Norsk Redaktørforening

Styremøte 2019-06-12

AJ

# Sak 2019-30: Konfliktsaker – orientering

Sekretariatet antydet allerede på styrets møte i desember 2018 at det kunne være nyttig med en gjennomgang av de konfliktsakene sekretariatet behandler. I samråd med styrets leder fant vi det mest fornuftig å avvente en slik gjennomgang til et nytt styre er på plass. Derfor kommer orienteringssaken først nå.

**Konfliktrådgivning**

Begrepet ”konfliktsaker” er nokså vidt definert. I noen sammenhenger kunne man trolig like gjerne brukt begrepet ”rådgivningssaker”. Da ville det imidlertid bli vanskelig å skille det vi nå snakker om fra den mer journalist- og redaktørfaglige rådgivning og bistand som NR-sekretariatet yter. ”Konfliktsaker” er de sakene som omhandler redaktørens personlige arbeids- og rammevilkår – i kraft av sin stilling og særlige rolle. Selv om en del av sakene ikke forlater det vi kan kalle rådgivningsstadiet, er tross alt de fleste preget av en viss (om ikke betydelig) konflikt eller motsetning med andre parter i mediehuset eller den bedrift redaktøren jobber i.

Den strengt formelle forankring av NRs rolle i slike saker – i tillegg til de alminnelige rettigheter som følger av arbeidsrettslige regler – er å finne i De veiledende normene for redaktørers lønns- og arbeidsforhold (vedlegg 1) (sekretariatet kan i møtet kort orientere litt om de veiledende normene):

 *§ 10. Eventuell tvist mellom redaktør og bedrift som utspringer av ansettelsesforholdet og som ikke kan løses internt, kan dersom begge parter er enige om det, forelegges Norsk Redaktørforening, som søker den løst på hensiktsmessigste måte. Dersom slik enighet ikke foreligger, eller en av partene ikke kan akseptere den av Norsk Redaktørforening foreslåtte løsning, kan tvisten av den ene eller begge parter bringes inn for en meglingsnevnd bestående av 1 representant oppnevnt av Avisenes Arbeidsgiverforening/Norsk Arbeiderpresse A/S, 1 representant oppnevnt av Norsk Redaktørforening og 1 oppmann oppnevnt av de to organisasjoners arbeidsutvalg. Kan de ikke bli enige om oppmannen, skal denne oppnevnes av Den norske Dommerforening. Utgiftene ved nevndens arbeid bæres av vedkommende bedrift.*

I praksis henvises det som hovedregel ikke til denne paragrafen lenger. Det er allment akseptert og forstått at redaktører (ansvarlige) som kommer i konflikt med sine eiere eller underordnede redaktører som kommer i konflikt med ansvarlig redaktør, har et berettiget krav på å la seg bistå av rådgivere/tillitsvalgte.

NR-sekretariatet er imidlertid alltid nøye med å understreke at vår rolle verken er fagforening eller advokat, men rådgiver og bisitter, med det mål å finne frem til fornuftige løsninger som alle parter kan leve med. Slik sett inntar vi ikke sjelden en balanserende og modererende rolle i konfliktsakene. Samtidig er det åpenbart at i en konflikt mellom styre og redaktør vil redaktøren være den svake part – den som ikke har et større apparat å trekke veksler på, på samme måte som den underordnede redaktør vil være den svake part i en konflikt med ansvarlig redaktør. Det gjør også NRs posisjon som rådgiver tydelig. I løpet av de siste ti årene har vi ikke opplevd at noen har protestert på eller hatt innsigelser mot vår rolle eller måte å opptre på i slike saker.

Vi vurderer alltid hva som er den mest hensiktsmessige måten å agere på – ut fra hva vi mener tjener den redaktøren det gjelder. Målet er å løse konfliktene på lavest mulig nivå. Derfor vurderer vi alltid hvor tungt vi skal involvere oss, i form av å delta i møter, komme med skriftlige og mer formelle innspill osv. Ikke minst vurderer vi nøye før eventuell ekstern juridisk bistand trekkes inn. Det hender fra tid til annen at det vi kan kalle redaktør-konflikter havner i rettsapparatet. Ingen av de sakene NR-sekretariatet har vært involvert i har endt der.

**Juridisk bistand**

NR-sekretariatets bistand og rådgivning må sees i sammenheng med ordningen vi har etablert med juridisk bistand. NRs vederlagsfond yter inntil (pt) kr 20.000 + mva til juridisk bistand for redaktører som er i konflikt knyttet til egen arbeidssituasjon. Ofte rekker dette til å få saken ut av verden. I de tilfeller hvor saken ender med at det forhandles frem en sluttavtale, blir ofte advokatutgiftene (helt eller delvis) bakt inn som en del av den omforente løsningen. Ofte opererer de advokatene vi benytter som ”sekundanter” på bakrommet, i andre tilfeller deltar de direkte i drøftings- og forhandlingsmøter.

**Ulike typer konflikter**

Vedlagt dette notatet følger en anonymisert oversikt over registrerte konfliktsaker fra og med året 2007, hvor vi startet den systematiske registrering, og frem til i dag. Den viser at sekretariatet har vært involvert i til sammen 185 saker, noe som gir et gjennomsnitt på 15 saker per år. En håndfull saker er utelatt fordi de ikke nådde nedre ”terskel”, selv om de ble opprettet som sak, andre saker kunne nok vært registrert, men har ikke blitt det, hovedsakelig fordi de løste seg raskt og uten skriftlig kommunikasjon. Antallet speiler imidlertid nivået ganske godt.

Hvem henvender seg?

Det er de ansvarlige redaktørene som i all hovedsak henvender seg til sekretariatet med spørsmål om bistand i denne typen saker. Av de 185 sakene har 121 kommet enten fra enledere eller sjefredaktører, mens 64 har kommet fra underordnede redaktører.

Hvem er de i konflikt med?

For alle praktiske formål kan vi si at enledere og sjefredaktører er i konflikt med styre/eiere, mens underordnede redaktører er i konflikt med ansvarlig redaktør – hvilket jo er naturlig. Rundt 15 saker gjelder konflikter med klubber eller ansatte, og et titalls saker gjelder konflikter med administrerende direktør. Det er også enkelttilfeller hvor ansvarlig redaktør har henvendt seg til oss i forbindelse med konflikter med underordnede redaktører, men det hører altså med til sjeldenhetene. Vi har også registrert et par konfliktsaker som gjelder forholdet til utenforstående aktører, men også dette hører altså til sjeldenhetene.

Hva gjelder konfliktene?

I hovedsak kan konfliktene deles i to grupper:

* Samarbeidsproblemer/dårlig kjemi
* Omorganiseringer/stillingsendringer.

Den første gruppen konflikter lar seg ofte ikke forklare eller definere helt nøyaktig. Det er litt ubestemmelige årsaker, ofte flere forhold blandet sammen, og iblant dårlig kjemi i flere retninger – det vil si at verken ansatte eller eiere/evt sjefredaktør er fornøyde med redaktøren.

Den andre hovedgruppen gjelder omorganiseringer i konserner eller større (og noen mindre) mediehus. Mange av konfliktene som gjelder underordnede redaktører handler om denne typen forhold. Her er det gjerne litt mer å gå på, i den forstand at det ofte kan forhandles om andre typer stillinger i samme konsern/mediehus – i det minste som en overgangsordning inntil den det gjelder finner en annen jobb vedkommende har lyst på.

Hva blir resultatet?

For enleder/sjefredaktør som havner i konflikt med eier/styre er det som regel bare ett utfall: å forlate bedriften. Det innebærer at mye av NRs oppgave blir å bistå i arbeidet med å få til en best mulig sluttavtale, og at partene kan skilles uten alt for mange bitre følelser. Opplevelsen av å bli behandlet anstendig er viktig for mange, selv når de kanskje innser at det beste er at de slutter i jobben og at ikke alt har gått slik som det burde. Derfor er det viktig å få etablert korrekt ”forventningsnivå” med hensyn til sluttavtale, og sørge for at det ikke blir sagt for mye ubetenksomt underveis, ting som bare bidrar til å skape et dårlig klima.

For underordnede redaktører er også det mest vanlige resultatet at det fremforhandles en sluttavtale – men her finnes det som nevnt også eksempler på at man blir, men får nye oppgaver. Resultatet vil ofte være avhengig av hvorvidt striden kun gjelder en nødvendig omorganisering, eller om det også ligger samarbeidsproblemer mellom sjefredaktør og underordnet redaktør til grunn.

**Prioriterte saker**

Til tross for et begrenset antall saker (15 i snitt per år) bruker NR-sekretariatet en ikke ubetydelig del av sine ressurser på denne typen saker. Ofte er det slik at den redaktøren det gjelder, og som er i en svært vanskelig situasjon, ikke har så mange andre å konsultere. Dermed blir NR-sekretariatet et forankringspunkt i faser hvor mange naturlig nok har behov for betydelig mengder konsultasjon og samtaler. Sekretariatet opplever dette som å være i kjernen av NRs funksjon, og prioriterer alltid denne typen henvendelser.

Forslag til vedtak: Styret tar saken til orientering.

Vedlegg 1

**Veiledende normer**

**for sjefredaktører og andre redaktørers lønns- og arbeidsvilkår.**

Anbefalt av Norsk Redaktørforening og Avisenes Arbeidsgiverforening/Norsk Arbeiderpresse A/S til bruk for foreningens medlemmer (i henhold til gjeldende regler for medlemskap).

§ 1. En redaktørs lønn skal fastsettes slik at den gir klart uttrykk for det ansvar og den ledelse som tilligger stillingen. Den bør ligge klart over høyeste fortjenestenivå i redaksjonen. I aviser med flere redaktører, skal dette gjelde for alle med redaktørfunksjon. Den eller de som er ansvarlig redaktør(er) (her senere betegnet som sjefredaktør), skal ha høyest lønn. Det forutsettes at lønnsvurderingen skjer hvert år under hensyntagen også til lønnsnivået og lønnsutviklingen i avisen både for journalistene og stillinger i bedriften med sammenlignbart ansvar.

Med «høyeste fortjenestenivå i redaksjonen» forstår partene lønnsgjennomsnittet av de høyest betalte journalister - ikke lønnen til den høyest betalte journalist - innen en gitt avis.

§ 2. Vilkårene for redaktørers pensjon fastsettes ved avtale i den enkelte bedrift. Vilkårene skal dog under ingen omstendighet være dårligere enn de som gjelder for det øvrige redaksjonspersonale.

§ 3. Vilkårene for redaktørers ferier, lønn under stipendiereiser o.l., sykdom, død og militærtjeneste skal fastsettes under hensyntagen til ansettelsestid i pressen og sammenlignbare forhold for øvrig og minst svare til det som gjelder for det øvrige redaksjonspersonale.

§ 4. Gjensidig oppsigelsestid skal være 6 måneder regnet fra oppsigelsesdatoen, med mindre partene skriftlig har avtalt annen frist.

§ 5. Utgifter til reiser som i forståelse med arbeidsgiveren skjer i avisens interesse, dekkes av bedriften med mindre de dekkes på annen måte. Slike reiser regnes ikke som ferie, heller ikke om de skjer i studieøyemed, med mindre særskilt avtale er truffet herom.

Det forutsettes truffet nærmere avtale mellom redaktøren og bedriften vedrørende spørsmål om hel eller delvis dekning av kontingenter til medlemskap i pressefaglige og andre organisasjoner eller av utgifter til telefon, avishold, radio- og fjernsynslisens m. v.

§ 6. Redaktører kan ikke påta seg annet lønnet arbeide eller oppdrag av særlig omfang og varighet uten arbeidsgiverens samtykke. Redaktører kan ta imot tillitsverv under forutsetning av at det tidsmessig eller på annen måte ikke går ut over arbeidet som redaktør. Fravær i offentlige, pressefaglige eller politiske møter eller oppdrag fører ikke til avkortning av ferie eller lønn med mindre annet er avtalt.

§ 7. Sjefredaktøren utarbeider i samråd med bedriftens forretningsmessige ledelse, forslag til budsjett for redaksjonen og skal også uttale seg i forbindelse med eventuelle justeringer av dette. Sjefredaktøren, eller den sjefredaktøren under sitt ansvar bemyndiger, disponerer det budsjett som stilles til redaksjonens rådighet og anviser redaksjonens utgifter innenfor den oppsatte ramme. Sjefredaktøren bør gis månedlige eller kvartalsvise regnskapsoversikter sammenholdt med budsjettet for tilsvarende periode.

§ 8. Ansettelser og oppsigelser av redaksjonelle medarbeidere tilligger sjefredaktøren, eller den instans som i henhold til de vedtekter eller retningslinjer som foreligger i den enkelte bedrift, er tillagt denne myndighet. Spørsmålet om opprettelse av nye stillinger avgjøres av styret.

§ 9. Sjefredaktøren(e) skal samarbeide med bedriftens forretningsmessige ledelse og i sine disposisjoner ha for øye at det bør være et gjensidig harmonisk samarbeide mellom den redaksjonelle, økonomiske og tekniske virksomhet. Sjefredaktøren deltar med tale- og forslagsrett i styrets møter og holdes orientert om bedriftens utvikling. Avisens daglige format avgjøres i samråd mellom sjefredaktøren eller hans stedfortreder og ledelsen for teknisk og økonomisk avdeling.

§ 10. Eventuell tvist mellom redaktør og bedrift som utspringer av ansettelsesforholdet og som ikke kan løses internt, kan dersom begge parter er enige om det, forelegges Norsk Redaktørforening, som søker den løst på hensiktsmessigste måte. Dersom slik enighet ikke foreligger, eller en av partene ikke kan akseptere den av Norsk Redaktørforening foreslåtte løsning, kan tvisten av den ene eller begge parter bringes inn for en meglingsnevnd bestående av 1 representant oppnevnt av Avisenes Arbeidsgiverforening/Norsk Arbeiderpresse A/S, 1 representant oppnevnt av Norsk Redaktørforening og 1 oppmann oppnevnt av de to organisasjoners arbeidsutvalg. Kan de ikke bli enige om oppmannen, skal denne oppnevnes av Den norske Dommerforening. Utgiftene ved nevndens arbeid bæres av vedkommende bedrift.

Mars 1976

NORSK ARBEIDERPRESSE A/S

Tor Aspengren

AVISENES ARBEIDSGIVERFORENING

Einar Fr. Nagell-Erichsen

NORSK REDAKTØRFORENING

Rolf Kluge