

**Fellesforbundets krav
tariffrevisjonen 2022
for
Avis, avistrykkerier og pakkerier**

Fellesforbundets delegasjon:

Niels Edvard Killi (leder)
Rune Setsaas
Morten Rygh
Emil Aftret
Roger Sandø

Fra Fellesforbundets administrasjon:

Endre Lie

Endringer i overenskomsten

Gjennomstreking er tekst som skal tas ut, *fet skrift kursiv* er tekst som skal inn

Uravstemning

Fellesforbundet tar sikte på å gjennomføre uravstemning for overenskomst for avis, avistrykkerier og pakkerier 2. juni, med svarfrist til MBL 3. juni.

Forbehold om nye krav

På vanlig måte tar forbundet forbehold om å endre eller fremme nye krav i løpet av forhandlingene.

Økonomiske krav

- a) Fellesforbundet vil reise krav om generelt lønnstillegg. Kravene vil bli presisert under forhandlingene.
- b) Fellesforbundet vil reise krav om heving av minstelønnsatsene. Kravene vil bli presisert under forhandlingene.
- c) Fellesforbundet vil reise krav om heving av satsen for spesielt ubekvem arbeidstid. Kravene vil bli presisert under forhandlingene.
- d) Fellesforbundet vil reise krav om heving av satsen for skiftarbeid. Kravene vil bli presisert under forhandlingene.
- e) Fellesforbundet vil reise krav om justeringstillegg i tråd med tidligere løsninger. Kravene vil bli presisert under forhandlingene.
- f) Sats for matpenger økes til kr 96,00.

Ansettelse

Dagens § 35 flyttes fra kap V til kap IV og gjelder alle deler av overenskomsten.

Særbestemmelsen for ATF/NGF flyttes ikke.

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.

Det fremmes krav om endring i kapittel I:

Ny § 1.3 (nåværende § 1.3 blir 1.4)

Denne overenskomst omfatter videre service og vedlikeholdspersonell.

Kompetanseutvikling – Etter- og videreutdanning for alle

Fellesforbundet viser til regjeringens svar til partene i frontfaget om den varslede kompetansereformen og behovet for at partene sammen følger dette arbeidet med sikte på at det kan utvikles bedre relevante tilbud til etter- og videreutdanning. I overenskomstens bestemmelser kreves følgende endringer:

§ 37 Kompetanseutvikling

Bransjens framtidige konkurranseevne 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** drøfte 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 kompetansehevende 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.

Likestilling og ikke-diskriminering

Fellesforbundet viser til endringer i lov om likestilling mv. og Hovedavtale samt resultatet for Industriooverenskomsten (frontfaget) og fremmer krav om både tekstmessige endringer i overenskomsten som fremgår under samt at det avtales et arbeid i perioden. Der det refereres til *lov om likestilling/likestillingsloven* endres dette i tråd med *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)/ likestillings- og diskrimineringsloven*.

§ 43 Likestilling – likeverd og ikke-diskriminering

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.

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.

§ 6.15 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 evaluering av lønnskartleggingen.

§ 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.

Korte velferdspermisjoner - § 16

Fellesforbundet viser til avtalt arbeid om gjennomgang av bestemmelsene om korte velferdspermisjoner gjort i frontfaget. Det er avtalt en ferdig rapport fra arbeidet 30. september 2023.

Hjemmekontor

Fellesforbundet krever at bestemmelsen om hjemmekontor fra 2020 i § 24 merknad 2 videreføres.

§ 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.

Satser og regulering av satser – gamle satser som i den trykte overenskomst

§ 6.1.1	Gammel sats	Ny sats
For faglærte, annonselayoutmedarbeidere, tegnere i annonseproduksjonen og arbeidstakere som har anledning til å utføre fagarbeid etter denne overenskomst skal lønnen minst være	35 480	
Ikke faglærte perforatører over 18 år, minst	32 970	
Bildebehandlere/fotoassistenter over 18 år, minst	32 970	
Hjelpearbeidere over 18 år, minst	32 970	
Maskin-/rotasjonsassistenter over 18 år, minst	32 970	
Korrekturlesere/ansatte i tekstkontroll innen redaksjonell stoffproduksjon over 18 år, minst	32 970	
Arkivarer over 18 år, minst	32 970	
Satsene i § 6.1.1 reguleres etter forhandlinger		

§ 6.1.2	Gammel sats	Ny sats
Nye minstelønnsatser (inklusive generelt tillegg) for arbeidende formenn, pakkerioperatører, sjåførere og bilhjelpere etter fylte 18 år:		
a. Ufaglærte:	32 970	
b. Faglærte med relevant fagbrev:	35 480	
Satsene i § 6.1.2 a), b) reguleres etter forhandlinger		

§ 6.1.2	Gammel sats	Ny sats
b.		
Fagarbeidertillegg for relevant fagbrev på minimum kroner xxxx,- pr måned utover grunnlønn for ufaglærte i den enkelte bedrift.	2510,-	
Satsen i § 6.1.2.b) fagarbeidertillegg reguleres etter forhandlinger		

§ 6.1.2 e)	Gammel sats	Ny sats
Merknad vedrørende sjåførere Når bedriften forlanger at sjåføren skal ha førerkort for å kunne føre kjøretøy med totalvekt over 3 500 kg, skal denne ha et tillegg på kr xxx,00 per md.	455,-	
Faste truckførere som betjener trucker i kl. 4 eller over, lønnes med et tillegg på sjåførlønnen, stort kr xxx,xx per md.	242,50	
Satsene i § 6.1.2.e) reguleres etter forhandlinger		

§ 7.1.1 Skifttillegg	Gammel sats	Ny sats
1. Fra kl. 16.00 til kl. 24.00: kr xx,xx per arbeidet time.	49,98	
1. Fra kl. 24.00 til kl. 07.00: kr xx,xx per arbeidet time.	71,68	
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.	128,87	
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	1578,-	
For arbeidsskift som avsluttes etter kl. 24.00, eller som påbegynnes før kl. 05.00, eller hvor arbeidsskift må foregå på	2059,-	

søn-, hellig- eller høytidsdager, betales et skifttillegg på kr xxxx,xx per uke.		
Satsene i punkt 1 og 2, samt ukesatsene for tidligere ATF-bedrifter, reguleres hvert år per 1. april i henhold til endringene i industriens gjennomsnittlige timefortjeneste (ekskl. tillegg) foregående år. SSBs lønnsstatistikk legges til grunn.		

Tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid:	Gammel sats	Ny sats
Tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid settes til kr xxx,- for arbeid på søn-, hellig- og høytidsdager.	305,-	
Satsen reguleres etter forhandlinger		

§ 7.1.2 Tillegg for skiftarbeid:	Gammel sats	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	1333,-	
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	2012,-	
c) Merknad: Prinsippet om reguleringsbestemmelse av under a) og b) ovenfor videreføres. Partene forutsetter av SSB og/eller LO/NHO innen reguleringen skal skje per 01.04. hvert år har funnet fram til et statistikkgrunnlag til erstatning for nåværende statistikkhenvisning.		

§ 7.1.2 Tillegg for spesielt ubekvem arbeidstid:	Gammel sats	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.	360,-	
Satsen reguleres etter forhandlinger		

§ 7.2.1 Matpenger	Gammel sats	Ny sats
Satsen for matpenger ved overtid settes til kroner xx,xx.	90,00	
Reguleres etter forhandling LO/NHO		

Utjevningstillegg (I protokoll, i tidligere pakkeri § 6-7.2)

Kommer inn etter forhandlinger

Det avsettes kr xxxx per årsverk for arbeidstakere omfattet av overenskomsten for aviser, avistrykkerier og pakkerier som et utjevningstillegg 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.