

PROTOKOLL

Norsk Journalistlag (NJ) og Mediebedriftenes Landsforening (MBL) har i møter den 16. - 19. april 2024 forhandlet om lønnstillegg og revisjon av overenskomstene mellom partene.

Til stede:

Fra MBL: Pernille Børset (forhandlingsleder), Harald H. Rise, Markus Rask Jensen, Hanne Haugsgjerd, Lene Eltvik Vindfeld, Lillian Holden og Siv Juvik Tveitnes.

Fra administrasjonen: Randi S. Øgrey, Geir Engen, Therese Korsmo Mjaaland og Arne Lothe.

Fra NJ: Dag Idar Tryggestad (leder av NJ, forhandlingsleder), Hege Fagerheim, Marita E. Valvik, Pål Hellesnes, Eirik Meling, Margrethe Håland Solheim, Tore Roth Stranden, Ida Grieg Riisnæs og Jørgen Braastad.

Fra administrasjonen: Mads Backer-Owe, Ståle Lidsheim, Vibeke Lærum, August Ringvold og Ketil Heyerdahl.

Forhandlinger har vært ført på bakgrunn av NJs krav av 16. april og reviderte krav av 16.–19. april 2024, samt MBLs krav av 16. april og reviderte tilbud/krav av 16.–19. april 2024.

Det er forhandlet for følgende overenskomster:

Journalistavtalen for aviser, Journalistavtalen for ukepressen, Journalistavtalen for digitale medier og Journalistavtalen for etermedier.

Partene har blitt enige om følgende:

ØKONOMI

1. Det gis et generelt tillegg kr 18 800,- med virkning fra 1.4.2024 som legges på minstelønnsatsene.
2. Teknisk overføring
Det foretas en teknisk overføring på kr 15 000,- fra personlig tillegg til minstelønnsstigen, med virkning fra 1.4.2024.



Ans	Pr 1.4.23	Pr 1.4.24
0-4	426 800	460 600
4-8	431 800	465 600
8-10	438 800	472 600
10-12	443 800	477 600
12-14	449 300	483 100
14-16	454 300	488 100
16-18	459 800	493 600
18-20	465 800	499 600
20-25	473 300	507 100
25-29	484 400	518 200
30-	493 900	527 700

3. Ansatte som tjener mindre enn kr 522 500,- i fastlønn (summen av minstelønn, personlig tillegg og stillingstillegg) pr 1.4.2024 gis et tillegg på kr 5000,- med virkning fra 1.4.2024. Tillegget skal legges på det personlige tillegget. Fastlønnen beregnes før det generelle tillegget og teknisk overføring.
4. Ulempeatsene økes med 7,5 % med virkning fra 1. juni 2024.

Lønnsforhøyelsene gis ikke til ansatte som har sluttet i bedriften før 19. april 2024. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv for arbeid utført før vedtakelsen.

**

TEKSTENDRINGER

1. Lærlingelønn

Ny § 14 – Lærlingelønn

Når det begynner en lærling i bedriften, skal det fastsettes en lærlingelønn for vedkommende. Denne beregnes ved å summere laveste minstelønnsats og 40 % av det gjennomsnittlige personlige tillegget i bedriften på det tidspunkt lærekontrakten inngås.

Lærlingelønnen justeres årlig i henhold til KPI.

Lærlinger lønnes på følgende måte:

- 1. halvår 35 prosent av lærlingelønn
- 2. halvår 40 prosent av lærlingelønn



- 3. halvår 50 prosent av lærlingelønn
- 4. halvår 75 prosent av lærlingelønn

Dersom en har lærlinger i bedriften som dekkes av ulike overenskomster, skal satsene søkes harmonisert.

[Etterfølgende paragrafer justeres tilsvarende]

2. Retten til lønnstillegg ved endringer i oppsatt arbeidsplan

§ 19.3 (ny 20.3) om endring av arbeidsplan suppleres med to nye avsnitt:

Dersom det etter anmodning fra bedriften foretas endringer i arbeidsplanen mindre enn 14 dager før iverksettelse, skal det utbetales en kompensasjon som tilsvarer 70% overtidstillegg for den tid som faller utenfor opprinnelig arbeidsplan.

For å ivareta de ansattes ønsker om fleksibilitet skal medarbeidere i den grad det er mulig søke å bytte vakter seg imellom.

Ny merknad til § 19.3 (ny § 20.3) annet avsnitt:

Kompensasjonen som omtalt i § 19.3 (ny § 20.3) andre avsnitt innføres som en prøveordning med virkning fra 1.6.2024. Ordningen bortfaller etter tariffoppgjøret 2026 med mindre partene blir enige om en videreføring av ordningen.

Partene skal i god tid før utløpet av perioden evaluere ordningen.

3. § 21 (ny § 22) Ulempetillegg

21.1 Følgende satser utbetales for pålagt arbeidet tid innenfor angitte tidsrom:

Tidspunkt	Hverdag	Helg	Høytid
00-01	116	139	185
01-02	116	139	185
02-03	151	173	231
03-04	151	173	231
04-05	139	151	197
05-06	139	151	197
06-07	139	151	197
07-08	0	139	185
08-09	0	139	185
09-10	0	139	185
10-11	0	139	185
11-12	0	139	185
12-13	0	139	185
13-14	0	139	185
14-15	0	139	185
15-16	0	139	185
16-17	0	139	185

17-18	0	139	185
18-19	92	139	185
19-20	92	139	185
20-21	92	139	185
21-22	104	139	185
22-23	116	139	185
23-24	116	139	185

21.2 Med helg menes lørdager og søndager **og dagene nevnt i punkt 3.1 og 3.3 etter kl. 18.00.**

21.3 Høytid kompenseres på følgende måte:

3.1 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr.

himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag: Høytidssats for hele vakt.

3.2 påskeaften, julaften og nyttårsaften: Høytidssats for hele vakt dersom den slutter etter kl. 12.

3.3 1. og 17. mai: Høytidssats for hele vakt dersom den begynner før kl. 18.

Dersom dagen deretter er en helligdag, så betales det høytidssats uavhengig av begynnertidspunkt frem til kl. 24.

21.4 Der den ansatte har en vakt som er kortere enn 7 timer på en ~~lørdag, en søndag~~ **helg** eller en høytidsdag, skal ulempekompensasjonen beregnes som om vakt var på 7 timer. Beregningen foretas ved å ta den gjennomsnittlige ulempekompensasjonen pr. time som er arbeidet og multiplisere med 7.

21.5 **Pålagt** arbeidstid mellom kl. 6 og 7 utløser et samlet lokalt og sentralt avtalt ulempe tillegg på minimum kr 266 pr. time.

Nytt punkt 6:

21.6 Ved overtid i helg eller høytid skal det utbetales både overtids- og ulempe tillegg. Ved overtid på hverdager utbetales det bare overtidstillegg, dersom ikke annet er avtalt eller praktiseres lokalt.

4. Stup-ordningen

Beløpet i § 38 (ny § 39) første avsnitt økes med kr 400,- til kr 2000,-. For 2024 økes innbetalingen med kr 200,- for andre halvår.

5. § 43 (ny § 44) Varighet – avis, eter og digitalavtale

Denne avtale gjelder fra 1. april 2024 til 31. mars 2026, og videre ett år av gangen med mindre den sies opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

JB



6. **§ 43 (ny § 44) – Varighet – ukepressen**

Denne avtale gjelder fra 1. juli 2024 til 30. juni 2026, og videre ett år av gangen med mindre den sies opp skriftlig med 2 — to — måneders varsel.

7. **§ 44 (ny § 45) Ikrafttreden**

Lønnstilleggene og endringer i minstelønn gjøres gjeldende fra 1. april 2024 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 den 19. april 2024. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

8. **§ 45 (ny § 46) - Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO/MBL og NJ om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i de respektive organisasjoners organer.

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 2025).

9. **§ 45 (ny § 46) punkt 2 — ukepressen**

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. juli 2025).

Til forhandlingsprotokollen:

Fototillegg

Partene anbefaler at det igangsettes forhandlinger lokalt med siktemål om å avvikle fototilleggene, mot tilsvarende kompensasjon. De lokale parter bør søke å ivareta fremtidige ansatte som følge av bortfallet.

Etter forhandlinger mellom lokale parter, skal de sentrale parter diskutere endelig bortfall av Fototillegget i hovedoppgjøret i 2026.

Kompetanseutvikling er avgjørende for mediehusenes konkurransekraft.

Teknologisk utvikling, intensivert av KI, setter enda større krav til oppfølging i form av kompetanseplaner for hver enkelt medarbeider. Arbeidet med kompetanse må forankres i planer som utarbeides av arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte redaksjonelle medarbeider.

Selv om det arbeides godt med kompetanse mange steder, erfarer de sentrale partene at ikke alle bedrifter gjennomfører formelle drøftinger om kompetanse lokalt eller utarbeider kompetanseplaner i henhold til journalistavtalens § 37 (ny § 38).

De sentrale partene forutsetter at tariffavtalens bestemmelser knyttet til kompetanseplaner overholdes og oppfordrer de lokale partene til å intensivere arbeidet med kompetanseplaner og -utviklingstiltak fremover.

«Det grenseløse arbeidsliv»:

Partene har i årets tariffoppgjør diskutert ulike utfordringer knyttet til “det grenseløse arbeidsliv”. MBL har i tillegg krevd endringer i de ulike avtaleområdene som gir 55-åringene rett til å be seg fritatt fra regelmessig turnus.

For å møte disse problemstillingene helhetlig, settes det ned et partssammensatt utvalg som skal se på muligheter for modernisering av tariffavtalens bestemmelser i et livsfaseperspektiv.

Utvalget skal i felleskap kartlegge relevante bestemmelser, vurdere hvilke formål bestemmelsene er ment å ivareta og om det er mulig å komme med alternativ som bedre imøtekommer bransjens behov.

Utvalgets arbeid skal ferdigstilles innen 1. november 2025.

Ensidig protokolltilførsel fra NJ:

NJ har fremsatt krav om frilansere i hovedoppgjøret 2024, som MBL mener ikke hører hjemme i tariffforhandlingene. NJ er ikke enig i den vurderingen. Som følge av denne uenigheten, vil NJ kreve reforhandling av rammeavtalen for frilanserne, med mål om å få inn følgende rettigheter for våre tillitsvalgte:

- rett til innsyn i bedriftens bruk av frilansere og hvilke avtaler som er inngått.
- rett til å ta opp saker som gjelder frilanserne.



Oslo, 19. april 2024

For Norsk Journalistlag



Dag Idar Tryggestad

For Mediebedriftenes Landsforening



Pernille Børset