

PROTOKOLL

Fellesforbundet (FF) og Mediebedriftenes Landsforening (MBL) har i møter den 28. - 29. april 2022 forhandlet om lønnstillegg og revisjon av avtale nummer 567 – Overenskomst for avis, avistrykkerier og pakkerier 2020-2022.

Til stede:

Fra MBL: Geir Engen (MBL, forhandlingsleder), Sissel Tønjum Bruun, Audun Solberg, Ole Rayner Dietel, Morten Kringler og Oddvar Ustad.

Fra administrasjonen: Pernille A. Børset.

Fra FF: Niels Edvard Killi (Fellesforbundet, forhandlingsleder), Rune Setsaas, Morten Rygh, Emil Aftre og Roger Sandø

Fra administrasjonen: Endre Lie

Forhandlinger har vært ført på bakgrunn av FFs krav av 28. april og reviderte krav av 28. Og 29. april 2022, samt MBLs krav/tilbud av 28. april og revidert tilbud/krav av 28. Og 29. april 2022.

Partene har blitt enige om følgende:

ØKONOMI

Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 650 pr mnd (kr. 4 kroner per time) fra 1.4.2022.

Justeringstillegg

Det avsettes kr 2 500 per årsverk for arbeidstakere omfattet av overenskomsten for aviser, avistrykkerier og pakkerier som et justeringstillegg til lokal fordeling. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2022. Hvis partene ikke blir enige om anvendelsen av midlene fordeles summen likt på fast Månedslønn.

Annet

Skiftsatser økes med 2.7% med virkning fra 1.4.2022.

Tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid økes med kr. 10 til hhv kr. 315 og kr. 370 med virkning fra 1.4.2022.

Sats for matpenger økes til kr 96 pr 1.4.2022

Nye minstelønnsatser (inklusive det generelle tillegget) samt nye satser etter regulering

§ 6.1.1	Ny sats
For faglærte, annonselayoutmedarbeidere, tegnere i annonseproduksjonen og arbeidstakere som har anledning til å utføre fagarbeid etter denne overenskomst skal lønnen minst være	37 276
Ikke faglærte perforatører over 18 år, minst	34 710
Bildebehandlere/fotoassistenter over 18 år, minst	34 710
Hjelpearbeidere over 18 år, minst	34 710
Maskin-/rotasjonsassistenter over 18 år, minst	34 710
Korrekturlesere/ansatte i tekstkontroll innen redaksjonell stoffproduksjon over 18 år, minst	34 710
Arkivarer over 18 år, minst	34 710

§ 6.1.2	Ny sats
Nye minstelønnsatser (inklusive generelt tillegg) for arbeidende formenn, pakkerioperatører, sjåførere og bilhjelpere etter fylte 18 år:	
a. Ufaglærte:	34 710
b. Faglærte med relevant fagbrev:	37 276

§ 6.1.2	Ny sats
b.	
Fagarbeidertillegg for relevant fagbrev på minimum kroner xxxx,- pr måned utover grunnlønn for ufaglærte i den enkelte bedrift.	2566,-

§ 7.1.1 Skifttillegg	Ny sats
1. Fra kl. 16.00 til kl. 24.00: kr xx,xx per arbeidet time.	52,61
1. Fra kl. 24.00 til kl. 07.00: kr xx,xx per arbeidet time.	75,46
2. I bedrifter hvor slik arbeid kan utføres, skal det for arbeid på dager før søn- og helligdager fra kl. 14.00 og fram til søn- eller siste helligdag kl. 24.00, betales kr xxx,xx per time.	135,66
For bedrifter bundet av ATF/NGF-overenskomsten, gjelder følgende bestemmelser:	
For arbeidsskift som avsluttes mellom kl. 18.00 og 24.00, eller som påbegynnes fra og med kl. 05.00 til 07.00, betales et skifttillegg på kr xxxx,00 per uke	1661,-
For arbeidsskift som avsluttes etter kl. 24.00, eller som påbegynnes før kl. 05.00, eller hvor arbeidsskift må foregå på søn-, hellig- eller høytidsdager, betales et skifttillegg på kr xxxx,xx per uke.	2167,-

Tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid:	Ny sats
Tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid settes til kr xxx,- for arbeid på søn-, hellig- og høytidsdager.	315,-

§ 7.1.2 Tillegg for skiftarbeid:	Ny sats
A. For arbeidsskift som avsluttes etter kl. 2400 eller påbegynnes før kl. 0600 morgen eller hvor arbeidsskiftet må foregå også søn-, helligdager eller høytidsdag kveld etter kl. 1800, betales følgende tillegg: Hel uke: kr xxxx,00	2118,-
B. For arbeidsskift som avsluttes mellom kl. 1800 og kl. 2400 eller som påbegynnes mellom kl. 0600 og kl. 0700 morgen, betales følgende tillegg: Hel uke: kr xxxx,00	1403,-

§ 7.1.2 Tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid:	Ny sats
e) Tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid Det utbetales tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid med kr xxx,00 per frammøte for arbeid hvor hele eller deler av arbeidstiden faller mellom kl. 1800 lørdag og kl. 2400 søndag, samt på andre hellig- eller høytidsdager.	370,-

§ 7.2.1 Matpenger	Ny sats
Satsen for matpenger ved overtid settes til kroner xx,xx.	96,00

TEKSTENDRINGER

§ 6.5 Likelønn

Nytt siste avsnitt:

I alle bedrifter som etter loven har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og gjøres kjent med resultatet av lønnskartleggingen.

Merknad nr 2 til § 24

Hjemmekontor

Ved hjemmekontor jf gjeldende forskrift om hjemmekontor, gjelder overenskomsten og tilhørende lokalavtaler så langt det passer. Nærmere om dette, samt øvrige retningslinjer fastsettes etter drøftelser med tillitsvalgte eller i arbeidsreglement.

Avtale om hjemmekontor med den enkelte skal være midlertidig eller ha en gjensidig oppsigelsesfrist.

Det kan inngås lokal avtale som åpner for bruk av hjemmekontor/fjernarbeid jf. gjeldende forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Anledning til arbeid av tilfeldig og kortvarig arbeid i hjemmet kan beskrives i en lokal avtale.

Arbeidsgiver skal sørge for at det finnes nødvendig teknisk utstyr og at arbeidsmiljølovens regler følges så langt det er mulig. Det forutsettes at det er god dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver med tanke på faglig oppfølging og sosiale hensyn dersom det inngås lokal avtale som åpner for hjemmekontor. Krav til det fysiske arbeidsmiljøet må ivaretas. Avtalen skal åpne for individuelle tilpasninger for den enkelte arbeidstaker.

Overenskomsten og tilhørende lokalavtaler er gjeldende ved hjemmekontor/fjernarbeid.

Avtalens varighet. De lokale avtaler som er inngått før 1.10.2021 skal evalueres innen 31.12.2021 i den enkelte bedrift med ledelse og tillitsvalgte. Individuell avtale om hjemmekontor skal ha en utløpsdato.

§ 37 Kompetanseutvikling

Bransjens framtidige konkurransevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse. Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med bransjens behov,
- at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetninger for det, i større utstrekning tar inn lærlinger,
- at bedrift og tillitsvalgte **regelmessig, og minst** hvert år, **skal** drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall **eventuelt** kan legges til rette for at ~~ufaglærte~~ **arbeidstakere** får anledning til å ta ~~fagbrev~~ **fag-, etter- og videreutdanning**. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for ~~fagarbeidere~~ og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift,
- **at partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig,**
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur,
- partene ser at det er særskilte utfordringer knyttet til de raske teknologiske endringene innen førtrykksområdet. Partene vil derfor oppfordre lokale parter til å drøfte løsninger som kan bidra til at grafiske medarbeidere sikres nødvendig kompetanse innen relevante plattformer i bedriften,
- **for at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevede tiltak som nevnt over av inntil 7.5 timers varighet pr. år. betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.**

For øvrig viser partene til Hovedavtalens bestemmelser om kompetanseutvikling i kapittel 18.

Merknad til § 37 For pakkeri gjelder:

Partene er enige om at det skal settes i gang fagopplæring etter opplæringsloven § 3-5 i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift. Partene på hver enkelt bedrift skal drøfte dette, jf HA kap. XVIII. Slike drøftinger skal gjennomføres hvert år, med mindre de lokale parter er enige om noe annet.

§43.1 Likestilling mellom kvinner og menn

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor avisbransjen.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Dersom en av partene krever det, skal de lokale parter i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

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

Det vises også til § 6-5 om likelønn, bilag 8 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

43.3 Etniske minoriteter

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor avisbransjen. På denne bakgrunn bør partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper.

Der det i avtalen refereres til Lov om likestilling/likestillingsloven endres dette til **Lov om likestilling og forbud mot diskriminering/likestillings- og diskrimineringsloven.**

§ 46 Arbeidstøy

Bedriften holder arbeidstakerne med arbeidstøy og vernesko når dette er nødvendig. **Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn. Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor det kreves vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern.**

Nærmere retningslinjer om dette avtales på den enkelte bedrift.

§ 49 Varighet

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

Protokolltilførsler:

1. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april **2023**).

LO-NHO-bilag

Bilagene oppdateres på vanlig måte i tråd med endringer som er avtalt mellom LO og NHO.

Uravstemning

Fellesforbundet tar sikte på å gjennomføre uravstemning for avisoverenskomsten 2. juni med svarfrist til MBL 3. juni.

Til forhandlingsprotokollen:

Nyhetsavis på hellig- og høytidsdager

Avtalen om nyhetsavis på hellig- og høytidsdager av 10. mai 2012 med senere endringer, senest den 9. juni 2016, videreføres for en ny tariffperiode.

Utvalg kompetanse og rekruttering

Bransjens framtidige konkurransevne og evne til omstilling vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse. Partene har samtidig en felles målsetting om å øke rekrutteringsgrunnlaget til ledige jobber i bransjen og gjøre den attraktiv for nye arbeidstakere.

Det nedsettes et kompetanse- og rekrutteringsutvalg med fire representanter fra hver av partene for tariffperioden 2022-24.

Utvalget skal arbeide med spørsmål knyttet til hvordan rekrutteringen til bransjen kan bedres. Utvalget skal også arbeide med spørsmål knyttet til kompetanse og etter- og videreutdanning.

En naturlig del av dette arbeidet vil være å kartlegge om, og på hvilken måte, dagens avtaleverk påvirker rekrutteringen av medarbeidere og foreslå endringer til neste tariffrevisjon. I dette ligger også et mål om å modernisere avtalen og gjøre alle bestemmelser relevante for dagens virkelighet. Utvalget kan komme med forslag til endringer av alle paragrafer i avtalen.

Utvalget skal avholde sitt første møte i august 2022 og levere rapport til partene innen 1. februar 2024.

Likestilling

Partene er enige om viktigheten av at de lokale parter skal utvikle godt samarbeid med likestilling og ikke-diskriminering og vil særskilt fremheve for tariffperioden 2022-24:

Utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassene.

Arbeide for bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassen, herunder tilrettelegging for gravide samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn.

Tariffpartene vil støtte opp om og gi bistand til det lokale arbeidet.

Hjemmekontor, jf merknad til § 24:

Partene er enige om å lage en felles veileder vedrørende utarbeidelse av retningslinjer for hjemmearbeid og fjernarbeid.

Oslo, 29. april 2022

For Fellesforbundet



Niels Edvard Killi

For Mediebedriftenes Landsforening



Geir Engen