

# PROTOKOLL

14. mai 2024, ble det gjennomført tariffrevisjon av avtale nummer 213 – Presse- og medieoverenskomsten 2022-2024 mellom Parat/Parat Media og Mediebedriftenes Landsforening (MBL).

Til stede:

**Fra Parat/Parat Media:**

Katrine Roald (forhandlingsleder), Rune Berge, May Thingelstad, Bente Welland, Trude Snorrason, og Liz Ovesen.

**Fra Mediebedriftenes Landsforening:**

Therese Korsmo Mjaaland (forhandlingsleder, MBL), Andreas Arnseth, Rune Hjeldnes, Lars Lager Espevalen, Henrik Øverland Foss, Geir Engen og Arne Lothe.

**Etter forhandlingene er partene enige om følgende endringer i overenskomsten:**

## **1 ØKONOMI**

Det gis et generelt tillegg på kr 7,- pr time, tilsvarende kr 13 650,- pr år, med virkning fra 1.4.2024.

Minstelønnsatsene heves med 8 %, inkludert det generelle tillegget, med virkning fra 1.4.2024.

### **Justeringstillegg**

Det avsettes kr. 8050,- per årsverk for medarbeidere omfattet av overenskomsten som et justeringstillegg til lokal fordeling. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2024. Hvis partene lokalt ikke blir enige om anvendelsen av midlene fordeles summen likt på medarbeiderne.

### **§ 5.3.5 Matpenger**

Matpengesatsen endres til kr. 107,- med virkning fra 1.4.2024.

### **§ 6.1.1 Minstelønnsatser per 1. april 2024**

Begynnerlønn for arbeidstakere over 18 år skal være minst: kr. 34 808,- per mnd.

Etter 2 års sammenhengende ansettelse skal arbeidstakere ha en lønn på minst: kr. 38 125,- per mnd.

Arbeidstakere med mer enn to års relevant godkjent høyskole/universitets-utdannelse skal ha en lønn på minst: kr. 41 618,- per mnd.

De nye minstelønnsatsene gjøres gjeldende fra 1. april 2024.

## **2 ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN**

### **Ny 4.7 Hjemmekontor**

Innføring av, eller endringer i, retningslinjer for hjemmekontor i bedriften, skal drøftes i henhold til HA kap. 9.

### **§ 6.1.3 Resultatavhengig lønn - Merknad**

2. Avsnitt i merknad til § 6.1.3 slettes:

~~Partene er enige om at innføring/endring i provisjonsordningen medfører drøftingsplikt i overensstemmelse med hovedavtale kap 9.~~

## § 23 Likestilling

Paragrafnavn endres, bestemmelsen deles inn i to nye underoverskrifter og bestemmelsens første avsnitt oppdateres:

### § 23 Likestilling og ikke- diskriminering

#### 1. Likestillingsarbeidet

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å **hindre diskriminering og tilrettelegge for likestilling**, slik at **ansatte** gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver i bedriftene. **Diskrimineringsgrunnlagene følger av den enhver tid gjeldende lovgivning. Det vises også til bilag 15 og Hovedavtalens tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.**

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videre-utdanning og ved innplassering i eventuelle lokale stillings- og lønns-systemer. I forbindelse med kompetanseutvikling må det også tas hensyn til deltidsansatte.

#### 2. Likelønn

De lokale partene skal drive et systematisk arbeid for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi mellom kvinner og menn innen overenskomstområdet i bedriften. (Det vises til hovedavtalens tilleggsavtale II). I dette kan de lokale parter søke råd og bistand fra MBL og Parat/Parat Media. Et enkelt system for arbeidsvurdering kan være et virkemiddel for å fange opp egenskaper ved kvinne- og mannsdominert arbeid i forhold til målet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Hovedfaktorer i et slikt system er kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

I et eventuelt arbeid med å utvikle et bedriftstilpasset arbeidsvurderings-system, anbefales det å legge de nevnte faktorer til grunn.

#### Fellesbilag

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

#### Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS/Parat 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 i de respektive organisasjoners organer.

Hvis partene representert ved de respektive organisasjoners organer 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).

## § 24 Avtalens varighet og ikrafttredden

Bestemmelsen oppdateres i samsvar med årets tariffoppgjør.

Ny bestemmelse lyder:

Denne avtale trer i kraft fra 1. april 2024, og gjelder til 31. mars 2026, og videre 1 år av gangen, hvis den ikke sies opp skriftlig av en av partene med 2-to-måneders varsel.

### **3 PROTOKOLLTILFØRSEL**

#### **Kompetanse**

MBL og Parat/Parat Media er enige om at det har betydning for bedriftene og den enkelte arbeidstaker at det finnes reelle muligheter for kompetansehevende tiltak. Den teknologiske utviklingen, intensivert av KI, stiller nye krav til kompetanseutvikling i mediebedriftene.

De eksisterende forpliktelser i overenskomsten og hovedavtalen knyttet til kompetanse er omfattende og skal inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider. De sentrale partene forutsetter at avtalebestemmelsene overholdes og oppfordrer de lokale partene til å intensivere arbeidet med kompetanseplaner og -utviklingstiltak.

Partene skal frem mot tariffoppgjøret i 2026 diskutere hvordan regjeringens varslede kompetansereform best kan tilpasses bransjens ulike behov og sammen finne arenaer der de sentrale partene kan sette fokus på viktigheten av arbeid med kompetanseutvikling og kompetanseplaner.

Oslo, 14. mai 2024

**For Parat/Parat Media**

  
Katrine Roald

**For Mediebedriftenes Landsforening**

  
Therese Korsmo Mjaaland

