

## MEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak 2006-058 mellom

HANDEL OG KONTOR I NORGE  
på den ene side

og  
MEDIEBEDRIFTENES LANDSFORENING  
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2006 – Medieoverenskomsten

### I Økonomi

- a) Alle gis et generelt tillegg på kr 1,- pr time (kr 1.950,- pr år)
- b) Det avsettes kr 2.200,- pr årsverk for arbeidstakere omfattet av Medieoverenskomsten som et utjevningstillegg til lokal fordeling. Midlene fordeles slik de lokale parter måtte bli enige om. Hvis partene ikke blir enige om anvendelsen av midlene, fordeles summen likt.
- c) Garantilønnssatsene øker som følger:
  - Gruppe 1: Satsene reguleres med kr 796,-/kr 929,- pr måned.
  - Gruppe 2: Satsene reguleres med kr 958,- pr måned.
  - Gruppe 3: Satsene reguleres med kr 1.012,- pr måned for ansiennitet 0 og 1 år, kr 811,- for ansiennitet 4 år.
  - Gruppe 4: Satsene reguleres med kr 1.072,- pr måned for ansiennitet 0 og 1 år, kr 871,- for ansiennitet 4 år.Det generelle tillegget er inkludert.
- d) Tilleggene under a) og b) og garantilønnssatsene under c) gjelder fra 01.04.2006.

### II Tjenestepensjon

Det vises til brev av 06.06.2006 fra Mediebedriftenes Landsforening til Handel og Kontor, se vedlegg 1 til forslaget.

Protokolltilførsel til forslaget:

”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.”

### **III Endringer i overenskomsten**

Det gjøres endringer i overenskomsten (overenskomst nr 456 Medieoverenskomsten) i samsvar med vedlegg 2 til forslaget ”HK-MBL Følgende er partene enige om”



Handel og Kontor i Norge

Oslo, 6. juni 2006

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

Mediebedriftenes Landsforening (MBL) og Handel og Kontor i Norge 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.

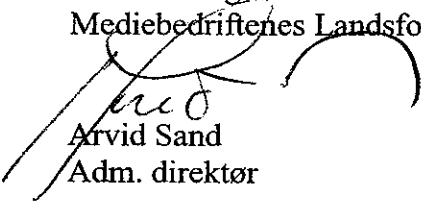
En del tariffbundne medlemsbedrifter i MBL har i dag ingen pensjonsordning, eller ordninger på et lavere nivå enn det som beskrives nedenfor. MBL har mottatt bindende erklæringer fra bedriftene – enten direkte eller fra det konsern som har eierkontroll over bedriften – om at de vil etablere en pensjonsordning 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

HK – MBL

**Følgende endringer i Medieoverenskomsten er partene enige om**

Henvisningene til ny arbeidsmiljølov rettes opp i overenskomsten.

**§ 1****Overenskomstens omfang****1.1. Ansatte som omfattes av overenskomsten****Ny protokolltilførsel:****Utvalgsarbeid – overenskomstforhold for ikt-medarbeidere**

Under henvisning til protokoll mellom LO og NHO av 12. januar 2005 vedrørende overenskomstforhold for ikt-medarbeidere, nedsettes et utvalg med representanter fra MBL, HK og Fellesforbundet med sikte på å finne fram til en felles løsning, eventuelt i form av en egen overenskomst med LO, HK og Fellesforbundet som part på den ene side og NHO, MBL på den annen side. Utvalgsarbeidet skal være ferdig innen 1. desember 2007.

**§ 2****Ansettelsesforhold****2.4 Sysselsetting/vikarer/ midlertidige ansettelser/ innleide arbeidstakere**

Avsnittet endres til:

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bedriftene skal være attraktive og seriøse, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre urimelige arbeidsvilkår/ ”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.

**§ 6****Lønn****6.3 Betaling for vikariat i høyere stillinger**

Bestemmelsen skal lyde:

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid og som varer utover 2 uker i sammenheng (ikke ferievikariat), skal bedriften gi vedkommende en godtgjøring basert på de krav som stilles til stillingen/arbeidet.

Godtgjøringen betales fra første dag.

## 6.5 Lønn ved svangerskap, fødsel og permisjon

Endring 4. avsnitt:

Rett til permisjon med lønn er basert på ordningen i Lov om Folketrygd med rett til permisjon i henholdsvis 44/54 uker.

## § 10

### Lønnsforhandlingsbestemmelser

#### 10.1 Lønnspolitikk

Lønnspolitikken skal fremme verdier, holdninger, handlinger og resultater – samt bidra til at bedriften kan rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. Bedriften må arbeide for en fremtidsrettet lønnspolitikk som understøtter bedriftens mål og strategier, og som skaper engasjement hos medarbeiderne, fordi mulighetene for å påvirke egen lønn øker.

Lønnspolitikken utgjør sammen med overenskomstens lønnsbestemmelser fundamentet for en systematisk og helhetlig lønnsfastsettelse. En vellykket lønnspolitikk forutsetter at den er kjent og forstått av alle. En gjennomarbeidet lønnspolitikk

- klargjør hva som er av betydning for lønnsfastsettingen i bedriften
- gir rammer for hvordan lønnen skal fastsettes
- gjør kjent prinsippene for hva som innvirker på den enkeltes lønn, slik at den enkelte medarbeider gis muligheter til å øke sin lønn gjennom for eksempel kompetanseutvikling, økt ansvar, omstillingsevne, innsats eller forbedrede resultater

Utover de rammer som følger av overenskomstens garantilønnssystem, skal bedriften og de tillitsvalgte søke å komme fram til enighet om de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for lønnsfastsettingen. Disse må være kjent.

#### 10.2 Individuell lønnsvurdering

Minstelønn følger av garantisatsen i den lønnsgruppen stillingen er innplassert.

Bedriften skal en gang per år vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av forbundet, herunder medarbeidere som er fraværende pga svangerskaps-/adopsjonspermisjon. Vurderingen skal foretas med utgangspunkt i de krav som settes til stillingen og hvordan arbeidet utføres. Vurderingen skal skje med utgangspunkt i kjente kriterier, jf § 10.1, og eventuelle reguleringer gjøres gjeldende iht § 10.4, 1. ledd.

##### **Stillingsvurdering:**

En vurdering av stillingens arbeids- og ansvarsområde og de kompetansekrav som stilles. Vurderingen skal gjøres uavhengig av stillingsinnehaveren.

##### **Ytelsesvurdering:**

En vurdering av den enkelte funksjonærs måte å utføre arbeidet på.

Partene i bedriften skal i fellesskap søke å komme fram til kriterier for individuell lønnsvurdering. Bilag 13 inneholder eksempler på vurderingskriterier, men er ikke ment å være uttømmende.

Lønnsdifferensieringen mellom funksjonærene skal foretas så objektivt og rettferdig som mulig, og må kunne begrunnes i de foran nevnte kriterier. Kriteriene må ikke favorisere det ene kjønn.

Tilbakemelding om hvordan arbeidet utføres og utviklingspotensiale gis medarbeideren som ledd i en oppfølging.

### 10.3 **Som tidligere**

### 10.4 **De årlige lønnsforhandlingene**

En gang hvert år skal bedriften og de tillitsvalgte føre reelle forhandlinger om regulering av det gjennomsnittlige lønnsnivået innen overenskomstområdet. Forhandlingene skal ikke påbegynnes før det sentrale/forbundsvis oppgjøret er avsluttet. Reguleringer gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato mellom 1. april og 1. juli, med mindre bedriften og de tillitsvalgte inngår skriftlig avtale om en annen dato for det enkelte år.

Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, konkurransevne og fremtidsutsikter.

Partene skal videre behandle retningslinjer og prinsipper, herunder eventuelle utfordringer knyttet til likestilling, som skal legges til grunn for fordeling av tilleggene.

Den gjennomsnittlige størrelse av lønnstilleggene skal tilpasses så vel stedlige, som bransje- og bedriftsmessige forhold. Dette innebærer blant annet lønnsnivåene for andre grupper i bedriften.

De tillitsvalgte kan også ta opp forhold tilknyttet enkeltpersoner som de mener bør hensyntas spesielt.

Lønnsendringer som følge av skifte av stilling eller utvidet arbeidstid, skal ikke inngå i beregningen av den gjennomsnittlige totale regulering.

Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene.

### 10.5 **Lønnsregulering**

Reguleringene gjennomføres i tråd med bedriftens praksis, uavhengig av en eventuell organisasjonsmessig behandling. I den grad partene det enkelte år finner det nødvendig å rette opp oppståtte skjevheter, kan det foretas tilleggsregulering på et annet tidspunkt enn bestemt ovenfor.

### 10.6 **Organisasjonsmessig behandling**

Hvis de tillitsvalgte har vesentlige innvendinger mot gjennomføring av forhandlingene, de generelle prinsipper som er lagt til grunn for lønnsreguleringen, eller den totale regulering, kan saken bringes inn for HK. HK tar stilling til om innvendingene er av en slik art at det skal tas opp med NHOs landsforeninger.

Et eventuelt møte mellom organisasjonene gjennomføres så snart som mulig og som hovedregel innen 20. oktober.

### 10.7 Etter de lokale lønnsforhandlingene

Etter de lokale lønnsforhandlingene skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften på forespørsel få utlevert oppgave over lønningene for funksjonærer med stillinger omfattet av lønnsgruppene 1-4 i overenskomstens lønssystem.

Dersom funksjonæren oppfatter det personlige lønnstillegget eller vilkår for øvrig som urimelig, kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften.

Dersom en av partene ønsker det, skal partene drøfte måten vurderingskriteriene er praktisert i bedriften samt eventuelle forbedringer for neste periode. Nye vurderingskriterier skal normalt først gjelde fra neste års vurdering.

## § 12 Overtidsarbeid

### 12.5 Matpenger

Beløpet endres til kr 67,-

## § 22 Tjenestepensjon

Ny tekst:

Bestemmelsen 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 tjenestepensjonslovgivning ligger til grunn for denne målformulering.

2. Forhandlinger om tjenestepensjon skal føres på den enkelte bedrift og være reelle. Alle pensjonsordninger skal forankres i en skriftlig avtale. Ved forhandlinger om inngåelse - eller endringer av – tjenestepensjonsordninger, 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 bedrifts-tillitsvalgte 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.

## § 25 Overenskomstens varighet

Endres til:

Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2006 og gjelder til 31. mars 2008 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

### Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Endres til:

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 tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. 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 2007).

### Avtalefestet pensjon

Det vises til brev fra statsminister Jens Stoltenberg av 31.3.2006 til partene.

Under henvisning til statsministerens brev er partene inneforstått med at prosessen med å komme frem til en tilpasning av AFP-ordningen må være slutført 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.

### Bilag 2 Korte velferdspermisjoner

Bilaget endres i tråd med endringer som er gjort i bilag mellom LO og NHO 2006.

Tittelen på bilag endres med følgende tilføyelse:

--- 1998, 2002, supplert med de endringer som er kommet inn i bilaget som en følge av tariffrevisjonen i 2006 hvor følgende punkter inngår:

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen.



## **Bilag 16 Avtalespeil**

Bilaget utgår.

### **Til forhandlingsprotokollen:**

#### **Utvalgsarbeid i perioden**

Partene er enige om å sette ned et utvalg med 5 representanter fra hver av partene.

Utvalget skal gjennomgå overenskomstens bestemmelser vedrørende

- arbeidstid
- medarbeidere innenfor salg
- lærlinger

for å vurdere om disse er hensiktsmessige.

Utvalget starter sitt arbeid 01.10.06 og vil legge frem en innstilling innen 01.12.07.

Dersom tariffpartene er enige om det, kan eventuelle endringer gjøres gjeldende i tariffperioden.