

**RIKSLØNNSNEMNDAS  
KJENNELSE**

AV 11 JANUAR 1999

I SAK NR 7/1998

I tvisten mellom LO Stat og Norges arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning (NAVO)/Telenor i forbindelse med tariffrevisjonen 1998

I.	GENERELT .....	3
II.	KJENNELSE.....	3
1.	SAKSBEHANDLINGEN FRAM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA.....	3
2.	PARTENES PÅSTANDER.....	5
2.1	LO Stat har nedlagt følgende påstand: .....	5
2.1.1	Tele- og Dataforbundet har følgende hovedkrav:.....	5
2.2	NAVO/Telenor har nedlagt følgende påstand:.....	13
2.2.1	Del A .....	13
2.2.2	Del B .....	13
3.	PARTENES ANFØRSLER .....	24
3.1	LO Stat: .....	24
3.1.1	Innledning.....	24
3.1.2	Partsforhold .....	25
3.1.3	Første fase: Innledende forhandlinger LO Stat og NAVO .....	25
3.1.4	Andre fase: Virksomhetsvise forhandlinger mellom Telenor og Tele- og Dataforbundet .....	26
3.1.5	Kort om forhandlingene .....	26
3.1.6	Generelle betraktninger.....	27
3.1.7	Medlemsfordeling (ca. tall).....	27
3.1.8	Noen sentrale krav .....	28
3.1.9	Nærmere omtale av enkelte selskaper .....	30
3.1.10	Økonomikrav .....	31
3.1.11	Oppsummering.....	33
3.2	NAVO/Telenor:.....	34
3.2.1	Innledning .....	34
3.2.2	Arbeidsgiverforeningen NAVO .....	34
3.2.3	NAVOs forhandlingsmodell .....	35
3.2.4	Telenor-konsernet .....	36
3.2.5	Tariffavtalene i Telenor-konsernet.....	38
3.2.6	Særlig om arbeidstidsspørsmålet.....	39
3.2.7	Forhandlingene i 1996 .....	41
3.2.8	Situasjonen før forhandlingene i 1998 .....	41
3.2.9	Arbeidsgiversidens generelle mål i forhandlingene .....	42
3.2.10	Gjennomføring av forhandlingene i 1998 .....	42
3.2.11	Nærmere om påstanden.....	44
3.2.12	Nærmere om påstanden knyttet til overenskomstens virksomhetsvise deler (del B).....	46
3.2.13	Påstandens økonomiske ramme.....	56
4.	RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER .....	57
4.1	Den økonomiske situasjonen.....	57
4.1.1	Internasjonal økonomi.....	57
4.1.2	Norsk økonomi .....	57
4.1.3	Lønnsoppgjøret 1998 .....	58
4.2	Økonomisk ramme for oppgjøret - tilbud og krav .....	67
4.3	Nærmere om den aktuelle tvist .....	68
4.3.1	Generelt.....	68
4.3.2	Kravene fra Tele- og Dataforbundet.....	68

4.3.3	De enkelte tariffavtalene.....	75
4.3.4	Virkningstidspunkt.....	76
III.	SLUTNING.....	78
A.	DE ENKELTE TARIFFAVTALER.....	78
1)	Tariffavtalen mellom Telenor Bedrift AS og Tele- og Dataforbundet.....	78
2)	Tariffavtalen mellom Telenor Avidi AS og Tele- og Dataforbundet.....	78
3)	Tariffavtalen mellom Telenor Multicom AS og Tele- og Dataforbundet.....	79
4)	Tariffavtale mellom Telenor Telehuset AS og Tele- og Dataforbundet.....	79
5)	Tariffavtale mellom Telenor Plus AS, ekskl Telenor Media, Teleservice, og Tele- og Dataforbundet.....	79
6)	Tariffavtale mellom Telenor Media AS, Teleservice og Tele- og Dataforbundet ..	80
7)	Tariffavtale mellom Telenor Link AS og Tele- og Dataforbundet.....	80
8)	Tariffavtale mellom Telenor Nextel AS og Tele- og Dataforbundet.....	81
9)	Tariffavtale mellom Telenor Mobil AS og Tele- og Dataforbundet.....	81
10a)	Tariffavtale mellom Telenor AS og Tele- og Dataforbundet.....	81
10b)	Tariffavtale mellom Telenor Inkasso AS, Telenor Miljø AS, Telenor Svalbard AS, Telenor Instrument AS, Telenor Finans AS, Telenor Venture AS samt Telenor Pensjonskasse og Tele- og Dataforbundet.....	82
11)	Tariffavtale mellom Telenor Nett AS og Tele- og Dataforbundet.....	82
12)	Tariffavtale mellom Norkring AS og Tele- og Dataforbundet.....	83
13)	Tariffavtalen mellom Forretningsområdet Telenor International ( International AS med datterselskaper) og Tele- og Dataforbundet.....	83
14)	Tariffavtalen mellom Telenor 4tel AS og Tele- og Dataforbundet.....	84
15)	Tariffavtalen mellom Telenor Direkte AS og Tele- og Dataforbundet.....	84
16)	Tariffavtalen mellom Telenor Privat AS og Tele- og Dataforbundet.....	84
17)	Tariffavtalen mellom Telenor Renhold og Kantine AS og Tele- og Dataforbundet.....	85
18)	Tariffavtale mellom Telenor Geomatikk AS og Tele- og Dataforbundet.....	85
19)	Tariffavtalen mellom Telenor Installasjon AS og Tele- og Dataforbundet.....	86
20)	Tariffavtalen mellom Telenor Novit AS og Tele- og Dataforbundet.....	86
B.	VIRKNINGSTIDSPUNKT.....	86

## I. GENERELT

Twisten mellom LO Stat og Norges arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning ( NAVO)/Telenor i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1. mai 1998.

Nemndas sammensetning:

Advokat Ellen Mo, leder  
Professor Steinar Strøm  
Avdelingsdirektør Anne-Britt Evensen Norum  
Nestleder Jan Balstad, Landsorganisasjonen i Norge  
Gunnar Flaas, Næringslivets Hovedorganisasjon  
Forbundsleder Tore Gulbrandsen, Tele- og Dataforbundet  
Prosjektdirektør Inger Johanne Stokke, Telenor

Med hjemmel i lov 19. desember 1952 nr 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 annet ledd er Tore Gulbrandsen, Tele- og Dataforbundet, og Inger Johanne Stokke, Telenor utpekt av partene i tvisten. Etter samme lovs § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden, Tore Gulbrandsen og fra arbeidsgiversiden, Inger Johanne Stokke.

Rådgiver Eli Mette Jarbo og rådgiver Kari Tønnessen Nordli har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 16. september 1998 og i nemndsmøter 12., 13. og 24. oktober, 16. november og 17. desember 1998 samt 11. januar 1999.

Etter at saken har vært drøftet i nevnte møter, avsa Rikslønnsnemnda 11 januar 1999 denne

## II. KJENNELSE

### 1. SAKSBEHANDLINGEN FRAM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

Twisten mellom LO Stat og NAVO/Telenor er oppstått i forbindelse med tariffrevisjonen pr 1. mai 1998. Tvisten omfatter revisjon av tariffavtalen som omfatter Tele- og Dataforbundet (TD).

Det har vært ført forhandlinger mellom LO Stat og NAVO/Telenor om revisjon av tariffavtalen som omfatter Tele- og Dataforbundet. Partene kom til enighet om overenskomstens del A. Fristen for forhandlingene om del B ble satt til 7. mai. Når det gjaldt overenskomstens del B kom partene til enighet for så vidt gjelder Telenor Renhold og Kantine AS, mens det ble brudd i forhandlingene for de øvrige overenskomstområdene mandag 11. mai 1998.

Varsel om plassfratredelse kom inn til Riksmeklingsmannen 12. mai. Riksmeklingsmannen nedla samme dag forbud mot arbeidsstans og innkalte partene til mekling. Det første meklingsmøtet ble avholdt 26. mai 1998.

LO Stat krevde 4. juni at meklingen ble avsluttet og varslet plassfratredelse for 911 medlemmer. Avsluttende mekling ble holdt fredag 12. juni 1998, men ble avsluttet uten resultat 13. juni 1998 kl 0330.

Fra lørdag 13. juni kl 0600 ble 911 av TDs medlemmer tatt ut i streik. Streiken omfattet Telenor Installasjon AS, Telenor Nett AS, Telenor Bedrift AS, Telenor Geomatikk AS, Telenor Mobil AS og Telehuset AS. Det var særlig Oslo, Bergen og Trondheim som var berørt av streiken.

Fredag 19. juni 1998 ble streiken trappet opp ved at ytterligere 72 av TDs medlemmer ble tatt ut i streik. Opptrappingen omfattet de samme byer og selskap innenfor Telenorkonsernet, men i tillegg var Telenor AS og Telenor Multicom AS også omfattet av streikeuttaket. Søndag 21. juni ble streiken ytterligere opptrappet ved at 103 medlemmer i Telenor Installasjon AS i Trondheim ble tatt ut i streik. Fra tirsdag 23. juni kl 2400 ble enda 96 av TDs medlemmer tatt ut i streik fordelt på de samme selskap som nevnt ovenfor. Fra onsdag 24. juni 1998 var således 1 182 av TDs medlemmer i streik.

Kommunal- og regionalministeren innkalte partene til møte 24. juni 1998. Statsråden informerte partene om at Regjeringen på grunn av de konsekvenser konflikten kunne medføre for liv og helse, hadde besluttet å vedta provisorisk anordning om bruk av tvungen lønnsnemnd for å løse tvisten. Etter henstilling fra statsråden meddelte TD at deres medlemmer ville gjenoppta arbeidet så snart det lot seg gjøre.

Ved provisorisk anordning av 26. juni 1998 ble det bestemt at arbeidstvisten skal avgjøres av Rikslønnsnemnda. Anordningen har denne ordlyd:

Med hjemmel i Grunnloven § 17 blir det fastsatt:

#### § 1

Tvisten mellom LO-Stat og Norsk arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning NAVO og Telenor i forbindelse med tariffrevisjonen våren 1998 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

#### § 2

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans eller blokade til løsning av tvisten.

Reglene i lov av 19. desember 1952 nr 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister får tilsvarende anvendelse.

#### § 3

Denne anordning trer i kraft straks.

## 2. PARTENES PÅSTANDER

### 2.1 LO Stat har nedlagt følgende påstand:

#### 2.1.1 Tele- og Dataforbundet har følgende hovedkrav:

Styrket forhandlingsrett på lønn  
Forhandlingsrett på arbeidstidens plassering  
Bedring av vilkårene for reiser i bedriftens tjeneste  
Bedring i reglene for overtidsgodtgjørelse for deltidsansatte  
Sosiale rettigheter for midlertidige ansatte  
Likt kronetillegg og et lavtlønnstillegg for enkelte grupper

##### 2.1.1.1 Styrket forhandlingsrett på lønn

Bedriftens ledelse har til nå ønsket å avsette en del av lønnsoppgjøret i en "pott" for å bruke til individuelle lønnstillegg som gis i forhold til avtalte kriterier. I lønssystemet som brukes i mange av selskapene i Telenor, vil en slik "pott" for lønnsgruppe 7-10 bli fastsatt administrativt. Tele- og Dataforbundet krevde forhandlingsretten utvidet til også å omfatte stillinger i lønnsgruppe 7 og 8. Telenor derimot krevde denne forhandlingsretten redusert til å bare gjelde stillinger i lønnsgruppe 1 - 4. Når lønssystemet ble innført i 1996, ble alle stillinger innplassert i lønssystemet som en del av forhandlingene. Siden har mange personer som tidligere var i lavere lønnsgrupper blitt flyttet til høyere lønnsgrupper uten at lønn nødvendigvis har blitt endret, men slik at Tele- og Dataforbundet ikke lenger har forhandlingsrett på fordeling av en slik "pott" for disse medlemmene. Tele- og Dataforbundet har derfor krevd styrket forhandlingsrett for fordeling av en eventuell "pott".

##### 2.1.1.2 Forhandlingsrett på arbeidstidens plassering

Tele- og Dataforbundet ønsker å verne om normalarbeidsdagen som er mellom klokken 0700 og 1700. Telenor ønsker å ha full styringsrett på å legge arbeidstiden innenfor klokken 0600 og 2100. Tele- og Dataforbundet ser nødvendigheten i at arbeidsoppgaver må utføres på forskjellige tider, og har ikke motsatt seg dette. Dersom arbeidstiden legges utenfor klokken 0700 – 1700 forutsettes det at partene er enige i det. Det kan for eksempel vises til at tilsvarende forhandlingsrett forekommer i flere andre tariffavtaler, bl.a. i "Landsoverenskomsten for Elektrofagene" mellom NEKF og NELFO.

##### 2.1.1.3 Bedring av vilkårene for reiser i bedriftens tjeneste

I de fleste overenskomster får arbeidstakere kompensert tid på reiser i Norge i bedriftens tjeneste med fritid. Reiser i bedriftens tjeneste utenlands blir ikke kompensert selv om en ofte på slike reiser bruker mer av sin fritid. TD har krevd at kompensasjon for reiser i bedriftens tjeneste i innland og utland likestilles, og regnes fullt ut som arbeidstid, samt at de økonomiske godtgjørelser gis på linje med Statens reiseregulativ.

#### 2.1.1.4 Bedring i reglene for overtidsgodtgjørelse for deltidsansatte

Tele- og Dataforbundet har krevd at deltidsansatte får kompensasjon for overtid ved pålagt arbeid utover avtalt daglig arbeidstid.

#### 2.1.1.5 Sosiale rettigheter for midlertidige ansatte

Midlertidige ansatte er i dag i hele Telenor unntatt for bestemmelser om lønn under sykdom, lønn under fødsels- og adopsjonspermisjon, lønn under barn og barnepassers sykdom og lønn under militærtjeneste, selv om de oppfyller vilkårene i forhold til folketrygdloven. TD har krevd at midlertidige ansatte får full lønn dersom de oppfyller disse vilkårene, og viser til dette punktet i overenskomstens del A.

#### 2.1.1.6 Krav til lønnstillegg fra Tele- og Dataforbundet:

Krav til lønnstillegg fra Tele- og Dataforbundet er det første økonomiske krav som er lagt fram. TD har ikke mottatt økonomiske tilbud fra Telenor under forhandlinger eller mekling. Partene har derfor ikke forhandlet økonomi i det hele tatt.

##### 2.1.1.6.1 Telenor AS

Tele- og Dataforbundet har krevd en forbedring i gjeldene tariffavtale, blant annet forhandlingsrett på "potten". Partene kom aldri i reelle forhandlinger om tariffavtalens innhold. Partene ble ikke enige om overenskomstens del B eller lønnsreguleringer.

Avtalen og de økonomiske kravene gjøres også gjeldende for Telenor Finans AS, Telenor Inkasso AS, Telenor Instrument AS, Telenor Miljø AS, Telenor Svalbard AS, Telenor Venture AS, Telenor FoU AS, Telenor Eiendom AS og Telenor Pensjonskasse.

#### **De økonomiske kravene<sup>1</sup> er som følger:**

- kr 16 900,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn lavere eller lik kr. 220 000,- med virkning fra 1.5.98.
- kr 13 000,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn over kr. 220 000,- med virkning fra 1.5.98.
- for de med årslønn mellom kr. 220 000,- og 236 900,- økes tillegget slik at ingen får ny årslønn lavere enn kr. 236 900,-.
- alle satser beskrevet med kronebeløp ( ulempetillegg knyttet til skift, turnus, matpenger mv) i overenskomstkravet reguleres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.
- alle relevante satser som er regulert i særavtaler på bedriften justeres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO

##### 2.1.1.6.2 Telenor Nett AS

Partene har forhandlet om tariffavtalens innhold, men en del hovedpunkter gjensto. Partene ble ikke enige i forhandlingene om overenskomstens del B og har ikke forhandlet om lønnsregulering.

---

<sup>1</sup> Alle krav referert her er utover NAVO-tillegget på kr 6 850,- pr år.

**De økonomiske kravene er som følger:**

- kr 13 000,- pr. år i likt kronetillegg til alle med virkning fra 1.5.98.
- alle satser beskrevet med kronebeløp i overenskomstkravet reguleres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.<sup>2</sup>
- alle relevante satser som er regulert i særavtaler på bedriften justeres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO

2.1.1.6.3 Norkring AS

Partene har forhandlet om tariffavtalens innhold, men en del hovedpunkter gjensto. Partene ble ikke enige i forhandlingene om overenskomstens del B og har ikke forhandlet om lønnsregulering.

Avtalen og de økonomiske kravene gjøres også gjeldende for Medianett AS.

**De økonomiske kravene er som følger:**

- kr 13 000,- pr. år i likt kronetillegg til alle med virkning fra 1.5.98.
- alle satser beskrevet med kronebeløp i overenskomstkravet reguleres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.
- alle relevante satser som er regulert i særavtaler på bedriften justeres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.

2.1.1.6.4 Telenor International AS

Tele og Dataforbundet har krevd forbedringer av gjeldende tariffavtale. Telenor International har krevd redusering av gjeldende tariffavtale. Et av hovedtemaene i forhandlingene har vært kompensasjon for reiser i bedriftens tjeneste. Partene ble ikke enige i forhandlingene om overenskomstens del B og har ikke forhandlet om lønnsregulering.

Avtalen og de økonomiske kravene gjøres også gjeldende for Telenor Global Services AS, Telenor Satellite Services AS, Telenor Consult AS og Telenor Marlink AS.

**De økonomiske kravene er som følger:**

- kr 13 000,- pr. år i likt kronetillegg til alle med virkning fra 1.5.98.
- alle satser beskrevet med kronebeløp i overenskomstkravet reguleres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.
- alle relevante satser som er regulert i særavtaler på bedriften justeres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.

---

<sup>2</sup> Dersom lønnsreguleringen blir på 5 prosent, betyr dette at satsene økes med knappe 21 prosent.



#### 2.1.1.6.5 Telenor Programvarehuset AS (Telenor Telecom Software AS)

Tele- og Dataforbundet har krevd en forbedring i gjeldene tariffavtale. Telenor Programvarehuset AS krevde reduksjoner i gjeldene tariffavtale bl.a. forhandlingsrett på "pott". Partene kom aldri i reelle forhandlinger om innhold i overenskomstens del B. Partene ble ikke enige om overenskomstens del B eller lønnsreguleringer.

##### **De økonomiske kravene er som følger:**

- kr 16 900,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn lavere eller lik kr. 240 000,- med virkning fra 1.5.98.
- kr 13 000,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn over kr. 240 000,- med virkning fra 1.5.98.
- for de med årslønn mellom kr. 240 000,- og 256 900,- økes tillegget slik at ingen får ny årslønn lavere enn kr. 256 900,-.
- alle satser beskrevet med kronebeløp i overenskomstkravet reguleres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.
- alle relevante satser som er regulert i særavtaler på bedriften justeres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO

#### 2.1.1.6.6 Telenor Privat AS og Telenor Mobil AS

Mobil, Privat og Direkte har i dag to forskjellige tariffavtaler. Partene var enige om å ha som utgangspunkt å forhandle frem en felles tariffavtale. Partene ble ikke enige om overenskomstens del B og har ikke forhandlet om lønnsregulering.

Avtalen og de økonomiske kravene gjøres også gjeldende for Telenor Direkte AS.

##### **De økonomiske kravene er som følger:**

- kr 16 900,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn lavere eller lik kr. 220 000,- med virkning fra 1.5.98.
- kr 13 000,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn over kr. 220 000,- med virkning fra 1.5.98.
- for de med årslønn mellom kr. 220 000,- og 236 900,- økes tillegget slik at ingen får ny årslønn lavere enn kr. 236 900,-.
- alle satser beskrevet med kronebeløp i overenskomstkravet reguleres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.
- alle relevante satser som er regulert i særavtaler på bedriften justeres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO

#### 2.1.1.6.7 Telenor Plus AS

Tele- og Dataforbundet har inngått forskjellige tariffavtaler for forretningsområdet Telenor Plus, en for Telenor Media AS, Divisjon Teleservice og en felles for Telenor Media AS, Divisjon Katalog, Telenor Conax AS, Telenor CTV AS, Telenor Link AS og Telenor POS AS. I tillegg kommer Telenor Nextel AS som har medlemmer overført fra Telenor AS og Telenor Plus AS. Telenor Plus krevde innført en lik tariffavtale i disse selskapene inkludert Telenor Avidi (se under).

Telenor Plus ville ikke føre videre forhandlinger med mindre Tele- og Dataforbundet gikk med på at også Telenor Avidi skulle omfattes av samme foreslåtte tariffavtale.

Partene ble ikke enige i forhandlingene om overenskomstens del B og har ikke forhandlet om lønnsregulering.

Avtalen og de økonomiske kravene gjøres også gjeldende for Telenor Media AS ekskl. Divisjon Teleservice, Telenor CTV AS, Telenor Conax AS, Telenor Link AS og Telenor POS AS.

#### **De økonomiske kravene er som følger:**

- kr 16 900,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn lavere eller lik kr. 240 000,- med virkning fra 1.5.98.
- kr 13 000,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn over kr. 240 000,- med virkning fra 1.5.98. For de med årslønn mellom 240 000,- og 259 900,- økes tillegget slik at ingen får ny årslønn lavere enn 256 900,-.
- alle satser beskrevet med kronebeløp i overenskomstkravet reguleres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.
- alle relevante satser som er regulert i særavtaler på bedriften justeres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO

#### 2.1.1.6.8 Telenor Nextel AS

#### **De økonomiske kravene er som følger:**

- kr 16 900,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn lavere eller lik kr. 240 000,- med virkning fra 1.5.98.
- kr 13 000,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn over kr. 240 000,- med virkning fra 1.5.98. For de med årslønn mellom 240 000,- og 259 900,- økes tillegget slik at ingen får ny årslønn lavere enn 256 900,-.
- alle satser beskrevet med kronebeløp i overenskomstkravet reguleres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.
- alle relevante satser som er regulert i særavtaler på bedriften justeres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO

## 2.1.1.6.9 Telenor Media AS, Divisjon Teleservice

**De økonomiske kravene er som følger:**

- kr 16 900,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn lavere eller lik kr. 200 000,- med virkning fra 1.5.98.
- kr 13 000,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn over kr. 200 000,- med virkning fra 1.5.98.
- alle satser beskrevet med kronebeløp i overenskomstkravet reguleres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.
- alle relevante satser som er regulert i særavtaler på bedriften justeres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.

## 2.1.1.6.10 Telenor Installasjon AS

Tele- og Dataforbundet har medlemmer i Telenor Installasjon AS som er overført fra områder med to forskjellige tariffavtaler, henholdsvis fra Telenor AS og fra Telenor Bedrift AS. Telenor Geomatikk AS har egen tariffavtale (Telenor Inka AS). Partene førte felles forhandlinger. Tele- og Dataforbundet krevde felles tariffavtale for medlemmene i Telenor Installasjon AS og Telenor Geomatikk AS. Partene var aldri i reelle forhandlinger om tariffavtalens vesentligste innhold. Partene ble ikke enige om overenskomstens del B og har ikke forhandlet om lønnsregulering.

**De økonomiske kravene er som følger:**

- kr 16 900,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn lavere eller lik kr. 200 000,- med virkning fra 1.5.98.
- kr 13 000,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn over kr. 200 000,- med virkning fra 1.5.98. For de med årslønn mellom 200.000,- og 216.900,- økes tillegget slik at ingen får ny årslønn lavere enn 216.900,-.
- Alle med stilling fagarbeider eller tilsvarende skal være garantert en årslønn på minimum kr. 245.000,-.
- alle satser beskrevet med kronebeløp i overenskomstkravet reguleres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.
- alle relevante satser som er regulert i særavtaler på bedriften justeres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.

## 2.1.1.6.11 Telenor Geomatikk AS

Argumentasjon for hele overenskomstkravet:

Vårt primære krav er at overenskomstkravet for Telenor Installasjon AS også skal omfatte medlemmene i Telenor Geomatikk AS, jf. overenskomstkravet for Telenor Installasjon AS, § 1. Sekundært kreves det likelydende overenskomst for Telenor Geomatikk AS som for Telenor Installasjon AS. Det er av samme grunn heller ikke ført inn argumentasjon under hver paragraf.

Gjeldende overenskomst for medlemmene i Telenor Geomatikk AS er overenskomsten for Telenor AS.

Partene var aldri i reelle forhandlinger om tariffavtalens vesentligste innhold. Partene ble ikke enige om overenskomstens del B og har ikke forhandlet om lønnsregulering.

Siden gjeldende overenskomst i Telenor Geomatikk AS er overenskomsten i Telenor AS tar kravet utgangspunkt i denne.

**De økonomiske kravene er som følger:**

- kr 16 900,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn lavere eller lik kr. 240 000,- med virkning fra 1.5.98.
- kr 13 000,- pr. år i likt kronetillegg til alle med årslønn over kr. 240 000,- med virkning fra 1.5.98.
- alle satser beskrevet med kronebeløp i overenskomstkravet reguleres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.
- alle relevante satser som er regulert i særavtaler på bedriften justeres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO

2.1.1.6.12 Telenor Bedrift AS, Telenor Avidi AS, Telenor Multicom AS, Telenor Novit AS og Telehuset AS

**Telenor Bedrift AS**

Tele- og Dataforbundet har krevd prolongasjon av gjeldende tariffavtale. Telenor Bedrift AS har krevd innført en ny tariffavtale. Partene var enige om at lønnsystemet som er en særavtale fra før, ikke var tema i forhandlingene.

Partene ble ikke enige i forhandlingene om overenskomstens del B og har ikke forhandlet om lønnsregulering.

**Telenor Avidi AS**

Tele- og Dataforbundet har krevd prolongasjon av gjeldende tariffavtale. Telenor Avidi har krevd innført en ny tariffavtale (se over).

Partene ble ikke enige i forhandlingene om overenskomstens del B og har ikke forhandlet om lønnsregulering.

**Telenor Multicom AS**

Tele- og Dataforbundet har krevd prolongasjon av gjeldende tariffavtale. Telenor Multicom har krevd innført en ny tariffavtale.

Partene ble ikke enige i forhandlingene om overenskomstens del B og har ikke forhandlet om lønnsregulering.

### **Telenor Novit AS**

Telenor Novit er et datterselskap eid av Telenor Bedrift. Tele- og Dataforbundet har krevd at Novit omfattes av samme tariffavtale som resten av forretningsområdet. Novit har krevd innført en ny tariffavtale. Partene har debattert krav og tilbud i forhold til de vilkårene de ansatte har i dag, og lønssystemet for bedriften.

Partene ble ikke enige i forhandlingene om overenskomstens del B og har ikke forhandlet om lønnsregulering.

### **Telehuset AS**

Tele- og Dataforbundet har krevd prolongasjon av gjeldende tariffavtale. Telehuset AS krevde først innført Landsoverenskomsten mellom HSH og HK. Når Tele- og Dataforbundet ikke var enige i å bruke foreslåtte tariffavtale, krevde bedriften innført en ny tariffavtale.

Partene ble ikke enige i forhandlingene om overenskomstens del B og har ikke forhandlet om lønnsregulering.

### **De økonomiske kravene er som følger:**

- kr 13 000,- pr. år i likt kronetillegg til alle med virkning fra 1.5.98.
- alle relevante satser som er regulert i særavtaler på bedriften justeres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO

De økonomiske kravene gjøres også gjeldende for Telenor Avidi AS, Telenor Multicom AS, Telenor Novit AS og Telehuset AS.

## **2.2 NAVO/Telenor har nedlagt følgende påstand:**

### **2.2.1 Del A**

Overenskomstens del A fastsettes i overensstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998 med følgende endringer og tillegg:

- \* Overenskomsten gjelder fra Rikslønnsnemndas kjennelse er avsagt til 30. april 2000.
- \* Det gis et generelt lønnstillegg på kr 6 580,- på årsbasis med virkning fra 24. juni 1998. Lønnstillegg fastsatt i overenskomstens del B gis fra samme dato.
- \* Lønnstilleggene gis ikke til arbeidstakere som har fratrudd sin stilling før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger, med mindre fratredelsen skyldes overdragelse av virksomhet internt i Telenor-konsernet.
- \* Det foretas ikke omregning og etterbetaling for overtidsarbeid som er utført før Rikslønnsnemndas kjennelse er avsagt. Det samme gjelder andre tillegg som er fastsatt i forhold til arbeidstakerens lønn.
- \* For arbeidstakere som får endret sin arbeidstid som følge av overenskomstrevisjonen, skal ny arbeidstid og kompensasjon gis med virkning fra det tidspunkt Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger, med mindre de lokale parter blir enige om et annet tidspunkt.

### **2.2.2 Del B**

#### **2.2.2.1 Telenor Bedrift AS**

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom Tele- og Dataforbundet og Telenor Bedrift AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Partene i virksomheten justerer § 9 i henhold til de endringer som er gjort i folketrygdloven.
3. Det skal utarbeides et nytt lønnssystem i Telenor Bedrift AS. Det nedsettes en partssammensatt gruppe der alle fire personalorganisasjonene inviteres til å delta. Gruppen skal ha utarbeidet forslag til nytt lønnssystem. Intensjonen er at lønnssystemet implementeres innen 31.12.98.
4. En viktig del av lønnssystemet skal være systematisk bruk av lønnsamtaler. Lønnsamtaler skal benyttes som et verktøy for fastsettelse av lønn for de grupper av ansatte der lønnen fastsettes administrativt.
5. Som kompensasjon for økt arbeidstid utbetales berørte ansatte et tillegg på 5 % av lønnen pr. 30.4.1998. Ansatte som pr. 30.4.98 hadde arbeidstid i henhold til "Bedriftsoverenskomsten" beholder som individuell rettighet fri på julaften, i romjulen (inkl. nyttårsaften) samt påskeuken. Ansatte som må arbeide på disse dagene gis anledning til å avvikle tilsvarende antall fridager.

6. For alle medarbeidere med lønn under kr 236 177,50 gis et generelt tillegg på kr 7000,- (inkl. NAVO-tillegget). I tillegg avsettes en pott på 1,95% av lønnsmassen pr. 30.04.98 for samme gruppe. Det føres lokale forhandlinger om fordelingen av potten.
7. For medarbeidere med lønn over kr 236 177,50 gis et generelt tillegg på kr 6 580,- (NAVO-tillegget). I tillegg avsettes en pott på 1,95% av lønnsmassen pr. 30.4.98 for samme gruppe til individuelle tillegg.

#### 2.2.2.2 Telenor Avidi AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Avidi AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Det avsettes 5 % av lønnsmassen pr. 30. april 1998 til lønnsregulering. Av dette reguleres alle lønnssetninger i selskapet, på årsbasis, med kr 7 750,- (inkl. NAVO tillegg).
3. Som kompensasjon for økt arbeidstid, fra 37,5 t/u inklusiv spisetid til 37,5 t/u eksklusiv spisetid reguleres alle lønnssetninger med 4,88 %.

#### 2.2.2.3 Telenor Multicom AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Multicom AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Det gis et tillegg på kr 7 600,- (inkl. NAVO-tillegget).
3. Det settes av en pott på 1 % av lønnsmassen pr. 30.4.1998 for ansatte i lønnsgruppene 1 - 10 for individuelle tillegg.
4. Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe med representanter fra partene ansatt på bedriften som skal etablere et lønnsystem med lønnstabell som skal inngå som vedlegg 1 til overenskomsten.
5. Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe med representanter fra partene ansatt på bedriften som skal gjennomgå og vurdere mulige forbedringer i overenskomsten vedrørende arbeidstid på tjenestereiser for innland og utland.
6. Arbeidstakere som får sin arbeidstid endret til 37 ½ time eksklusive spisepauser, gis et lønnstillegg på 4,88%.

#### 2.2.2.4 Telenor Telehuset AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Telehuset AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Det gis et tillegg på kr 6 580,- (NAVO-tillegget) til alle ansatte.

3. Som kompensasjon for økt arbeidstid gis et tillegg på 4.88 % av lønnen.
4. Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe på bedriften, som innen 1. mars 1999 skal etablere et lønnsystem med lønnstabell tilpasset bransjenivået for HSH-området, som blir vedlegg 3 til overenskomsten.
5. Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe på bedriften som utarbeider bestemmelser om tilleggssystemer tilpasset bransjenivå for HSH-området og som erstatter tidligere gjeldende satser fra samme dato, som blir vedlegg 1 og 2 til overenskomsten.

#### 2.2.2.5 Telenor Plus AS, Telenor Conax AS, Telenor CTV AS og Telenor POS AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Plus AS, Telenor Conax AS, Telenor CTV AS og Telenor POS AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Det avsettes 5 % av lønsmassen pr. 30. april 1998, i hvert enkelt selskap, til lønnsregulering. Av dette reguleres alle lønnssetninger i selskapene, på årsbasis, med kr 7.750,- (inkl NAVO-tillegget).

#### 2.2.2.6 Telenor Media AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Media AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Alle lønnssetninger i divisjon Teleservice reguleres med kr 11 000,- på årsbasis (inkl NAVO-tillegget).
3. I Divisjon Katalog avsettes det 5 % av lønsmassen pr. 30. april 1998 til lønnsregulering. Av dette reguleres alle lønnssetninger, på årsbasis, med kr 7 750,- (inkl NAVO-tillegget).

#### 2.2.2.7 Telenor Link AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Link AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Det avsettes 5 % av lønsmassen pr. 30. april 1998 til lønnsregulering. Av dette reguleres alle lønnssetninger, på årsbasis, med kr 7 750,- (inkl. NAVO-tillegget).

#### 2.2.2.8 Telenor Nextel AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Nextel AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.



2. Det avsettes 5 % av lønsmassen pr. 30. april 1998 til lønnsregulering. Av dette reguleres alle lønnssetser, på årsbasis, med kr 8 000,- (inkl. NAVO tillegget).

#### 2.2.2.9 Telenor Mobil AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Mobil AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Det gis et tillegg på kr 12 500,- (inkl. NAVO-tillegget) for alle som kommer inn under overenskomsten.

#### 2.2.2.10 Telenor AS samt selskapene Telenor Inkasso AS, Telenor Miljø AS, Telenor Svalbard AS, Telenor Instrument AS, Telenor Finans AS, Telenor Venture AS og Telenor Pensjonskasse.

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998. Utkastet er også ment å skulle gjøres gjeldende for Telenor Inkasso AS, Telenor Miljø AS, Telenor Svalbard AS, Telenor Instrument AS, Telenor Finans AS, Telenor Venture AS og Telenor Pensjonskasse.
2. Det gis følgende lønnstillegg:
  - Lønnsgruppe 1 - 4: Kr 8 000,- (inkl. NAVO-tillegget). I tillegg settes av 0,25% av lønsmassen pr. 30.4.1998 for individuelle tillegg.
  - Lønnsgruppe 5 - 6: Kr. 6 580,- (NAVO tillegget). I tillegg settes av 1,7% av lønsmassen pr. 30.4.1998 for individuelle tillegg.
  - Lønnsgruppe 7 - 8: Kr. 6 580,- (NAVO tillegget). I tillegg settes av 2,4 % av lønsmassen pr. 30.4.1998 for individuelle tillegg.
  - Lønnsgruppe 9 - 10: Kr. 6 580,- (NAVO tillegget). I tillegg settes av 1,5 % av lønsmassen pr. 30.4.1998 for individuelle tillegg.
3. Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe med representanter for partene ansatt på bedriften som skal gjennomgå og vurdere mulige forbedringer i overenskomsten vedrørende arbeidstid på tjenestereiser for innland og utland.

2.2.2.11 Telenor Nett AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Nett AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Det gis følgende lønnstillegg:
  - Lønnsgruppe 1 - 4 : kr. 10 000,- (inkl. NAVO-tillegget). I tillegg avsettes 0.3% av lønnsmassen pr. 30.04.98 til individuelle tillegg.
  - Lønnsgruppe 5: kr. 9 000,- (inkl. NAVO-tillegget) ). I tillegg avsettes 1,35% av lønnsmassen pr. 30.04.98 til individuelle tillegg.
  - Lønnsgruppe 6 - 10: 6 580,- (NAVO-tillegget). I tillegg avsettes 2.3% av lønnsmassen pr. 30.04.98 til individuelle tillegg.
3. I tillegg utbetales kr 1 000,- til samtlige arbeidstakere som pr. 30.04.98 har en årslønn under kr 250 000,-.
4. Satsene i Overenskomsten reguleres med 5%.
5. Ved eventuelt inntak av lærlinger i Telenor Nett AS vil bedriften følge avtalen vedr. lærlinger som praktiseres i Telenor Installasjon AS. Det vises til overenskomstens del A pkt. 4.6 (Etter- og videreutdanning). Inntil en eventuell avtale foreligger, skal Telenor Nett AS så langt det er mulig å praktisere følgende retningslinjer:  
Avtalt relevant opplæring refunderes med inntil 100% av legitimerte utgifter til nødvendige bøker, kursavgift, semesteravgift, eksamensgebyr og andre utgifter. En forutsetning for refusjon er fullført kurs. Ved store utgifter kan Telenor Nett AS etter søknad vurdere å forskuttere deler av kostnadene.
6. Dersom <sup>34</sup>utdanningen avsluttes med formell eksamen, har den ansatte rett til fri med lønn eksamensdagen, samt en lesedag pr. eksamensdag.
7. Ved eventuell offshorevirksomhet i Telenor Nett AS vil bedriften følge offshoreavtalen som praktiseres av Telenor Installasjon AS.
8. Administrasjonen vil innen 01.01.99 gjennomføre en vurdering av dagens lønssystem med tanke på forbedring. Personalorganisasjonene vil bli invitert til å bidra i prosessen.
9. Det skal avholdes årlige lønnsamtaler for lønnsgruppe 6 – 10. Kriteriene gitt i § 4.2 i overenskomstens del B legges til grunn.
10. Administrasjonen følger opp protokoll fra forhandlinger om overenskomst del B av 30.04.96, pkt. III og innkaller til drøftinger for å finne fram til en praktisk ordning som er i samsvar med AML § 41 innen 01.10.98.
11. Ved stasjonering i utlandet følger Telenor Nett AS bestemmelsene som praktiseres av Telenor International AS.
12. Det nedsettes en partssammensatt gruppe som utreder ulike spørsmål som er fremmet under forhandlingene -98 om hvordan bruk av fritid kompenseres.

13. Telenor Nett AS vil praktisere følgende:

Dersom moren ikke oppfyller vilkårene, får faren likevel inntil 4 ukers fødselspermisjon med full lønn når han fyller vilkårene. Ref. § 12.

14. Med virkning fra 01.07.98 vil matpenger heves til kr. 100. Ref § 3.4.

#### 2.2.2.12 Norkring AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Norkring AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Det gis følgende lønnstillegg:
  - Lønnsgruppe 1 til 5: Kr 9 000,- (inkl. NAVO tillegget) pr. år til alle pluss 0,5 % av lønnsmassen i lønnsgruppe 1 til 5 pr. 30.04.98 til individuelle tillegg.
  - Lønnsgruppe 6 og 7: Kr 7 500,- (inkl. NAVO tillegget) pr år til alle pluss 3,0 % av lønnsmassen i lønnsgruppe 6 - 7 pr. 30.04.98 til individuelle tillegg.
  - Lønnsgruppe 8 til 10: Kr 7 000,- (inkl. NAVO tillegget) pr. år til alle pluss 3,0 % av lønnsmassen pr. 30.04.98 i lønnsgruppe 8 – 10 til individuelle tillegg.
  - For ansatte i lønnsgruppe 6 til 10 vil det bli gjennomført lønnsamtaler i forbindelse med medarbeidersamtaler. Det nedsettes en partssammensatt gruppe som på grunnlag av de to foreliggende forslag ser på innholdet i denne lønnsamtalen.
3. Det nedsettes et partsammensatt utvalg for å se på mulige endringer i § 6.4 angående arbeid på helge- og høytidsdager.
4. Det nedsettes en partsammensatt gruppe som innen 1. august 1999 skal gjennomgå og vurdere mulige forenklinger i § 2.5 Arbeidstid på tjenestereiser for Norkring. Dette med hensyn til å se på mulige fremtidige kompensasjonsordninger.

#### 2.2.2.13 FO Telenor International

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/FO Telenor International AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Det gis følgende lønnstillegg:
  - Lønnsgruppe 1 – 6: Kr 7 500,- (inkl. NAVO-tillegget). Dessuten gis en pott på 0,2 % av til fordeling.
  - Lønnsgruppe 7 : kr 6 580,- (NAVO tillegget). Dessuten gis en pott på 3,0% til fordeling.
  - Lønnsgruppe 8 – 10: kr 6 580,- (NAVO tillegget). Dessuten gis en pott på 2,5 % til fordeling.
3. Hvis forretningsområdet Telenor International skulle ta inn lærlinger vil forretningsområdet følge avtalen vedrørende lærlinger som praktiseres i Telenor Installasjon AS.

4. Ved offshorearbeid i Forretningsområdet Telenor International vil forretningsområdet følge offshoreavtalen som praktiseres i Telenor Installasjon AS.
5. Det skal nedsettes en partssammensatt gruppe som utreder ulike spørsmål som er fremmet under forhandlingene om hvordan fritid kompenseres innen årets utgang.
6. Forretningsområdet Telenor International praktiserer "Telenors administrative bestemmelser for stasjonering i utlandet".
7. Det vises til protokollen fra forhandlingene om overenskomst del B av 30.4.96, pkt. III. Administrasjonen innkaller til drøftinger for å finne fram til en praktisk ordning som er i samsvar med AML § 41.
8. Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal vurdere kompensasjon for arbeid i jule- og nyttårshelgen.

2.2.2.14 Telenor 4tel AS (Tidligere Telecom Software AS)

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor 4tel AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Det gis følgende lønnstillegg:
  - Lønnsgruppe 1 – 4: Kr 8 000,- (inkl. NAVO-tillegget).
  - Lønnsgruppe 5 – 6: Kr 6 580,- (NAVO tillegget). I tillegg settes av 1,7% av lønnsmassen pr. 30.4.1998 for individuelle tillegg.
  - Lønnsgruppe 7 – 10: Kr 6 580,- (NAVO tillegget). I tillegg settes av 1,7 % av lønnsmassen pr. 30.4.1998 for individuelle tillegg.
3. Tilleggene gis også til ansatte i Telenor Forskning og Utvikling. For øvrig gjelder overenskomsten for Telenor AS for disse arbeidstakere.
4. Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe med representanter for partene ansatt på bedriften som innen 01.8.1999 skal gjennomgå og vurdere mulige forbedringer i overenskomsten vedrørende arbeidstid på tjenestereiser for innland og utland.

### 2.2.2.15 Telenor Direkte AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Direkte AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på lønns- og turnussystemet i Telenor Direkte i sammenheng med lønns- og turnussystemet i Telenor Mobil innen 31.12.98.
3. Det gis et lønnstillegg på kr 8 500,- (inkl. NAVO-tillegget).

### 2.2.2.16 Telenor Privat AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Privat AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på lønns- og turnussystemet i Telenor Privat i sammenheng med lønns- og turnussystemet i Telenor Mobil innen 31.12.98.
3. De av TDs medlemmer som ble overført fra Telenor Bedrift til Telenor Privat kommer inn under overenskomsten til Telenor Privat og gis 5% i engangskompensasjon samt 4,7 fridager i hht overenskomsten.
4. Det gis et tillegg på kr 12 500,- (inkl. NAVO-tillegget) for alle som kommer inn under overenskomsten.
5. Det avsettes 1,5% av lønnsmassen til oppretting av lokale skjevheter med virkning fra 01.08.98.

### 2.2.2.17 Telenor Renhold og Kantine AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *inngått overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Renhold og Kantine AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998. Partene kom under forhandlingene til enighet om ny overenskomst. Den er imidlertid ikke fastsatt grunnet forhandlingssystemet i NAVO som fordrer at alle overenskomster innenfor et overenskomstområde må fastsettes samlet.
2. TRK utarbeider retningslinjer for støtte til frivillig opplæring.
3. Lønn:
  - Lønnsgruppe 1 og 2, Begynnerlønn, 2 års ans og 4 års ans får timelønnstilleggene som gis i Overenskomsten mellom Servicebedriftenes Landsforening og Norsk Arbeidsmannsforbund, eller minst kr 5,00 pr time, inkl. NAVO-tillegg.
  - Lønnsgruppe 1, 6 års ansiennitet og lønnsgruppe 2, 6 og 8 års ansiennitet, får et timetillegg tilsvarende tillegget i SBL/NAF-overenskomsten minus kr 1,00, eller minst

kr 4,00 pr time, inkl. NAVO-tillegg. Medarbeidere som har timelønn på kr 95,83 og over, og som ikke har fagbrev, får NAVO-tillegget, kr 3,37 pr time, tilsvarende kr 6580.

4. Sko:

Fast ansatte medarbeidere med stillingsprosent over 20 % får sko. TRK utarbeider retningslinjer for sliteperioder.

5. Partene redigerer vedlegg 1 og 2, samt bestemmelsene om lærlingelønn, inn i overenskomsten.

2.2.2.18 Telenor Geomatikk AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Geomatikk AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.

2. Lønnstillegg:

- For arbeidstakere som pr. 01.05.98 tjener under kr 225 000,- gis et kronetillegg på 10 380,- (inkl NAVO-tillegget). Til individuelle tillegg avsettes 0,20% av lønsmassen for denne gruppen fra samme dato.
- For arbeidstakere som pr. 01.05.98 tjener mellom kr 225 000,- og 300 000,- gis et kronetillegg på 6 580,- (inkl NAVO-tillegget). Til individuelle tillegg avsettes 2% av lønsmassen for denne gruppen fra samme dato.
- For arbeidstakere som pr. 01.05.98 tjener mellom 300 000,- og 500 000,- gis et kronetillegg på 6 580,- (NAVO tillegget).

2.2.2.19 Telenor Installasjon AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Installasjon AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.

2. Lønnstillegg:

- For arbeidstakere som pr. 01.05.98 tjener under kr 225 000,- gis et kronetillegg på 10 880,- (inkl NAVO-tillegget). Til individuelle tillegg avsettes 0,20% av lønsmassen for denne gruppen fra samme dato.
  - For arbeidstakere som pr. 01.05.98 tjener mellom kr 225 000,- og 250 000,- gis et kronetillegg på 6 700,- (inkl NAVO-tillegget). Til individuelle tillegg avsettes 2% av lønsmassen for denne gruppen fra samme dato.
  - For arbeidstakere som pr. 01.05.98 tjener mellom 250 000,- og 300 000,- gis et kronetillegg på 6 580,- (NAVO-tillegget). Til individuelle tillegg avsettes 2% av lønsmassen for denne gruppen fra samme dato.
  - For arbeidstakere som pr. 01.05.98 tjener mellom 300 000,- og 500 000,- gis et kronetillegg på 6 580,- (NAVO-tillegget). Til individuelle tillegg avsettes 1,5 % av lønsmassen for denne gruppen fra samme dato.
3. Arbeidstakere som tidligere har hatt spisepausen inkludert i arbeidstiden, og som får en reell endring i sin arbeidstid, gis en økonomisk kompensasjon tilsvarende en økning i årslønn på 4,88%.

4. I den utstrekning tjenestlige hensyn tillater det, skal disse arbeidstakeren få fri fra kl 1300 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften. I tillegg gis det fri i romjulen og 2 ekstra fridager. Ansatte som må arbeide i romjulen gis anledning til å avvikle dagene i inneværende år, eller påfølgende år - da fortrinnsvis i påskeuken, jf. overenskomsten § 2.1 5. avsnitt.
5. Medarbeidere overført til TI i perioden fram til 01.05.98 skal snarest mulig være innplassert i riktige lønnsgrupper med eventuelle tittelkorrigeringer tilpasset TIs stillingsstruktur.
6. Det skal snarest mulig gjennomføres drøftinger om hvilke stillinger som ikke omfattes av Arbeidsmiljøloven kap. 10.
7. Det nedsettes en partssammensatt gruppe som innen 01.10.1999 skal gjennomgå og vurdere mulige forenklinger i overenskomstens § 2.4 Arbeidstid på tjenestereiser.
8. Det utarbeides et opplegg for lønnsamtaler i lønnsgruppe 7-10 innen 01.02.99. Opplegget drøftes med de hovedtillitsvalgte. Den årlige lønnsamtalen skal gi et best mulig grunnlag for å oppfylle de gjensidige krav som er satt. Det er et mål at den årlige lønnsamtalen skal gi den ansatte en oppfatning av mulig lønnsutvikling.
9. Telenor Installasjon har ansvaret for at lærlingene i bedriften læres opp i henhold til opplæringsplan, under ansvarlig veiledning. Telenor Installasjon AS skal gi lærlingene adgang til å nå læreplanens mål. Dette innebærer at lærlingene for lengre perioder av gangen ikke må utføre samme type arbeidsoppgaver. Lærlingene skal føre opplæringsbok og sørge for at den attesteres i henhold til gjeldende regler. Opplæringsbok skal vedlegges oppmelding til fagprøven. Telenor Installasjon AS plikter å planlegge og føre nødvendig kontroll med opplæringen. I siste halvår av læretiden skal om mulig lærlingene gis anledning til å utføre selvstendige arbeidsoppgaver. Dette skal skje under tilsyn fra ansvarlig fagarbeider.

#### 2.2.2.20 Telenor Novit AS

1. Overenskomstens del B fastsettes i overensstemmelse med *utkast til overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Novit AS* i NAVOs prosesskriv av 4. september 1998.
2. Det gis følgende lønnstillegg:
  - Generelt tillegg kr 6 580,- (NAVO-tillegget)
  - Generelt tillegg (lokalt) 1,3 % til alle av egen lønn. I tillegg gis 1,2 % av lønnsmassen som pøtt til fordeling i form av personlige tillegg.
3. Innplassering i det nye lønnssystemet skal være avsluttet snarest mulig. Prinsipper for innplassering drøftes mellom partene.
4. Dagens prosedyre for gjennomføring av målsamtale tilpasses slik at samtale om lønn inngår, ref. Gjennomføring/skjema som inngår i kvalitetssystemet i Telenor Novit.

5. Henvendelser utenfor arbeidstid fra Telenor Novit eller kunder som går til medarbeidere som ikke omfattes av vakt- eller beredskapsordninger, honoreres etter disse bestemmelsene dersom medarbeider har godkjenning fra leder for å påta seg slikt arbeid.



### 3. PARTENES ANFØRSLER

*Partenes anførsler er i hovedsak bygget på partenes egne skriftlige fremstillinger. For LO Stats vedkommende er anførslene bygget på innledning og sammendrag i LO Stats prosesskrift, samt forbundets utskrift av prosedyren i hovedforhandlingen. LO Stat og TD har godkjent den fremstilling av anførslene som sekretariatet har utarbeidet.*

#### 3.1 LO Stat:

##### 3.1.1 Innledning

NAVO sektoren består av ca 35 000 ansatte som er fordelt på:

- LO (LO Stat) 19008
- YS (YS Stat) 4500
- AF (SAN) 3600
- Norsk Journalistlag 1000
- Norsk Lærerlag 40
- Resten er uorganiserte.

Telenor har ca 18 000 ansatte som er fordelt på:

- LO (Tele- og Dataforbundet) 8919
- YS (KTTL m.fl.) 2400
- AF/SAN (NITO, TS m.fl.) 2453
- Resten er uorganisert

LO Stat vil anføre følgende forhold til forhandlingene og grunnlaget for brudd.

a.

Tele- og Dataforbundet har fremmet krav om prolongasjon av overenskomstens del B for Telenor Bedrift med datterselskap fordi TD vil ha en lik avtale, lik lønssystem og lik arbeidstid innen en bedrift, og opprettholde avtalen en har hatt siden 1988. Dette gjelder også for Telenor Avidi, Telenor Telehuset og Telenor Multicom.

Telenor har avvist kravet om prolongasjon, og i stedet stilt krav om at overenskomsten for Telenor AS, redusert med noen bestemmelser, skal gjøres gjeldende.

Arbeidsgiver har presentert en skisse for å øke arbeidstiden mot lønnskompensasjon.

Tele- og Dataforbundet har i år fått et massivt krav fra medlemmene om kortere arbeidstid. Forbundet krevde derfor 35 timers uke for alle bedrifter som ikke har "Bedriftsavtalen". Alle steder dette kravet ble reist, ble forbundet møtt med et ultimatum om å trekke kravet umiddelbart, før det var aktuelt å forhandle. Telenor brukte bl.a. som argument at partene sentralt hadde nedsatt en arbeidsgruppe for å utrede fleksible arbeidstidsordninger. På grunn av denne utredningen trakk Tele- og Dataforbundet kravet, men satte seg samtidig i mot Telenors krav om økt arbeidstid.

### 3.1.2 Partsforhold

Forhandlingsordningen for NAVO-sektoren bygger på hovedavtalen mellom LO Stat og NAVO med bl.a. §§ 4 og 7 som er gjengitt nedenfor.

#### § 4 Overenskomst

*"Virksomhetene i NAVO inndeles i overenskomstområder som kan bestå av en eller flere virksomheter. Dersom annet ikke avtales, skal overenskomsten inngås mellom NAVO og LO Stat, og bestå av to deler, A og B.*

*Del A-overenskomstens generelle del forhandles mellom NAVO og LO Stat og er felles for alle virksomheter innenfor et overenskomstområde.*

*Del B-overenskomstens spesielle del forhandles, med mindre annet avtales, mellom en virksomhet på den ene siden, og på den andre siden forbund/forening under LO Stat som er forhandlingsberettiget i virksomheten etter §5".*

#### § 7 Forhandling om revisjon av overenskomst

*"Forhandling om overenskomst skal starte med den generelle delen (del A). De sentrale parter skal deretter sende prinsipper og premisser for gjennomføringen av forhandlingene om del B til de lokale parter i den enkelte virksomhet, som innen en gitt frist, jfr tredje ledd, må avslutte sine forhandlinger.*

*Før forhandlingene om overenskomstens del B starter, skal de sentrale parter fastsette en fremdriftsplan med tidsfrist for gjennomføring av forhandlingene.*

*Resultatet av de lokale forhandlingene sendes innen fristens utløp til de sentrale parter, som ved å forhandle om eventuelle utestående spørsmål fra de innledende forhandlinger om del A og forhandlingene om del B, avslutter forhandlingene om overenskomst.*

*Dersom de lokale parter mener at det er sannsynlig at forhandlingene ikke vil føre frem til enighet innen fristens utløp, skal de underrette NAVO og LO Stat, som kan bistå under avslutningen av forhandlingene.*

*Dersom de sentrale parter ikke oppnår enighet i de sentrale forhandlingene etter første, eventuelt tredje ledd, kan LO Stat og NAVO si opp plassene etter reglene i § 9".*

I NAVO består overenskomstområde 1 av NRK, nr 2 av Telenorkonsernet, nr. 3 av øvrige virksomheter, nr 4 av Teatre og orkestre, og til slutt NSB BIL med datterselskaper som behandles særskilt i dette hovedoppgjøret, men allikevel med A del fra område 3.

### 3.1.3 Første fase: Innledende forhandlinger LO Stat og NAVO

Forhandlingene ble holdt den 31. mars, 22. og 23. april 1998. Det ble oppnådd enighet om følgende hovedelementer:

#### Generelt tillegg:

De lokale parter skal med virkning fra 1. mai 1998 innarbeide et generelt tillegg på kr: 6580.- i sine overenskomster.

Det ble også oppnådd enighet om følgende temaer:

- Avtalefestet pensjon - tidlig pensjonsordning
- Lærlinger – rekruttering – gjenopptak av fagprøve
- Arbeidsvilkår – rettigheter

- Fjernarbeid – partssammensatt arbeidsgruppe
- Fleksible arbeidstidsordninger – partssammensatt arbeidsgruppe
- Ytelser ved ufrivillig fratreden – partssammensatt arbeidsgruppe
- Etter- og videreutdanning - handlingsplan

Videre ble det enighet om gjennomføring av de lokale forhandlingene, der det heter: Frist for de lokale forhandlinger settes til 7. mai 1998. Frist for å underrette om manglende fremdrift, jfr hovedavtalens § 7 fjerde ledd, settes til 5. mai klokken 1600.

Det er enighet mellom de sentrale parter om at i overenskomstområde 2 kan man behandle en eventuell lokal uenighet på følgende måte:

Dersom NAVO eller LO Stat krever det, skal de sentrale forhandlinger etter hovedavtalens § 7 tredje ledd iverksettes straks. Dette gjelder selv om fristene for de lokale forhandlingene ikke er utløpt.

### **3.1.4 Andre fase: Virksomhetsvise forhandlinger mellom Telenor og Tele- og Dataforbundet**

I forkant av B – forhandlingene i Telenor ble det avholdt et møte mellom Telenor AS, representert ved Konsernstab Personal, og Tele- og Dataforbundets (TD) ledelse fredag 3. april, for å bli enige om gjennomføringen av forhandlingene.

Partene ble enige om å føre forhandlinger på 18 steder i konsernet. Tele- og Dataforbundet har ingen medlemmer eller avtale i Telenor Alliance.

Forhandlingene om overenskomstens del B mellom Tele- og Dataforbundet og Telenor startet 24. april 1998. Frist for forhandlingene var satt til torsdag 7. mai kl. 24.00.

Det ble ført <sup>a</sup>forhandlinger på 19 ulike B-deler.

Det ble oppnådd enighet i Telenor Rénhold og Kantine både når det gjelder overenskomstens del B og lønnsregulering.

For de resterende 18 forhandlingene ble det ikke oppnådd enighet om det tekstmessige innhold av overenskomsten.

Tele- og Dataforbundet har i tillegg overlevert et krav til lønnsreguleringer, men dette er det ikke forhandlet om. Det er således ikke oppnådd enighet om lønnsreguleringer i disse 18 forhandlingene.

Det ble avholdt et møte mellom de sentrale parter. Partene oppnådde ikke enighet.

LO Stat krevde derfor forhandlingene avsluttet med øyeblikkelig virkning og varslet NAVO og Riksmeklingsmannen om plassoppsigelse den 11. mai 1998.

### **3.1.5 Kort om forhandlingene**

LO Stats oppfatning av forhandlingene, både når det gjelder de virksomhetsvise B-dels forhandlingene og de avsluttende forhandlinger mellom LO Stat og NAVO, er at det egentlig ikke var noen reell forhandlingsvilje hos motparten.

Det samme må sies om meklingen. På et tidlig tidspunkt ble Tele- og Dataforbundet stilt overfor ultimative holdninger fra Telenor. Under meklingen opplevde forbundet en arbeidsgiver som var låst med utgangspunkt i avtaler inngått med andre organisasjoner.

### 3.1.6 Generelle betraktninger

LO Stat er av den oppfatning at store endringer i overenskomstene må partene selv stå ansvarlig for. Det er bare partene selv, på de forskjellige nivå (A del, B del), som vil kunne ha en god formening om hvor det er nødvendig å foreta tekniske endringer i bestående tariffavtaler. Ikke minst må det legges vekt på partenes eierforhold til overenskomstene. Derfor kan LO Stat ikke akseptere motpartens påstand om at man skal legge resultatene til YS og SAN til grunn. I så fall vil partene ikke få et eierforhold til et resultat etter nemndsbehandlingen. I den forbindelse vil forbundet peke på størrelsesforholdet organisasjonene i mellom, der LO er godt over dobbelt så store som YS og SAN til sammen i Telenor konsernet.

### 3.1.7 Medlemsfordeling (ca. tall)

Forhandlingsområde	Antall ansatte	Antall LO	Antall YS	Antall SAN
Telenor	964	392	79	191
Telenor Nett	2 613	1 243	263	846
Norkring	162	69	10	66
Telenor International	607	120	34	145
Telenor Programvarehuset	510	119	38	160
Telenor Privat og Mobil	2 191	1 070	463	204
Telenor Plus *	119	85	13	2
Telenor Nextel	257	34	7	14
Telenor Media, Teleservice *	1 930	521	685	10
Telenor Installasjon	4 745	3 785	268	142
Telenor Geomatikk	284	244	33	2
Telenor Bedrift	2 986	1 104	237	238
<i>Herav Telehuset</i>	330	179	11	6
Telenor Renhold og Kantine	245	217	48	0
	<b>17 613</b>	<b>9 003</b>	<b>2 178</b>	<b>2 020</b>

\* Fordelingen mellom Telenor Plus AS og Telenor Media AS, divisjon Teleservice er noe usikker.

Gjennomgangen av medlemsfordelingen mellom hovedsammenslutningene i de enkelte selskapene viser dette med all tydelighet. Særlig ber LO Stat nemnda merke seg forholdet i Telenor Bedrift og Telenor Installasjon, der antallet LO-medlemmer er totalt dominerende. Motparten krever i sin påstand til Rikslønnsnemnda at de allerede inngåtte avtaler mellom YS-S/SAN og NAVO også skal gjøres gjeldende for LO Stat. Dette er urimelig sett i forhold til størrelsesforholdet mellom LO og de andre hovedsammenslutningene generelt og særlig innenfor enkelte forhandlingsområder. Igjen vil LO Stat her nevne selskapene Telenor Bedrift AS og Telenor Installasjon AS. Med Telenor Bedrift AS menes Telenor Bedrift AS med datterselskaper, samt Telenor Avidi AS, Telenor Multicom AS og Telehuset AS.

### 3.1.8 Noen sentrale krav

#### 3.1.8.1 Styrket forhandlingsrett på lønn

Bedriftens ledelse har til nå ønsket å avsette en del av lønnsoppgjøret i «pott» for å bruke til individuelle lønnstillegg som gis i forhold til avtalte kriterier. I lønnssystemet som brukes i mange av selskapene i Telenor, vil en slik «pott» for lønnsgruppe 7-10 bli fastsatt administrativt. Tele- og Dataforbundet krevde forhandlingsretten utvidet til også å omfatte stillinger i lønnsgruppe 7 og 8. Telenor derimot krevde denne forhandlingsretten redusert til å bare gjelde stillinger i lønnsgruppe 1 - 4. Når lønnssystemet ble innført i 1996, ble alle stillinger innplassert i lønnssystemet som en del av forhandlingene. Siden har mange personer som tidligere var i lavere lønnsgrupper blitt flyttet til høyere lønnsgrupper uten at lønn nødvendigvis har blitt endret, men slik at Tele- og Dataforbundet ikke lenger har forhandlingsrett på fordeling av en slik «pott» for disse medlemmene.

Dette gjør at forbundet har mistet mye av den reelle forhandlingsretten på mange store medlemsgrupper som man i utgangspunktet hadde, når man inngikk overenskomstene og lønnssystemet. Tele- og Dataforbundet er svært opptatt av at partene på begge sider av forhandlingsbordet er gjensidig ansvarlig for forhandlingsresultatet i oppgjørene. Nettopp arbeidsvilkår og lønn er blant de grunnleggende forhold som fagbevegelsen skal være med på å forhandle frem og dele ansvar for.

Tele- og Dataforbundet har derfor krevd styrket forhandlingsrett for fordeling av en eventuell «pott».

#### 3.1.8.2 Arbeidstidens lengde

Televerket ble omdannet til Telenor AS 1. november 1994 og de ansatte skulle dermed over fra Hovedtariffavtalen i Staten til en ny avtale. Telenor Bedrift AS hadde vært et AS siden 1988, og hadde en egen avtale. Telenor Mobil AS var også utskilt som eget selskap.

Tilbudet fra Televerket om å kjøpe arbeidstid for penger i Telenor Mobil AS ble vedtatt i uravstemming av Tele- og Dataforbundets medlemmer i Telenor Mobil AS mot Forbundsstyrets anbefaling. I ettertid ivrer disse medlemmene for kortere arbeidstid. De har altså ombestemt seg etter sine erfaringer med lengre arbeidstid.

I Televerket hadde montørene og kontorpersonalet ulik arbeidstid. For å få like vilkår for alle som var på Hovedtariffavtalen i Staten, ble arbeidstiden økt for kontorpersonalet til det samme som montørene, i bytte mot fridager og penger. Montørene fikk de samme fridagene uten at deres arbeidstid økte.

Tele- og Dataforbundet har hele tiden stått på å videreføre arbeidstiden i Telenor Bedrift AS.

Telenor er etter hvert inndelt i mange selskap med ulike avtaler og ulike vilkår for ansatte. Ledelsen ønsker stadig sterkere å ha lengre arbeidstid og flere personer og stillingskategorier utenom arbeidstidsbestemmelsene (uten overtidsbetaling) og med forskjøvet arbeidstid. På grunn av et sterkere arbeidspress, en tøffere hverdag og et stadig økende press mot dagens avtalte arbeidstidsordninger, er det viktig for Tele- og Dataforbundets medlemmer å beholde arbeidstiden, jobbe for kortere arbeidstid, og ha innflytelse over innføring av arbeidstidsordninger utenom ordinær arbeidstid.

For å oppnå lik arbeidstid i Telenorkonsernet, krevde Tele- og Dataforbundet i år at arbeidstiden ble redusert til 35 timer effektiv ukentlig arbeidstid for alle. Motparten gjorde det klart at de ville bryte forhandlingene hvis Tele- og Dataforbundet ikke trakk kravet. Med henvisning til overenskomstens del A punkt 4.5 sa forbundet seg enig i at reduksjon av den ukentlige arbeidstiden ikke skulle være tema ved årets oppgjør. Tele- og Dataforbundet hevdet at dette prinsippet gjaldt tilsvarende for økning av arbeidstiden.

Alle sentrale parter i norsk arbeidsliv er enige om å utrede arbeidstidsreformer fram til 1.7.99. Endring av den ukentlige arbeidstiden er derfor ikke tema ved årets oppgjør.

### 3.1.8.3 Arbeidstidens plassering

Tele- og Dataforbundet vil verne om normalarbeidsdagen som er mellom klokken 0700 og 1700. Telenor krever full styringsrett på å legge arbeidstiden innenfor klokken 0600 og 2100. Tele- og Dataforbundet ser nødvendigheten i at arbeidsoppgaver må utføres på forskjellige tider, og har ikke motsatt seg dette. Dersom arbeidstiden legges utenfor klokken 0700 – 1700 forutsettes det at de lokale partene er enige om det. Det kan for øvrig vises til at tilsvarende forhandlingsrett forekommer i flere andre tariffavtaler, bl.a. i "Landsoverenskomsten for Elektrofagene" mellom NEKF og NELFO.

Når en går nærmere inn og ser på bruken av arbeidstidsordninger utenom normalarbeidsdagen, finner man selvfølgelig en rekke områder der dette kan begrunnes i driftsmessige forhold. Men stadig oftere ser vi også at åpningstidene for vanlig kundeservice blir utvidet til å omfatte kveld, og i noen tilfeller også døgnkontinuerlig, uten at det foreligger et reelt behov.

### 3.1.8.4 Sosiale rettigheter for midlertidig ansatte

De sentrale parter ble under de innledende forhandlinger enige om følgende under punkt 3.2.2. Arbeidsvilkår:

*"Følgende prinsipper skal legges til grunn som minstestandard for de bestemmelser de lokale parter utformer i B-delene:*

*Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G- begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.*

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

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

*Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 31 nr. 2 (faren) eller nr. 5 (andre), skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.*

*Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 33 (amming), skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.*

*Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.*

*Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelevsforsegling.*

*Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet."*

Midlertidige ansatte er i dag i hele Telenor unntatt fra bestemmelser om lønn under sykdom, lønn under fødsels- og adopsjonspermisjon, lønn under barn og barnepassers sykdom og lønn under militærtjeneste, selv om de oppfyller vilkårene i forhold til folketrygdloven. TD har krevd at midlertidige ansatte får full lønn dersom de oppfyller disse vilkårene, og viser til dette punktet i overenskomstens del A, der vi er av den klare oppfatning at dette forholdet dekkes fullt ut.

Vi krever at disse rettighetene skal være lik for alle arbeidstakere i Telenor. Å unnta denne rettigheten for midlertidige ansatte vil etter vår oppfatning også være et brudd på forutsetningene som de sentrale parter allerede er enige om.

a.

### **3.1.9 Nærmere omtale av enkelte selskaper**

#### 3.1.9.1 Telenor Installasjon AS

Som tidligere nevnt, er Telenor Installasjon AS et av de forhandlingsområdene der LO er dominerende.

Telenor Installasjon AS ble opprettet høsten 1996 med kun noen få ledere som ansatte. Fra 1.1.1997 ble det overført personale fra Teknisk Service i den gang Telenor AS, Divisjon Privat (ca 3 250), samt fra Telenor Bedrift AS (ca 200) og noen mindre grupper fra andre enheter i Telenor AS (ca 50). 1.3.1998 ble det overført ytterligere personale fra Telenor Bedrift AS (ca 1 250), deretter ytterligere noen fra Telenor Privat AS pr. 1.4.1998 (ca 120). I samme tidsrom ble også Telenor Geomatikk AS overført som datterselskap til Telenor Installasjon AS.

I februar 1997 stemte TDs medlemmer i Telenor Installasjon AS nei til et forslag til ny overenskomst som i november året før ble forhandlet frem på grunnlag av overenskomsten i Telenor AS. I denne sammenheng kan det også nevnes at den samme medlemsgruppen, isolert sett, også stemte nei til overenskomsten i Telenor AS ved hovedtariffoppgjøret i 1996. Det er vår klare påstand at et forhandlingsresultat i 1998 tilsvarende resultatet for YS og SAN, ville lidd samme skjebne.

Det legges derfor ned følgende påstand:

Ny overenskomst opprettes for Telenor Installasjon AS i samsvar med Tele- og Dataforbundets krav.

### 3.1.9.2 Telenor Bedrift

Telenor Bedrift (tidligere TBK) ble skilt ut som eget selskap i 1988. Det ble forhandlet frem en egen overenskomst i 1988 som i det alt vesentlige har vært uendret siden den gang. Med basis i meklingsresultatet i 1996 har LO Stat stevnet NAVO for Arbeidsretten på grunn av uenighet mellom Tele- og Dataforbundet og Telenor om forståelsen av omfangsbestemmelsen i Telenor Bedrifts B-del som lyder:

*"Overenskomstens omfang omfatter hel- eller deltidsansatte i Telenor Bedrift med nåværende datterbedrifter som tidligere har inngått avtaler relatert til overenskomsten og som inngår i Telenor Bedrift konsernet.*

*Når overenskomsten ikke direkte kan anvendes for nye hel- eller deleide selskaper, skal det føres forhandlinger om inngåelse av særavtaler i hvert enkelt tilfelle.*

*I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn avtalen foreskriver dersom ikke partene er enige om det.*

*Overenskomsten gjelder ikke for arbeidstakere som er tatt inn for å utføre arbeid av forbigående art, eller for et bestemt tidsrom, selv om de generelle bestemmelser om arbeidstid, lønn og overtidsbetaling må følges også for dem.*

*Permanent og/eller langvarig bruk av ekstern arbeidskraft skal ikke forekomme uten at dette på forhånd er drøftet mellom partene».*

LO Stat hevder at Telenor Bedrifts datterselskaper automatisk skal gå over på Telenor Bedrifts B-del ved innfusjonering og/eller ved oppkjøp av selskaper, og at det skal føres forhandlinger om særavtale hvis det er behov for tilpasninger for nye selskaper. NAVO og Telenor bestrider dette. I tillegg til de selskapene som allerede er innfusjonert, gjelder dette Telenor Novit AS og Telenor Alliance AS. Arbeidsretten er satt til uke 3 1999.

LO Stat/Tele- og Dataforbundet hevder videre at de uorganiserte ikke kan lønnes etter andre vilkår enn det som den samme paragrafen beskriver. Det har inntil nå ikke lyktes å bli enige om dette.

**Påstand:** Overenskomsten for Telenor Bedrift AS med datterselskaper prolongeres. Tilsvarende gjelder for Telehuset AS, Telenor Avidi AS og Telenor Multicom AS.

### 3.1.9.3 Øvrige selskaper

Når det gjelder de øvrige selskapene i Telenorkonsernet vises det til prosesskrivet.

### **3.1.10 Økonomikrav**

Tele- og Dataforbundet har reist krav om lønnsøkning, inkl NAVO-tillegget på kr 6 580,-, på kr 23 480,- pr. år for grupper med lavere lønn og kr 19 580,- pr. år for øvrige medlemmer. For medlemmer i Telenor Installasjon AS er det i tillegg krevd en minstelønn



for fagarbeidere på kr 245 000,- pr. år. I tillegg kreves det at alle satser beskrevet med kronebeløp i overenskomstkravene reguleres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO, samt at alle relevante satser som er regulert i særavtaler på bedriftene justeres med 15% pr. 1.5.98 og senere med den gjennomsnittlige lønnsreguleringen i overenskomstområde 2 i NAVO.

Det økonomiske resultatet som YS, SAN og andre har oppnådd i Telenor er generelt sett svakere enn resultatene som er oppnådd i andre områder det er naturlig å sammenligne seg med. Totalt sett vil disse avtalene gi en lønnsvekst på knappe 5%. Dette er lavere enn resultater både innenfor andre områder i NAVO og andre sammenlignbare tariffområder.

Resultatene bærer preg av at der SAN er den største organisasjonen har deres medlemsgrupper blitt tilgodesett på bekostning av lavere lønnsgrupper. Der YS og SAN står svakt, ser vi urimelig dårlige resultater. Hvis dette resultatet gjøres gjeldende for LO Stat vil store medlemsgrupper komme urimelig dårlig ut.

For å dokumentere dette vil LO Stat trekke frem resultatet i noen av forhandlingsområdene:

#### 3.1.10.1 Telenor AS

I lønnsgruppe 1 - 4 ble det gitt et lønnstillegg på kr 8 000,- + 0,25% inkl. NAVO-tillegget. I lønnsgruppe 5 - 6 ble det gitt et lønnstillegg på kr 6 580,- + 1,9% inkl. NAVO-tillegget. I lønnsgruppe 7 - 8 ble det gitt et lønnstillegg på kr 6 580,- + 2,4% inkl. NAVO-tillegget. I lønnsgruppe 9 - 10 ble det gitt et lønnstillegg på kr 6 580,- + 1,5% inkl. NAVO-tillegget.

Lønnstilleggene er generelt lave.

SAN er dominerende og det kan konstateres at lønnsgruppe 7-10 har fått det beste oppgjøret. TD har dobbelt så mange medlemmer som SAN i Telenor AS.

#### 3.1.10.2 Telenor Multicom AS

I lønnsgruppe 1 - 10 ble det gitt et lønnstillegg på kr 7 600,- + 1,0% inkl. NAVO-tillegget. Lønnstilleggene er urimelig lave i forhold til øvrige selskap i konsernet.

#### 3.1.10.3 Telenor Direkte AS

Det ble gitt et lønnstillegg på kr 8 500,- inkl. NAVO-tillegget. (I Telenor Privat AS og Telenor Mobil AS ble det gitt 12 500,- til alle + 1,5% fra 1.8.98 til alle i Telenor Privat AS). Datterselskapet Telenor Direkte AS har fått urimelig lave tillegg sammenlignet med morselskapet Telenor Privat.

#### 3.1.10.4 Telehuset AS

Det ble gitt et lønnstillegg på kr 6 580,- inkl. NAVO-tillegget. Et totalt uakseptabelt lavt lønnstillegg. Forbundet må her vise til medlemsfordelingen som viser at YS og SAN kun har 17 medlemmer til sammen. Tele- og Dataforbundet har 179 medlemmer.

#### 3.1.10.5 Telenor Installasjon AS

Ansatte med inntekt opp til 225 000,- fikk et tillegg på kr 10 880,- + 0,2% inkl. NAVO-tillegget.

225 000,- - 250 000,- fikk et tillegg på kr 6 700,- + 2,0% inkl. NAVO-tillegget.

250 000,- - 300 000,- fikk et tillegg på kr 6 580,- + 2,0% inkl. NAVO-tillegget.

300 000,- - 500 000,- fikk et tillegg på kr. 6 580,- + 1,5% inkl. NAVO-tillegget.

Dette er også svært lave tillegg. LO Stat må igjen vise til medlemsfordelingen som viser at YS og SAN kun har 410 medlemmer til sammen. Tele- og Dataforbundet har 3 785 medlemmer.

### 3.1.11 Oppsummering

LO Stat er de første til å beklage at denne krevende saken ligger på Rikslønnsnemndas bord. Forbundet mener at det burde vært mulig å oppnå en akseptabel løsning gjennom megling. Det som i første rekke forhindret en løsning var manglende vilje til å finne fornuftige og samtlende løsninger fra arbeidsgiversiden, både under forhandlingene og meglingen.

Etter at forhandlingene mellom Telenor AS og Tele- og Dataforbundet ble avsluttet, valgte Telenor å inngå avtaler med øvrige organisasjoner. LO Stat vil igjen understreke styrkeforholdet mellom organisasjonene i Telenor, og anmoder Rikslønnsnemnda om grundig å tenke gjennom de framtidige konsekvensene av å legge alle de inngått avtalene til grunn for sin kjennelse. En slik kjennelse vil gi en betydelig forringelse i mange av de tidligere avtaler, noe som vil ramme Tele- og Dataforbundets langt hardere enn medlemmer i øvrige organisasjoner.

Det er tvingende nødvendig at Rikslønnsnemnda gjennom sin kjennelse fastsetter ny overenskomst for Telenor Installasjon AS. Denne overenskomsten må bygge på Tele- og Dataforbundets krav, som i realiteten er en samordning av de to overenskomstene som nå praktiseres. Det kan ikke aksepteres at en omorganisering av Telenors virksomhet skal resultere i forringelse av rettigheter for brede medlemsgrupper. Det vil bli resultatet dersom Rikslønnsnemnda bygger på den overenskomsten som er inngått med de øvrige organisasjonene som representerer vel 8 % av de ansatte i Telenor Innstallasjon AS.

For Telenor Bedrift AS er en prolongasjon av eksisterende overenskomst det eneste akseptable resultat. Helt sentrale spørsmål, som arbeidstidens lengde, må fastsettes i avtaler som inngås mellom partene. Dersom Rikslønnsnemnda skulle endre arbeidstidens lengde, er dette et dypt inngrep i rettigheter som er oppebåret i en årrekke. Dette vil også være totalt uten samsvar med den enighet som er mellom alle sentrale aktører i norsk arbeidsliv om en bred gjennomgang av arbeidstidsspørsmål i inneværende tariffperiode.

Rikslønnsnemnda må gjennom sin kjennelse gi lønnstillegg på en størrelse og med en profil som er i samsvar med resultatene i øvrige tariffoppgjør i 1998. Normal rettferdighetssans tilsier at Tele- og Dataforbundets medlemmer får lønnstillegg som samsvarer med arbeidslivet for øvrig og som er rettferdige når Telenor AS ses under ett.

En kjennelse i samsvar med LO Stats hovedkrav, vil føre til at det blir ulike overenskomster for medlemmer av ulike organisasjoner i Telenor i inneværende tariffperiode. Dette er i utgangspunktet heller ikke ønskelig fra forbundets side. Det er imidlertid en situasjon som arbeidsgiver har bidratt til å skape og som de må ha sett på som en kalkulert risiko ved inngåelse av avtalene med de øvrige organisasjonene. Dersom det ikke er tilfelle, står man overfor en kynisk maktbruk fra arbeidsgiversiden som forbundet forventer at Rikslønnsnemnda ikke følger opp.

## **3.2 NAVO/Telenor:**

### **3.2.1 Innledning**

Tvisten gjelder innholdet i de tariffavtaler som skal gjelde for LO-organiserte arbeidstakere i Telenor-konsernet i perioden 1998 til 2000. Parter på arbeidsgiversiden er Norges arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning (NAVO) og virksomhetene i Telenor-konsernet. Hovedpunkter i tvisten, sett fra NAVO/Telenors side, er:

- \* Arbeidsgivers mål om at arbeidstiden for de ansatte som fortsatt har spisepausene inkludert i arbeidstiden på 37 ½ time pr uke (ca 1200 TD organiserte gjenstår), skal omfattes av den samme arbeidstidsordningen som de øvrige ca. 18 000 i Telenor-konsernet.
- \* Arbeidsgivers forutsetning om at lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i samme funksjoner i samme virksomhet ikke skal være avhengig av hvor den enkelte ansatte er organisert. Telenor har tradisjon for at konkurrerende arbeidstakerorganisasjoner har like avtaler for samme grupper arbeidstakere. NAVO/Telenor har inngått overenskomster med YS Stat og SAN (Sammenslutningen av akademikerorganisasjoner i NAVO) for de samme arbeidstakergruppene som LO Stat organiserer. NAVO/Telenor ønsker tilsvarende/like avtaler for LO Stat/TDs medlemmer.
- \* Opprettelse av overenskomst for Telenor Installasjon AS
- \* Tilpasning av overenskomstenes virkeområde i forhold til de organisatoriske endringer som er gjennomført fra 1996 til 1998, herunder forslag om å legge ny overenskomst til grunn i Telenor Bedrift AS, Telehuset AS, Telenor Multicom AS og Telenor Avidi AS

NAVO/Telenors påstander bygger, med enkelte unntak, på en revisjon av de avtaler som gjaldt for perioden 1996/98. Med unntak av arbeidstidsspørsmålet, der hvor det skal opprettes ny overenskomst og der arbeidsgiver har behov for å legge en ny overenskomst til grunn, er arbeidsgiversidens endringsforslag små når det gjelder det materielle innhold i avtalene.

### **3.2.2 Arbeidsgiverforeningen NAVO**

NAVO ble opprettet i desember 1993, og har nå ca 130 medlemsbedrifter med ca 37 000 ansatte. Hovedtyngden av disse er virksomheter som er utskilt fra forvaltningen og omgjort til aksjeselskap, stiftelser eller lignende. Disse medlemmene er forretningsmessig drevet og i stigende grad utsatt for konkurranse. Innholdet i tariffavtalen er derfor en av de faktorene som er med på å bestemme virksomhetens konkurranseevne.

NAVOs medlemmer er underlagt det lov- og regelverk og de rammebetingelser som gjelder for privat sektor.

I motsetning til det som er situasjonen i de fleste andre arbeidsgiverforeninger, er NAVOs medlemmer ikke knyttet sammen gjennom tradisjonelle bransjefellesskap. Det er andre tradisjoner og etablering av en alternativ forhandlingsmodell, som knytter medlemmene sammen.

NAVOs forhandlingsmodell bygger på prinsippet om at lønnsdannelsen skal skje desentralt og være tilpasset de enkelte virksomheters markedsforhold. Den desentraliserte modellen

er koplet sammen med hovedorganisasjonenes ansvar for å legge inn generelle rammebetingelser og hovedorganisasjonenes herredømme over kampmidlene.

De første fullstendige overenskomster i henhold til NAVOs forhandlingsmodell ble inngått i 1996. Det er disse overenskomstene som nå er til revisjon.

### 3.2.3 NAVOs forhandlingsmodell

NAVO har inngått likelydende hovedavtale med Landsorganisasjonene i Norge, seksjon stat, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund -Stat og Sammenslutningen av akademikerorganisasjoner i NAVO (SAN). Sistnevnte består i det vesentlige av de organisasjonene som frem til stiftelsen av Akademikerne utgjorde Akademikerne Fellesorganisasjon. Splittelsen har ikke fått betydning for SAN.

Hovedavtalen inneholder bl.a. bestemmelser om en forhandlingsmodell og en avtalestruktur som skiller seg fra det som ellers er vanlig i arbeidslivet ved at det føres sentrale og lokale forhandlinger i en integrert prosess.

Det har så langt vært praksis for at de overenskomster som inngås med forskjellige organisasjoner med samme virkefelt er identiske. Det har også vært praksis for å føre felles forhandlinger med organisasjonene.

Forhandlingsordningen er beskrevet i §§ 4-8 i hovedavtalen.

Som det fremgår av § 4, skal NAVOs medlemmer inndeles i overenskomstområder. For perioden 1998-2000 er det opprettet fire overenskomstområder. Tariffbundne virksomheter i Telenor-konsernet utgjør, sammen med Norkring AS, et eget overenskomstområde. En viktig konsekvens av å være samlet i et overenskomstområde er at avstemning over alle overenskomster skjer for hele overenskomstområdet under ett. Det samlede resultat i området er avgjørende for om samtlige overenskomster er vedtatt eller forkastet.

Overenskomster i NAVO området består av to deler, del A som forhandles mellom NAVO og hovedorganisasjonene/SAN, i dette tilfellet LO Stat, og del B som forhandles i den enkelte virksomhet.

Del A vil med en slik overenskomststruktur inneholde enkelte materielle bestemmelser, generelle føringer for forhandlingene om del B samt formelle bestemmelser om varighet, oppsigelsestid og lignende. Del B vil inneholde hovedtyngden av de materielle bestemmelsene, herunder bestemmelser om lønn og arbeidstid. Tema for avstemning er innholdet av den B-delen som gjelder for den aktuelle arbeidstakeren og de generelle rammevilkår som hovedorganisasjonene har inntatt i A-delen.

Forhandlingene føres i tre faser, jfr. § 7. De innledes med at de sentrale parter, d.v.s. NAVO og LO Stat, forhandler om overenskomstens del A, herunder om generelle minstelønnstillegg. Deretter fører de lokale parter i den enkelte virksomhet forhandlinger om overenskomstens del B, herunder om eventuelle lønnstillegg ut over de generelle minstelønnstillegg som er avtalt i del A. Resultatet av de lokale forhandlingene skal innen en fastsatt tidsfrist meddeles NAVO og LO Stat, som avslutter overenskomstforhandlingene

ved å forhandle om utestående spørsmål fra de innledende forhandlinger om del A eller fra de lokale forhandlingene om den enkelte virksomhets del B. Først når disse forhandlingene er avsluttet, foreligger et komplett utkast til overenskomst som kan bli gjenstand for avstemning.

Et av hovedformålene med denne forhandlingsmodellen er at de overenskomster som inngås skal være tilpasset den enkelte virksomhets økonomi og konkurransesituasjon. Når inndeling i overenskomstområder ikke bygger på et bransjefellesskap, må tariffavtalene være slik innrettet at de tar hensyn til de forskjellige virksomhetenes situasjon.

Forhandlingsordningen innebærer også at virkeområde for del B i den enkelte overenskomst som hovedregel vil bli den enkelte virksomhet. Virksomhetsbegrepet er i § 2 tredje ledd definert som *den enkelte juridiske person*. Dersom del B skal ha et annet virkeområde, for eksempel flere virksomheter eller bare en del av en virksomhet, må det være uttrykkelig avtalt.

### 3.2.4 Telenor-konsernet

Telenor AS har sitt utspring i det tidligere Televerket. Fra å være en forvaltningsbedrift i monopolstilling, er konsernet nå konkurranseutsatt på de fleste av sine aktivitetsområder. Den endrede situasjonen har sammenheng med en internasjonal deregulering av telemarkedene.

Selskapene i Telenor-konsernet utgjør, sammen med Norkring AS, ett av fire overenskomstområder i NAVO området, jfr. beskrivelsen av forhandlingsmodellen ovenfor.

Telenor ble omdannet fra forvaltningsbedrift til aksjeselskap med virkning fra 1. november 1994. Konsernet har nå ca 18 000 ansatte og hadde i 1997 en omsetning på 25,5 milliarder kroner. Telenor er dermed en av de største og mest verdiskapende bedrifter i Norge. Telenors spekter av produkter og tjenester innenfor data- og telekommunikasjon omfatter alt fra telefonabonnement, fast og mobil, til installasjon og drift av komplette IT-systemer, global satellittkommunikasjon, overføring og distribusjon av kringkastingssignaler, verdiøkende tjenester, internettjenester og katalogproduksjon og distribusjon. Til konsernet hører også selskaper som Telenor Renhold og Kantine, butikkjeden Telehuset og Telenor Inkasso. Telenor er den ledende tele/IT-leverandøren i Norge. Telenor er også den tredje største aktøren innen satellittkommunikasjon og blant de ti største mobiloperatørene i Europa. Telenor har eierandeler i mer enn 40 operative datterselskaper eller tilknyttede selskaper i 25 land utenfor Norge. De forskjellige virksomheter konkurrerer i svært forskjellige markeder.

Mangfoldet av forretningsområder i Telenors virksomhet illustrerer behovet for overenskomster tilpasset den enkelte virksomhets situasjon.

Tele- og IT-bransjen er inne i en rivende utvikling med store teknologiske sprang som medfører sammensmelting av telekommunikasjon, kringkasting, databehandling og innholdsvirksomhet. Bransjen er verdens mest hurtig voksende. Internasjonale aktørers strategier og endrede rammevilkår stiller store krav til tilpasningsevne. Dette stiller store krav til omstilling, noe som også har preget Telenors forretningsmessige og organisatoriske utvikling.

Kravene til hurtig endring krever en viss likhet i overenskomstene, samtidig som lønnsstrukturen må tilpasses de ulike bransjer konsernet arbeider i.

Telenor har gjort store organisatoriske endringer og en omfattende nedbemanning på de tradisjonelle områdene av konsernet. Samtidig er det utviklet nye forretningsområder både gjennom oppkjøp og egenutvikling av ny virksomhet. Dette betyr bl.a. at konsernet over få år har endret kompetanseprofil fra forholdsvis mange med lav utdanning til en situasjon med mange høyt utdannede og svært kompetente medarbeidere, noe som påvirker både organisasjonsforholdene og avtalenes innhold.

Nedenfor gis en oversikt over medlemsfordeling i de forskjellige overenskomstområder:

Overenskomstområde	TD	KTTL	NITO	TS	ANDRE	TOTALT
Telenor AS	269	79	58	133	425	964
Telenor Multicom AS	24	20	16		32	92
Telenor Nett AS	1197	263	644	202	307	2613
Norkring AS	66	10	59	7	20	162
Telenor International AS	65	34	92	53	363	607
Telenor Mobil/Privat	680	463	122	82	844	2191
Telenor Telehuset AS	108	11	6		205	330
Telenor Installasjon AS	3529	268	139	3	806	4745
Telenor Geomatikk AS	233	33	2		16	284
Telenor Bedrift AS	834	200	122	53	945	2154
Telenor Novit AS	154		23	16	117	310
Telenor Alliance AS	1		1		60	62
Telenor Plus AS	13	13		2	91	119
Telenor Avidi <sup>3</sup> AS	54	6	2		38	100
Telenor Media AS	545	685	9	1	690	1930
Telenor Nextel AS	29	7	11	3	207	257
Telenor Renhold og Kantine AS	151	48			46	245
Telenor Telecom Software AS	119	38	78	82	193	510
Telenor Direkte AS	37	61			24	122
Totalt	8108	2239	1384	637	5429	17797

Allerede før etableringen av Telenor som aksjeselskap i november 1994, etablerte Televerket aksjeselskapet TBK AS for å konkurrere i det deregulerte markedet for telefoniutstyr. Enheten ble i 1988 skilt ut som eget selskap. Selskapet ervervet/etablerte etterhvert flere datterselskaper, bl. a. selskaper som butikkjeden TBK produkter (senere Telenor Handel AS og Telenor Telehuset AS) og TBK Kabel TV AS (senere Telenor Avidi AS).

I 1990 ble mobiltjenestene samlet i en egen divisjon i Televerket, Telemobil. Divisjonen ble skilt ut som eget selskap under navnet Tele Mobil AS pr. 1. januar 1993.

Ved en omorganisering i 1992/93 ble storparten av de deler av Televerkets virksomhet som ikke lå i egne aksjeselskap inndelt i divisjoner for bl. a. privatmarked, bedriftsmarked m.v.

Etter at Televerket var omdannet til aksjeselskap i 1994 ble bedriftsmarkedsdivisjonen skilt ut som eget selskap og slått sammen med størstedelen av TBK konsernet til Telenor Bedrift AS. Telenor Bedrift AS fikk flere datterselskaper som dels var ervervet før og dels etter omgjøringen. Flere av disse selskapene var ervervet gjennom oppkjøp.

Konsernet har senere gjennomgått en utvikling frem mot den struktur det har i dag. Denne utviklingen karakteriseres ved at det har forekommet flere fusjoner og fisjoner. Nye selskaper er opprettet eller kjøpt, og enheter er blitt overført mellom selskapene. Endringene har vært en del av tilpassingen til et marked i rask utvikling. Endringene har hatt stor betydning for utviklingen av virkeområdene til de ulike overenskomstene.

### **3.2.5 Tariffavtalene i Telenor-konsernet.**

I Telenor-konsernet er det utviklet tre hovedtyper av tariffavtaler som ligger til grunn for del B i de overenskomster som ble inngått i 1996.

TBK-avtalen

TA-avtalen

Telenor "mor"-avtalen

#### 3.2.5.1 TBK-avtalen

Den første av disse avtalene ble inngått for TBK AS etter utskillelsen fra Televerket i 1988. Den kjennetegnes ved at den inkluderer spisepausene på 30 minutter i arbeidstiden på 37 ½ time pr. uke. Den har dessuten begrenset fleksibilitet når det gjelder plasseringen av den daglige arbeidstiden og lignende. Lønssystemet er for stivt og rigid og praktiseres heller ikke slik det er avtalt. Overenskomstene i Telenor Bedrift AS bygger på denne overenskomsten. Telehuset AS, Telenor Multicom AS og Telenor Avidi AS er utviklet innefor TBK/Telenor Bedrift og senere utskilt som egne selskaper. TBK overenskomsten har derfor fortsatt å gjelde i disse virksomhetene. I motsetning til der de øvrige overenskomstene har vært retningsgivende, har det innenfor denne overenskomstens nedslagsfelt vært svært vanskelig å oppnå avtaler om endret arbeidstid mot kompensasjon. Et annet særtrekk ved avtalen er at den etter sin ordlyd også omfatter datterselskaper, og at den begrenser virksomhetens avtalefrihet i forhold til uorganiserte arbeidstakere.

#### 3.2.5.2 TA-avtalen

TA-avtalen ble utviklet i 1993 etter utskillelsen av Tele Mobil AS til eget selskap og etableringen av nåværende Telenor Media AS. I denne avtalen er spisepausene ikke inkludert i arbeidstiden på 37 ½ time pr uke. Dette var en utvidelse av arbeidstiden i forhold til det som gjaldt i forvaltningsbedriften Televerket. Utvidelsen ble kompensert med et lønnstillegg på i overkant av 7 %. Denne avtalen ligger til grunn for overenskomstene i Telenor Mobil AS, Telenor Plus AS med datterselskaper unntatt divisjon Teleservice i Telenor Media AS og Telenor Nextel AS.

#### 3.2.5.3 Telenor "mor"-avtalen

Den tredje avtalevarianten, Telenor «mor»-avtalen, ble inngått i Telenor AS etter omdannelsen til aksjeselskap i 1994. Også her ble spisepausene tatt ut av arbeidstiden for

de arbeidstakere som ikke allerede hadde denne ordningen. For dette ble det gitt en lønnskompensasjon på opp til 3,5 %. Dessuten fikk alle arbeidstakere 4,7 fridager på årsbasis. Dette tilsvarer et lønnstillegg på opp til ca 7%. Det er denne avtalen som ligger til grunn for flest av de overenskomster som er inngått i Telenor-konsernet. Foruten Telenor AS bygger overenskomstene i Telenor Nett AS, Telenor Privat AS, Telenor International AS, Telenor Geomatikk AS, Telenor Media AS divisjon Teleservice, Telenor Direkte AS, 4Tel AS (tidligere Telenor Telecom Software AS) og Norkring AS på dette grunnlaget.

I enkelte virksomheter har det ikke tidligere vært overenskomst med LO/TD. Dette gjelder bl.a. Telenor Novit AS, som er ervervet i løpet av inneværende overenskomstperiode, og Telenor Installasjon AS som ble opprettet med virkning fra 1. januar 1997. I forbindelse med opprettelsen ble det forhandlet frem overenskomst for virksomheten med alle personalorganisasjoner, også Tele- og Dataforbundet. Mens de andre organisasjonene vedtok forslaget til overenskomst, ble det forkastet av TDs medlemmer. Virksomheten står derfor uten overenskomst med TD, og medlemmene har derfor de individuelle lønns- og arbeidsvilkår de hadde ved overføringen. Disse vilkår er på enkelte punkter forskjellige fra hverandre, for eksempel har arbeidstakere tilsluttet TD forskjellig lønn og arbeidstid, avhengig av hvilken virksomhet de er overført fra. Det vises til nærmere redegjørelse under 3.2.6.

### 3.2.6 Særlig om arbeidstidsspørsmålet

Med grunnlag i Telenors bakgrunn i Televerket, har de ansatte i deler av konsernet hatt spisepausene inkludert i arbeidstiden på 37 ½ time pr. uke. Fra konsernets side har det vært lagt stor vekt på å få endret dette, slik at arbeidstiden i konsernets selskaper blir den samme som i næringslivet for øvrig og den samme i hele konsernet. Organisatoriske endringer i konsernet har hatt som konsekvens at arbeidstakere med ulik arbeidstid nå arbeider sammen. Dette medfører ikke bare vanskeligheter med å planlegge hensiktsmessig produksjon, det er også en uheldig miljøfaktor i de berørte bedrifter.

Som følge av dette har det i stor utstrekning vært inngått avtaler som innebærer at pausene er tatt ut av den daglige arbeidstiden. For dette er det gitt kompensasjon i form av lønnstillegg og ekstra fridager.

I samlet kompensasjon for økt arbeidstid er det fra 1993 frem til en full gjennomføring av 37,5 timers arbeidstid eksklusiv spisepause, estimert at ca. 100 mill. er gitt i direkte lønnsøkning, og ca. 160 mill. i form av 4,7 fridager til alle ansatte. Andre kompensasjoner er også gitt i forbindelse med forhandlingene.

TD har i høy grad medvirket til arbeidstidsomleggingen i konsernet, som er blitt betegnet som "oppkjøp av arbeidstid". Det er bare innenfor de bedrifter som har hatt sin avtaletradisjon i den såkalte TBK-overenskomsten TD har motsatt seg oppkjøp.

Den første avtalen om dette ble inngått ved etableringen av den såkalte TA-avtalen i 1993, jfr. ovenfor. Avtalen ble først inngått med organisasjoner tilsluttet YS og SAN. Noe senere ble tilsvarende overenskomst inngått med Tele- og Dataforbundet. Det ble gitt en ren lønnskompensasjon på ca. 7 %.



Også etableringen av Telenor "mor"-avtalen, som ble inngått etter at Televerket var omdannet til aksjeselskap, representerer i stor grad et oppkjøp av arbeidstid i konsernet. Avtalen ble inngått med samtlige personalorganisasjoner, inklusive Tele- og Dataforbundet, og innebar at de som tidligere hadde den statlige ordningen hvor spisepausene på 20 minutter var regnet inn i arbeidstid på 37 ½ time, nå fikk denne lagt utenom arbeidstiden mot 3,5% lønnskompensasjon. I tillegg fikk alle arbeidstakere, også de 5000 som hadde stillinger som i staten ikke hadde hatt pausene innregnet i arbeidstiden, 4,7 ekstra fridager. Dette gjaldt hovedsakelig telemontører.

Innenfor Telenor Bedrift AS, Telenor Avidi AS, Telenor Multicom AS og Telenor Telehuset AS har Tele- og Dataforbundet ikke i samme utstrekning vært villig til å inngå avtaler om oppkjøp av arbeidstid. Situasjonen var likevel ikke entydig for TDs medlemmer. I Telenor Teamco AS, som da var et datterselskap under Telenor Bedrift AS, ble det den 1. november 1996 inngått avtale med TDs tillitsvalgte om at pausene mot kompensasjon skulle trekkes ut av arbeidstiden. Ca 150 ansatte som var overført fra Televerket hadde fra før spisepausen på 20 minutter innregnet i arbeidstiden, mens de øvrige ikke hadde denne ordningen. Tilsvarende avtale ble inngått med de andre personalorganisasjonene.

Det ble i februar 1996 inngått avtale med samtlige personalorganisasjoner om at ansatte i Telenor Comma AS og Telenor Teamco AS skulle opprettholde sin tidligere arbeidstidsordning frem til utløpstidspunktet for overenskomsten i Telenor Bedrift AS. Avtalen hadde sammenheng med at overenskomsten i Telenor Bedrift AS etter sin ordlyd også skulle gjelde i datterselskaper. Selskapene er senere innfusjonert i Telenor Bedrift AS. De ansatte fra de innfusjonerte selskapene har beholdt sin arbeidstidsordning, dvs at pausene ikke har vært inkludert i arbeidstiden.

Det har i etterhånd oppstått tvist om gyldigheten av den avtalen som forlenget gjeldende arbeidstidsordning i Telenor Teamco AS og Telenor Comma AS. Tvisten dreier seg om denne avtalen ble forlenget på grunnlag av meklingsmannens møtebok i 1996, eller om den falt bort. Tvisten er brakt inn for Arbeidsretten, men stilt i bero i påvente av Rikslønnsnemndas kjennelse i denne saken. Dersom nemnda velger å sette arbeidstiden i hele konsernet til 37 ½ time pr. uke eksklusive spisepause mot at det gis kompensasjon til dem som får endret arbeidstid, vil tvisten være løst. Derimot vil utfallet av arbeidsrettssaken ikke løse det tilbakevendende forhandlings- og tvistetemaet som er knyttet til arbeidstiden i konsernet.

I forbindelse med overenskomstforhandlingene i år ble det inngått avtale med de andre personalorganisasjonene om lik arbeidstid i hele konsernet. Situasjonen er derfor slik at det bare er 600 TD-organiserte i Telenor Bedrift AS, Telenor Avidi AS, Telenor Multicom AS og Telenor Telehuset AS som i henhold til overenskomst fortsatt har spisepausene inkludert i arbeidstiden.

I tillegg til de arbeidstakere som i henhold til sin overenskomst fortsatt har pausene regnet inn i arbeidstiden, har også en del TD-medlemmer som er overført fra Telenor Bedrift AS til Telenor Installasjon AS, beholdt den ordning de hadde i Telenor Bedrift AS, og som innebærer at pausene er inkludert i arbeidstiden.

I Telenor Bedrift AS var det pr. 30.april 1998, 855 av til sammen 2800 medarbeidere som hadde spisepausene innregnet i arbeidstiden. De øvrige har pausene i tillegg til arbeidstiden på 37 ½ time pr. uke. Etter at det er sluttet overenskomst med YS og SAN om endret arbeidstid, er det nå i underkant av 400 ansatte i Telenor Bedrift AS som har pausene inkludert i arbeidstiden.

Arbeidstidsoppkjøpet har ved årets oppgjør hittil kostet ca. 10 mill kr (helårsvirkning) i direkte økte lønnskostnader for knapt 800 ansatte i Telenor Avidi, Telenor Multicom, Telenor Bedrift, Telenor Installasjon, Telenor Privat og Telenor Teléhuset. For de gjenstående ca. 1200 TD-medlemmene utgjør kostnadene ca. 15 mill kr.

I tillegg kommer kostnadene for 4,7 fridager til alle ansatte i disse selskapene som ikke hadde dette fra før. Dette utgjør ca. 8,5 mill kr for ca. 1150 ansatte. I tillegg kommer ca. 1400 TD-medlemmer med en tilsvarende kostnad på ca. 8,5 mill kr.

Til sammen utgjør dette kompensasjoner for arbeidstidsøkningen foretatt i 1998, på i alt ca 21 mill kr i årlig økning. Dersom de gjenstående TD-medlemmer får tilsvarende arbeidstidsøkning, utgjør kompensasjonen totalt ca 43 mill kr i årlig økning

### **3.2.7 Forhandlingene i 1996**

Som nevnt ovenfor ble det i 1996 for første gang inngått komplette overenskomster i NAVO området. Telenor-konsernet og Norkring AS ble allerede da etablert som eget overenskomstområde. Det viste seg at arbeidstiden i Telenor Bedrift AS og Telenor Avidi AS ikke lot seg løse. Etter plassoppsigelse og megling ble det oppnådd enighet om å forlenge ordlyden i den overenskomst som ble inngått 15. mai 1994, men slik at de faktiske forhold pr. denne dato ble lagt til grunn for overenskomstens omfang. Etter denne overenskomsten er pausene inkludert i arbeidstiden på 37 ½ time. Henvisningen til de faktiske forhold pr. 15.mai 1994 refererer seg til overenskomstens virkeområde.

Det har i etterhånd oppstått tvist om forståelsen av Riksmeklingsmannens møtebok, jfr. omtalen ovenfor.

### **3.2.8 Situasjonen før forhandlingene i 1998**

Avtalesituasjonen før forhandlingene i 1998 var på mange måter uklar. Innen konsernet var det gjennomført flere selskapsrettslige endringer. Det hadde funnet sted flere fusjoner og fusjoner, og enheter var overført mellom selskapene. Dessuten var det dannet og kjøpt inn nye selskaper. Endringene hadde ført til at det fantes virksomheter uten tariffavtale hvor det var et uttrykt ønske om å opprette tariffavtale. Endringene hadde også ført til at arbeidstakerne enkelte steder hadde sine arbeidsvilkår regulert etter forskjellige tariffavtaler med til dels ulike vilkår. Blant annet var det arbeidstakere som på samme arbeidssted utførte samme arbeid, men med ulik arbeidstid. Konsernets strategi for oppkjøp av arbeidstid hadde ført til at det bare var ca 2 000 arbeidstakere i konsernet som fortsatt hadde spisepausene regnet inn i arbeidstiden på 37 ½ time pr. uke. Del B i de enkelte virksomheter var også i varierende grad preget av tariffavtaler som gjaldt i virksomheten før NAVO systemet ble etablert og kom i virksomhet i 1996. Det var på denne bakgrunn et behov for å etablere en ryddig avtalestruktur i overensstemmelse med den etablerte selskapsstruktur.

Etter at NAVO/Telenor inngikk avtaler med YS-S og SAN for perioden 1998-2000 er det nå bare 1200 arbeidstakere (alle LO-medlemmer) igjen i Telenor-konsernet som har kort arbeidstid.

### **3.2.9 Arbeidsgiversidens generelle mål i forhandlingene**

Arbeidsgiversiden hadde som høyeste prioritet i forhandlingene et mål om å få innført felles, markedstilpassede bestemmelser om arbeidstidens lengde.

Det var også et mål å rydde opp i overenskomststrukturen etter at selskapsrettslige endringer og overføring av funksjoner mellom virksomhetene hadde ført til at ulike overenskomster ble praktisert i en del virksomheter.

Det var videre et mål at arbeidstidsreglene ble slik innrettet at virksomhetene fikk den fleksibilitet som er nødvendig for å kunne møte markedets behov for tjenester. Dette stiller bl.a. krav til de regler som gjelder for arbeidstidens plassering. De må være slik utformet at virksomheten innenfor de rammer arbeidsmiljøloven trekker opp, ikke hindres i å ha den driftstid som er nødvendig ut fra konkurransen i markedet.

Virksomhetene hadde også som mål at overenskomstene ble slik utformet at virksomheten ikke hindres i å bruke lønn som et virkemiddel i sin personal- og rekrutteringspolitikk. Dette innebærer at virksomhetene har behov for en vid adgang til å gi og fordele lønnstillegg etter avtalte rammer og kriterier.

### **3.2.10 Gjennomføring av forhandlingene i 1998**

#### 3.2.10.1 Forhandlingene om del A

Forhandlinger om overenskomstens del A ble ført mellom NAVO og LO Stat i tiden 31. mars til 23. april 1998.

Som det fremgår, ble forhandlingene avsluttet i enighet. Avtalen fulgte i store trekk det som ble avtalt mellom Teknologibedriftenes Landsforening i NHO og Fellesforbundet i LO. Lønnstillegget på kr. 6 580,- pr. måned fra 1. mai 1998 vil for inneværende år gi samme uttelling som kr. 3,- pr. time fra 1. april 1998. Nivåøkningen tilsvarer imidlertid kr. 3.37 pr. time når tillegget gis fra 1. mai. Frist for forhandlingene om del B ble satt til 7. mai, jfr. pkt 3.2.10.2. I punkt 3.1 ble det avtalt å føre de virksomhetsvise forhandlinger på grunnlag av den enkelte virksomhetens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne.

Det ble samtidig ført forhandlinger og inngått likelydende protokoller med YS og SAN.

#### 3.2.10.2 Forhandlingene om del B

Det ble ført forhandlinger om overenskomster (del B) på i alt 18 forskjellige steder (virksomheter eller forretningsområder) i Telenor-konsernet. Tele- og Dataforbundet har medlemmer og førte forhandlinger på 17 av disse stedene. På noen av forhandlingsstedene

ble det forhandlet om overenskomst for flere virksomheter, enten ved at det ble forhandlet om felles overenskomst, eller ved at det ble forhandlet om parallelle overenskomster.

Det var i forhandlingene ingen uenighet om disse forhandlingsstedene, og NAVO legger derfor til grunn at det heller ikke er uenighet om hvilket virkeområde den enkelte overenskomst (del B) skal ha.

Forhandlingene med Tele- og Dataforbundet resulterte i enighet i Telenor Renhold og Kantine AS. For øvrig ble det ikke oppnådd enighet i de lokale forhandlingene.

Tvisten om arbeidstiden i Telenor Bedrift AS, Telenor Avidi AS, Telenor Multicom AS og Telenor Telehuset AS er hovedårsak til at det ikke ble oppnådd enighet i andre virksomheter. Dette problemet var så overskyggende at det ikke kom til realitetsforhandlinger om andre spørsmål. Dette førte til at partene i de virksomheter som ikke hadde dette problemet avvirket utviklingen i disse virksomhetene.

Under forhandlingene om del B fremmet TD enkelte gjennomgående krav som også var egnet til å vanskeliggjøre forhandlingene.

For det første ble det fremmet krav om at arbeid utenom tidsrommet 07-17 måtte avtales. En slik innskrenkning i forhold til de regler som gjelder etter arbeidsmiljøloven ville føre til at virksomhetene ikke hadde den fleksibilitet som er nødvendig for å møte de krav markedet stiller. Slike bestemmelser kan lett utvikle seg til at forhandlingstemaet ikke blir spørsmålet om arbeidstidens plassering, men om kompensasjon ut over overenskomstens alminnelige regler. I stillinger med mye reisevirksomhet er dette i utgangspunktet reflektert i stillingens lønn. For engasjementer i Telenors internasjonale virksomhet finnes egne regler hvor dette også er tatt hensyn til. I tillegg inviterer vi til at det nedsettes partssammensatte arbeidsgrupper som skal vurdere disse forhold.

Det ble dernest fremmet krav om forhandlingsrett om individuelle lønnstillegg for alle grupper ansatte. Virksomhetenes behov går i motsatt retning. Hensynet til å rekruttere og beholde de arbeidstakere virksomheten har behov for, innebærer at virksomhetene i størst mulig utstrekning selv disponerer over det virkemiddel lønn er i personal- og rekrutteringspolitikken.

Det ble dessuten fremmet krav om at all tid på reiser skal regnes som arbeidstid i forhold til reglene om arbeidstid og overtidsgodtgjørelse. En bestemmelse med dette innhold ville innebære betydelige kostnadsøkninger. Det skal bemerkes at en del virksomheter ønsker å se nærmere på sine reisebestemmelser, slik at gunstigere regler kan være aktuelt en del steder. Beregning av arbeidstid i et slikt omfang som kravet innebærer, er imidlertid urealistisk.

Parallelt med forhandlingene med Tele- og Dataforbundet ble det ført forhandlinger med forbund eller foreninger tilsluttet YS og/eller SAN i samtlige virksomheter. Mellom disse partene ble det oppnådd enighet i samtlige virksomheter. Enigheten innebærer bl.a. samme arbeidstid for disse organisasjoners medlemmer i hele konsernet, d.v.s. at pausene ikke er regnet inn i arbeidstiden på 37 ½ time pr. uke. For dette er det gitt kompensasjon. Denne kompensasjonen varierer noe, avhengig av lengden på de pausene som tidligere var inkludert i arbeidstiden.

Denne enigheten ble i de fleste virksomheter oppnådd på et tidspunkt da forhandlingene med Tele- og Dataforbundet var avsluttet i uenighet.

### 3.2.10.3 Avsluttende forhandlinger mellom NAVO og LO Stat

Etter avslutningen av forhandlingene om del B, ble det mellom LO Stat og NAVO ført avsluttende sentrale forhandlinger i henhold til hovedavtalens § 7 tredje ledd. Disse forhandlingene ble avsluttet i uenighet.

I tilsvarende forhandlinger mellom NAVO og YS-S og mellom NAVO og SAN ble det inngått overenskomster for perioden 1998-2000, basert på den enighet som ble oppnådd i de innledende forhandlinger om del A og i de lokale forhandlingene om del B. Situasjonen i overenskomstområdet Telenor er derfor at NAVO har sluttet overenskomst med YS-S og SAN, mens overenskomst med LO Stat fortsatt mangler.

### 3.2.10.4 Mekling

I innledningsforedraget under mekling presiserte arbeidsgiver at målet for meklingen var å inngå overenskomster med LO Stat/TD tilsvarende de som var inngått med YS-S og SAN.

## **3.2.11 Nærmere om påstanden.**

NAVO vil nedlegge påstand om at Rikslønnsnemnda skal fastsette en overenskomst mellom NAVO og LO Stat som i del A er i overensstemmelse med det som fremgår av protokollen fra de innledende forhandlingene mellom NAVO og LO Stat, men slik at ikrafttreden og gjennomføring tilpasses det som er vanlig praksis når tariffvister avgjøres ved lønnsnemnd. Dette innebærer bl.a. at overenskomsten gjøres gjeldende fra det tidspunkt nemndas kjennelse foreligger, mens lønnstillegg gis fra arbeidet ble gjenopptatt etter streiken, d.v.s. den 24. juni 1998. Det innebærer også at overtid utført før kjennelsen m.v. ikke omregnes, og at lønnstillegg ikke utbetales til arbeidstakere som har fratrudd før kjennelsen. Dette gjelder uansett om kravet bygger på overenskomstenes del A eller B.

Som del B i **Telenor Renhold og Kantine AS** fastsettes som overenskomsten del B det som partene var enige om i de lokale forhandlingene.

I de øvrige virksomheter fastsettes en del B som i virkeområde og innhold er identisk med de overenskomster som er inngått med de øvrige organisasjoner.

Når det gjelder kravet til identisk virkeområde, viser NAVO til hovedavtalens forutsetning om at overenskomstene skal gjelde for det enkelte aksjeselskap med mindre partene blir enige om noe annet. Det har under forhandlingene ikke vært uenighet om virkeområdet for de overenskomster det var aktuelt å inngå. Dette innebærer at det ikke vil være mulig å forlenge alle de avtaler som gjelder i dag, da deres definerte virkeområde ikke korresponderer med den selskapsstruktur som nå er etablert.

Når det gjelder kravet til identisk innhold viser NAVO til at det i Telenor så langt har vært vanlig at overenskomstene omfatter alle stillinger i virksomheten som ikke er uttrykkelig unntatt. Med unntak av de organisasjoner som er tilsluttet SAN, organiserer fagforeningene

sine medlemmer på alle nivåer og alle grupper arbeidstakere i virksomheten, uten hensyn til arbeidsoppgaver eller funksjoner. Det samme gjelder organisasjoner tilsluttet SAN, som rekrutterer på grunnlag av utdanning. Dette fører til at de tariffavtaler som inngås med de forskjellige hovedorganisasjoner i Telenor-konsernet er konkurrerende tariffavtaler. Det ville derfor være meget uheldig om Rikslønnsnemnda skulle fastsette avvikende tariffavtale for LO Stat/TD slik at denne konkurransen aktualiserer seg.

Dersom konkurrerende tariffavtaler gis forskjellig innhold, vil det innebære at arbeidstakere som utfører samme arbeid i samme virksomhet får forskjellige lønns- og arbeidsvilkår. Dette er en situasjon som på mange måter er problematisk. Særlig problematisk er det når forskjellig arbeidstid fører til at to som arbeider sammen, for eksempel to telemontører i samme arbeidslag, avslutter arbeidet til forskjellig tid. Dette innebærer i praksis at den ene vil måtte arbeid overtid for at den andre skal kunne utføre arbeidet i sin ordinære arbeidstid.

NAVO vil også nedlegge påstand om at arbeidstiden i alle overenskomstene skal være lik, nemlig 37 ½ time pr. uke utenom spisepausen. Som nevnt tidligere har Telenor-konsernet over en periode kjøpt opp arbeidstid for å få samme arbeidstid i hele konsernet. Samtlige overenskomster som er inngått med forbund eller foreninger tilsluttet YS og SAN har en arbeidstid på 37 ½ time utenom spisepausene. Det gjenstår nå bare ca 1200 TD medlemmer som fortsatt har kortere arbeidstid enn det som er vanlig ellers i næringslivet, 37 ½ time eksklusive spisepauser. Påstanden innebærer at de arbeidstakere som får endret sin arbeidstid, gis kompensasjon i overensstemmelse med det som har vært vanlig i de forskjellige virksomheter i konsernet. Kompensasjonens størrelse vil avhenge av lengden på de pausene som er inkludert i arbeidstiden på 37 ½ time. Kompensasjonens størrelse fremgår av de påstandspunkter som gjelder overenskomsten i den enkelte virksomhet.

Endringer i arbeidstid og kompensasjon for dette kan av praktiske grunner ikke gis med tilbakevirkende kraft. Disse endringer påstås gjennomført med virkning fra Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

I de fleste virksomheter er det forutsatt at det skal gis tillegg i form av en prosent av lønnsmassen. Med dette siktes til lønnsmassen for TDs medlemmer den 30. april 1998. Det som er avsatt fordeles blant TDs medlemmer. Fremgangsmåten for fordelingen er fastsatt i overenskomstenes del B. Resultatet av fordelingen blir at det gjennomsnittlige lønnsnivå for de arbeidstakere det gjelder økes med den avtalte prosent.

Der det gis kronetillegg, er det generelle tillegget på kr. 6 580,- som ble gitt i de sentrale forhandlinger mellom NAVO og LO Stat, inkludert. For ordens skyld er dette presisert i påstanden på hvert enkelt punkt.

I en del tilfeller har virksomheten avtalt med forbund tilsluttet YS-S og SAN at det skal iverksettes utredninger og andre aktiviteter lokalt. Arbeidsgiver ønsker at også TD skal delta i disse aktivitetene, og bestemmelser om dette tilsvarende dem som er avtalt med de andre organisasjonene er innarbeidet i påstanden.

I en del tilfeller er det fastsatt frister for disse aktivitetene som enten vil være utløpt når Rikslønnsnemndas kjennelse avsies, eller som da vil være for knappe for arbeidet. I påstanden er det ikke krevd slike frister. Det er opplyst for NAVO at samarbeidet med de

andre organisasjonene er stilt i bero slik at TD kan delta i arbeidet når Rikslønnsnemndas kjennelse er avsagt. NAVO legger til grunn at de lokale parter da vil bli enige om fremdriften.

Det er en forutsetning at de lønnstillegg som følger av kjennelsen gis til de arbeidstakere som var ansatt pr. 30. april 1998. Arbeidstakere ansatt senere, vil ikke få de avtalte tillegg, men vil få sitt lønnsnivå kontrollert og eventuelt justert på grunnlag av de endringer kjennelsen innebærer for de lønnssetser som gjelder i virksomheten. Det forutsettes at de også var tilsluttet TD på dette tidspunkt. I enkelte tilfeller har arbeidstakere, som tidligere var tilsluttet en av de organisasjoner det er sluttet avtale med eller var uorganiserte, og som derfor allerede har fått de tillegg det nedlegges påstand, senere meldt seg inn i TD. Disse vil ikke bli gitt ytterligere lønnstillegg som følge av kjennelsen.

NAVO vil understreke at det i flere overenskomster er gjort materielle endringer som er gjort til gunst for de ansatte. Disse endringer er et resultat av krav fra arbeidstakerorganisasjonene. NAVOs påstand innebærer at TDs medlemmer får de samme forbedringer.

I overenskomstenes del B, slik de er fremlagt i påstanden, er det tatt inn lønnstabeller som gjelder fra 1. mai 1998. Disse tabellene er et resultat av forhandlingene med de andre personalorganisasjonene, og forutsettes benyttet i virksomheten som helhet. For TDs medlemmer vil de gjelde fra 24. juni 1998.

Lønnstilleggene i påstanden varierer fra bedrift til bedrift. Som nevnt tidligere er det et hovedpoeng at de lønnstillegg som gis skal være tilpasset den enkelte virksomhets situasjon. På denne bakgrunnen er det i overenskomstens del A fastsatt at forhandlingene om del B skal føres på grunnlag av virksomhetens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne. Virksomhetene befinner seg i ulike situasjoner i forhold til disse kriteriene. De har dessuten ulike utgangspunkter når det gjelder lønnsforhold i forhold til det som er vanlig blant konkurrentene og der de rekrutterer sine arbeidstakere. Variasjoner i lønnstilleggene er en naturlig konsekvens av dette.

Som tidligere nevnt ble det ført forhandlinger om overenskomstens del B på 18 forskjellige forhandlingssteder. På noen av disse forhandlingsstedene ble det ført forhandlinger om flere overenskomster, slik at antallet overenskomster som omtales nedenfor er høyere enn antallet forhandlingssteder.

### **3.2.12 Nærmere om påstanden knyttet til overenskomstens virksomhetsvise deler (del B)**

#### **3.2.12.1 Telenor Bedrift AS**

Gjeldende overenskomst ble i 1996 forlenget med de lønsmessige endringer og forutsetninger som fremgår av Riksmeklingsmannens møtebok.

For å få en tidsmessig avtale tilpasset virksomhetens situasjon og konkurransevne fremmes det krav om en helt ny overenskomst, jfr. den generelle omtalen av TBK-avtalen under pkt 3.2.5.1. Den gjeldende overenskomsten er ikke tilpasset forhandlingsordningen

eller systemene for øvrig i NAVO-området. Påstanden bygger på den overenskomst som gjelder i Telenor AS.

De vesentligste endringene er:

- \* Overenskomsten skal ikke lenger omfatte datterselskaper. Som nevnt ovenfor forutsetter NAVO-modellen at overenskomstens virkefelt som hovedregel skal være den enkelte virksomhet. Annet virkeområde forutsetter avtale. I overensstemmelse med dette forutsetter den avtalen det nedlegges påstand om, at det tas stilling til om denne overenskomsten skal anvendes eller om det eventuelt skal inngås egen overenskomst. Gjeldende overenskomst kan skape usikkerhet i situasjoner hvor det kjøpes en virksomhet som allerede er bundet av annen overenskomst. Bestemmelsene i den gjeldende avtalen om at overenskomsten i Telenor Bedrift skal gjelde, kan ikke anvendes i slike tilfeller.
- \* En bestemmelse om arbeidsvilkår som avviker fra overenskomsten er tatt ut. Spørsmålet vil da reguleres av de alminnelige ufrovikelighetsnormer så langt de rekker.
- \* I den påståtte overenskomsten er arbeidstiden for alle 37 ½ time eksklusive spisepauser. Arbeidstiden vil dermed bli lik for alle ansatte i virksomheten. Som kompensasjon for dette gis de arbeidstakere som får økt arbeidstid som følge av endringen, et lønnstillegg på 5% fra det tidspunkt endringen gjennomføres.
- \* Arbeidstiden har vist seg å være et problem i Telenor Bedrift AS gjennom de siste forhandlingene. I 1996 var dette spørsmålet hovedårsaken til at overenskomstforhandlingene gikk til meglings. At forhandlingene i år endte i konflikt skyldes også i første rekke dette spørsmålet. Det er derfor av stor betydning for å unngå tvister i fremtiden at dette spørsmålet blir løst. Telenor Bedrift AS har så langt gitt rimelig kompensasjon for endret arbeidstid, og vil gjøre dette også i forhold til Tele- og Dataforbundets medlemmer.
- \* Bestemmelsen i § 13 om fri i romjulen mot innarbeiding er utelatt. Det nedlegges i stedet påstand om at arbeidstakere som får endret sin arbeidstid gis rett til fri i romjulen og påskeuken som en personlig ordning.
- \* Satsene for overtidsgodtgjørelse i forbindelse med høytider i § 15 er endret, og forutsettes delvis kompensert i ny fritid.
- \* Bestemmelsene om forsikringer, sluttvederlag og opplysnings- og utviklingsfond er tatt ut. De ansatte skal fortsatt være forsikret etter de reglene som til enhver tid gjelder i virksomheten. Spørsmålet om det er behov for en sluttvederlagsordning i NAVO-området skal utredes av NAVO og LO Stat i overenskomstperioden, jfr. del A. Det er etablert en egen opplysnings- og utviklingsordning i NAVO som også omfatter Telenor Bedrift AS.
- \* Bestemmelsene i det såkalte offshorebilaget er sløyfet. De arbeidstakergrupper dette bilaget hadde betydning for er overført til Telenor Installasjon AS.



- \* Reglene om fleksibel arbeidstid er endret. Bl.a. vil det kunne overføres 45 timer til neste avregningsperiode, som er det vanlige i Telenor-konsernet, mens gjeldende avtale tillater overføring av 20 timer. Antallet minustimer som kan overføres er uendret.

For øvrig er det foretatt enkelte justeringer og tilpasninger i forhold til dagens situasjon. Disse endringene er i liten grad av materiell betydning.

#### 3.2.12.2 Telenor Avidi AS

Overenskomsten med TD er identisk med den overenskomst som gjelder i Telenor Bedrift AS.

Telenor Avidi AS, som har sin opprinnelse i et av datterselskapene til TBK AS, er et av de selskaper som fortsatt er bundet av den såkalte TBK overenskomsten. Med virkning fra 01.05.98 ble det inngått ny overenskomst med YS-S og SAN som bygger på Telenor AS-overenskomsten. Arbeidstiden er 37,5 timer eksklusive spisepauser. Som kompensasjon for økt arbeidstid ble det gitt et lønnstillegg på 4,88%, samt 4,7 fridager som avvikles i jul og påske eller etter avtale mellom leder og medarbeider.

De endringer som er gjort i den påståtte overenskomst i forhold til gjeldende overenskomst, er identisk med de endringer som er gjort i overenskomsten i Telenor Bedrift AS. Det vises derfor til omtalen under Telenor Bedrift AS.

#### 3.2.12.3 Telenor Multicom AS

Selskapet var frem til 1.1.1998 et datterselskap av TBK AS og senere Telenor Bedrift AS. Fra 1. januar 1998 ble selskapet overdratt til Telenor AS, og er ikke lenger underlagt Telenor Bedrift AS.

Selskapet har vært ansett som bundet av den overenskomst som gjelder i Telenor Bedrift AS.

Det nedlegges påstand om ny overenskomst. Når det gjelder de nærmere enkeltheter, vises til redegjørelsen om Telenor Bedrift AS ovenfor.

I overenskomsten i påstanden er arbeidstiden 37,5 timer for alle, eksklusive spisepauser. Arbeidstiden vil dermed bli lik for alle i virksomheten. Som kompensasjon for økt arbeidstid gis de arbeidstakere det gjelder et lønnstillegg på 4,88% fra det tidspunkt endringen gjennomføres, samt 4,7 fridager som avvikles fortrinnsvis i jul og påske eller etter avtale mellom leder og medarbeider.

#### 3.2.12.4 Telenor Telehuset AS

Telenor Telehuset AS (tidligere TBK Produkter og Telenor Handel AS) var tidligere et datterselskap av TBK AS, senere Telenor Bedrift AS. Selskapet har vært bundet av Telenor Bedrift overenskomsten. Selskapet ble den 1.9.1996 overdradd til Telenor Mobil AS, og hører derfor ikke lenger under Telenor Bedrift AS.

Selskapet har drevet flere år med underskudd og har derfor et stort behov for å være markedstilpasset når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, men har et lønnsnivå som er lite tilpasset bransjen.

Det er derfor avtalt med de andre organisasjonene at det skal settes ned en partssammensatt arbeidsgruppe som skal utarbeide et lønssystem med lønnstabell tilpasset bransjenivå. Det nedlegges påstand om tilsvarende gruppe med TD, slik at forbundet kan delta i utredningsarbeidet.

Det er dessuten laget en overenskomst som i det vesentlige er identisk med Telenor-"mor"overenskomsten. Dette innebærer at pausene ikke lenger regnes som en del av arbeidstiden.

For endret arbeidstid gis en lønsmessig kompensasjon på 4,88% til de ca. 250 ansatte som får sin arbeidstid øket, samt 4,7 fridager til alle.

Det nedlegges påstand om ny overenskomst i overensstemmelse med dette.

#### 3.2.12.5 Telenor Plus AS, med datterselskapene Telenor Conax AS, Telenor CTV AS og Telenor POS AS

For Telenor Plus AS med datterselskaper ble det for overenskomstperioden 1996 -1998 inngått likelydende overenskomster med YS-S og LO Stat for daværende datterselskaper Telenor Link AS, Telenor Conax AS, Telenor CTV AS, Telenor POS AS, Telenor Nextel AS og Telenor Media AS, Katalogdivisjonen.

Med virkning fra juni 1997 ble det inngått likelydende overenskomst med SAN.

For Telenor Plus AS og datterselskapene Telenor Conax AS, Telenor CTV AS og Telenor POS AS ble det fra 01.05.98 inngått en felles overenskomst med YS-S og SAN som bygger på Telenor AS overenskomsten. Arbeidstiden er 37,5 timer eksklusive spisepauser. Som følge av et ønske om harmonisering med overenskomsten for Telenor AS, ble det gitt 4,7 fridager som avvikles i jul og påske eller etter avtale mellom leder og medarbeider. I forhold til tidligere overenskomster, er den vesentligste endringen at det er gitt fridager som nevnt i forrige avsnitt.

Det nedlegges påstand om at tilsvarende avtale gjøres gjeldende for TD.

#### 3.2.12.6 Telenor Media AS

Bedriften var før årets tariffrevisjon bundet av to overenskomster med organisasjonene. Det var en egen overenskomst for divisjonen Teleservice bygget på overenskomsten for Telenor AS.

Divisjonen Katalog var omfattet av overenskomsten for Telenor Plus med datterselskaper.

Ved årets tariffoppgjør ble det inngått en felles overenskomst for Telenor Media AS med YS-S og SAN. Denne bygger på Telenor AS overenskomsten for tariffperioden 1996-1998.

For ansatte i Katalog er det gitt 4,7 fridager som avvikles i jul og påske eller etter avtale mellom leder og medarbeider.

Det nedlegges påstand om at tilsvarende avtale gjøres gjeldende for TD.

#### 3.2.12.7 Telenor Link AS

Det vises til omtalen under Telenor Plus AS m/datterselskaper.

Det nedlegges påstand om at tilsvarende avtale gjøres gjeldende for TD i Telenor Link AS.

#### 3.2.12.8 Telenor Nextel AS

Det vises til omtalen under Telenor Plus AS m/datterselskaper.

Det nedlegges påstand om at tilsvarende avtale gjøres gjeldende for TD i Telenor Nextel AS

#### 3.2.12.9 Telenor Mobil AS

Telenor Mobil har sitt utgangspunkt i TA- overenskomsten. Dette innebærer bl.a. en arbeidstid på 37,5 timer eksklusive spisepause. De ansatte har imidlertid i tidligere ikke hatt "mor"-overenskomstens 4,7 fridager.

Dette er endret i den overenskomst som påstås. For øvrig er det ikke gjort endringer i forhold til gjeldende overenskomst.

#### 3.2.12.10 Telenor AS samt selskapene Telenor Inkasso AS, Telenor Miljø AS, Telenor Svalbard AS, Telenor Instrument AS, Telenor Finans AS, Telenor Venture AS og Telenor Pensjonskasse

Kravet til ny overenskomst innebærer følgende endringer i forhold til gjeldende overenskomst:

- \* overenskomstens virkeområde skal foruten Telenor AS gjøres gjeldende for en del mindre selskaper som også tidligere har fulgt overenskomsten uten at dette har vært uttrykkelig fastsatt.
  - \* § 2: vedlegg om avvikling av ekstra fridager fortrinnsvis i romjulen/påsken er innarbeidet i overenskomsten
  - \* § 2: vedlegg om fleksitid er forenklet og innarbeidet i overenskomsten. Fleksitid avtales direkte mellom leder og medarbeider.
- § 4.2: Lønnsgruppene 5 og 6 likestilles med lønnsgruppene 7 til 10, slik at lønn til enkeltindivider ikke lenger blir forhandlingstema. I stedet forhandles det om rammer og kriterier som skal legges til grunn ved administrativ fastsettelse av tillegg. Endringen er viktig for at virksomheten skal kunne gjøre de markedsmessige tilpasninger som er nødvendig for å beholde å rekruttere kompetente medarbeidere. I tillegg gis alle ansatte i lønnsgruppe 5 – 10 tilbud om en lønnsamtale.

Bestemmelsene i § 4.2 vil ligge til grunn for fordelingen av de gruppevise lønnstillegg som det er nedlagt påstand om.

- \* § 4.3: Det gis lønnsansiennitet for FN tjeneste.
- \* § 7: Ny bestemmelse om at det forhandles om lærlingelønn dersom det tas inn lærlinger. De sentrale parter fastsatte i protokollen fra de innledende sentrale forhandlingene normer for avlønning av lærlinger som skal legges til grunn ved slike forhandlinger.
- \* § 7 i gjeldende avtale om vikariat i høyere stilling er tatt ut. Bestemmelsen er en overlevning fra tiden som forvaltningsbedrift. De ansatte har nå en personlig avlønning som tar hensyn til at enkelte har stedfortrederansvar.
- \* § 9 om at virksomheten kan gjennomføre direkte på-/avmønstring er tatt ut da virksomheten ikke har arbeidstakere som dette kan være aktuelt for.
- \* I § 13 (§ 14 i gjeldende avtale) er eksemplene på hva som kan være viktig velferdsgrunn strøket.
- \* I bestemmelsen om kompetanseutvikling (§ 14) er det tatt inn en forutsetning om drøftelse av opplæringens relevans og at virksomhetens økonomiske forpliktelser avtales.
- \* De praktiserte oppsigelsesfrister er tatt inn i § 18. Her er det også henvist til særrettigheter for arbeidstakere som var ansatt i Televerket pr. 31. oktober 1994.

I overenskomkomstene med YS-S og SAN er det enighet om å nedsette en arbeidsgruppe til å vurdere eventuelle forbedringer i overenskomstens bestemmelser om arbeidstid på tjenestereiser. Det nedlegges påstand om tilsvarende bestemmelser i avtalen med TD, slik at TD gis anledning til å delta i dette arbeidet.

#### 3.2.12.11 Telenor Nett AS

Telenor Nett AS var tidligere en del av Telenor AS. Det ble utskilt som eget selskap pr 1. januar 1997. Ved utskillelsen gjaldt overenskomsten i Telenor AS. Denne overenskomsten er lagt til grunn også etter utskillelsen. Det er derfor ikke tidligere etablert en egen overenskomst for selskapet. Påstanden innebærer at denne overenskomsten med mindre endringer og tillegg videreføres som overenskomst i Telenor Nett AS.

I sitt arbeid for å rekruttere og beholde nøkkelpersoner til den høyst spesialiserte virksomhet selskapet driver, har det et klart behov for å kunne benytte lønn som et virkemiddel i sin lønns- og personalpolitikk. Dette innebærer at det i forhold til gjeldende overenskomst er behov for å begrense forhandlinger om individuell lønnsfastsettelse til lønnsgruppene 1 - 5. I de øvrige gruppene er det behov for å kunne gi tillegg administrativt ut fra avtalte rammer og kriterier.

Det er innført en bestemmelse om lønnsansiennitet for FN tjeneste. En bestemmelse om at bonus kan avtales er utelatt, slik at bonus også kan fastsettes administrativt.

#### 3.2.12.12 Norkring AS

Norkring er et selskap eiet 60 % av NRK og 40 % av Telenor, men inngår i overenskomstområde 2 Telenor.

De aller fleste ansatte ble overført fra Telenor AS, divisjon Nett, fra 1.7.1996.

Telenor "mor"-overenskomsten ble gjort gjeldende i selskapet i protokoll med alle personalorganisasjonene av 14.10.1996.

Påstanden innebærer følgende endringer i forhold til gjeldende overenskomst:

- \* Det gis lønnsansiennitet for FN-tjeneste.
- \* Opplistingen av eksempler på velferdsgrunner er fjernet.
- \* Det forhandles om individuelle tillegg i lønnsgruppe 1 - 5, mens det for de øvrige grupper føres lønnsamtaler.

### 3.2.12.13 Forretningsområdet Telenor International

Forretningsområdet Telenor International omfatter foruten selskapet Telenor International AS også datterselskapene Telenor Satellite Services AS, Telenor Global Services AS, Telenor Consult AS og Telenor Infonet AS.

Kravene til ny overenskomst innebærer følgende i forhold til gjeldende overenskomst:

- \* § 4.2: For arbeidstakere i lønnsgruppe 7 - 10 vil det bli gjennomført en årlig lønnsamtale.
- \* § 4.3 : Det gis lønnsansiennitet for FN-tjeneste.
- \* § 5: Det tilføyes at feriepengene normalt utbetales i juni.
- \* § 6: Alle kronesatser for turnus-, skift- og helgearbeid økes med 5 %.
- \* Det avtales en rett til refusjon av legitimerte utlegg eller bil etter statens satser dersom offentlig transportmiddel er innstilt når vekten er over.
- \* Tidligere § 7 om godtgjøring i vikariat i høyere stilling er tatt ut.
- \* I § 13, korte velferdspremier (§14 i gjeldende avtale), er det definert hva som regnes som nærmeste familie.
- \* I § 14, kompetanseutvikling (§15 i gjeldende avtale) er det tatt inn bestemmelser om lesedager og rett til fri ved eksamensdager.

I protokollen fra forhandlingenes del B er de lokale partene enige om en del aktiviteter som skal gjennomføres i avtaleperioden. For at Tele- og Dataforbundet skal gis anledning til å bli med på disse aktiviteter, er tilsvarende bestemmelser tatt med i påstanden.

Det samme gjelder en del forsikringer om fremtidig praksis som er tatt inn i protokollene.

### 3.2.12.14 Telenor Telecom Software AS

Selskapet skiftet i juni 1998 navn til Telenor 4tel AS. Selskapet vil i det følgende bli omtalt under dette navnet. Det ble utskilt fra enheten Forskning og Utvikling i Telenor AS 1.mai d.å. Som enhet i Telenor AS har selskapet fulgt overenskomsten i Telenor AS.

Kravet til ny overenskomst innebærer følgende endringer i forhold til gjeldende overenskomst:

- \* § 2: vedlegg om avvikling av ekstra fridager fortrinnsvis i romjulen/påsken er innarbeidet i overenskomsten
- \* § 2: vedlegg om fleksitid er forenklet og innarbeidet i overenskomsten. Fleksitid avtales direkte mellom leder og medarbeider.

- \* § 2.2 om turnus er tatt ut som uaktuell. Dersom slik arbeidsform innføres, skal det forhandles om kompensasjon.
- \* § 4.2: Lønnsgruppene 5 og 6 likestilles med lønnsgruppene 7 til 10, slik at lønn til enkeltindivider ikke lenger blir forhandlingstema. I stedet forhandles om rammer og kriterier som skal legges til grunn ved administrativ fastsettelse av tillegg. Endringen er viktig for at virksomheten skal kunne gjøre de markedsmessige tilpasninger som er nødvendig for å beholde og rekruttere kompetente medarbeidere. I tillegg gis alle ansatte i lønnsgruppe 5 – 10 tilbud om en lønnsamtale.
- \* Bestemmelsene i § 4.2 vil ligge til grunn for fordelingen av de gruppevise lønnstillegg som det er nedlagt påstand om.
- \* § 4.3: Det gis lønnsansiennitet for FN tjeneste
- \* § 7 i gjeldende avtale om vikariat i høyere stilling er tatt ut. Bestemmelsen er en overlevning fra tiden som forvaltningsbedrift. De ansatte har nå en personlig avlønning som tar hensyn til at enkelte har stedfortrederansvar.
- \* § 9 om virksomheten kan gjennomføre direkte på-/avmønstring er tatt ut da virksomheten ikke har arbeidstakere som dette kan være aktuelt for.
- \* I § 13 (§ 14 i gjeldende avtale) er eksemplene på hva som kan være viktig velferdsgrunn strøket.
- \* I bestemmelsen om kompetanseutvikling (§ 14) er det tatt inn en forutsetning om drøftelse av opplæringens relevans og at virksomhetens økonomiske forpliktelser avtales.
- \* De praktiserte oppsigelsesfrister er tatt inn i § 18. Her er det også henvist til særrettigheter for arbeidstakere som var ansatt i Televerket pr. 31. oktober 1994.

I overenskomstene med YS og SAN er det enighet om å nedsette en arbeidsgruppe til å vurdere eventuelle forbedringer i overenskomstens bestemmelser om arbeidstid på tjenestereiser. Det nedlegges påstand om tilsvarende bestemmelser i avtalen med TD, slik at TD gis anledning til å delta i dette arbeidet.

#### 3.2.12.15 Telenor Direkte AS

Avtalen bygger på Telenor "mor" overenskomsten, men har lavere satser for ubekvem arbeidstid.

Det er inngått avtale med de andre personalorganisasjoenene om å nedsette en arbeidsgruppe som skal vurdere lønns- og turnussystemet, bl.a. i lys av bestemmelsene i overenskomsten i Telenor Mobil (TA-overenskomsten). Mobils overenskomst innebærer på dette punkt at lønnsjusteringer foretas administrativt etter lønnsamtaler uten forhandlinger på individnivå.

Påstanden forutsetter at TD deltar i dette arbeidet.

Påstanden innebærer for øvrig ingen endringer i avtaleteksten.

### 3.2.12.16 Telenor Privat AS

Telenor Privat AS var frem til 1. januar 1997 en divisjon i Telenor AS, og som sådan underlagt den overenskomst som gjaldt der.

Påstanden innebærer at det fastsettes en overenskomst som ikke er endret i forhold til denne overenskomsten.

Arbeidstakere som er overført fra Telenor Bedrift AS vil etter denne overenskomsten få endret sin arbeidstid slik at spisepausene ikke lenger inngår. For dette gis en engangskompensasjon på 5 %. I tillegg får de 4,7 fridager som følge av den påståtte overenskomst.

Det er inngått avtale med de andre personalorganisasjonene om å nedsette en arbeidsgruppe som skal vurdere lønns- og turnussystemet, bl.a. i lys av bestemmelsene i overenskomsten i Telenor Mobil (TA-overenskomsten). Mobils overenskomst innebærer på dette punkt at lønnsjusteringer foretas administrativt etter lønnsamtaler uten forhandlinger på individnivå.

### 3.2.12.17 Telenor Renhold og Kantine AS

Selskapet ble opprettet 1.1.1996 med 51% eierandel til Telenor og 49% til ISS. Det hadde fra begynnelsen 530 ansatte som ble overført fra Telenor Eiendom.

Det ble opprettet ny overenskomst våren 1996 tilpasset bransjen, med utgangspunkt i Norsk Arbeidsmannsforbund/Servicebedriftenes Landsforening. Lønnsnivået er etter utskillelsen tilpasset bransjenivået i samarbeid med fagforeningene i bedriften.

De lokale <sup>al</sup> parter har i forhandlingene oppnådd enighet om overenskomstens del B. Det påstås at denne overenskomsten gjøres gjeldende i virksomheten. Det er ikke foretatt endringer i forhold til teksten i gjeldende overenskomst.

### 3.2.12.18 Telenor Geomatikk AS

Telenor Geomatikk AS (den gang Telenor Inka AS) ble etablert som selskap i 1995 og var operativ med virkning fra 1. januar 1996. Fra samme dato ble 324 personer overført til selskapet fra Telenor AS, Privatmarkedsdivisjonen. Med virkning fra 1. januar 1998 har Telenor Geomatikk AS vært et datterselskap av Telenor Installasjon AS.

Det er ikke tidligere opprettet egen overenskomst for selskapet, men det har vært enighet om at den tariffavtalen som gjaldt Telenor AS på overføringstidspunktet skulle gjøres gjeldende i Telenor Geomatikk AS fra 1. januar 1996.

De endringer som etter dette er avtalt i overenskomsten for Telenor AS er også gjort gjeldende for de ansatte i Telenor Geomatikk AS, men slik at det ble avtalt selvstendige lønnstillegg for de ansatte i Telenor Geomatikk AS i mellomoppgjøret i 1997.

Påstanden innebærer at det blir gjort enkelte forenklinger, oppdateringer og oppryddinger i teksten, sammenlignet med tidligere. Realitetsendringene i forhold til overenskomsten for

Telenor AS er begrenset til økte satser og kortere opptjeningstid til topplønn i lønnstabellen. Dessuten er det innført et vedlegg om godtgjøring ved hjemmevakt og feilretting utenom arbeidstid.

### 3.2.12.19 Telenor Installasjon AS

Telenor Installasjon AS ble etablert i 1996 og var operativt med virkning fra 1. januar 1997. Konsernets installasjonsvirksomhet, som tidligere var spredd i flere selskaper, er etter dette samlet i Telenor Installasjon AS.

1. mars 1998 ble store deler av Divisjon IT-Service i Telenor Bedrift overdratt, og 1. april 1998 feilmottaket (145) fra Telenor Privat AS.

I perioden 07.11. - 29.11.96 ble det gjennomført forhandlinger om overenskomst del B for Telenor Installasjon AS, med NITO-Tele, KTTL og Tele- og Dataforbundet. I forkant av forhandlingene var partene enige om at det skulle gjennomføres forhandlinger uten tvistemuligheter selv om de kollektive avtaler som de ansatte og arbeidsgiver i Telenor Privat/Nett og Bedrift hadde inngått ikke ble overført til Telenor Installasjon AS. Det var enighet om å legge til grunn at overføringen til Telenor Installasjon førte til at de ansatte ikke lenger var bundet av tariffavtaler, men ble overført med individuelle lønns- og arbeidsvilkår, jf. Arbeidsmiljøloven kap. XII.

Etter enighet i forhandlingene ble det underskrevet protokoller hvor såvel KTTL, NITO-Tele og Tele- og Dataforbundet tok forbehold om endelig godkjenning iht. sine vedtektsfestede godkjenningsprosedyrer.

Forhandlingsresultatet ble anbefalt av alle organisasjonenes forhandlingsutvalg/forbundsstyrrer etc. NITO-Tele godkjente avtalen i representativt organ, mens KTTL og Tele- og Dataforbundet gjennomførte uravstemming blant sine medlemmer med det resultat at KTTL godkjente overenskomsten, mens Tele- og Dataforbundets medlemmer stemte nei til avtalen.

Tele- og Dataforbundet har ikke ønsket å gjenoppta forhandlinger om overenskomst for Telenor Installasjon AS i perioden fra mars 1997 og fram til utløp av tariffperioden pr. 30.04.98. Det foreligger derfor ikke noen overenskomst mellom virksomheten og TD.

Overenskomsten som ble godkjent av KTTL og NITO-Tele har i hele perioden blitt praktisert for alle ansatte i selskapet, med de tilpasninger som har vært nødvendig i forhold til individuelle lønns- og arbeidsvilkår som er videreført for de av Tele- og Dataforbundet medlemmer som er overført til selskapet.

De av TDs medlemmer som hadde en spisepause inkludert i den ukentlige arbeidstid på 37,5 time (ca 650 personer), og som er overført fra Telenor Bedrift AS, har beholdt denne korte arbeidstiden på individuell basis.

Ved alle nyansettelser i Telenor Installasjon AS er overenskomsten med NITO-Tele og KTTL praktisert fullt ut uavhengig av fagforeningstilknytning.



I løpet av 1997 har Telenor Installasjon AS overtatt 13 installasjonsbedrifter fra private eiere og overført virksomheten fra disse til Telenor Installasjon AS. Ved disse overføringene har arbeidsmiljøloven kap. XII vært lagt til grunn, slik at det er de individuelle lønns- og arbeidsvilkår som er videreført og ikke de kollektive avtaler som de overdragende bedrifter var bundet av på overdragelsestidspunktet. Denne forståelsen av den tariffrettslige situasjonen har KTTL, NITO-Tele, Tele- og Dataforbundet og Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund (NEKF) vært enig med Telenor Installasjon AS om. Landsoverenskomsten for elektrofagene mellom NHO/NELFO og LO/NEKF var gjeldende i de fleste av disse bedriftene før overføringen av virksomheten til Telenor Installasjon AS.

Dette har ført til at TDs medlemmer har hatt sine lønns- og arbeidsvilkår som individuelle rettigheter som følger av fire forskjellige overenskomster med til dels betydelige forskjeller med hensyn til materielt innhold. Dette har ført til at ansatte som utfører samme arbeid på samme arbeidssted, ofte sammen, har ulike lønns- og arbeidsvilkår.

Det nedlegges påstand om en felles overenskomst, basert på den som ble forhandlet frem ved etableringen av selskapet, slik den nå foreligger etter revisjonen med YS-S og SAN.

Innføring av denne overenskomsten for TDs medlemmer vil innebære at alle får sin arbeidstid fastsatt uten spisepauser inkludert. De arbeidstakere som i den forbindelse får endret sin arbeidstid, gis en kompensasjon på 4,88%, samt 4,7 ekstra fridager.

#### 3.2.12.20 Telenor Novit AS

Telenor Novit AS har til nå ikke hatt overenskomst med Tele- og dataforbundet. I forhold til dette forbundet er det derfor tale om opprettelse av en helt ny del B.

Selskapet ble ervervet pr. 31. desember 1996. Det var først et datterselskap under Telenor Bedrift AS, men ble pr. 1.6.98 overdradd til Telenor Programvare AS, som er et datterselskap av Telenor AS. Selskapet har derfor ikke lenger noen tilknytning til Telenor Bedrift AS.

Selskapet har tidligere bare hatt overenskomst med det YS-tilsluttede Finansforbundet, men har i år også forhandlet om overenskomst med Tele- og Dataforbundet. Det legges ned påstand om at tilsvarende overenskomst skal gjøres gjeldende for TDs medlemmer.

I de overenskomster som er inngått er det enighet om at det skal gis lønnstillegg som gir en samlet ramme på 5 % for organisasjonens medlemmer. Tilleggene i påstanden vil gi den samme ramme for TDs medlemmer.

#### **3.2.13 Påstandens økonomiske ramme**

NAVO har beregnet resultatet av forhandlingene med KTTL og NITO/TS samt effekten av om Tele- og Dataforbundet hadde akseptert samme tilbud, det vil si den kjennelse det er lagt ned påstand om. Av tekniske grunner er alle beregningene gjort pr. 1. mai 1998. Resultatet er beregnet til en lønnsvekst på årsbasis på 5,02 % inklusive et overheng på 1,9 %. Dette består av et generelt tillegg på kr. 6 580,- (tilsvarer kr. 3,37 pr.t) samt avsetninger som for hele Telenor-konsernet i gjennomsnitt utgjør kr 5 656,- pr. årsverk, i alt kr 12 344,- i gjennomsnitt pr. årsverk.

Ser en på de oppgjør som er avsluttet utenfor NAVO området, ligger det generelle tillegget på 3-5 kr./t. i de aller fleste overenskomstene. Disse tilleggene tilsvarer fra kr 5 850,- til kr 9 750,- i gjennomsnitt.

#### **4. RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER**

##### **4.1 Den økonomiske situasjonen**

###### **4.1.1 Internasjonal økonomi**

Den økonomiske veksten hos Norges handelspartnere er i ferd med å avta. I juni i år var ledigheten i Japan den høyeste siden 2. verdenskrig. Både i Storbritannia og Danmark er det klare tendenser til lavere økonomisk vekst. Arbeidsledigheten i store EU-land er høy og pris- og lønnsveksten er klart lavere enn i Norge. Tilstanden i verdensøkonomien skaper derfor to problemer for norsk økonomi: Etterspørselen er avtakende og kostnadsveksten i konkurrentland er lavere enn i Norge.

Oljeprisens nivå og utvikling er viktig for norsk økonomi. Spotprisen på Brent Blend falt fra et nivå på 20 dollar fatet i november 1997 til om lag 11 dollar fatet i midten av juni i år som er den laveste nominelle oljeprisen siden 1986. Oljeimporterende land kan tjene på en lav oljepris. Etterspørselen etter andre produkter enn olje kan øke. Deler av norsk eksportindustri kan bli stimulert som følge av en slik bedret verdensøkonomi. Likevel vil norsk økonomi tjene mest på at oljeprisen holder seg høy. Årsakene til at oljeprisen falt er blant annet en mild vinter i mange oljeimporterende land i 1997/98, lavere vekst i Sør-Asiatiske land og dermed mindre etterspørsel etter olje, økt eksport av olje fra Irak og økte produksjonskvoter i OPEC i november 1997. Lagrene av olje i OECD området har ikke vært større enn de er nå. Oljeprisen kan holde seg svært lav framover dersom det kommer en ny mild vinter, dersom Irak øker eksporten fra dagens nivå på om lag 2 millioner fat per dag til opp mot 3 millioner fat per dag og dersom OPEC mislykkes i å oppfylle sine annonserte produksjonskutt.

###### **4.1.2 Norsk økonomi**

Fallet i oljeprisen gjennom 1998 har ført til et kraftig fall i landets eksportinntekter. Importen har holdt seg oppe. Driftsbalansen overfor utlandet har dermed blitt kraftig svekket i de siste månedene. Denne kraftige svekkelsen i nettotilstrømmingen av utenlandsk valuta til landet har bidratt til å svekke den norske kronen. Mindre utenlandsk valuta blir vekslet inn i norske kroner. Norges Banks instruks er å følge en fastkurspolitikk og med en slik politikk blir det nødvendig å bruke renten for å styrke kronen når den utsettes for press. Renteøkninger kan lokke valuta til landet gjennom kapitalbevegelser og dermed motvirke fallet i verdien på kronen som er kommet gjennom svikt i eksportinntekter. I skrivende stund flyter kronen og har en lavere verdi mot andre valutaer enn tidligere i år. En slik depresiering av kronen kan styrke eksporten og svekke importen, noe som i seg selv kan bidra til at renten kan gå ned igjen.

Rentenivået i Norge er for tiden flere prosentpoeng høyere enn ECU-renten. Et slikt høyere rentenivå kan gi reduksjon i den innenlandske etterspørselen og gi problemer på arbeidsmarkedet i form av høyere ledighet. Slutføringen av en rekke store prosjekter på land (Gardermoen, Gardermobanen, Rikshospitalet) samt reduksjon i investeringer i Nordsjøen kan bidra til en lavere innenlands etterspørsel fremover. Årets lønnsoppgjør, så langt, har gitt en relativ kraftig lønnsvekst sammenliknet med tidligere år og med lønnsveksten i andre land. En slik lønnsvekst kan skape problemer for konkurranseutsatte bedrifter og den kan også bidra til å skape forventninger om en høyere inflasjon i Norge enn i andre land. Forventninger om høyere inflasjon i Norge enn "nåboland" kan føre til at aktørene i finansmarkedene, norske så vel som utenlandske, styrkes i troen på at kronen vil svekkes. Under et fastkursregime betyr dette økte renter for å forsvare kronen. Norsk økonomi er inne i en vanskelig konjunkturfase og det er ingen grunn til å forlate moderasjonslinjen i inntektsoppgjørene, snarere tvert om.

#### 4.1.3 Lønnsoppgjøret 1998

I Nasjonalbudsjettet for 1998 ( St.meld.nr 1 ( 1997-98 ) ) anslo Regjeringen den gjennomsnittlige årslønnsveksten for 1997 til å være  $3 \frac{3}{4}$  prosent. For 1998 la Regjeringen til grunn en gjennomsnittlig årslønnsvekst på om lag  $3 \frac{1}{2}$  prosent, mens konsumprisindeksen ble anslått til å være  $2 \frac{1}{4}$  prosent.

Regjeringen fremhevet i Nasjonalbudsjettet for 1998 at det er et overordnet mål for Regjeringens økonomiske politikk å sikre arbeid til alle, videreutvikle det norske velferdssamfunn, og bidra til en bærekraftig utvikling. Den økonomiske politikken skulle dessuten baseres på en forsvarlig forvaltning av landets petroleumsformue.

Det inntektspolitiske samarbeidet med partene i arbeidslivet i de senere år hadde tatt sikte på at man skal oppnå en varig bedring i den kostnadmessige konkurransevnen, og ved fremleggelsen av Nasjonalbudsjettet kunne Regjeringen hevde at samarbeidet hadde medvirket til at en langvarig og sterk økonomisk oppgang hadde gått sammen med lav pris- og kostnadsvekst.

Det ble imidlertid også understreket at man etter en så langvarig periode med sterk vekst var inne i en kritisk fase i konjunkturutviklingen med klare tendenser til mangel på kvalifisert arbeidskraft, hvor lønnsutviklingen kunne tilta markant.

Regjeringen fremhevet i Nasjonalbudsjettet at retningslinjene for den økonomiske politikken i årene fremover vil ta utgangspunkt i en videreutvikling av Solidaritetsalternativet, hvor det forutsettes at inntektspolitikken og arbeidsmarkedspolitikken fortsatt skal bidra til lav pris- og kostnadsvekst. Dette slik at den kostnadmessige konkurransevnen opprettholdes og sysselsettingen understøttes.

Regjeringen la i utformingen av den økonomiske politikken for 1998 også vekt på risikoen for at den underliggende veksten i økonomien var enda sterkere enn anslått. Regjeringen la opp til et stramt finanspolitisk opplegg som sammen med en gjennomføring av inntektsoppgjørene med resultat lav lønns- og prisvekst, skulle sikre en balansert vekst og dempe prestendensene i norsk økonomi.

Fra Nasjonalbudsjettet siteres:

*"Med sterk oppgang i økonomien og et strammere arbeidsmarked stilles inntektspolitikken overfor store utfordringer. Lav lønnsvekst i samsvar med Solidaritetsalternativet er nødvendig for at norsk næringsliv ikke skal tape kostnadmessig konkurransevne overfor utlandet."*

Fra Nasjonalbudsjettet siteres videre:

*"Både nasjonalt og internasjonalt er det utviklingstrekk som stiller det inntektspolitiske samarbeidet overfor nye utfordringer. Det stadig strammere arbeidsmarkedet, med klare tegn til mangel på enkelte typer arbeidskraft, gjør det mer krevende å videreføre en linje med moderat lønns- og kostnadsvekst. Den lave lønns- og prisveksten i andre land medfører at vår kostnadmessige konkurransevne bare kan opprettholdes med en tilsvarende lav lønns- og prisvekst i vårt eget land. Dette innebærer lavere nominelle tillegg ved lønnsoppgjørene enn det som var vanlig tidligere. Den kanskje vanskeligste utfordringen ligger i den klare tendensen i retning av økte lønnsforskjeller som har funnet sted i en rekke andre land. Regjeringen ser det som ønskelig å unngå en slik utvikling i Norge."*

Utover våren 1998 kom det stadig klarere tegn på økende press i norsk økonomi, og i Revidert nasjonalbudsjett 1998 ( St.meld.nr.2 ( 1997-98) ) ble anslagene for gjennomsnittlig årslønnsvekst og konsumprisindeks justert.

Fra Revidert Nasjonalbudsjett siteres:

*"I arbeidet med denne meldingen er det lagt til grunn en gjennomsnittlig lønnsvekst fra 1997 til 1998 på 5 pst. En kan imidlertid ikke se bort fra at lønnsveksten kan bli høyere enn dette. Den anslåtte lønnsveksten forutsetter at arbeidstakere og arbeidsgivere viser moderasjon i oppgjørene som gjenstår og i de lokale lønnsforhandlinger. I lokale forhandlinger bør partene legge vekt på at de sentrale lønnstilleggene sammen med lønnsoverhenget inn i 1998 alene vil sikre en betydelig reallønnsvekst. Prisstigningen for 1998 anslås nå til 2.6 pst."*

I 1998 var det etter vanlig mønster hovedrevisjon for de fleste tariffområder. Som i 1996 ble hovedrevisjonen i LO/NHO-området gjennomført ved forbundsvisе forhandlinger. I privat sektor for øvrig foregår oppgjørene hvert år på grunnlag av avtaler som f eks kan være basert på bransjer og/eller yrker. I hovedoppgjørene i staten og kommunene er det alltid sentrale forhandlinger.

#### 4.1.3.1 Oppgjørene i privat sektor

##### LO/NHO-oppgjøret

Representantskapet i LO behandlet kravene foran lønnsoppgjøret 10. februar. Sentrale punkter i vedtaket var:

- Bedring i kjøpekraften for alle grupper, mest for de med årslønn opptil kr 250 000 bl a gjennom særlige tillegg for å heve lavtlønte og fremme likelønn,
- En utredning mellom partene om ulike fleksible arbeidstidsordninger innen 1. april 1999.

Videre heter det i vedtaket at i forkant av de forbundsvise forhandlingene gjennomfører LO forhandlinger med NHO om:

- Rett til utdanningspermisjon og prinsippene for finansieringen av etter- og videreutdanningsreformen framover, herunder en felles dialog med sikte på å avklare partenes og myndighetenes rolle og ansvar.
- Justering av prinsippene for lærlingelønn.

I NHOs hovedstyremøte 11. februar ble følgende hovedretningslinjer for årets lønnsoppgjør vedtatt:

- Det skal være lønnsutviklingen i konkurranseeksponerte bedrifter som skal angi rammen. For at ikke konkurranseevnen skal forverres ytterligere, med de negative konsekvenser dette vil ha for sysselsetting og lønnsomhet, må lønnsveksten i Norge i kommende år ikke være høyere enn hos våre konkurrenter.
- Ledere, høyere funksjonærer og grupper med sterk markedsposisjon må avpasse sin lønnsutvikling til bedriftens øvrige ansatte.

I forkant av de forbundsvise oppgjørene forhandlet LO og NHO om etter- og videreutdanning, lærlingordningen og avtalefestet pensjon (AFP). Partene tok sikte på å komme fram til en handlingsplan for kompetanse som grunnlag for partenes arbeid med en etter- og videreutdanningsreform. I den forbindelse forutsatte partene at Regjeringen tok stilling til enkelte elementer i en slik reform før de forbundsvise forhandlingene ble avsluttet. Dette ble tatt opp i brev fra LO og NHO til Statsministeren 13. mars.

I Statsministerens svarbrev av 26. mars til partene heter det:

*"Jeg viser til brev av 13. mars 1998 fra Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon.*

*Regjeringen arbeider nå med en stortingsmelding om etter- og videreutdanning, med sikte på at denne skal fremmes for Stortinget før sommeren. Arbeidet med meldingen tar utgangspunkt i NOU 1997:25 Ny kompetanse og høringsuttalelsene til denne. I stortingsmeldingen vil det bli lagt opp til at myndighetene skal bidra med økt satsing på etter- og videreutdanning gjennom ulike tiltak. Ved å gi den enkelte mulighet til kompetanseutvikling vil Regjeringen bidra til en livslang læring, som er en forutsetning for økt verdiskapning og høy sysselsetting årene framover. Regjeringen vil samtidig understreke at en etter- og videreutdanningsreform ikke bør få karakter av en reform som iverksettes fra et gitt tidspunkt, men bør ta form av en prosess som bidrar til at yrkesbefolkningen får økt kompetanse. Denne prosessen bør baseres på et nært samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet, slik at myndighetenes tiltak og tiltak som avtales mellom partene i arbeidslivet samlet gir et best mulig resultat for samfunnet og for den enkelte. Det er også et viktig mål for Regjeringen at grupper utenfor arbeidsmarkedet får ta del i kompetanseutviklingen.*

*Det inntektspolitiske samarbeidet basert på Sysselsettingskommisjonens innstilling har bidratt vesentlig til den gunstige økonomiske utviklingen i Norge i de senere år. Regjeringen legger stor vekt på å videreføre det inntektspolitiske samarbeidet. Den gunstige pris- og kostnadsutviklingen vi har hatt i de senere årene bør videreføres. Dette vil være en viktig forutsetning for en fortsatt balansert utvikling i norsk økonomi, med høy sysselsetting og lav arbeidsledighet.*

*Etter flere år med sterk vekst i produksjon og sysselsetting ser vi tegn til økende pressproblemer og flaskehalser i norsk økonomi. Det er nå svært viktig å unngå at den høye kapasitetsutnyttelsen slår ut i tiltakende pris- og kostnadsvekst. Dette stiller store krav til gjennomføringen av inntektsoppgjørene. Regjeringen ser arbeidet med etter- og videreutdanningsspørsmål som et ledd i det inntektspolitiske samarbeidet.*

*Myndighetenes bidrag til å finansiere økt innsats for etter- og videreutdanning vil være konsentrert om tilrettelegging av utdanningstilbudet og utdanningsfinansiering gjennom Statens lånekasse for utdanning. Dette vil kunne medføre betydelige statlige merutgifter i årene framover. Disse utgiftene må tilpasses den økonomiske situasjonen, hvor en moderat pris- og lønnsutvikling fortsatt vil være et viktig element og påvirke myndighetenes mulighet til å bidra til en etter- og videreutdanningsreform.*

*En kompetansereform bør i utgangspunktet bygge på arbeidslivet som læringsarena. Økt omfang av etter- og videreutdanning vil imidlertid også innebære at folk midlertidig tas ut av arbeidsstyrken og at behovet for arbeidskraft i kompetansegivende undervisning kan øke. Regjeringen legger derfor vekt på at det tas hensyn til situasjonen i arbeidsmarkedet når reformen skal fases inn.*

*LO og NHO presenterer en del elementer i en etter- og videreutdanningsreform som partene ber Regjeringen ta stilling til. Nedenfor gjennomgås en del elementer som Regjeringen vil legge til grunn i det videre arbeidet med stortingsmeldingen om etter- og videreutdanning, og som berører de punktene som er lagt fram av LO og NHO.*

### **Permisjonsrett**

*Regjeringen er innstilt på å legge opp til lovgivning som gir rett til permisjon til etter- og videreutdanning hvor målsettingen med reguleringen må være å få til en god balanse mellom arbeidstakers behov for permisjon og de ulempene slike permisjoner kan skape for arbeidsgiver. Regjeringen er derfor innstilt på, sammen med representanter for organisasjonene i arbeidslivet og juridisk ekspertise, å utarbeide forslag til lovbestemmelser. Det bør utarbeides ulike permisjonsmodeller, og på dette grunnlag foreslås lovbestemmelser om alminnelige permisjonsbestemmelser til etter- og videreutdanning og kriterier for utløsning av permisjon. Kriteriene må blant annet omfatte bestemmelser som tar hensyn til bedriftenes behov for kompetanseutvikling, stabil arbeidskraft og hensiktsmessig planlegging av produksjon og ressursdisponering. Dette er særlig viktig for små og mellomstore virksomheter. Det skal også utredes hvordan uenighet om permisjon skal løses.*

### **Styrket yrkesorientert etter- og videreutdanning**

Regjeringen legger vekt på at det offentlige utdanningssystemet skal ha en sentral rolle i å tilby undervisning som imøtekommer kompetansebehovene i arbeidslivet. Videre legges det vekt på et konstruktivt samspill mellom det offentlige utdanningssystemet og andre tilbydere av utdanning. Regelverket for institusjoner innenfor høyere utdanning bør mykes opp, slik at de bedre kan tilby utdanning rettet inn mot behovene i arbeidsmarkedet. Organisasjonene i arbeidslivet vil være naturlige kontakter i dette arbeidet.

Arbeidsmarkedsetaten spiller en viktig rolle som forvalter av virkemidler i arbeidsmarkedspolitikken og kunnskap om kompetansebehov i arbeidsmarkedet. De midler arbeidsmarkedsetaten rår over er primært innrettet mot å bidra til at ordinære og yrkeshemmede arbeidssøkere kommer i arbeid. I tillegg har etaten viktige oppgaver i å bistå arbeidsgivere med å skaffe til veie arbeidskraft. Regjeringen er imidlertid positiv til å utrede nærmere hvordan arbeidsmarkedsetatens kunnskaper om arbeidsmarkedet kan brukes i en økt satsing på etter- og videreutdanning.

### **Grunnskole og videregående opplæring for voksne**

Regjeringen vil legge til rette for at voksne som i dag ikke har fullført grunnskole eller videregående utdanning, skal kunne få tilbud om dette. Slike tilbud bør ta utgangspunkt i den enkeltes realkompetanse, og opplæringstilbudene må legges til rette både metodisk og organisatorisk slik at de møter voksnes særlige behov. Det er viktig at det utvikles tilbud som gjør det mulig å gjennomføre opplæringen som bygger på vekslning mellom arbeid og skolegang/studier. Regjeringen går inn for at § 20 i Lov om fagopplæring skal videreføres etter dagens ordning.

For den videre kompetanseutviklingen er det viktig å få etablert et system for dokumentasjon og anerkjennelse av voksnes realkompetanse. Etableringen av et slikt system bør skje i samarbeid mellom organisasjonene i arbeidslivet og utdanningssystemet.

### **Finansiering av livsopphold**

Regjeringen legger vekt på at offentlig utdanningsfinansiering baseres på en likebehandling av ulike grupper. Offentlig finansiering av livsopphold ved etter- og videreutdanning og ved fullføring av grunnskole og videregående utdanning for voksne bør derfor baseres på etablerte finansieringsordninger i Statens lånekasse for utdanning. Lånekassens ordninger gir i dag støtte til de aller fleste utdanningsformål. De generelle reglene i studiefinansieringsordningen bør imidlertid gjennomgås, med sikte på å tilpasse disse bedre til etter- og videreutdanningsstudenter. Regjeringen er derfor innstilt på et utredningsarbeid om finansieringen av etter- og videreutdanning, der det offentliges bidrag til finansiering av livsopphold er basert på den alminnelige studiefinansieringsordningen i Statens lånekasse. Regjeringen legger til grunn at dersom partene ønsker å etablere særskilte ordninger for finansiering av livsopphold ved etter- og videreutdanning, utover offentlig studiefinansiering, er dette et ansvar for partene."

Den 26. mars avsluttet LO og NHO de sentrale forhandlingene. Partene hadde da kommet fram til enighet om en felles handlingsplan for kompetanse. I protokoll av 26. mars heter det bl a:

- *"Forutsetningen for vedtakelse av LO og NHOs handlingsplan for etter- og videreutdanning er at myndighetene medvirker og at lønns- og prisutviklingen for 1998 som helhet bidrar til å sikre sysselsetting og konkurranseevne.*
- *Ved mellomoppgjøret i 1999 vil LO og NHO vurdere den videre utvikling av etter- og videreutdanningsreformen på bakgrunn av utredninger som skal gjøres og hvordan forutsetningene i solidaritetsalternativet er fulgt opp.*
- *Handlingsplanen vil i årene fremover kreve økonomisk innsats fra alle involverte parter. LO og NHO er derfor innforstått med at gjennomføringen av planen vil være avhengig av en videreføring av solidaritetsalternativet som sikrer næringslivets konkurranseevne og den fremtidige sysselsetting."*

Videre ble partene også enige om visse justeringer av AFP-ordningen.

De forbundsvise oppgjørene i LO/NHO-området ble innledet 19. mars mellom Fellesforbundet og Teknologibedriftenes Landsforening (TBL) om verkstedsoverenskomsten. På en del andre områder ble det også startet forhandlinger etter at forhandlingene om verkstedsoverenskomsten var i gang, bl a. mellom Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening om fellesoverenskomsten for byggfag og mellom Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet og Reiselivsbedriftenes Landsforening om overenskomsten for hotellfag. Den 31. mars ble det brudd i forhandlingene i verkstedindustrien og oppgjøret gikk til mekling. Senere ble det også brudd i forhandlingen for byggfagene og for hotellene.

Den 20. april satte Riksmeklingsmannen fram et forslag til løsning mellom Fellesforbundet og TBL om **verkstedsoverenskomsten** som partene anbefalte.

Forslaget innebar et generelt tillegg fra 1. april på kr 3 pr time. Videre ble skifttillegg økt og beregningsmåten for offshoretillegget ble endret.

Det anbefalte meklingsforslaget ble sendt til uravstemming med svarfrist 15. mai. Forslaget ble godkjent ved uravstemmingen.

Den 22. april la Riksmeklingsmannen fram en skisse til løsning for **byggfagene** som partene anbefalte. Også her ble det enighet om et generelt tillegg fra 1. april på kr 3 pr time samt økte minstelønnsatser.

Den 24. april la Riksmeklingsmannen også fram en skisse til løsning for **hotellene** som partene anbefalte.

Forslaget innebar:

- Et generelt tillegg 1. april på kr 3 pr time.
- Et lavtlønnstillegg 1. april på kr 2 pr time for de fleste.
- Minstelønnsatsene ble hevet med kr 1 pr time for de fleste og med kr 3 for kokker.



Videre ble partene enige om at det dannes en pott til bruk for likestillingstillegg i den enkelte bedrift. Denne potten dannes av kr 1 pr time for alle arbeidere ganger gj.sn. timetall for en måned basert på de siste 12 måneder. Likestillingstilleggene utbetales med virkning fra 1. april. Det er en forutsetning for å ta ut denne potten at det dannes likestillingsavtaler i den enkelte bedrift.

Av andre oppgjør kan nevnes at for **rutebil- og langtransportsjåfører** kom partene etter streik og ny mekling fram til et anbefalt forslag. For rutebiloverenskomsten innebar forslaget følgende:

- Et generelt tillegg til alle på kr 9 pr time.
- Godssjåførene i nærtransport fikk i tillegg kr 1,50 pr time, slik at det generelle lønnstillegget for denne gruppa ble på til sammen kr 10,50 pr time.
- Fagarbeidertillegget ble økt med kr 1 pr time.

### Privat sektor utenom LO/NHO

I **varehandelen** ble Handel og Kontor og Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon etter forhandlinger enige om et generelt tillegg fra 1. april på kr 5 pr time. I tillegg ble satsene for ulempetillegg økt. I forbrukersamvirke ble det enighet om en liknende avtale.

I oppgjøret for **forretnings- og sparebanker** kom partene fram til en avtale som ga et generelt tillegg på 4,1 prosent eller minst kr 10 000 pr år fra 1. mai. Samlet utgjør oppgjøret 4,5 prosent pr 1. mai.

I oppgjøret for **forsikringsvirksomhet** ble partene enige om et generelt tillegg på 4,1 prosent eller minst kr 10 000 pr år fra 1. juli.

### Oppgjørene i offentlig sektor

Den 31. mars startet forhandlingene i både det kommunale og det statlige tariffområdet. Den 30. april ble det brudd i forhandlingene og oppgjørene gikk til mekling.

Den 28. mai la Riksmeklingsmannen fram et forslag til løsning som ble anbefalt av partene med unntak av Akademikernes Fellesorganisasjon som tok ut grupper i streik både i stat og kommune. I kommunene ble forslaget til avtale også forkastet av Norsk Helse- og Sosialforbund (YS) og Maskinistforbundet (YS). Begge organisasjonene tok medlemmer ut i streik.

I **staten** ble hovedtrekkene i den nye hovedtariffavtalen:

- Et generelt tillegg fra 1. mai 1998 på kr 10 000 pr år på alle trinn på hovedlønnstabellen. I tillegg er det gjennomført enkelte tekniske harmoniseringer av lønnstabellen mellom ltr 2-13 og ltr 26-35 fra samme dato. Det er lagt til fire nye lønnstrinn på tabellen slik at toplønnen er økt fra kr 463 500 til kr 514 000. Samlet utgjør lønnsendringene 4,25 prosent pr 1. mai 1998.
- Endringer av begynnerlønningene på lønnsrammene med virkning fra 1. august 1998, tilsvarende 0,17 prosent av lønsmassen.

- En avsetning på 2,0 prosent pr dato til sentrale justeringsforhandlinger med virkning fra 1. august 1998. Hensynet til virksomhetenes rekrutterings- og konkurransesituasjon samt likelønn på alle nivåer, skal ivaretas i disse forhandlingene. Kvinner og skoleverket skal ha en større andel av lønnsmidlene enn en prorata fordeling tilsier.
- Med virkning fra 1. september 1998 skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,55 prosent av lønnsmassen. Av dette utgjør 0,1 prosent lønnsmidler som blir ledige pga lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere. De sentrale partene tilrår at partene lokalt gjennomgår lønnsrelasjonene og lønnsutviklingen for å rette opp kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå. Kvinner bør få en større andel av potten enn en proratafordeling tilsier.
- Med virkning fra 1. mai 1998 er det gjort endringer i Hovedavtalens forhandlingsbestemmelser/fellesbestemmelser, herunder en økning i enkelte ulempetillegg.

I **kommunene** ble hovedtrekkene i den nye hovedtariffavtalen:

- Fra 1. mai gis det et generelt tillegg på kr 10 000 pr år tilsvarende 4,85 prosent. I tillegg ble det også i kommuneoppgjøret gjennomført enkelte tekniske harmoniseringer av lønnstabellen mellom ltr 2-13 og ltr 26-35 fra samme dato.
- Det er foretatt sentrale justeringer av lønnsrammer og lønnsstruktur som utgjør 2,43 prosent med virkning fra 1. september.
- En pott til lokale forhandlinger pr 1. november på 0,78 prosent.

I arbeidstvisten Maskinforbundet (YS) og Kommunenes Sentralforbund har partene senere kommet fram til et anbefalt forslag, mens det er vedtatt lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom:

- Norsk Helse- og Sosialforbund og Kommunenes Sentralforbund
- Norsk Sykepleierforbund, Norsk Radiografforbund og Norsk Ingeniørorganisasjon NITO på den ene side og Kommunenes Sentralforbund på den andre
- Akademikernes Fellesorganisasjon og staten v/Arbeids- og Administrasjonsdepartementet
- NAVO/Telenor og LO Stat

#### 4.1.3.2 Oppsummering

##### Privat sektor

###### *Området LO/NHO*

- Et generelt tillegg på 3 kroner pr time for alle.
- I verkstedoverenskomsten ble skifttillegget økt og beregningsmåten for offshore-tillegget endret.
- For byggefagene ble minstelønnssatsene økt.
- I hotellvirksomhet ble det gitt et lavtlønnstillegg 1. april på 2 kroner pr time for de fleste. Minstelønnssatsene ble hevet med 1 krone pr time for de fleste og med 3 kroner for kokker. En pott til bruk for likestillingstillegg i den enkelte bedrift ble vedtatt.
- I rutebiloverenskomsten ble det gitt et tillegg til alle på 9 kroner pr time. Godssjåførene i nærtransport fikk i tillegg 1,50 kroner pr time og fagarbeidertillegget ble økt med 1 krone pr time.

###### *Varehandelen*

- Et generelt tillegg fra 1. april på 5 kroner pr time.
- I tillegg ble satsene for ulempetillegget økt.

###### *Forsikringsvirksomhet*

- Et generelt tillegg fra 1. juli på 4,1 prosent eller minst 10 000 kroner pr år fra 1. juli.

###### *Forretnings- og sparebanker*

- Et generelt tillegg fra 1. mai på 4,1 prosent eller minst 10 000 kroner pr år fra 1. mai. Samlet utgjør oppgjøret 4,5 prosent pr 1. mai.

##### Offentlig sektor

###### *Staten*

- Et generelt tillegg fra 1. mai 1998 på kr 10 000 pr år på alle trinn på hovedlønntabellen. I tillegg tekniske harmoniseringer av lønnstabellen mellom ltr 2-13 og ltr 26-35 fra samme dato. Det er lagt til fire nye lønnstrinn på tabellen. Samlet utgjør lønnsendringene 4,25 prosent pr 1. mai 1998.
- Endringer av begynnerlønningene på lønnsrammene med virkning fra 1. august 1998, tilsvarende 0,17 prosent av lønnsmassen.
- En avsetning på 2,0 prosent pr dato til sentrale justeringsforhandlinger med virkning fra 1. august 1998. Kvinner og skoleverket skal ha en større andel av lønnsmidlene enn en proratafordeling tilsier.
- Med virkning fra 1. september 1998 skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,55 prosent av lønnsmassen. Kvinner bør få en større andel av potten enn en proratafordeling tilsier.

- Med virkning fra 1. mai 1998 er det gjort endringer i Hovedavtalens forhandlingsbestemmelser/fellesbestemmelser, herunder en økning i enkelte ulempetillegg.

#### *Kommunene*

- Fra 1. mai gis det et generelt tillegg på kr 10 000 pr år tilsvarende 4,85 prosent. I tillegg enkelte tekniske harmoniseringer av lønnstabellen mellom ltr 2-13 og ltr 26-35 fra samme dato.
- Det er foretatt sentrale justeringer av lønnsrammer og lønnsstruktur som utgjør 2,43 prosent med virkning fra 1. september.
- En pott til lokale forhandlinger pr 1. november på 0,78 prosent.

#### **4.2 Økonomisk ramme for oppgjøret - tilbud og krav<sup>3</sup>**

Arbeidsgivers tilbud om lønnsøkning, inklusive NAVO tillegget på kr 6 580 til alle, innebærer en lønnsøkning på 5,02 prosent pr år i gjennomsnitt for de ansatte i bedriftene i Telenor konsernet. Denne lønnsøkningen refererer seg til årsbasis - dvs fra 1.1 til 31.12. Lønnsøkningen innebærer et overheng fra 1998 til 1999 på 1,9 prosent. Lønnstilbudet forutsetter at TDs medlemmer får den samme del som andre av de midler som er avsatt i en pott og som skal benyttes til en individuell avlønning. Tilbudet om lønnsøkning varierer fra bedrift til bedrift i konsernet, fra knappe 3 prosent i Telehuset til vel 6 prosent i Telenor Privat. Den gjennomsnittlige økningen på 5,02 prosent svarer til en gjennomsnittlig lønnsøkning på kr 12 344 pr år for en heltidsansatt. Tilsvarende kronetall for Telehuset og Telenor Privat vil være på henholdsvis kr 6 580 (bare NAVO tillegget) og kr 16 335.

Kravet fra TD innebærer en lønnsøkning på 9.9 prosent på årsbasis. Bedriftene Novit, Telehuset, Renhold og Kantine, samt Telenor Direkte er ikke med i denne beregningen. Dersom en forutsetter at kravet om lønnsøkning for TD's medlemmer i disse fire bedriftene er lik det gjennomsnittlige kravet i de andre bedriftene, innebærer TD's krav en økning i lønnsmassen (før sosiale omkostninger) på årsbasis for hele konsernet på knappe 100 mill kroner i forhold til arbeidsgivers tilbud. Denne økningen i lønnsmassen utgjør godt over 5 prosent av lønnsmassen og må sies å være et svært dyrt krav, spesielt på bakgrunn av at arbeidsgivers tilbud er på om lag 5 prosent i gjennomsnitt for TD-organiserte i hele konsernet.

I tillegg til de rene lønnskrav har TD også krav i forhold til arbeidsgivers tilbud om

- overtidskompensasjon for deltidsansatte
- bibehold av kort arbeidstid for de ansatte som nå arbeider 35 timer pr uke eksklusive spisepauser,
- timekompensasjon ved reiser i inn- og utland,
- økning av alle satser som er avtalt i kronebeløp i overenskomstene med 15 prosent og deretter økt med den gjennomsnittlige lønnsøkningen, dvs i følge kravene en økning av satsene med 26 prosent.

<sup>3</sup> Som det fremgår av kap. 2.1.1.6 innledningsvis, og kap. 4.3.2.6. annet avsnitt ble forhandlingene om avtalens del B brutt før partene forhandlet lønn. Partene kom til enighet om det generelle tillegget på kr 6 580 i avtalens del A.

Det er vanskelig å anslå hvor mye disse kravene vil slå ut i økte lønnskostnader for konsernet.

### **4.3 Nærmere om den aktuelle tvist**

#### **4.3.1 Generelt**

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum skal bemerke:

Ved avgjørelsen av den foreliggende tvist vil disse medlemmer ta utgangspunkt i den beskrivelse som er gitt foran under pkt 4.1 av den økonomiske situasjonen for landet i dag. De trekk som beskrives i norsk og internasjonal økonomi stiller store krav til en stram politikk på alle felt i samfunnet. Det er derfor i dagens situasjon svært liten mulighet for å øke samfunnets lønnskostnader ytterligere utover det årets inntektsoppgjør innebærer. Bare i den grad den alminnelige årslønnsveksten ikke berøres i særlig grad, vil Rikslønnsnemnda kunne imøtekomme krav fra spesielle grupper.

#### **4.3.2 Kravene fra Tele- og Dataforbundet**

Kravene fra TD fordeler seg dels på prinsipielle krav til tariffavtalenes innhold, dels på mer tekniske endringer av de enkelte tariffavtalene. Kravene og partenes standpunkter er behandlet foran under kapittel 2 og 3, og vil bare kort bli referert under nemndas behandling av de enkelte spørsmål.

Rikslønnsnemnda behandler først de prinsipielle kravene som gjelder samtlige, eller de fleste, av tariffavtalene. De enkelte tariffavtalene vil deretter bli omtalt i et eget avsnitt.

a1

##### **4.3.2.1 Styrket forhandlingsrett på lønn**

Dagens lønssystem i Telenor-konsernet, sammenholdt med den forhandlingsmodell som er vedtatt i NAVO-området, fører til at de generelle minstetillegg som gis, forhandles under ett mellom NAVO og hovedsammenslutningene i det enkelte overenskomstområdet, mens det deretter forhandles videre om lønn og andre materielle vilkår ved den enkelte bedrift, på grunnlag av bedriftens økonomiske forhold. Lønssystemet i Telenor er inndelt i 10 lønnsgrupper, hvor lønnsgruppe 1 omfatter de lavest og lønnsgruppe 10 de høyest lønnede medarbeiderne. Hittil har forbundene forhandlet om lønnsfastsettelsen for lønnsgruppe 1 – 6, mens lønnen for lønnsgruppe 7 – 10 fastsettes administrativt. Telenor ønsker å utvide den administrative lønnsfastsettelsen til også å omfatte lønnsgruppe 5 – 6, slik at lønnen for lønnsgruppene 5 – 10 skal fastsettes på ledernivå etter samtale med og vurdering av den enkelte ansatte, men på grunnlag av kriterier som det på forhånd er forhandlet om. Telenor ønsker at lederne skal ha større ansvar for den enkeltes lønnsutvikling. TD ønsker på sin side å utvide sin forhandlingsrett til lønnsgruppene 7 og 8. TDs standpunkt er at lønnen skal fastsettes på grunnlag av objektive og målbare kriterier. I tillegg har TD pekt på at det ikke lenger er knyttet klare stillingsbeskrivelser til de 10 lønnsgruppene, og at Telenor ved flere anledninger har flyttet arbeidstakere opp i de lønnsgrupper hvor TD ikke har forhandlingsrett, uten at dette nødvendigvis har medført høyere lønn eller bedre arbeidsvilkår. På denne måten blir TDs forhandlingsrett uthulet.

Nemndas medlemmer Mo, Strøm og Evensen Norum bemerker at spørsmålet om endringer i tariffavtalenes bestemmelser om forhandlingsrett for lønn, i liten grad egner seg for avgjørelse i Rikslønnsnemnda. TD har i dag forhandlingsrett for lønnsgruppene 1 – 6. Hvis en slik faglig rettighet skal avløses av et annet system, bør dette etter disse medlemmers syn skje etter forhandlinger mellom partene. I dette tilfellet ble forhandlingene brutt på et så tidlig tidspunkt at spørsmålet ikke synes å ha vært tilstrekkelig grundig behandlet av partene. Disse medlemmer finner på denne bakgrunn at det ikke bør gjøres endringer i de eksisterende tariffavtaler på dette punkt.

Medlemmet Gulbrandsen, med tilslutning av Balstad, har følgende merknad: Forhandlingenes A- og B- del baserer seg på hovedavtalen LO Stat/NAVO. Denne slår fast at de bedriftsvise forhandlingene skal føres mellom forbund og det enkelte selskap. Det er ikke nødvendig å delegere dette til andre lokale ledd selv om overenskomsten gir åpning for det. Disse medlemmer har forståelse for at nemnda ikke endrer overenskomstens lønssystem, men overlater dette til fremtidige forhandlinger mellom partene. Disse medlemmer mener derfor at tilleggene denne gang skal gis som et likt kronetillegg til alle i det enkelte selskap i konsernet.

Medlemmet Stokke, med tilslutning av Flaat, peker på den ulikhet som her vil oppstå i en del virksomheter mellom overenskomsten til TD og overenskomstene til YS/SAN. Disse medlemmer fremhever det prinsipielt uheldige i at flertallets forslag gir arbeidstakergrupper på samme bedrift ulike vilkår avhengig av organisasjonstilknytning.

Medlemmet Stokke, med tilslutning av Flaat, stemmer for NAVOs påstand.

#### 4.3.2.2 Arbeidstidens lengde

Av historiske årsaker, blant annet som følge av fusjoner og bedriftsoppkjøp, er dagens tariffavtaler i Telenor-konsernet bygget over ulike lester, og inneholder blant annet forskjellige regler om arbeidstidens lengde, dvs om spisepausen skal regnes inn i arbeidstiden eller ikke. Telenor har i lengre tid arbeidet med å "kjøpe opp" spisepausen for de arbeidstakere som har hatt den kortere arbeidstiden, og har godtgjort denne dels ved kompensasjon i lønn, dels i egne fridager. Den lengre arbeidstiden er gjort gjeldende i de avtaler som Telenor nå har inngått med YS og SAN, og den arbeidstiden er gjort gjeldende for de uorganiserte i konsernet. Det gjenstår etter dette om lag 600 medarbeidere fordelt på selskapene Telenor Bedrift, Avidi, Multicom og Telehuset, samt ca 600 medarbeidere i Telenor Installasjon, som fortsatt har den kortere arbeidstiden inntatt i sine tariffavtaler. Disse har ikke vært villige til å inngå avtale om lengre arbeidstid mot kompensasjon.

Telenor anser det som viktig at alle ansatte i konsernet har samme arbeidstid, og ønsker fastsatt tariffavtaler som gjennomfører 37,5 timers arbeidsuke ekskl spisepause. Telenor vil godtgjøre den økte daglige arbeidstiden etter samme prinsipper som for de øvrige som har akseptert den utvidede arbeidsdagen. TD anser det ikke som noe problem at arbeidstiden varierer fra bedrift til bedrift i konsernet, ettersom virksomheten er så mangslungen at de enkelte bedriftene vanskelig kan sammenliknes. TD har derimot akseptert at ansatte innen samme bedrift må ha samme arbeidstid, og har i en del tilfelle medvirket til dette.

For å oppnå lik arbeidstid for alle i konsernet krevet TD opprinnelig 35 timers arbeidsdag for alle, men trakk kravet da Telenor nektet å forhandle på dette grunnlag. Det var derfor, hevder TD, en forutsetning at arbeidstidens lengde ikke skulle være tema under

forhandlingene, og også av denne grunn kan Telenor ikke gis medhold i et krav om økt arbeidstid. TD understreker videre at en utvidelse av arbeidstiden for de siste 1 200 ansatte vil være i strid med det som er fagbevegelsens prinsipielle syn: At arbeidstiden generelt bør forkortes, og at man må stanse utviklingen mot stadig mer ubekvem arbeidstid, jf også det krav som behandles nedenfor under pkt 4.3.2.3.

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum vil innledningsvis bemerke at ettersom Telenors krav om økt arbeidstid ikke formelt ble trukket tilbake under meklingen, har nemnda kompetanse til å ta stilling til kravet.

Disse medlemmer bemerker videre at det må anses uheldig at forskjellige grupper ansatte innenfor samme konsern har ulike arbeidstidsbestemmelser. Selv om arbeidsdagens lengde er lik innenfor hver enkelt bedrift, vil det forhold at tariffavtalene varierer på dette punkt, kunne vanskeliggjøre nødvendige omorganiseringer av konsernet på et senere tidspunkt. Samtidig er det disse medlemmers oppfatning at en slik endring fortrinnsvis bør skje gjennom forhandlinger mellom arbeidsgiver og den fagforening som organiserer det store flertall av arbeidstakere når konsernet betraktes under ett. En slik endring i faglige rettigheter som arbeidstakerne har oppnådd over tid, bør bare unntaksvis endres gjennom kjennelse truffet av Rikslønnsnemnda.

Disse medlemmer finner det i dette tilfellet også nødvendig å se dette kravet fra arbeidsgiver i sammenheng med TDs krav om at en ufravikelighetsklausul skal inntas i den tariffavtale som nå skal fastsettes. TD har allerede en slik bestemmelse inntatt i den tariffavtale som gjelder bl a for Telenor Bedrift AS. Så vel Telenor som TD anser det som et vesentlig gode om samtlige ansatte i konsernet er underkastet likeartede tariffvilkår. Dersom TDs krav om å få beholde den kortere arbeidstiden for sine medlemmer gis medhold, vil det dermed føre til at TD vil kunne kreve at ansatte som har inngått avtale om en utvidelse av arbeidstiden mot kompensasjon i lønn og fridager, skal gå tilbake til den kortere arbeidstiden. Dette er et resultat som disse medlemmer finner ikke kan aksepteres.

Disse medlemmer er på dette grunnlag kommet til at Telenor må gis medhold i sitt krav om utvidelse av arbeidstiden til 37,5 timer pr uke ekskl spisepause.

Den kompensasjon som er gitt fra konsernets side til arbeidstakere som tidligere har inngått avtale om å utvide arbeidstiden, har variert noe fra bedrift til bedrift. For å unngå noen ulikhet for TDs medlemmer som nå får sin arbeidstid utvidet på samme måte, finner disse medlemmer at den kompensasjon som skal gis TDs medlemmer i denne sammenheng, skal settes lik den beste kompensasjon som er oppnådd av noen gruppe arbeidstakere i konsernet ved avtale med arbeidsgiver. Ifølge Telenor vil dette være den kompensasjon som er gitt i Telenor Bedrift AS, hvor arbeidstakerne er gitt en lønnskompensasjon på 5% på fastlønnen, samt fri i romjulen +2 fridager, til sammen 4,7 fridager. Antallet fridager tilsvarer det som er gitt i de øvrige selskapene i konsernet.

I tillegg til denne kompensasjonen er det som individuell ordning gitt arbeidstakerne som var ansatt i Telenor Bedrift AS og omfattet av "TBK"overenskomsten pr 30 april 1998 fri på julaften og onsdag før skjærtorsdag. Dette fremgår av protokollen fra forhandlingene mellom Telenor Bedrift AS og organisasjoneneYS og SAN. Disse medlemmer forutsetter at TD gis anledning til å slutte seg til denne ordningen.

Medlemmet Gulbrandsen med tilslutning av Balstad vil anføre følgende: Tallene som nemndas flertall legger til grunn for antall ansatte som har kortere arbeidstid, er beregnet ut fra at alle uorganiserte omfattes av den overenskomsten som de minste organisasjonene har inngått. Dette til tross for at det i TDs overenskomster med kort arbeidstid finnes en klar regel om ufravikelighet. Det må derfor anses som tariffbrudd når bedriften i strid med ufravikelighetsklausulen forlenger den effektive arbeidstiden for de uorganiserte fra 35 til 37,5 timer pr uke, i stedet for å avvente det endelige resultat av tariffrevisjonen. Det blir etter disse medlemmenes mening noe oppsiktsvekkende når flertallet bruker resultatet av bedriftens ensidige tilsidesetting av tariffbestemmelsene som argument for å forlenge arbeidstiden i TDs avtaler. Telenor har vært gjennom en sammenhengende omorganisering helt fra stiftelsen av konsernet uten at tariffavtalene har vært til hinder for dette. Disse medlemmene mener at arbeidstiden bør være lik mellom kollegaer i samme selskap, men kan variere mellom selskapene i konsernet. De går derfor i mot økning av arbeidstiden slik flertallet foreslår.

I overenskomstene LO Stat/ NAVO (01.05.96 - 30.04.98) som omfatter Telenor Plus med datterselskaper ekskl. Telenor Media, Divisjon Teleservice og Telenor Avidi, er det ikke tatt med bestemmelse om fri i romjul og påske. Det vil være ulogisk å gå inn for lik arbeidstid i konsernet hvis ikke alle selskap får den samme bestemmelsen om fri. Medlemmene Gulbrandsen og Balstad forutsetter at nemnda er konsekvente i sin slutning.

Disse medlemmer vil videre anføre følgende: Hvis nemndas flertall ønsker at prinsippet om lik kompensasjon for spisepausen skal følges, må den individuelle ordningen hvor ansatte i Telenor Bedrift pr 30 april 1998 får fri julaften og onsdag før skjærtorsdag, gjelde for alle som fikk sin arbeidstid regulert av bedriftsoverenskomsten denne datoen, ikke bare de som er ansatt i Telenor Bedrift.

Medlemmet Stokke, med tilslutning av Flaat viser til at nemndas avgjørelse om 5% lønnskompensasjon for samtlige TD-medlemmer skaper ulikheter mellom arbeidstakergrupper i fire nye bedrifter. Disse medlemmer viser videre til sine merknader under pkt 4.3.2.8. Disse medlemmer stemmer for NAVOs påstand.

#### 4.3.2.3 Arbeidstidens plassering

I Telenors arbeidstidsbestemmelser heter det at den ordinære arbeidstid "i den utstrekning det er mulig" skal legges i tidsrommet 0700 – 1700 de første fem virkedager i uken. Gjennomføring av planlagt arbeid utenom dette tidsrom skal først drøftes med de tillitsvalgte.

TD ønsker at arbeidsgiver ikke ensidig skal ha rett til å legge planlagt arbeid utenom normalarbeidsdagen, og krever rett til forhandlinger om arbeidstidens plassering. TD erkjenner at flere av Telenors oppgaver er av en slik art at arbeidstiden nødvendigvis må legges til andre tidsrom, men ønsker ikke en utvikling hvor stadig flere oppgaver som godt kunne vært gjennomført i normalarbeidstiden, legges til andre tidsrom av konkurransemessige årsaker.

Telenor ønsker på sin side å beholde dagens ordning, fordi dette gir en nødvendig fleksibilitet som innebærer et konkurransefortrinn.



Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum konstaterer at partene på dette punkt ikke står langt fra hverandre når det gjelder de praktiske konsekvenser av spørsmålet. TD anerkjenner Telenors behov for å kunne utføre en rekke oppgaver utenfor normal arbeidstid, også av konkurransemessige årsaker, mens Telenor i sitt krav, som er identisk med de avtaler som er inngått med de øvrige forbundene, har inntatt en formulering om at arbeidet "i den utstrekning det er mulig" skal legges til tidsrommet 0700 – 1700, men at ledelsen "av hensyn til kundeservice og marked" skal kunne gjennomføre avvikende arbeidstidsordninger etter drøftelser med de tillitsvalgte. I den grad Telenor ønsker å legge arbeidstiden innenfor tidsrommet 2100-0600 peker disse medlemmer også på at dette etter arbeidsmiljøloven vil være definert som nattarbeid. Nattarbeid vil kun være tillatt i nærmere bestemte tilfeller eller etter tillatelse fra Arbeidstilsynet. Også dette innebærer en skranke for i hvilken grad arbeidstakerne kan bli utsatt for urimelige krav fra arbeidsgivers side. Innenfor tidsrommet 0600-2100 er det imidlertid et prinsipielt spørsmål om det skal kreves forhandlinger, som innebærer at slike arbeidstidsordninger ikke skal kunne gjennomføres uten enighet, eller om det skal være tilstrekkelig med drøftinger, som gir arbeidsgiver det siste ordet.

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum har forståelse for at arbeidsgiver ønsker å ha den fleksibilitet det innebærer å kunne fastlegge andre arbeidstidsordninger. Disse medlemmer er av den oppfatning at dette spørsmålet, hvor de reelle behov varierer fra bedrift til bedrift innenfor konsernet, egner seg dårlig for behandling av Rikslønnsnemnda. Partene bør i fellesskap forhandle om hvorledes man skal løse dette, eventuelt også om mer presise angivelser av hvilke hensyn som skal kunne begrunne at planlagt arbeid legges til tidsrom utenom normalarbeidsdagen.

Disse medlemmer finner derfor ikke grunnlag for å foreta endringer på dette punkt. Tilbudet fra Telenor innebærer ingen svekkelse av dagens situasjon, og disse medlemmer vil dermed ikke gi TD medhold i sitt krav på dette punkt.

Medlemmet Gulbrandsen, med tilslutning av Balstad, vil bemerke at de ansatte pålegges å arbeide med ordinær kundeservice på natten og i helgene på tross av arbeidsmiljølovens bestemmelser om nattarbeid. Disse medlemmer mener derfor at det er påkrevet med forhandlingsrett på arbeid utenom normalarbeidsdagen.

Medlemmet Stokke, med tilslutning av Flaat slutter seg til flertallets konklusjon.

#### 4.3.2.4 Sosiale rettigheter for midlertidig ansatte

Under Rikslønnsnemndas behandling av dette kravet er det blitt klart at dette spørsmålet ble ferdigforhandlet under de sentrale forhandlingene med NAVO, og tvisten dreier seg om fortolkningen av formuleringene i A-delsprotokollen. Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum peker på at dette er et spørsmål som hører inn under Arbeidsretten. Det ligger utenfor Rikslønnsnemndas kompetanse å behandle dette.

Medlemmet Gulbrandsen, med tilslutning av Balstad, vil bemerke at i henhold til A-dels protokollen § 3.2.2. er partene i B-forhandlingene pålagt å innarbeide bestemmelsene i §3.2.2. som minstestandard for "alle ansatte som har tiltrådt stilling i virksomheten." Det er derfor ikke riktig at dette er ferdigbehandlet i A-dels- forhandlingene. Disse medlemmer

mener at hvis nemnda bestemmer at A- delens protokollen gjelder, så bør nemnda selv følge sitt eget vedtak og innarbeide bestemmelsene i overenskomstens B-del.

Medlemmet Stokke, med tilslutning av Flaat slutter seg til flertallet på dette punkt.

#### 4.3.2.5 Overtid for deltidsansatte

TD har reist krav om at alt arbeid som pålegges utført utenom den avtalte daglige arbeidstid, skal regnes som overtid for deltidsansatte, selv om det utføres innenfor den normale arbeidsdag/arbeidsuke for heltidsansatte.

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum viser til det som er uttalt innledningsvis under dette kapittel. Kravet innebærer merutgifter for Telenor som kan bli betydelige, og som ingen av partene har kunnet beregne omfanget av. Disse medlemmer har av denne grunn ikke vurdert kravets materielle berettigelse nærmere, i det disse medlemmer ikke finner at det er rom for et slikt krav i den nåværende økonomiske situasjon.

Medlemmet Stokke, med tilslutning av Flaat slutter seg til flertallets konklusjon.

#### 4.3.2.6 Lønnskrav

Partene er enige om at TDs medlemmer skal ha det samme generelle tillegget på kr 6 580 pr år som ble forhandlet sentralt med NAVO. TD har i tillegg krevet et likt kronetillegg til alle ansatte på kr 13 000, samt et lavtlønnstillegg på kr 3 900. Grensen for hva som skal anses som "lavtlønn" varierer fra avtale til avtale. Til sammenlikning nevnes at Telenor i forhandlinger med de øvrige forbund har gitt varierende individuelle tillegg som i gjennomsnitt utgjør kr 5 764.

TDs lønnskrav utgjør knappe 10% lønnsøkning på årsbasis. Kravene må ses i sammenheng med at partene brøt forhandlingene før Telenor hadde presentert noe tilbud til TD, slik at TDs lønnskrav i dag står uendret i forhold til de første kravene som ble presentert for arbeidsgiver.

TD har i tillegg krevet oppregulering av fagarbeidere til en minstelønn på kr 245 000, samt regulering av alle satser (ubekvemtillegg etc) med 15%, og deretter regulering i samsvar med gjennomsnittlig lønnsøkning i NAVO område 2. Med et lønnskrav på knappe 10% innebærer dette en økning i satsene på omlag 26%.

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum viser til det som er uttalt under pkt 4.1 og 4.3.1 foran. I dagens situasjon er det ikke rom for en ytterligere lønnsøkning utover hva som ble resultatet i de gjennomførte forhandlingene med de øvrige forbundene i Telenor, herunder alle endringer i variable tillegg. TDs krav kan derfor ikke tas til følge.

Medlemmet Gulbrandsen, med tilslutning av Balstad viser til det disse medlemmene har anført under punkt 4.3.2.2 og TDs avtaler som forutsetter ufravikelighet. TDs krav om et likt kronetillegg til alle på kr 15 000 ble riktignok fremsatt i første fase av forhandlingene, men går ikke lenger enn at det tilsvarer det som er gitt i Telenor Privat (12 500 + 1,5%). Tilleggene som er gitt i forhandlinger med de andre organisasjonene varierer meget sterkt og resulterer i en for TD-forbundets medlemmer helt uakseptabel profil.

Disse medlemmer har imidlertid forståelse for at nemnda kan ha vanskeligheter med å si ja til TDs opprinnelige krav som heller ikke har vært gjenstand for reelle forhandlinger. For å bedre profilen noe og holde oppgjøret for TDs medlemmer innenfor de rammer Teknisk beregningsutvalg har kommet til som resultat for privat sektor ( 5,3 – 5,6%), foreslås det en klausul som sier at ingen av TDs medlemmer skal ha mindre enn kr 3 420 i tillegg til NAVO-tillegget.

Medlemmet Stokke, med tilslutning av Flaat slutter seg til flertallets konklusjon.

#### 4.3.2.7 Regulering av arbeidstid og satser på utenlandsreiser

TD krever at reisetid som legges utenom ordinær arbeidstid, skal godtgjøres etter samme regler enten reisen skjer i innlandet eller til utlandet. TD krever videre slike reiser godtgjort etter statens reiseregulativ.

Telenor har vist til at det er nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe som skal gå igjennom reiseregulativene i Telenor-konsernet, og tilbyr TD å delta i denne gruppen.

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum har, på bakgrunn av den fremlagte dokumentasjon, vanskelig for å forstå den prinsipielle bakgrunnen for at reisetid utenom ordinær arbeidstid behandles ulikt for reiser i og utenfor Norge. Disse medlemmer har imidlertid merket seg at det er nedsatt en arbeidsgruppe som skal se nærmere på bestemmelsene om reiser i konsernet, og finner at disse spørsmål bør undergis en helhetsvurdering og behandles i denne sammenheng. Disse medlemmer vil dermed ikke gi TD medhold i dette kravet.

Medlemmet Gulbrandsen, med tilslutning av Balstad påpeker at dette spørsmålet har vært til behandling lokalt i flere år uten at det er kommet til noen løsning. Det er enighet om at reiser i Norge skal godtgjøres etter avtalte regler og at Statens reiseregulativ skal gjelde i Norge. Disse medlemmer mener at det er behov for avtalte regler også i utlandet, og at det er Statens regulativ for utlandet som skal gjelde til de lokale partene avtaler noe annet.

Medlemmet Stokke, med tilslutning av Flaat slutter seg til flertallets konklusjon.

#### 4.3.2.8 Virkeområde

TD har krevet at den tariffavtale TD oppnår med Telenor, også skal gjøres gjeldende for de øvrige forbundene, og vilkårene skal omfatte også de uorganiserte. Som den klart største fagorganisasjonen i Telenor, kreves det at TDs tariffavtale gjøres ufravikelig i forhold til de andre.

Medlemmene Mo, Strøm og Evensen Norum vil bemerke at Telenor, på tross av at den klart tyngste fagforeningen i konsernet gikk til brudd i forhandlingene, valgte å gjennomføre de såkalte B-delsforhandlingene med de øvrige fagforeningene, som representerer et forholdsvis lite mindretall av de ansatte på konsernbasis.

Disse medlemmer er av den oppfatning at det bør være den tariffavtale som inngås mellom arbeidsgiver og de arbeidstakere som er tilsluttet den største fagforeningen på konsernbasis,

som bør danne normen for de lønns- og arbeidsvilkår som skal gjøres gjeldende i konsernet. Det er TDs tariffavtale som vil ha den klart største utbredelsen i konsernet. Disse medlemmer konstaterer videre at med det resultat disse medlemmer er kommet til for så vidt gjelder de prinsipielle enkeltspørsmål som er reist i denne saken, vil det ikke være store ulikheter mellom de tariffavtaler som Telenor har inngått med YS og SAN, og de som nå fastsettes av Rikslønnsnemnda for TDs medlemmer. Disse medlemmer ser derfor ikke større betenkeligheter ved å innføre en ufravikelighetsbestemmelse i denne tariffavtalen i samsvar med TDs krav.

TD har nedlagt påstand om en ufravikelighetsklausul med slikt innhold:

”I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.”

Bestemmelsen er likelydende med den som i dag er inntatt i den såkalte TBK-avtalen, og disse medlemmer finner at TD bør gis medhold i sitt krav på dette punkt.

Medlemmet Stokke, med tilslutning av Flaat, viser til at overenskomstforholdene i Telenor er bygget opp omkring det enkelte selskap. Det fører derfor galt av sted å se på arbeidstakerorganisasjonenes styrkeforhold samlet for hele konsernet når det skal fastsettes vilkår for den enkelte bedrift.

Disse medlemmer vil dessuten bemerke at flertallets uttalelser i 2. og 3. avsnitt kan ha som konsekvens at andre organisasjoner i Telenor fratras forhandlingsretten.

Disse medlemmer peker videre på at det er ukjent i arbeidslivet for øvrig at bestemmelser om ufravikelighet er formulert omkring stillingsgrupper/den enkelte organisasjons medlemmer.<sup>21</sup>

### 4.3.3 De enkelte tariffavtalene

NAVOs påstand går i korte trekk ut på at de enkelte tariffavtalene skal fastsettes i samsvar med de avtaler som er inngått med de øvrige organisasjonene i konsernet. Ved siden av de prinsipielle spørsmål som er behandlet foran under punkt 4.3.2, har TD krevet forbedringer av en rekke av de eksisterende tariffavtaler, mens man for andre tariffavtalers vedkommende ønsker en prolongasjon.

En rekke av de krav som er reist, og som partene ikke er kommet til enighet om, er krav som etter sin art egner seg svært dårlig for behandling av Rikslønnsnemnda. Dette gjelder tekniske endringer som bør finne sin løsning i forhandlinger mellom partene.

Nemndas medlemmer, Mo, Strøm og Evensen Norum har gått gjennom hver enkelt tariffavtale, men er kommet til at Rikslønnsnemnda ikke bør foreta ytterligere endringer i disse tariffavtalene enn det som følger av disse medlemmers standpunkt til de prinsipielle spørsmål som er behandlet foran. Disse medlemmer finner derfor at samtlige tariffavtaler for øvrig bør prolongeres.

Medlemmet Stokke, med tilslutning av Flaat, viser til at en prolongasjon slik flertallet foreslår medfører uheldig forskjellsbehandling av medlemmer i TD og medlemmer i YS/SAN.

Når det særskilt gjelder Telenor Installasjon AS og Telenor Novit AS, er det uenighet mellom partene hvorvidt de ansatte der har en tariffavtale som kan prolongeres. Medlemmene Mo, Strøm, og Evensen Norum er for disse selskapers vedkommende kommet til at Telenor bør gis medhold i sin påstand om tariffavtalens innhold, men med de endringer som følger av disse medlemmers standpunkt til de prinsipielle spørsmål som er behandlet foran.

Medlemmet Gulbrandsen, med tilslutning av Balstad vil påpeke at det forhandlingsutkastet som Telenor Installasjon la fram, har vært til uravstemning tidligere og er avvist av Tele- og Dataforbundets medlemmer. Tele- og Dataforbundets medlemmer har etter dette benyttet de overenskomstene som gjelder i de selskap som de ble overført fra, hovedsakelig fra Telenor og Telenor Bedrift. Innføring av Telenor Installasjons forslag vil for eksempel gi ansatte som er overført fra Telenor Bedrift, og som fortsetter med sine arbeidsoppgaver som før, en reduksjon i kompensasjon for hjemmevakt på over 10 000 kr. pr. år. Partene er enige om at hjemmevakt prinsipielt er forhandlingstema. Nemnda må ikke låse disse bestemmelsene i overenskomstteksten, men erstatte teksten med: "*Før hjemmevakt innføres, skal partene på bedriften avtale vilkårene*". Disse medlemmer henviser også til Bedriftsoverenskomstens § 27, hvor partene ved to oppgjør var enige om å avsette to gange 30 øre til utviklingsarbeid i stedet for å gi tilsvarende i generelt lønnstillegg. Nemnda bør etter disse medlemmers syn føre bestemmelsen inn i installasjonsoverenskomsten.

Medlemmet Stokke, med tilslutning av Flaat tar avstand fra TDs påstander ovenfor. Disse medlemmer slutter seg til flertallet.

4.

#### 4.3.4 Virkningstidspunkt

LO Stat har nedlagt påstand om at alle lønnstillegg, inklusive justering av satser, skal gis med virkning fra 1. mai 1998.

NAVO har på sin side lagt ned påstand om at det generelle lønnstillegget på kr 6 580,- på årsbasis gis med virkning fra den dagen streiken ble avsluttet, 24. juni 1998. Lønnstillegg fastsatt i overenskomstenes del B gis fra samme dato.

NAVO har videre lagt ned påstand om at lønnstillegg ikke skal gis til arbeidstakere som har fratrudd sin stilling før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger, med mindre fratredelsen skyldes overdragelse av virksomhet internt i Telenor-konsernet.

I tillegg legger NAVO ned påstand om at det ikke skal foretas omregning og etterbetaling for overtidsarbeid som er utført før Rikslønnsnemndas kjennelse er avsagt. Det samme gjelder andre tillegg som er fastsatt i forhold til arbeidstakernes lønn.

For arbeidstakere som får endret sin arbeidstid som følge av overenskomstrevisjonen, legger NAVO ned påstand om at ny arbeidstid og kompensasjon gis med virkning fra det tidspunkt Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger, med mindre de lokale parter blir enige om et annet tidspunkt.

Nemndas medlemmer Mo, Strøm og Evensen Norum viser til at det fremgår av lang praksis i Rikslønnsnemnda at de generelle tilleggene gis med virkning fra det tidspunkt arbeidet blir gjenopptatt, mens tekniske endringer gis virkning fra tidspunktet for Rikslønnsnemndas kjennelse. Disse medlemmer finner ikke grunn til å fravike tidligere praksis i dette tilfellet. Etter dette gis NAVO-tillegget på kr 6 580, samt de generelle tilleggene som fastsettes i slutningen, virkning for TDs medlemmer fra 24. juni 1998, mens øvrige endringer får virkning fra kjennelsestidspunktet.

Disse medlemmer vil videre bemerke at det for privat sektor er lang og fast praksis i Rikslønnsnemndas kjennelser gjennom 90-tallet for at det generelle tillegget ikke gjøres gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før Rikslønnsnemndas kjennelse er avsagt, og for at det ikke foretas omregning og etterbetaling av overtidsarbeid m.m. for arbeid utført før dette tidspunkt. NAVOs påstand tas etter dette til følge.

Medlemmet Gulbrandsen, med tilslutning av Balstad støtter LO Stats påstand.

Medlemmet Stokke, med tilslutning av Flaat, slutter seg til flertallets konklusjon.

\*\*\*\*\*

Medlemmet Gulbrandsen, med tilslutning av Balstad går inn for at slutningen på den enkelte overenskomst endres i henhold til disse medlemmers bemerkninger til punkt 4.3.2.8 og LO Stats påstand.

Medlemmet Gulbrandsen stemmer etter dette for LO Stats påstand.

Medlemmet Stokke stemmer for NAVOs påstand.

\*\*\*\*\*

Saken ble etter dette tatt opp til votering. Flertallets syn har vunnet fram gjennom følgende:

### III. SLUTNING

#### A. De enkelte tariffavtaler

##### 1) **Tariffavtalen mellom Telenor Bedrift AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i tariffavtalen mellom Telenor Bedrift AS og Tele- og Dataforbundet for 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endringer:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.1. pkt 6 og 7 tas til følge.

Arbeidstid:

Arbeidstakere som til nå har hatt spisepausene inkludert i arbeidstiden på 37 ½ time pr uke skal omfattes av den samme arbeidstidsordning som de øvrige ansatte i Telenorkonsernet. Kompensasjon for endret arbeidstid fastsettes til 5% økning av arbeidstakers faste lønn pr 30 april 1998, samt til fri i romjulen + 2 fridager, til sammen 4,7 fridager.

31

##### 2) **Tariffavtalen mellom Telenor Avidi AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i tariffavtalen mellom Telenor Avidi AS og Tele- og Dataforbundet for 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endringer:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.2. pkt 2 tas til følge.

Arbeidstid:

Arbeidstakere som til nå har hatt spisepausene inkludert i arbeidstiden på 37 ½ time pr uke skal omfattes av den samme arbeidstidsordning som de øvrige ansatte i Telenorkonsernet. Kompensasjon for endret arbeidstid fastsettes til 5% økning av arbeidstakers faste lønn pr 30 april 1998, samt til fri i romjulen + 2 fridager, til sammen 4,7 fridager.

**3) Tariffavtalen mellom Telenor Multicom AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Den overenskomst som hittil har vært lagt til grunn mellom Telenor Multicom AS og Tele- og Dataforbundet fastsettes som ny overenskomst for perioden 1. mai 1998-30. april 2000 med følgende endringer;

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.3. pkt 2 og 3 tas til følge.

Arbeidstid:

Arbeidstakere som til nå har hatt spisepausene inkludert i arbeidstiden på 37 ½ time pr uke skal omfattes av den samme arbeidstidsordning som de øvrige ansatte i Telenorkonsernet. Kompensasjon for endret arbeidstid fastsettes til 5% økning av arbeidstakers faste lønn pr 30 april 1998, samt til fri i romjulen + 2 fridager, til sammen 4,7 fridager.

**4) Tariffavtale mellom Telenor Telehuset AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Den overenskomst som hittil har vært lagt til grunn mellom Telenor Telehuset og Tele- og Dataforbundet fastsettes som ny overenskomst for perioden 1. mai 1998-30. april 2000 med følgende endringer:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.4. pkt 2 tas til følge.

Arbeidstid:

Arbeidstakere som til nå har hatt spisepausene inkludert i arbeidstiden på 37 ½ time pr uke skal omfattes av den samme arbeidstidsordning som de øvrige ansatte i Telenorkonsernet. Kompensasjon for endret arbeidstid fastsettes til 5% økning av arbeidstakers faste lønn pr 30 april 1998, samt til fri i romjulen + 2 fridager, til sammen 4,7 fridager.

**5) Tariffavtale mellom Telenor Plus AS, ekskl Telenor Media, Teleservice, og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i tariffavtalen mellom Telenor Plus AS, ekskl Telenor Media, Teleservice, og Tele- og Dataforbundet for 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endring:



Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.5. pkt 2 tas til følge.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

#### **6) Tariffavtale mellom Telenor Media AS, Teleservice og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i overenskomstene mellom Telenor Media AS, Teleservice og Tele- og Dataforbundet for 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som nye tariffavtaler for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endring:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.6. pkt 2 og 3 tas til følge.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

#### **7) Tariffavtale mellom Telenor Link AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i overenskomsten mellom Telenor Link AS og Tele- og Dataforbundet for 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endring:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.7. pkt 2 tas til følge.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

**8) Tariffavtale mellom Telenor Nextel AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i overenskomsten mellom Telenor Nextel AS og Tele- og Dataforbundet for 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endring:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.8. pkt 2 tas til følge.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

**9) Tariffavtale mellom Telenor Mobil AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i overenskomsten mellom Telenor Mobil AS og Tele- og Dataforbundet for 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endringer:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.9. pkt 2 tas til følge.

Fridager:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.9. pkt 1 for så vidt gjelder fridager tas til følge.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

**10a) Tariffavtale mellom Telenor AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i overenskomsten mellom Telenor AS og Tele- og Dataforbundet for 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endring:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.10. pkt 2 tas til følge.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

**10b) Tariffavtale mellom Telenor Inkasso AS, Telenor Miljø AS, Telenor Svalbard AS, Telenor Instrument AS, Telenor Finans AS, Telenor Venture AS samt Telenor Pensjonskasse og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i overenskomsten mellom Telenor AS og Tele- og Dataforbundet for 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endring:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.11. pkt 2 tas til følge.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

**11) Tariffavtale mellom Telenor Nett AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i overenskomsten mellom Telenor AS og Tele- og Dataforbundet for 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endring:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.10. pkt 2-4 tas til følge.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

## **12) Tariffavtale mellom Norkring AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i overenskomsten mellom Norkring AS og Tele- og Dataforbundet for 14. oktober 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endring:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.12. pkt 2 tas til følge.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

## **13) Tariffavtalen mellom Forretningsområdet Telenor International (International AS med datterselskaper) og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i overenskomsten mellom forretningsområdet Telenor International og Tele- og Dataforbundet for 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endring:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.13. pkt 2 tas til følge.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

**14) Tariffavtalen mellom Telenor 4tel AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i overenskomsten mellom Telenor AS og Tele- og Dataforbundet for 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endring:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.14. pkt 2 tas til følge.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

**15) Tariffavtalen mellom Telenor Direkte AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i overenskomsten mellom Telenor Direkte AS og Tele- og Dataforbundet 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endring:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.15. pkt 3 tas til følge.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

**16) Tariffavtalen mellom Telenor Privat AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i overenskomsten mellom Telenor AS og Tele- og Dataforbundet fra 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endringer:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.16. pkt 4 og 5 tas til følge.

Arbeidstid:

Arbeidstakere som til nå har hatt spisepausene inkludert i arbeidstiden på 37 ½ time pr uke skal omfattes av den samme arbeidstidsordning som de øvrige ansatte i Telenorkonsernet. Kompensasjon for endret arbeidstid fastsettes til 5% økning av arbeidstakers faste lønn pr 30 april 1998, samt til fri i romjulen + 2 fridager, til sammen 4,7 fridager.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

#### **17) Tariffavtalen mellom Telenor Renhold og Kantine AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Overenskomstens del B fastsettes i overenstemmelse med inngått overenskomst mellom LO Stat/Tele- og Dataforbundet og NAVO/Telenor Renhold og Kantine AS.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

#### **18) Tariffavtale mellom Telenor Geomatikk AS og Tele- og Dataforbundet**

Overenskomstens del A fastsettes i overenstemmelse med protokoll fra forhandlingene mellom NAVO og LO Stat 31. mars - 23. april 1998, med de endringer som fremgår av denne slutning.

Del B i overenskomsten mellom Telenor AS og Tele- og Dataforbundet fra 1. mai 1996 – 30. april 1998 fastsettes som ny tariffavtale for perioden 1. mai 1998 – 30. april 2000 med følgende endringer:

Lønn:

NAVOs påstand under kap. 2.2.2.18. pkt 2 tas til følge.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

#### 19) Tariffavtalen mellom Telenor Installasjon AS og Tele- og Dataforbundet

NAVOs påstand i kap 2.2.2.19 tas til følge med disse endringer:

Kompensasjon i påstandens pkt 3 og 4 settes til 5% økning av arbeidstakers faste lønn pr 30 april 1998, samt fri i romjulen + 2 fridager, til sammen 4,7 fridager.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

#### 20) Tariffavtalen mellom Telenor Novit AS og Tele- og Dataforbundet

NAVOs påstand i kap 2.2.2.20 tas til følge.

Virkeområde:

Følgende bestemmelse inntas:

I de stillingsgrupper Tele- og Dataforbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

#### **B. Virkningstidspunkt**


Overenskomstene med de fastsatte endringer gjelder som tariffavtaler og trer i kraft straks. Overenskomstene gjelder til 30. april 2000.

Det generelle tillegget og lønnstillegg fastsatt i overenskomstens del B gjøres likevel gjeldende fra 24. juni 1998.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid for arbeid som er utført før kjennelsen er avsagt.

Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før kjennelsen er avsagt.

  
Ellen Mo


  
Steinar Strøm

  
Anne-Britt Evensen Norum

  
Tore Gulbrandsen

  
Inger Johanne Stokke

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

  
Jan Balstad

  
Gunnar Flaot