

PROTOKOLL

Fellesforbundet (FF) og Mediebedriftenes Landsforening (MBL) har i møter den 10. - 11. mai 2022 forhandlet om lønnstillegg og revisjon av avtale nummer 457 – Avisbudavtalen 2020-2022.

Forhandlinger har vært ført på bakgrunn av FFs krav av 10. mai og reviderte krav av 10. og 11. mai 2022, samt MBLs krav/tilbud av 10. mai og revidert tilbud/krav av 10. og 11. mai 2022.

Til stede

Fellesforbundet:

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

For Mediebedriftenes Landsforening:

Pernille Børset (leder)
Arild Løkken
Ingar Tøien Merli
Haakon Onstad

Fra administrasjonen:

Therese Korsmo Mjaaland
Geir Engen

Partene har blitt enige om følgende:

ØKONOMI

1. Det gis et generelt tillegg på kr 4 pr time som legges på Minstelønnsatsene, med virkning fra 1.4.2022.
2. Justeringstillegg
Det avsettes kr 1,3 pr time for arbeidstakere omfattet av overenskomsten som et justeringstillegg til lokal fordeling. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2022. Hvis partene

FD EL

ikke blir enige om anvendelsen av midlene fordeles summen likt på arbeidstakerne som et personlig tillegg. Tillegget gis ansatte som er tilsatt før vedtagelsestidspunktet.

3. Matpenger

Matpengesatsen i § 2 økes til kr. 96,-

**

TEKSTENDRINGER

Tekstendringer:

Ny setning i § 2 Fastsettelse av arbeidstid og rutelengde, forandringer og oppmåling av budruter 5. ledd

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 alle produkter**. Arbeidstidens lengde skal fastsettes på bakgrunn av denne oppmålingen.

Fastsettelse av arbeidstid og rutelengde, forandringer og oppmåling av budruter

Korrigerings av teksten i Avisbudavtalen nemd for fastsettelse av arbeidstid og rutelengde. Bilag 13 endres til bilag 14.

Ny § 5 bokstav b

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.

B Ed

§11 Varighet og reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Bestemmelsen endres i samsvar med årets tariffoppgjør.

Ny bestemmelse lyder:

1. 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.

2. 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 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).

Merknad

MBLs lønnsstatistikk for avtale nr. 457 Avisbudavtalen skal legges til grunn ved vurderingen av lønnsnivået i forhold til gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Statistikken ferdigstilles av MBL og oversendes Fellesforbundet i forkant av oppgjøret, forsøksvis innen 15. mars.

Dersom avisbudavtalen etter MBLs statistikk ligger under et eventuelt lavtlønnsnivå fastsatt mellom LO-NHO ved samordnet oppgjør, skal det gis tilsvarende lavtlønns tillegg også for denne overenskomsten.

Ikrafttredden

Lønnsstilleggene og endringer i minstelønn gjøres gjeldende fra 1. april 2022 dersom ikke annet fremgår 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.

9B El

Endring i protokolltilførsler

Nåværende protokolltilførsel a strykes. Ny protokolltilførsel a lyder:

Likestilling og likelønn

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

Annet:

Til forhandlingsprotokollen:

LO/NHO-bilag

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

Uravstemning

Fellesforbudet tar sikte på å gjennomføre uravstemning 22. Juni med svarfrist til MBL 23. Juni.

Arbeidstid

Partene er enige om viktigheten av at arbeidstiden er så reell som mulig og oppfordrer de lokale partene til dialog rundt dette. Dersom mertidsbruken er høy over tid, skal de lokale partene vurdere behovet for å iverksette tiltak for å redusere bruk av mertid. Mulige tiltak kan være endring av budruiter, oppmåling av enkeltruter, regulering av arbeidstid samt veiledning og opplæring av medarbeidere

Databriller

Partene minner om at arbeidstakere som jevnlig og som en betydelig del av sitt arbeid arbeider ved dataskjerm kan ha rett til databrille etter forskrift om organisasjon, ledelse og medbestemmelse § 14-4.

Seriøst arbeidsliv

Partene er enige om viktigheten av et seriøst arbeidsliv. Det vises til endringene i arbeidsmiljøloven vedrørende midlertidig ansettelse som trer i kraft 1. juli d.å. Her blir bl. a aml. § 14-9 andre ledd bokstav f) opphevet.

Oslo, 11. mai 2022

For Fellesforbundet



Endre Lie

For Mediebedriftenes Landsforening



Pernille A. Børset