

PROTOKOLL

Norsk Journalistlag (NJ) og Mediebedriftenes Landsforening (MBL) har i møter den 22. - 27. april 2022 forhandlet om lønnstillegg og revisjon av overenskomstene mellom partene.

Til stede:

Fra MBL: Pernille Børset (forhandlingsleder), Siv Juvik Tveitnes, Pål Nedregotten, Hanne Haugsgjerd, Tomas Myrbostad, Eirik Hoff Lysholm og Harald Rise.

Fra administrasjonen: Randi Øgrey, Geir Engen, Kanwal Suleman og Therese Mjaaland.

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, Jørgen Braastad

Fra administrasjonen: Marius Steen, Mads Backer-Owe, Ketil Heyerdahl og Inger Marie Bø.

Forhandlinger har vært ført på bakgrunn av NJs krav av 22. april og reviderte krav av 25.- 27. april 2022, samt MBLs krav/tilbud av 22. april og revidert tilbud/krav av 25. - 27. april 2022.

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 11.800,- med virkning fra 1.4.2022 som legges på minstelønnssatsene. Partene har blitt enige om å avrunde minstelønnssatsene oppover til nærmeste 500 kroner før tillegget legges til.
2. Teknisk overføring
Det foretas en teknisk overføring på kr 30.000,- fra personlig tillegg til minstelønnsstigen, med virkning fra 1.4.2022.

Det foretas en ytterligere teknisk overføring på kr 25.000,- fra personlig tillegg til minstelønnsstigen, med virkning fra 1.4.2023.

3. Minstelønnssatsene i § 9:

| Ansiennitet | Sats pr 1.4.2022 | Sats pr 1.4.2023 |
|-------------|------------------|------------------|
| 0-4 år | 379 300 | 404 300 |
| 4 – 8 år | 384 300 | 409 300 |
| 8-10 år | 391 300 | 416 300 |
| 10-12 år | 396 300 | 421 300 |
| 12-14 år | 401 800 | 426 800 |
| 14-16 år | 406 800 | 431 800 |
| 16-18 år | 412 300 | 437 300 |
| 18-20 år | 418 300 | 443 300 |
| 20-25 år | 425 800 | 450 800 |
| 25-29 år | 431 800 | 456 800 |
| 30 - | 441 300 | 466 300 |

Lønnsforhøyelsene gis ikke til ansatte som har sluttet i bedriften før 27. april 2022. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv for arbeid utført før vedtakelsen.

**

 PB

PROTOKOLL

Norsk Journalistlag (NJ) og Mediebedriftenes Landsforening (MBL) har i møter den 22. - 27. april 2022 forhandlet om lønnstillegg og revisjon av overenskomstene mellom partene.

Til stede:

Fra MBL: Pernille Borset (forhandlingsleder), Siv Juvik Tveitnes, Pål Nedregotten, Hanne Haugsgjerd, Tomas Myrbostad, Eirik Hoff Lysholm og Harald Rise.

Fra administrasjonen: Randi Ogrey, Geir Engen, Kanwal Suleman og Therese Mjaaland.

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, Jorgen Braastad

Fra administrasjonen: Marius Steen, Mads Backer-Owe, Ketil Heyerdahl og Inger Marie Bo.

Forhandlinger har vært ført på bakgrunn av NJs krav av 22. april og reviderte krav av 25.- 27. april 2022, samt MBLs krav/tilbud av 22. april og revidert tilbud/krav av 25. - 27. april 2022.

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 11.800,- med virkning fra 1.4.2022 som legges på minstelønnssatsene. Partene har blitt enige om å avrunde minstelønnssatsene oppover til nærmeste 500 kroner for tillegget legges til.
2. Teknisk overføring
Det foretas en teknisk overføring på kr 30.000,- fra personlig tillegg til minstelønnsstigen, med virkning fra 1.4.2022.

Det foretas en ytterligere teknisk overføring på kr 25.000,- fra personlig tillegg til minstelønnsstigen, med virkning fra 1.4.2023.

3. Minstelønnsatsene i § 9:

| Ansiennitet | Sats pr 1.4.2022 | Sats pr 1.4.2023 |
|-------------|------------------|------------------|
| 0-4 år | 379 300 | 404 300 |
| 4 – 8 år | 384 300 | 409 300 |
| 8-10 år | 391 300 | 416 300 |
| 10-12 år | 396 300 | 421 300 |
| 12-14 år | 401 800 | 426 800 |
| 14-16 år | 406 800 | 431 800 |
| 16-18 år | 412 300 | 437 300 |
| 18-20 år | 418 300 | 443 300 |
| 20-25 år | 425 800 | 450 800 |
| 25-29 år | 431 800 | 456 800 |
| 30 - | 441 300 | 466 300 |

Lønnsforhøyelsene gis ikke til ansatte som har sluttet i bedriften før 27. april 2022. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv for arbeid utført før vedtakelsen.

**

 P3

TEKSTENDRINGER

1. § 21 Ulempetillegg

21.1 Følgende satser utbetales for arbeidet tid innenfor angitte tidsrom:

| Tidsrom | Hverdag | Helg | Høytid |
|---------|---------|------|--------|
| 00-01 | 100 | 120 | 160 |
| 01-02 | 100 | 120 | 160 |
| 02-03 | 130 | 150 | 200 |
| 03-04 | 130 | 150 | 200 |
| 04-05 | 120 | 130 | 170 |
| 05-06 | 120 | 130 | 170 |
| 06-07 | 120 | 130 | 170 |
| 07-08 | | 120 | 160 |
| 08-09 | | 120 | 160 |
| 09-10 | | 120 | 160 |
| 10-11 | | 120 | 160 |
| 11-12 | | 120 | 160 |
| 12-13 | | 120 | 160 |
| 13-14 | | 120 | 160 |
| 14-15 | | 120 | 160 |
| 15-16 | | 120 | 160 |
| 16-17 | | 120 | 160 |
| 17-18 | | 120 | 160 |
| 18-19 | 80 | 120 | 160 |
| 19-20 | 80 | 120 | 160 |
| 20-21 | 80 | 120 | 160 |
| 21-22 | 90 | 120 | 160 |
| 22-23 | 100 | 120 | 160 |
| 23-24 | 100 | 120 | 160 |

21.2 Med helg menes lørdager og søndager.

21.3 Høytid kompenseres på følgende måte:

- A. 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag: Høytidssats for hele vaktene.

- B. Påskeaften, julaften og nyttårsaften: Høytidssats for hele vekten dersom den slutter etter kl. 12.
- C. 1. og 17. mai: Høytidssats for hele vekten 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 eller en høytidsdag, skal ulempekompensasjonen beregnes som om vekten var på 7 timer. Beregningen foretas ved å ta den gjennomsnittlige ulempekompensasjonen pr. time som er arbeidet og multiplisere med 7.

21.5 Arbeidstid mellom kl. 6 og 7 utløser et samlet lokalt og sentralt avtalt ulempetillegg på minimum kr 230 pr. time.

[Paragrafene 22 og 23 strykes, og nedenstående paragrafer rykker opp.]

2. Kompetanseutvikling

§ 39 pkt 2 endres til:

Bedriftene skal, etter drøftinger med tillitsvalgte, hvert år legge fram planer for etter- og videreutdanning. Den enkelte bedrift skal legge fram sine mål for framtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av kompetansebehovene. Konkrete minstemål for hvor mye arbeidstid medarbeiderne i bedriften skal benytte til kompetanseutvikling og hvordan dette skal dokumenteres og følges opp, drøftes og avtales lokalt. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de redaksjonelle medarbeiderne, å foreta kartlegging og initiere tiltak. Kartleggingen oppdateres en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidig behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler. Kostnader til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar.

Nytt pkt. 3 i dagens § 39 (slik at dagens pkt. 3 forskyves tilsvarende):

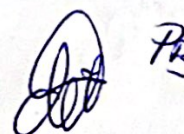
Hver enkelt bedrift skal tilby den enkelte medarbeider kompetansehevende tiltak, lage en plan for individuelle tiltak og legge til rette for gjennomføring.

3. § 45 — Varighet — avis, eter og digitalavtale

Denne avtale gjelder fra 1. april 2022 til 31. mars 2024, og videre ett år av gangen med mindre den sies opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

4. § 45- Varighet - ukepressen

Denne avtale gjelder fra 1. juli 2022 til 30. juni 2024, og videre ett år av gangen med mindre den sies opp skriftlig med 2 — to — måneders varsel.



5. § 46 Ikrafttreden

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

De nye ulempesatsene vil løpe fra 1. november 2022. Fra samme dato vil de gamle satsene opphøre å gjelde.

Lønnsforhøyelsene og endringene i sosiale bestemmelser gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen den 27. april 2022. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

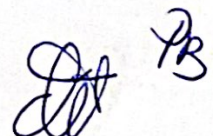
6. § 47 - Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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 2023).

7. § 47 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 2023).



Til forhandlingsprotokollen:

Rekruttering til bransjen

Mediebransjen står overfor utfordringer knyttet til å skaffe kvalifisert arbeidskraft og synkende rekruttering til journalistyrket. Partene er enige om å ha dialog rundt hvilke tiltak partene i fellesskap kan iverksette for å fremme økt rekruttering til bransjen og for å sikre at både store og små mediehus har tilgang på kvalifisert arbeidskraft.

Samordning/sammenslåing av avtalene til en felles overenskomst

Partene er enige om å fortsette dialogen rundt mulig sammenslåing av de fire tariffavtalene.

Kompetanse

Mediebransjen står midt i en omfattende teknologisk utvikling, og partene er enige om at det er en forutsetning at bedriftene investerer i den enkelte medarbeiders kompetanse. Bedriftene skal legge til rette for og være pådriver for at hver enkelt ansatt skal være best mulig rustet til å møte denne utviklingen. Partene forplikter seg til å arbeide for å sikre at alle bedriftene har kompetanseplaner og gir tilbud om kompetanseheving til sine medarbeidere. De lokale parter skal ha gjennomført drøfting etter § 39 senest innen 1. mars 2023. Resultatene av disse drøftingene skal være sendt sentrale parter innen 1. juni 2023. Kompetanseutvalget nedsatt i tariffoppgjøret 2020 videreføres i perioden, og ferdigstilles innen 31. desember 2023.

Nytt ulempe-system

De sentrale partene gjør oppmerksom på at omleggingen til timebasert system i tariffavtalen baserer seg utelukkende på sentralt avtalte satser. NJ og MBL har ved innføring av nytt ulempe-system lagt til grunn at overgangen skal være tilnærmet kostnadsnøytralt når man ser utbetaling etter sentrale og eventuelle lokale ulempetillegg under ett. Ved innføringen av et nytt ulempe-system henstiller de sentrale parter om at man lokalt forhandler om tilpasning til det nye systemet, inkludert lokalt avtalte satser og virkningene av overgangen. Der man har en lokal avtale må det forhandles om tilpasning av eksisterende avtale til nytt system.

Til grunn for forhandlingene bør det beregnes hva gjeldende turnusplan gir de ansatte i ulempekompensasjon etter gammelt og nytt system.

Der de ansatte taper på overgangen må det forhandles om en kompensasjon for dette. En slik kompensasjon kan være justeringer i den lokale avtalen. Der det ikke finnes en lokal avtale kan man opprette en slik avtale hvis man ikke blir enige om andre løsninger.

Der de ansatte tjener i snitt mer enn 1000 kr på overgangen må det forhandles om tiltak som gjør at gevinsten ikke overstiger denne summen.

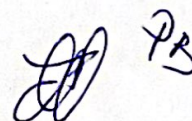
Der bedriften har kostnader utover 1000 kr pr. ansatt ved overgang til nytt system, og dette ikke er dekket inn på andre måter, skal denne kostnaden tas inn i de lokale forhandlingene.

De sentrale parter er innforstått med at dette kan innebære at tidspunktet for gjennomføring av lokale forhandlinger kan måtte forskyves.

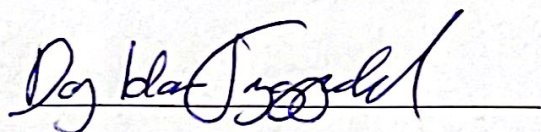
Der de lokale parter ikke klarer å komme til enighet om overgangen til nytt system, kan begge parter be om assistanse fra de sentrale parter.

Partene skal hver for seg skolere alle berørte bedrifter før de lokale forhandlinger starter. Før dette skjer skal de sentrale parter sammen utarbeide et felles kursmateriell.

Oslo, 27. april 2022

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and the initials 'PB'.

For Norsk Journalistlag

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dag Idar Tryggestad', written over a horizontal line.

Dag Idar Tryggestad

For Mediebedriftenes Landsforening

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pernille Børset', written over a horizontal line.

Pernille Børset