sykdom
- § 9 Korte velferdspermisjoner
- § 10 Sliterordningen
- § 11 Opplysnings- og utviklingsfondet
- § 12 Ferie og feriegodtgjøring
- § 13 Pensjon
- § 14 Avtalefestet pensjon
- § 15 Likestilling
- § 16 Ytelser under militærtjeneste
- § 17 Kompetanseutvikling
- § 18 Reise- og diettgodtgjøring
- § 19 Vikariat i høyere stilling
- § 20 Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid mv
- § 21 Utsetting av arbeidsoppgaver til utlandet
- § 22 Personvern i arbeidslivet
- § 23 Hjemmekontor
- § 24 Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår
- § 25 Overenskomstens varighet

Bilag til overenskomsten

1. Sliterordningen
2. Avtale om Opplysnings- og Utviklingsfond
3. Avtale om ny AFP-ordning

4. Nedsettelse av arbeidstiden pr 01.01.1987
5. Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering
6. Ferie m.m
7. Oversikt over virksomheter som omfattes av denne overenskomst
8. Innleie av arbeidstakere fra vikarbyrå (bemanningsvirksomheter)
- 8 A. Ansatte i vikarbyrå
9. Varig tilrettelagt arbeid i ordinære virksomheter - VTO

DEL I – HOVEDAVTALEN

Som en del av denne overenskomst inngår Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

DEL II - OVERENSKOMST

§ 1 Overenskomstens virkeområde

1.1

Overenskomsten gjelder for hel- og deltidsansatte medlemmer av EL og IT Forbundet i følgende virksomheter i Telenor-konsernet som fremgår av bilag 7.

Overenskomsten omfatter ikke bedriftenes øverste ledelse. Det samme gjelder medlemmer som er bedriftens representant ved fastlegging av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Bestemmelsene i § 3 Arbeidstidsbestemmelser og § 5 Overtid gjelder ikke arbeidstakere som faller utenfor arbeidsmiljølovens Kap 10.

1.2

Innleide

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jfr § 1.1

Se § 20 nest siste ledd og bilagene 8 og 8 A.

§ 2 Særavtaler

Partene er enige om at denne overenskomsten er en rammeavtale. De sentrale parter forutsetter at overenskomsten kan utfylles ved særavtaler i den enkelte bedrift.

Oppsigelse av de driftsvise særavtaler følger Hovedavtalens bestemmelser i kap.IV.

§ 3 Arbeidstidsbestemmelser

Den ordinære ukentlige arbeidstid skal i gjennomsnitt på årsbasis utgjøre 37 1/2 timer eksklusive spisepause.

Den ordinære arbeidstid skal i den utstrekning det er mulig legges i tidsrommet kl. 07.00 – 17.00 de fem første virkedager i uken.

For planlagt arbeid utenom tidsrommet kl. 07.00 – 17.00 kan ledelsen av hensyn til kundeservice og marked gjennomføre nødvendige arbeidstidsordninger etter drøftinger med tillitsvalgte. Grunnlaget for valg av arbeidstidsordning skal redegjøres for i drøftingene.

Inndelingen

Inndeling av arbeidstiden over året og døgnet, fleksibel arbeidstid og andre arbeidstidsbestemmelser drøftes / forhandles lokalt.

Deltidsansatte

Dersom deltidsansatte har varslet sin arbeidsgiver om at de ønsker å utvide sin stilling, skal arbeidsgiver i den grad det er mulig, og under ellers like vilkår, gi disse fortrinnsrett til ledige stillinger i bedriften.

Spesielt om skift- og turnusarbeid

Skiftarbeidere følger de alminnelige regler om nedsatt arbeidstid, jfr. bilag "Nedsettelse av arbeidstiden pr 01. 01. 1987". Ved endring av skift/turnusplaner skal dette drøftes med tillitsvalgte innen 14 dager før endringen trer i kraft.

Bedriften kan innvilge fritak fra døgn- eller helkontinuerlig skift/turnus for arbeidstakere over 58 år, dersom dette er forenlig med drifts- og bemanningsmessige hensyn.

Arbeid alene på nattevakt bør fortrinnsvis baseres på samtykke. Ved risiko for fysisk/psykisk trakassering på slik vakt, skal det iverksettes tiltak for vern av arbeidstakere.

Hjemmevakt/beredskap

Behovet for hjemmevakt-/beredskapsordninger skal på forhånd drøftes med tillitsvalgte.

Rammevilkår og godtgjøring reguleres i særavtale i den enkelte virksomhet.

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.

§ 4 Lønnsbestemmelser

Alminnelige bestemmelser

Lønssystemet fastsettes i særavtale i den enkelte virksomhet.

En slik særavtale kan bl. annet inneholde

- Lønnsgruppeinndeling
- Reguleringsbestemmelser

Innplassering av stillinger i lønssystemet foretas i henhold til arbeidets art, med mindre partene blir enige om noe annet, for eksempel stillingens lønn.

Bonus- og provisjonsordning

Forskjellige bonus- og provisjonsordninger kan avtales i den enkelte virksomhet.

Lønnsdefinisjoner – Utbetaling av lønn

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling. (Timelønnsraten for dagarbeidstid er årslønn dividert på 1950).

Lønnsavregning skjer en gang i måneden. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 15. i hver måned. Hvis denne dag faller på en lørdag, søn- eller høytidsdag, skal lønnen være disponibel den foregående hverdag. Feriepengetillegget utbetales normalt i juni måned.

Årlige lokale lønnsforhandlinger

En gang hvert år skal de lokale parter forhandle om rammen og profilen for oppgjøret innen virksomheten. Før forhandlingene skal EL og IT Forbundets forhandlere ha tilgang til lønnsdata for egne medlemmer.

Forhandlingene skal føres med bakgrunn i den enkelte virksomhets økonomiske stilling, produktivitetmessige utvikling, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Det skal settes opp protokoll fra møtene.

Generelle tillegg gitt ved sentrale/forbundsvisе forhandlinger tas hensyn til ved de lokale oppgjør.

Ved lokal uenighet om gjennomføringen av forhandlingsprosessen, rammen og/eller profilen på oppgjøret, kan hver av partene kreve organisasjonsmessig behandling. I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringen.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Etter den årlige forhandling skal EL og IT Forbundets tillitsvalgte få utlevert oppgave over lønn for sine medlemmer.

Lokale forhandlinger skal ikke påbegynnes før det sentrale/forbundsvisе oppgjøret er vedtatt.

§ 5 Overtid

1. Pålagt arbeid utover daglig/ukentlig arbeidstid i fulltidsstilling godtgjøres med overtidsbetaling. Deltidsansatte godtgjøres med overtidsbetaling når de arbeider utover daglig/ukentlig arbeidstid i fulltidsstilling.
2. Timelønn ved beregning av overtid for den enkelte finnes ved å dividere årslønn i fulltidsstilling med 1850.
3. For pålagt overtidarbeid gis timelønn tillagt følgende tillegg:
 - De fem første virkedager i uken betales 50 % tillegg for pålagt overtidarbeid etter endt ordinær arbeidstid og fram til kl. 2000. Deretter 100% tillegg fram til kl.0700.
 - For arbeid på frilørdager og turnusfridager betales 100% tillegg.
 - For arbeid etter endt ordinær arbeidstid på lørdager og dager før helligdager, offentlige høytidsdager og på søn- og helligdager betales 100 % tillegg.
 - For arbeid på søndager betales 100 % tillegg.
 - For arbeid på hellig- og høytidsdager og etter kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften betales 150% tillegg.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfelle rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjøring (overtidstillegget).

4. Når en ansatt blir pålagt overtidsarbeid på to timers eller mer varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstaker først gis en pause på minst en halv time. Pausen godtgjøres som overtidsarbeid
5. Dersom pålagt overtidsarbeid ikke utføres i tilslutning til ordinær arbeidstid, betales overtid for 2 timer selv om arbeidet varer kortere tid. Dette omfatter de som ikke kommer inn under Rammeavtale om feilretting i bedriftene.
6. Når arbeidstaker blir pålagt opplæring utenom ordinær arbeidstid utbetales overtidsgodtgjøring.
7. Pålagte informasjonsmøter som ikke kan avholdes innenfor ordinær arbeidstid godtgjøres som merarbeid eller overtidsarbeid, jfr. § 5 nr 1.

Overtidslister i henhold til aml § 10-7 skal være tilgjengelig for de tillitsvalgte.

Ved pålagt overtid som innebærer at den arbeidsfrie perioden i henhold til aml. § 10-8 pkt 1 går inn i neste ordinære arbeidsperiode, skal arbeidstaker ha rett på fri tilsvarende kravene i arbeidsmiljøloven. Hviletiden medfører ikke trekk i lønn. Dersom arbeidstaker blir pålagt å påbegynne arbeidet før utløpet av hviletiden, gis arbeidstaker 50% overtid for de timene som gjenstår av hviletiden.

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer og bedriften ikke sørger for forpleining utbetales matpenger etter regning. Sats fastsettes i lokal avtale.

§ 6 Lønn under sykdom

Det vises til den offentlige sykelønnsordningen og særavtale i den enkelte virksomhet.

En arbeidstaker som pga. sykdom ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, men som kan utføre annet likeverdig arbeid, kan pålegges å ta slikt annet arbeid på samme sted med bibehold av den faste stillingens lønn.

§ 7 Lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming

Lønn i forbindelse med permisjon ved svangerskap og fødsel, adopsjon og amming er i henhold til bestemmelsene i aml og særavtale i den enkelte virksomhet.

§ 8 Permisjon ved barns og barnepassers sykdom

Permisjon ved barns og barnepassers sykdom følger av aml og særavtale i den enkelte virksomhet.

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade har rett til permisjon etter reglene i lov om folketrygd.

§ 9 Korte velferdspermisjoner

Når vektige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn.

Eksempler på vektige velferdsgrunner kan være:

- dødsfall i nær familie
- lege- /tannlegetime etc.
- permisjon resten av dagen dersom arbeidstaker pga. sykdom må forlate arbeidsstedet
- tilvenning i barnehage
- følge barn til første skoledag
- konferansetime i grunnskolen
- sesjon
- behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen.

Ovenstående eksempler ekskluderer ikke andre velferdsgrunner.

§ 10 Sliterordningen

Den til enhver tid gjeldende ordning mellom NHO og LO gjøres gjeldende. Det vises til bilag 1 til overenskomsten.

§ 11 Opplysnings- og utviklingsfondet

Den til enhver tid gjeldende ordning mellom NHO og LO gjøres gjeldende. Det vises til bilag 2 til overenskomsten.

§ 12 Ferie og feriegodtgjøring

Ferie og feriegodtgjøring gis i samsvar med ferielovens bestemmelser og i henhold til bilag 6 om avtalefestet ferie samt særavtale i den enkelte virksomhet.

§ 13 Pensjon

Pensjons- og forsikringsordninger er i henhold til Telenorkonsernets bestemmelser.

De lokale parter skal ha dialog om de etablerte bedriftsordningene.

Før eventuelle endringer i pensjons- og forsikringsordninger, skal det, så tidlig som mulig, forhandles med de tillitsvalgte. Kompensasjon for tap den enkelte måtte få, er ett av temaene i disse forhandlingene.

§ 14 Avtalefestet pensjon

Den til enhver tid gjeldende AFP - ordning avtalt mellom LO-NHO gjøres gjeldende. Det vises til bilag om AFP bilag 3.

§ 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, 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 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.

§ 16 Ytelser under militærtjeneste

Godtgjørelse i henhold til særavtale i den enkelte virksomhet.

§ 17 Kompetanseutvikling

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

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

- at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringsspørsmål 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 bedriftenes 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 kompetansehevede 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 samtalen.

Kostnadene til kompetanseutvikling i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriftene kan dekke kostnader til frivillige opplærings tiltak 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.

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 uheldig 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.

§ 18 Reise- og diettgodtgjøring.

Utgifter til hotell dekkes når overnatting er nødvendig. Hotellutgiftene dekkes etter regning innenfor de rammer som Telenors hotellavtaler gir.

På reiser i bedriftenes tjeneste får ansatte dekket utgifter til overnatting etter regning. Ved privat innkvartering e.l. som det ikke fremlegges regning for, betales godtgjøring for overnatting etter satsen som til enhver tid gjelder for ulegitimert nattillegg i Statens reiseregulativ for Norge.

For øvrig dekkes utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser i henhold til satsene og legitimasjonskrav som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ, jf. Skattedirektoratets takseringsregler.

Ved pålagt reise innenlands utenom ordinær arbeidstid, kan opparbeidet reisetid avspaseres time for time. Det kan maksimalt opparbeides 8 timer pr døgn. Dette gjelder ikke ansatte hvor reise inngår som en del av det ordinære arbeid. Bedriften skal i samråd med den enkelte tilrettelegge for slik avspasering. Det er den enkelte leders ansvar å sørge for at avspasering blir gjennomført.

Dersom den enkelte arbeidstaker mener at vilkårene for utestasjonering er urimelige, kan vedkommende fremme saken gjennom tillitsvalgte.

§ 19 Vikariat i høyere stilling

Ved vikariat eller fungering i høyere stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer mer enn to uker, vurderes godtgjøringens størrelse konkret i de enkelte tilfeller.

§ 20 Innleie av arbeidstakere, utsetting av arbeid mv.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at Telenor skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Partene er opptatt av å hindre urimelige lønns- og arbeidsvilkår ("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.

Der egenbemanning ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte, jfr. Hovedavtalen § 9-3.

Partene er enige om at de tillitsvalgte skal ha medinnflytelse i saker som angår innleie og underentrepriser, jfr. Hovedavtalens § 9-3.

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 §§ 9-3 - 9-6.

Dersom det foreligger mistanke om "sosial dumping" kan de tillitsvalgte anmode bedriften om å undersøke om underleverandører og innleide arbeidstakere har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. I slik tilfelle skal bedriften, så langt det er mulig, dokumentere lønns- og arbeidsvilkårene.

Partene i den enkelte virksomhet skal drøfte nærmere retningslinjer for lokal praktisering av overnevnte. Partene skal spesielt drøfte nærmere retningslinjer for bruk av innleie fra vikarbyråer samt bruk av underentreprenører.

Omfangsbestemmelsens § 1.2 kan bare gjøres gjeldende for bemanningsforetak/vikarbyrå som er en del av Telenor-konsernet.
Se bilagene 8 og 8 A.

§ 21 Utsetting av arbeidsoppgaver til utlandet

Blir det i tariffperioden planlagt utsetting av arbeid til utlandet som til vanlig utføres i bedriften i Norge, skal bedriften så tidlig som mulig innlede drøftinger med de tillitsvalgte. Andre løsningsalternativer og eventuelle mulige tiltak for fortsatt beskjeftigelse i bedriften skal være del av drøftingene.

§ 22 Personvern i arbeidslivet

Utviklingen av digital teknologi kan gi utfordringer for personvern i arbeidslivet. Det er derfor viktig å sikre tilfredsstillende kunnskap om personvern i bedriften. De lokale partene vil i fellesskap søke å iverksette hensiktsmessige tiltak for å sikre at bruk av teknologien er i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk.

Det skal ikke iverksettes kontrolltiltak som er uforholdsmessig belastende for arbeidstaker.

§ 23 Hjemmekontor

I de tilfeller arbeidsgiver åpner for bruk av hjemmekontor, skal leder og ansatt ha jevnlig dialog for å legge til rette for en god og forsvarlig arbeidshverdag. Dersom arbeidstaker har særlige behov for utstyr på hjemmekontor, skal dette tas opp med arbeidsgiver.

§ 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 forhandlingsstidspunktet 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:

Som egne bilag til denne overenskomsten følger:

1. Sliterordningen
2. Avtale om Opplysnings- og Utviklingsfond
3. Avtale om ny AFP-ordning
4. Nedsettelse av arbeidstiden pr 01.01.1987
5. Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering
6. Ferie mm
7. Oversikt over virksomheter som omfattes av denne overenskomst
8. Innleie av arbeidstakere fra vikarbyrå (bemanningsvirksomheter)
- 8 A. Ansatte i vikarbyrå
9. Varig tilrettelagt arbeid i ordinære virksomheter - VTO

April 2022

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

EL og IT Forbundet

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffforpliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for sliter tillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntråd fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges

Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarende 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og innføring av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen

LO

Ole Erik Almlid

NHO

Vegard Einan

YS

AVTALE

**om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av
Næringslivets Hovedorganisasjon og
Landsorganisasjonen i Norge**

(Endret siste gang i 2022)

§1

Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.

§2

Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskaping,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§3

Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har oppgitt via A-meldingen til Aa-registeret med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1:	F.o.m. 0 t/uke inntil 20 t/uke
Gruppe 2:	F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke
Gruppe 3:	F.o.m. 30 t/uke og derover.

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned.

Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

Gruppe 1:	kr. 17,-
Gruppe 2:	" 27,-
Gruppe 3:	" 46,-

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO kr. 3,25 pr. uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

§4

Innkrevning av premie

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

§5

Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

§6

Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§7

Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§8

Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

§9

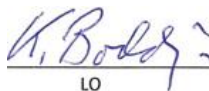
Ikrafttredelse

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

Oslo, september 2021



NHO



LO

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratruke med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

II Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no

III Opprinnelig AFP- ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virknings-tidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V. Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være, og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært, ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjongivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden, både under opptjening og utbetaling.

VII. Den nye AFP-ordningen finansieres på følgende måte:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110, og fra 1. januar 2011 reglene i AFP-tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
 - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til Til 33,6 timer per uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt d. nedenfor.

- b. Timelønninger (minstelønssatser, normallønssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b.

Inntil enighet om regulering av akkorder mv er oppnådd, betales tilleggene per arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv og betales per arbeidet time.

- e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.

Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon

C. Generelt om gjennomføringen

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å

effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.

4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.

Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl 12.00 på lørdager og inntil kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.

8. I bedrifter hvor hjemmевaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjæmmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en ½ times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurranseevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

- a. Med døgnskuttet skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl 22.00 på søndager til kl 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnskuttet skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.

- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs samtlige 4 timer mellom kl 18.00 og 22.00, eller etter kl 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til miste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.

- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis $\frac{1}{3}$ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl 21.00 – kl 06.00).

2. § 10-4:

- a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager.

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år.

Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl 22.00 og kl 06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl 22.00 til søndag kl 22.00 (tiden for helgeskift).

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

H. Overgangsordning

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.

AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

INNLEDNING

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

AKTIVITETSPROGRAM

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot 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 disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv –familiepolitikk

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

FERIE M.V.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurransevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning."
- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

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

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 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 iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at proSENTSATSen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. 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.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.

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 opptjening av feriepenger.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. 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.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Bilag 7

Oversikt over virksomheter som omfattes av denne overenskomst

Telenor ASA
Telenor Infra AS
Telenor Forsikring AS
Telenor Global Services AS
Telenor Maritime AS
Telenor Norge AS
Telenor Pensjonskasse
Telenor Satellite AS
Telenor Svalbard AS
Telway AS
Nordix Data AS
Telenor Software Lab AS
Telenor Global Shared Serviced AS

Bilag 8

Innleie av arbeidstakere fra vikarbyrå (bemanningsvirksomheter)

1. Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljølovens § 14-12.
2. Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).
Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.
Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke overenskomstens bilag 1, 2, 3, 4 og 5.
3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendig opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.
På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomsten virkeområde.
4. Hovedavtalen kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften.
Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jfr HA § 6-6.

Merknad:

Punktene 2, 3 og 4 iverksettes på same tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

Bilag 8 A

Ansatte i vikarbyrå

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. § 1.2 og § 20 nest siste ledd.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jfr § 1.2 og § 20 nest siste ledd.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. bilag 8 pkt 2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

Bilaget gjelder for arbeidstakere som er 100% ufør og er fast ansatt i bedriften på VTA-tiltaket i ordinær virksomhet (VTO), eller gjennom andre tilsvarende ordninger.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for ansatte som omfattes av dette bilaget.

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften.

Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

Oppsigelse/avskjed skal ha saklig grunn og foretas i henhold til arbeidsmiljølovens (AMLs) bestemmelser.

§ 4 Lønnsbestemmelser

Den lønn som omfattes av denne bestemmelsen, er lønn utbetalt fra bedriften til sine arbeidstakere som er omfattet av dette bilaget. Trygdeytelser skal ikke medregnes.

Minstesats for lønn fremgår av det til en hver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2020-2022 er minstesats for lønn kr 22,50 pr. time.

Uavhengig av type overenskomst bedriften er bundet av, gjelder ovenstående minstesats og ledelsen skal én gang per år drøfte med de tillitsvalgte evt justering av bedriftens lønnsats(er) for de som er omfattet av bilaget.

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler.

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeide utenfor arbeidstakers daglige arbeidssted kan det avtales at arbeidstiden følger arbeidstiden i eksternt bedrift.

§ 7 Lønn under sykdom mv.

Bedriften skal betale sykepenger i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketryktdloven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.

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 Cd

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 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 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 konkurranseevne, 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 bedriftens 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.

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 GØ


- 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

