

## Krav til tariffoppgjøret 2022

### Avisbudavtalen

### Mellom MBL

### Og

### Fellesforbundet

Fellesforbundets delegasjon

- Endre Lie Faglig Sekretær (Forhandlingsleder)
- Frank Johansen
- May-Brit Olsen
- Rune Kristiansen
- Jørn Ramsåsen
- 

~~Fra Fellesforbundets administrasjon Niels Edvard Killi – Faglig sekretær~~

### 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 avisbud den ?? med svarfrist til MBL ?? juni.

### Forbehold om nye krav

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

### Økonomiske krav

- Fellesforbundet vil reise krav om generelt lønnstillegg.  
Kravene vil bli presisert under forhandlingene.
- Fellesforbundet vil reise krav om heving av minstelønnssetningene.  
Kravene vil bli presisert under forhandlingene.
- Fellesforbundet vil reise krav om heving av søn. og helligdagstillegg
- Fellesforbundet vil reise krav om et justeringstillegg
- Fellesforbundet vil fremme krav om justering av ansiennitetstilleggene.
- Sats for matpenger økes til kr 96,00  
Kravene vil bli presisert under forhandlingene.

## TEKNISKE ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN:

### § 3 Lønnsbestemmelser pkt.2. Særskilte bestemmelser - Nattillegg

Nattillegget økes fra 20%

### § 2 Arbeidstid

#### Fastsettelse av arbeidstid og rutelengde, forandringer og oppmåling av budruter

Korrigerings av teksten i Avisbudavtalen nemd for fastsettelse av arbeidstid og rutelengde.

**Det står bilag 13. Det skal være 14.**

### § 2 Arbeidstid Mertid og overtid

***Mertid skal betales som overtid.***

#### Fastsettelse av arbeidstid og rutelengde, forandringer og oppmåling av budruter

Alle oppmålinger, revisjoner/endringer av ruter og rutelengde/ arbeidstid skal drøftes og fastsettes i fellesskap mellom bedrift og tillitsvalgt før rutene iverksettes.

Budrutene kan endres etter de behov og krav som til enhver tid måtte oppstå. ***Arbeidstiden oppjusteres i sammenheng med arbeidsmengde.***

Ved endringer som påvirker flere ruter, skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

Ved endring av enkeltruter skal dette drøftes på forhånd med det enkelte bud. Budet skal gis muligheten til å la seg bistå av tillitsvalgt.

Oppmåling av enkeltruter og fastsetting av den normale daglige arbeidstid, jf. arbeidsmiljølovens § 14-6 nr. 1 litra j, og rutens lengde i kilometer gjøres av bud/tillitsvalgte og bedrift i fellesskap.

***Distribusjon av vedlegg og andre typer produkter som i dag ikke er eksplisitt nevnt i avtalen skal være med i ruteoppmålingen og dermed arbeidstida.***

Arbeidstakeren kan gjennom den tillitsvalgte reise krav om at budruten kontrollmåles. Tidspunktet for dette skal avtales og skje innen 14

dager. I motsatt fall kan hver av partene kreve nemndsbehandling, jf.

nedenfor. Ved større omlegginger avtales fristen særskilt, jf. 2. ledd.

Oppmålingen skal skje etter veitrafikklovens regler og omfatte aviser og mediapostprodukter (inkludert innstikk). Arbeidstidens lengde skal fastsettes på bakgrunn av denne oppmålingen

***Oppmålingen skal skje etter veitrafikklovens regler og omfatte alle distribuerte produkter***

Øvrige krav: (Nåværende tekst)

§ 4 Lokale forhandlinger

a. De fastsatte lønnsatser er minstelønnsatser.

b. En gang årlig skal det føres lokale lønnsforhandlinger mellom de stedlige parter. Tidspunkt for de lokale lønnsforhandlingene skal avtales i den enkelte bedrift. De lokale forhandlingene skal være reelle, uavhengig av hvilke begreper overenskomsten inneholder mht. forhandlinger, drøftinger, vurderinger eller lignende.

Ved uenighet om det er gjennomført reelle lokale forhandlinger, kan hver av partene med hjemmel i hovedavtalens § 2-3 kreve tvistemøte.

c. De lokale forhandlingene skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt bare skal legge til grunn bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Det skal dessuten ved vurderingen tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering. Det skal kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansiennitet, dyktighet og praksis.

d. Foreldrepermisjon

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

### **Nytt punkt**

**Brudd på plikten til å gjennomføre lokale forhandlinger § 4**

*Ved uenighet om det er gjennomført reelle lokale forhandlinger, kan hver av partene med hjemmel i hovedavtalen § 3.3 kreve tvistemøte. Dersom partene ikke kommer til enighet under de lokale lønnsforhandlinger kan tillitsvalgte iverksette stopp i a/1 overtid og merarbeid ut over det enkelte medlemmets avtalte arbeidstid. Partene kan be om bistand fra de sentrale partene. Bedriften skal ha minst 31 dagers varsel før tiltakene kan iverksettes.*

*(Alternativt)*

#### **§ 4**

*a. De fastsatte lønnssetser er minstelønnssetser.*

*b. En gang årlig skal det føres lokale lønnsforhandlinger mellom de stedlige parter. Tidspunkt for de lokale lønnsforhandlingene skal avtales i den enkelte bedrift og konsern.*

*De lokale forhandlingene skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts og konserns økonomiske virkelighet. partene lokalt skal legge til grunn bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne.*

#### **Justeringstillegg**

*Det avsettes kr ? per årsverk for arbeidstakere omfattet av overenskomsten for Avisbud 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 timelønn.*

*Fellesforbundet mener en slik modell vil fremme samarbeid og initiativ fra partene til reelle lokale forhandlinger.*

#### **§ 5 Annen godtgjørelse**

##### **a. Kjøregodtgjørelse**

Det betales godtgjørelse for den type transportmiddel som bedriften har fastsatt for den enkelte budrute/oppgave, uavhengig av om

arbeidstakeren velger å benytte annet fremkomstmiddel.

Arbeidstakeren plikter selv å holde nødvendig fremkomstmiddel i

henhold til det som er fastsatt for oppgaven.

Godtgjørelse for bruk av eget transportmiddel (fra 1. januar 2018):

Bruk av bil godtgjøres med: kr ~~4,03~~ **7,10** per kilometer

Bruk av motorsykkel over 125 ccm godtgjøres med: kr ~~2,95~~ **5,95** per kilometer

Bruk av moped og motorsykkel opp til og med 125 ccm: kr ~~2,00~~ **5,00** per kilometer

Bruk av sykkel godtgjøres med: kr 2,00 per kilometer

b. Arbeidstøy

~~Bedriften holder nødvendig arbeidstøy etter nærmere retningslinjer~~

~~fastsatt etter drøftinger med tillitsvalgte.~~

**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.**

*(Ny c)*

**Progressive briller**

**Bedriften holder progressive briller til de som trenger dette for utførelse av sine arbeidsoppgaver**

## **§ 6 Fridagsordning**

Ansatte gis rett til fri uten lønn på lørdager etter følgende Ansiennitet stige:

- etter 4 års sammenhengende ansiennitet: en lørdag i måneden
- etter 6 års sammenhengende ansiennitet: to lørdager i måneden
- etter 8 års sammenhengende ansiennitet: tre lørdager i måneden
- etter 10 års sammenhengende ansiennitet: alle lørdager i måneden

Alle ansatte med 17 års ansiennitet eller mer gis rett til ~~5 fridager~~ **6 fridager pr**

kalenderår med lønn.

Bestemmelsen om fridags-/lørdagsfriordninger kommer ikke til

bruk i bedrifter hvor det allerede er inngått lokalavtaler med

bedre vilkår

## **§ 11 varighet og reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår**

Varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2022 til 31. mars 2024 og videre ett år om gangen hvis den ikke

sies opp skriftlig av en av partene med to – 2 – måneders varsel.

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 tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til hos LOs representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler

med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

Ikrafttreden

Lønnstilleggene og endringer i minstelønn gjøres gjeldende fra 1. april 2022 dersom ikke annet kommer frem av denne protokollen.

Lønnsforhøyelsene og endringene i sosiale bestemmelser gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som

er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

## **Protokolltilførsler**

### **Likelønn og likestilling**

#### **a. Likestilling og likelønn**

~~I Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelser og kompetansegivende etter og videreutdanning.~~

~~Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.~~

~~I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset~~

~~likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme mulighet til arbeid og~~

faglig utvikling og likestilling med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene vil tariffpartene bl.a. peke på at: likestilling er et lederansvar

**Nytt siste avsnitt:**

- I likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- I likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra ledelsen og fra de tillitsvalgte

Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablert samarbeidsfora i bedriften

*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.*

### **Likelønn**

*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*

### **Kompetanse.**

*Partene viser til regjeringens svar til partene i frontfaget om den varslede kompetansereformen. Fellesforbundet og MBL vil sammen følge dette arbeidet med sikte på at det kan utvikles bedre relevante tilbud til etter- og videreutdanning for fagarbeidere innenfor Avisbudavtalen*

### **Korte velferdspermisjoner**

*Partene viser til avtalt arbeid om gjennomgang av bestemmelsene om korte velferdspermisjoner gjort i frontfaget. Det er avtalt en ferdig rapport fra arbeidet 30. september 2023. Partene på denne overenskomsten vil drøfte spørsmålene når rapporten foreligger.*

### **LO-NHO-bilag**

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

## **§ 1 Omfang og definisjoner**

### Reservebud

Reservebud er fast ansatte bud uten fast budrute som står til disposisjon i et nærmere fastsatt tidspunkt og som innkalles etter behov.

**Forhandlingsutvalget ønsker en gjennomgang av forståelsen og bruken av reservebud.**

Kravene våre bygger på resultatene fra frontfaget og de nødvendige endringene vi ser behov for i bransjen.