

MEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak 2006-061 mellom

PARAT
på den ene side

og
MEDIEBEDRIFTENES LANDSFORENING
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2006 – Presse- og Medieoverenskomsten del II og del III

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 Presse- og 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) Arbeidstakere med mer enn to års relevant godkjent høyskole/ universitets- utdanning skal ha en lønn på minst kr 22.256,- pr måned. Nåværende minstelønnssetter heves med 4 %, til henholdsvis kr 18.265,- og 20.103,- pr måned.
- d) Tilleggene under a) og b) og minstelønnssetterne under c) gjelder fra 01.04.2006.

II Tjenestepensjon

Det vises til brev av 06.06.2006 fra Mediebedriftenes Landsforening til Parat, se vedlegg 1 til forslaget.

Videre vises det til ny § 23 Tjenestepensjon nedenfor under III Endringer i overenskomsten.

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 (Presse- og mediaoverenskomsten del II og del III) i samsvar med vedlegg 2 til forslaget. "Statusdokument for krav hvor vi er enige med MBL (forutsatt en helhetlig løsning)" pr 06. juni 2006 kl 22.00.

Dessuten gjøres følgende endringer:

Overenskomsten § 7.8 tas ut og erstattes av:

Ny § 16 særbestemmelser for salgskonsulenter

16.1 Med salgskonsulent menes ansatte hvis vesentligste oppgaver er salgsfremmende virksomhet, markedsføring av bedriften og dennes produkter.

Den enkelte salgskonsulent bør i størst mulig utstrekning delta i utarbeidelsen av egne salgsmål og drøftelser av salgsdistrikt, kunder og bransjeområder.

Endringer i eller skifte av den enkelte salgskonsulents salgsdistrikt, kunder eller bransjeområder skjer først etter at bedriften har drøftet dette med den/de berørte salgskonsulent/er.

16.2. I de tilfeller bedriften pålegger ansatte å disponere egen bil for å utføre sitt arbeid, skal arbeidsgiver og arbeidstaker avtale dette som en del av ansettelsesvilkår/-avtale.

Overenskomsten § 23 Pensjoner erstattes av:

Ny § 23 Tjenestepensjon:

Bedriftene skal tilstrebe gode og forutsigbare pensjonsordninger for de ansatte.

Protokolltilførsel:

1. 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 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 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.

Til forhandlingsprotokollen:

Utvalgsarbeid i perioden

Partene er enige om å sette ned et utvalg med 2 representanter fra hver av partene.

Utvalget skal gjennomgå overenskomstens bestemmelser vedrørende arbeidstid, herunder overtid, 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

IV Overenskomstens del III

Justeres i samsvar med endringer i Pakkeriavtalen mellom NHO/MBL og LO/NTF.

V Øvrige krav tas ikke til følge



Parat Media

Oslo, 6. juni 2006

LOKAL UTVIKLING AV PENSJON OG UFØREDEKNING

Mediebedriftenes Landsforening (MBL) og Parat Media 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.

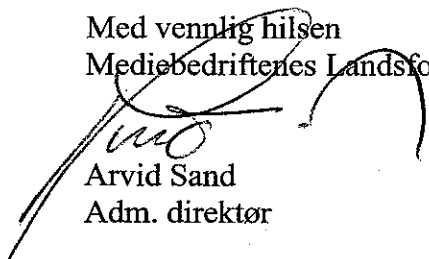
En del tariffbundne medlemsbedrifter i MBL har i dag ingen pensjonsordning, eller ordninger på et lavere nivå enn det som beskrives nedenfor. MBL har mottatt bindende erklæringer fra bedriftene – enten direkte eller fra det konsern som har eierkontroll over bedriften – om at de vil etablere en pensjonsordning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

Status per 06.juni 2006
Kl. 22.00

**TARIFFAVTALE FOR KONTOR, SALG, LAGER M.V.
(NHO NR. 213)**

**Statusdokument for krav hvor vi er enige med MBL
(forutsatt en helhetlig løsning)**

Et generelt tillegg på kr 1 per time til alle

1 a) PRIFO endres til Parat i hele avtalen

b) PMF erstattes med Parat Media i hele avtalen

2) Alle henvisninger til arbeidsmiljøloven gjennomgås i etterkant av forhandlingene - slik at henvisningene er korrekte iht. gjeldende aml. Endringene skal ikke medføre noen materielle eller innholdsmessige endringer.

§ 6.2.7 Diettsatsen endres til kr. 67

4) § 5.1.10 utgår (bestemmelsen inngår i § 20).

7)) § 7.2.1. *Tillegg 1.kulepunkt:*

Slike lister skal også kunne utleveres til andre tider. – **Frafalt av Parat**

Forslag fra MBL av 6.6. kl. 16.00 OK

8) § 7.2.2 *Nytt siste avsnitt:*

Medarbeidere som har permisjon ved fødsel og adopsjon, skal gjennom en lønnsvurdering under lokale forhandlinger sikres en lønnsutvikling som om de hadde vært i arbeid. Eventuelle lønnstillegg gjøres gjeldende fra det tidspunktet arbeidet gjenopptas.

9) § 7.2.3, 3.avsnitt - *Endring av innholdet i parentes:*

(journalister, grafisk personale, distribusjon, mellomledere med personalansvar osv).- **Frafalt av Parat**

11) § 7.8 – *blir ny § 16- se vedlagte utvalgsinnstilling.*

12) § 12.3 *Endring i*

.setning:

.....fra 42/52 til 44/54 uker.

15) § 20.4 Det årlige beløp økes fra 1000 til kr1600

16) § 21.: *Nytt tillegg*: Bedriften dekker egenandel ved undersøkelser og behandling av yrkesrelaterte belastningsskader hos fysioterapeut og kiropraktor ved henvisning fra lege/bedriftslege, dog begrenset oppad til ti behandlinger per kalenderår.

17) § 23 § 23 : **Pensjon**

Se brev fra MBL + meklingsprotokoll NJ/FF av 3.juni d.å.

19) 19) § 27

.EVU 1 og 2. setning endres til, resten av bestemmelsen uendret:

Partene (HK/Parat/MBL) er enige om å fortsette samarbeidet om en felles årlig konferanse om etter- og videreutdanning.

Utvalg salgsrepresentanter går ut-

20) § 27: *Satsene* for renholdere endres i tråd med resultatet fra avtaleforhandlingene for ansatte med renholdsarbeide.

21) Avtalefestet pensjon

Protokolltekst fra riksmeglingsmannens møtebok av 1.april 2006 med vedlegg (brevet fra Statministeren) taes inn hhv. avtalen og protokollen.

22) Ny: Bilag om korte velferdspermisjoner

Pkt. 2 skal lyde:

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

Bilag 11 MBLs krav jf. utvalgsinnstillingen, dvs. revidert bilag 11 er ok. **Kravet aksepteres av Parat**

MBL krav vedr. § 5.1 – Første setning i bokstav A, litra a) i bilag 8 Ferie mv inntas som nytt andre avsnitt. **Kravet aksepteres av Parat**

MBLs krav ang. oppdatering av § 5.1 5 Henvisningene i siste linje rettes til §§ 5.1.1., 5.1.3 og 5.1.4. Ok fra Parat.

SÆRBESTEMMELSER FOR SALGSREPRESENTANTER

(Se definisjonen av "salgsrepresentanter" i Landsoverenskomsten Del II § 1.2. Partene er enige om at bestemmelser som bare gjelder salgsrepresentanter flyttes ut av avtaleteksten i Del II og over i eget bilag pr. 1. april 2000. Øvrige bestemmelser i Del II vil også gjelde salgsrepresentanter når det ikke er gjort eksplisitt unntak og/eller når det ikke finnes særbestemmelser i Bilag 11. Nedenstående nummerering refererer seg til opprinnelig plassering i selve avtaleteksten.)

2.2 Ansettelse – sluttattest og taushetsplikt for salgsrepresentanter

2.2.1 Den enkelte salgsrepresentant skal ha en skriftlig avtale som klart angir på hvilke vilkår han/hun skal arbeide. Den gjensidige oppsigelsesfrist skal være fastlagt i avtalen.

Ved ansettelse på prøve, skal prøvetidens lengde angis. Prøvetiden skal som hovedregel ikke overstige 6 måneder. I prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre annen frist skriftlig er avtalt.

2.2.2 Endringer i eller skifte av den enkelte salgsrepresentants salgsdistrikt, kunder og kundegrupper eller vareprogram, kan først skje etter at bedriften har drøftet dette med den/de berørte salgsrepresentant(er).

Dersom den/de berørte salgsrepresentant(er) anmoder om det, skal bedriften også drøfte saken med tillitsmannsutvalget.

2.3 Salgsmål

Den enkelte salgsrepresentant bør i størst mulig utstrekning delta i utarbeidelsen av egne salgsmål.

2.3.1 Ved fratredelse plikter bedriften å gi salgsrepresentanten en attest. Attesten skal inneholde opplysninger om når han/hun tiltrådte og fratrådte, hvilket arbeid som er utført, samt evt. vurdering av dyktighet og personlige egenskaper.

2.3.2 Salgsrepresentantene er forpliktet til å bevare absolutt taushet i forretningsanliggender som de i egenskap av firmaets ansatte får kjennskap til.

5.2 Arbeidstidsbestemmelser for salgsrepresentanter

5.2.1 Arbeidstidsbestemmelsene i Landsoverenskomsten Del II gjelder ikke for salgsrepresentanter som selv påvirker sin egen arbeidstid og følgelig faller utenfor Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

5.2.2 Den enkelte salgsrepresentant må innordne sin arbeidstid innenfor de retningslinjer som gjelder på bedriften, jfr. Landsoverenskomsten Del II, §§ 4.2.1. og 4.1.5. Ønsker bedriften å endre gjeldende retningslinjer, skal saken drøftes mellom bedriften og de tillitsvalgte før endringen gjennomføres.

7.7 Lønnsbestemmelser spesielt for salgsrepresentanter

- 7.7.1** Salgsrepresentantenes lønnsform skal forhandles mellom partene på bedriften. Ønsker en av partene endringer i lønnsformen, skal det avholdes et forhandlingsmøte mellom de lokale parter før endringen iverksettes.
- 7.7.2** Den enkelte salgsrepresentants lønn fastsettes etter avtale mellom salgsrepresentanten og bedriften. Den faste lønnsandel skal vurderes en gang pr. år, med mindre partene på den enkelte bedrift blir enige om noe annet.

Merknad:

Vedr. godskrivelse av lønnsansiennitet ved ansettelse etter avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret, vises til Bilag 11.

- 7.7.3** Forut for den årlige lønnsvurdering skal de tillitsvalgte i et forhandlingsmøte kunne ta opp det relative lønnsnivået ut fra stedlige, bransjemessige og bedriftsmessige forhold; og fremføre generelle synspunkter i forbindelse med lønnsvurderingene.
Lønnsfastsettelsen skal gjennomføres på individuell basis og i samsvar med overenskomstens bestemmelser og tidligere praksis. Det skal for øvrig tas hensyn til bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.
- 7.7.4** Lønnen kan fastsettes som fast årslønn eller en kombinasjon av fast årslønn og provisjon (bonus) av salget med en garantert minsteårsinntekt.
- 7.7.5** For salgsrepresentanter som i det alt vesentlige lønnes med fast lønn gjelder følgende:
Ved fastsettelse av lønnsvilkår, skal det tas hensyn til de faktorer de to organisasjoner er enige om, nemlig: "arbeids- og ansvarsområde, dyktighet, samt tidligere praksis, ansettelsestid og utdanning".
- 7.7.6** De lønnsreguleringene som måtte følge av vurderingene skal skje med virkning fra et på forhånd fastlagt tidspunkt.
Bestemmelsen om en årlig lønnsvurdering er ikke tariffmessig til hinder for at bedriften, når den finner det nødvendig, retter opp oppståtte skjevheter til et annet tidspunkt enn det vanlige lønnsvurderingstidspunkt.
- 7.7.7** Hvis den enkelte salgsrepresentant mener det er urimeligheter tilstede som gir grunnlag for fornyet vurdering av vedkommendes lønn, kan salgsrepresentanten selv, eventuelt den tillitsvalgte på vegne av vedkommende ta saken opp med bedriftens representanter.
- 7.7.8** Ved skifte av stilling eller ved varig vesentlig endring av en stillings arbeidsområde, skal det foretas en vurdering av vedkommende salgsrepresentants lønn. Den nye lønn som blir resultatet av vurderingen, skal gis med virkning fra det tidspunkt stillingsendringen iverksettes.
- 7.7.9** **Kost og losjigodtgjørelse/reiseutgifter for salgsrepresentanter**
Utgifter til kost og losji samt transport under reiser i bedriftens tjeneste dekkes etter regulativ eller etter avtale med bedriften.