

## MEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak 2006-057 mellom

NORSK TRANSPORTARBEIDERFORBUND  
på den ene side

og

MEDIEBEDRIFTENES LANDSFORENING  
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2006 – Pakkeriavtalen

*Økonomi:*

Det generelle tillegget utgjør kr. 1,- pr. time (1950,- pr. år)

Det avsettes kr. 2200,- pr. årsverk for arbeidstakere omfattet av pakkeriavtalen som et utjevningstillegg til lokal fordeling. Midlene anvendes til det/de formål de lokale parter måtte bli enige om. Hvis partene ikke blir enige om anvendelsen av midlene fordeles summen likt.

Minstelønnsatsen for ufaglærte økes med 4 %, til kr. 20 103. Minstelønnsatsen for faglærte økes med 6 %, til kr. 22 256.

Fagarbeidertillegg for relevant fagbrev på minimum kr. 25 836 pr år utover grunnlønn for ufaglærte i den enkelte bedrift.

Satsene for skiftarbeid (nattarbeid) i § 2 nr. 3 a) I og II heves med 6 %

Nye lærlingsatser:

Lønnsbestemmelser for lærlinger etter Reform '94

1. halvår	6.856,- pr. måned
2. halvår	9.879,- pr. måned
3. halvår	11.943,- pr. måned
4. halvår	14.944,- pr. måned

Matpengesatsen er kr 67,-

Det gjøres følgende endringer/tillegg til overenskomsten:

§ 2

Nr. 3 bokstav a) endres til å hete: Tillegg for skiftarbeid.

§ 2

Nr. 3 bokstav a) V

Merknad.

Tillegget utbetales uavhengig av lokal avtale om tillegg for ubekvem arbeidstid i dette tidsrommet.

§ 5 Arbeidstid

Nytt avsnitt før merknad:

Ved igangsetting og endring av skiftordninger skal det konfereres om dette senest 14 dager før ordningen iverksettes. Endring i skiftordninger med kortere varsel enn 14 dager kan bare skje når det er enighet om det.

§ 6

Fjerde ledd endres til:

Omregning fra månedslønn til timelønn gjøres etter følgende formel

$$\text{Timelønn} = \frac{\text{Månedslønn} + \text{eventuelt skifttillegg}}{\text{Aktuelt uketimetall} \times 4 \frac{1}{3}}$$

§ 15

Nytt nr. 2: Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse.

Norsk Transportarbeiderforbund og MBL er enige om at det lokalt skal arbeides for og legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til forhold som kan være belastende for disse arbeidstakerne. I slike tilfeller bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt som mulig, utfra en helsevurdering og eget ønske, fritas for slike arbeidsoppgaver såfremt det er bedriftsmessig mulig å tilrettelegge for dette.

Nytt nr. 3 : Etniske minoriteter.

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at etniske minoritetsgrupper i større grad velger å ta arbeid innenfor

avisbransjen. På denne bakgrunn bør partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av minoritetsgrupper.

Tidligere pkt. 2 blir nr. 4

## § 22 Pensjoner

Endres til:

1. Bedriftene skal tilstrebe gode og forutsigbare pensjonsordninger for de ansatte.

Protokolltilførsel:

En god ordning bør gi om lag 2/3 av sluttlønn ved full opptjening. Ordningene kan være ytelses- og/eller innskuddsbasert.

MBL presiserer at dagens lov om folketrygd og tjenstepensjonslovgivning ligger til grunn for denne målformulering.

2. Forhandlinger om tjenstepensjon skal føres på den enkelte bedrift og være reelle. Alle pensjonsordninger skal forankres i en skriftlig avtale. Ved forhandlinger om inngåelse - eller endringer av – tjenstepensjonsordninger, skal konsekvensene både for bedriften og den enkelte utredes av et partssammensatt utvalg. Partene lokalt skal forhandle om kompensasjon for eventuelt pensjonstap ved overgang/endring.
3. Pensjonsavtaler kan ikke endres eller sies opp før forhandlinger er ført, og konsekvensutredninger gjennomført. Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet, kan de søke bistand i sine sentrale organisasjoner. Oppsigelsesfristen er 15 måneder. Oppsigelse skal skje skriftlig. Ved skriftlig enighet mellom partene kan avtaler endres/sies opp med kortere varsel.
4. Med lokale parter menes i denne bestemmelsen bedriftens ledelse og bedriftstillitsvalgte fra forbund med landsomfattende tariffavtale med tilsvarende bestemmelser. På arbeidstakersiden velges et felles forhandlingsutvalg som representerer alle arbeidstakere organisert i forbund med tariffavtale på bedriften.
5. Bestemmelsene gjelder også for eksisterende pensjonsordninger.

## § 24

Nåværende bestemmelse går ut.

Ny § 24 heter: Kompetansekartlegging og – utvikling

Nr. 1 Realkompetanse:

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse. Dette innebærer en beskrivelse av hvilke arbeidsoppgaver den enkelte arbeidstaker har utført gjennom sitt arbeidsforhold samt en oversikt over gjennomført utdanning/etterutdanning.

Nr. 2 Kompetansegivende tiltak i forbindelse med nedbemanning og oppsigelser:  
Ved nedbemanning/oppsigelser skal bedriften etter økonomisk evne avsette midler og iverksette kompetansegivende tiltak for berørte arbeidstakere som ledd i å bevare deres muligheter til nytt arbeid. De tillitsvalgte skal sikres bred medvirkning i utforming av tiltakene.

#### § 26

Nr. 1 Varighet:

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2006 til 31. mars 2008 og videre ett år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Nr. 2 Ikrafttredelse:

Det generelle tillegget, utjevningstillegget, økningen i lærlingesatsene, fagarbeidertillegget, minstelønnsatsen og økningen i skiftsatsene gjøres gjeldende fra 1. april 2006.

Omregning av skifttillegg og overtidstillegg foretas fra vedtagelsen.

Ansatte som slutter før vedtagelsen etterbetales ikke

Nr. 2 Reguleringsbestemmelser:

Første utløpsdato i annet avsnitt endres til 1.april 2007

*Protokolltilførsler:*

a) Fagopplæring endres til:

Partene er enige om at det innen utgangen av 2006 skal foretas en evaluering av pilotprosjektet etablert i tariffperioden 2002 – 2004.

Evalueringen skal oppsummere pilotbedriftenes erfaringer.

Partene er enige om at fagarbeiderkompetanse er viktig i avisproduksjonen i pakkeriene.

Senest medio 2007 skal partene basert på evalueringen, sette i gang fagopplæring i tariffområdet.

b) Deltidsarbeid

Partene er enige om å kartlegge omfanget av deltidsarbeid og midlertidig tilsatt arbeidshjelp innen 2007.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til heltidsstillinger, jfr § 2 e og AML § 14-3. De lokale parter skal 2 ganger årlig i den enkelte bedrift gjennomgå forhold nevnt i første setning.

## Bilag:

### Nr 10 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m. m:

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

#### 1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljølovens kap. 14 (se §§14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen §§ 9-3 – 9-6. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte navngitte enkeltpersoner. Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen pakkeriavtalens virkeområde.

#### 1.2 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor pakkeriavtalens virkeområde.

Bedriften skal fremlegge tilgjengelig informasjon, slik at de tillitsvalgte ser at innleien er i tråd med lov- og avtaleverk.

#### 1.3 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes etter drøftelser med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen pakkeriavtalens virkeområde.

#### 2. Utsetting av arbeid

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen pakkeriavtalens virkeområde.

Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandører må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

### 3. Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjonen ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

### 4. Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom

### 5. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10-4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

*Protokoll: (inntas ikke i tariffavtalen)*

### Tjenestepensjon

Det vises til brev av 06.06.2006 fra Mediebedriftenes Landsforening til Norsk Transportarbeiderforbund, se vedlegg 1.

Under henvisning til brevet fra MBL er partene inneforstått med at det i alle bedriftene som omfattes av overenskomstene – uten pensjonsordning, eller med ordninger på et lavere nivå enn det som beskrives nedenfor - vil bli etablert pensjonsordning med et årlig innskuddsnivå fra arbeidsgiver på minimum 4 % av pensjonsgrunnlaget mellom 1 G og 6 G, og minimum 7 % av pensjonsgrunnlaget mellom 6 G og 12 G, samt etablert ordning som gir alle ansatte som i henhold til regelverket kan omfattes, dekning og premiefritak ved uførhet. Dette minimumsnivået skal være oppfylt innen 31. mars 2010 med mindre noe annet avtales mellom de lokale parter. De lokale parter oppfordres til å prioritere ordning ved uførhet i første del av perioden.

Avtalefestet pensjon:

Det vises til brev fra statsminister Jens Stoltenberg av 31.3.2006 til partene, se vedlegg 2.

Protokoll

Under henvisning til statsministerens brev er partene inneforstått med at prosessen med å komme fram til en tilpasning av AFP-ordningen må være sluttført så tidlig at arbeidstakerne innen rimelig tid kan forberede seg på et tilpasset system, og slik at det er tid til lovmessige og systemmessige tilpasninger før ny folketrygd innføres i 2010. Dette tilsier at partene bør drøfte de praktiske tilpasninger i 2008.

Finansieringsordning for livsopphold under yrkesrettet etter- og videreutdanning:

Partene viste til regjeringserklæringen (Soria Moria-erklæringen) og vil i felleskap henvende seg til hovedorganisasjonene, LO og NHO, og oppfordre dem om å kontakte regjeringen for å drøfte tiltak for å sikre arbeidstakerne finansiering av livsopphold ved yrkesrettet etter- og videreutdanning.

Øvrige krav tas ikke til følge.



Norsk Transportarbeiderforbund

Oslo, 6. juni 2006

### **LOKAL UTVIKLING AV PENSJON OG UFØREDEKNING**

Mediebedriftenes Landsforening (MBL) og Norsk Transportarbeiderforbund er enige om at bedriftene skal utvikle gode og forutsigbare pensjonsordninger for de ansatte. Derfor blir det i tariffavtalen tatt inn bestemmelser om hvilken prosedyre de lokale partene skal benytte for å behandle slike ordninger.

Spørsmålet om utvikling av pensjons- og forsikringsordninger i bedriftene ut over minimumskravene i OTP-loven tas opp i de årlige lokale lønnsforhandlinger.

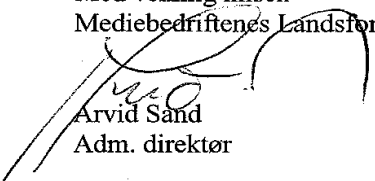
En del tariffbundne medlemsbedrifter i MBL har i dag ingen pensjonsordning, eller ordninger på et lavere nivå enn det som beskrives nedenfor. MBL har mottatt bindende erklæringer fra bedriftene – enten direkte eller fra det konsern som har eierkontroll over bedriften – om at de vil etablere en pensjonsordning med et årlig innskuddsnivå på minimum 4% av pensjonsgrunnlaget mellom 1G og 6G, og minimum 7% av pensjonsgrunnlaget mellom 6G og 12G. De samme bedriftene vil også etablere ordning som gir alle ansatte som i henhold til regelverket kan omfattes, dekning og fullt premiefritak ved uførhet.

Partene lokalt skal forhandle om kompensasjon for eventuelt pensjonstap ved overgang / endring.

Den beskrevne oppbyggingen skal være gjennomført innen 31.03.2010, med mindre noe annet avtales mellom de lokale parter.

MBL vil påse at den avtalte utviklingen skjer. MBL vil også sørge for at medlemsbedrifter som tariffbindes etter 01.06.06 oppfyller de minimumsordninger som her etableres.

Med vennlig hilsen  
Mediebedriftenes Landsforening



Arvid Sand  
Adm. direktør



Oslo, 31. mars 2006

Fellesforbundet  
v/forhandlingsleder Kjell Bjørndalen

### **Tariffoppgjøret**

Jeg viser til henvendelse fra riksmeklingsmannen om tariffoppgjøret.

Stortinget har i forliket om pensjonsreform våren 2005 (Innst. S. nr. 195 (2004-2005)) bl.a. forutsatt at alderspensjonen i folketrygden skal bygge på prinsippet om at det skal lønne seg å arbeide. Stortinget forutsatte videre at det skulle være en tidligpensjonsordning for alle arbeidstakere fra 62 år, også for de som har hatt lave inntekter, og at en slik ordning skulle bygge videre på AFP-ordningen.

Regjeringen har i Soria Moria-erklæringen fastslått at pensjonsforliket skal gjennomføres som forutsatt og vedtatt.

Regjeringen vil på bakgrunn av dette fremme en stortingsmelding om pensjonsreform senere i år. Meldingen vil bl.a. inneholde forslag til opptjeningsmodell i folketrygden og regler for fleksibelt uttak av alderspensjon i folketrygden fra 62 år i tråd med Stortingets forutsetninger. Dette innebærer at det skal lønne seg å arbeide for de som er over 62 år, og at det skal være bedre muligheter til å kombinere pensjon og arbeid.

Det nåværende regelverket for AFP-ordningen er tilpasset dagens pensjonssystem, der grensen for å ta ut pensjon i folketrygden er 67 år. Når det innføres en fleksibel modell med mulighet for uttak av pensjon i folketrygden fra 62 år, må regelverket i AFP tilpasses dette. Regjeringen legger vekt på at denne tilpasningen må skje i samarbeid og forståelse med partene i arbeidslivet, og med respekt for de opparbeidede rettigheter som ligger i ordningen. Samtidig må en tilpasset AFP-modell understøtte de målene som er satt for et nytt pensjonssystem, bl.a. slik at samlet årlig pensjon fra folketrygden og andre ordninger øker ved å fortsette i arbeid etter 62 år.

I stortingsmeldingen som legges fram senere i år, vil Regjeringen legge vekt på å kunne synliggjøre at uttak av pensjon fra 62 år vil gi akseptable kompensasjonsnivåer etter skatt når en ser på de samlede ytelsene fra folketrygden og andre pensjonsordninger.

Jeg viser til at daværende statsminister Jagland i brev til Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon den 5. april 1997 bl.a. uttalte at regjeringen ville gå inn for at skattebegrensningsregelen skulle omfatte tidligpensjonister mellom 62 og 64 år, og at AFP-

tillegget skulle være skattefritt for 62- og 63-åringer. Det ble samtidig uttalt at lovbestemmelsene om dette ville bli utformet slik at de for nye pensjonstilfeller fases ut med virkning fra 1. januar 2007. I tillegg ble det varslet at ordningen med at personer som tar ut tidligpensjon får poengår i folketrygden som tidligpensjonist, skulle bli vurdert utfaset fra samme tidspunkt.

Endringer av ordningene med særskilte skattefordeler må ses i sammenheng med andre endringer i tidligpensjonssystemet. Jeg forutsetter at organisasjonene i arbeidslivet vil delta i en bred prosess for tilpasning av AFP i tråd med de prinsippene som ligger til grunn for pensjonsforliket, og som er gjengitt ovenfor. Regjeringen vil da for sin del være innstilt på å fremme en proposisjon for Stortinget om videreføring av de særskilte skattefordelene til 1. januar 2010, samt å videreføre dagens regler for poengopptjening i samme periode. Regjeringen forutsetter samtidig at det gjennomføres et moderat lønnsoppgjør, med en lønnsvekst mer på linje med våre handelspartnere, slik at arbeidsplassene trygges.

Regjeringen forutsetter at prosessen med å komme frem til en tilpasning av AFP-ordningen må være slutført så tidlig at arbeidstakerne i rimelig tid kan forberede seg på et tilpasset system, og slik at det er tid til lovmessige og systemmessige tilpasninger før ny folketrygd innføres i 2010.

Med vennlig hilsen

Jens Stoltenberg