



Suomen Journalistiliitto
Finlands Journalistförbund

Pressens nya kollektivavtal

Ett förhandlingsresultat beträffande ett nytt kollektivavtal för pressen nåddes den 4 maj 2011 efter drygt fem veckors förhandlingar. Journalistförbundets fullmäktige godkände avtalet samma dag och Mediernas Centralförbunds styrelse den 12 maj.

Om löneförhöjningar har avtalats för två år. I avtalet ingår också en förhöjning som man ska avtala om lokalt. Dessutom finns ett antal textförändringar i det nya kollektivavtalet. Centrala målsättningar i texten är en förbättring av förutsättningarna att orka i arbetet, välbefinnandet i arbetet och förtroendemännens ställning.

Journalistförbundet har ordnat två kurstillfällen kring det nya avtalet, i Helsingfors den 23 maj och i Tammerfors den 24 maj. Dessutom går man igenom avtalet vid föreningarnas möten före sommaren.

I det här meddelandet har vi sammanställt det centrala innehållet i förhandlingsresultatet. Meddelandet och materialet från kursdagarna (på finska) samt det undertecknade beslutsprotokollet (24 sidor, på finska) finns att läsa på medlemmarnas webbplats www.journalistiliitto.fi, dit alla medlemmar har tillträde med lösenord.

Målet är att det nya kollektivavtalet ska fås från tryckeriet före sommarsemestrarna. Den svenska översättningen av kollektivavtalet blir klar först på hösten, eftersom allmänt bindande avtal i fortsättningen översätts på statens bekostnad.

I samband med förhandlingarna om kollektivavtalet enades parterna om att förbunden i maj fortsätter att förhandla om hur man ska förnya leverans- och försäljningsvillkoren som gäller frilansuppdrag. Parterna strävar till att nå ett resultat före sommarsemestrarna 2011. Förhandlingar om ett nytt frilansavtal mellan förbunden har redan förts i drygt två år. Att man hittills inte nått resultat har sin grund i att förbunden har olika syn på vilken omfattning köparens nyttjanderätt har, alltså på upphovsrätten.

Med intressebevakningshälsningar och önskan om skön sommar

SUOMEN JOURNALISTILIITTO –
FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND ry.

Petri Savolainen
intressebevakningsdirektör

Tytti Oras
facklig ombudsman

Det centrala innehållet i pressens förhandlingsresultat

Avtalsperiod

4.5.2011 – 30.4.2013

Löneförhöjningar

Under avtalsperioden höjs lönerna med sammanlagt 5,2 %. I avtalet ingår en lokal förhöjningsomgång. Ifall man lokalt inte kan enas om hur omgången ska användas är förhöjningarna under avtalsperioden sammanlagt 4,8 %.

1.5.2011

De individuella lönerna höjs med den allmänna förhöjningen 1,5 %.

Minimilönerna (=tabellönerna: minimilöner, den individuella lörens erfarenhetsdel 3 år/+ 5 % och 7 år/+ 10 %) **och praktikantlönerna höjs med 1,5 %.**

Ifall maj månads förhöjning inte hann med i löneutbetalningen för maj ska den betalas i samband med löneutbetalningen för juni.

1.1.2012

Minimilönerna och praktikantlönerna höjs med 1,1 %.

Skifttilläggen höjs med 5,2 %.

Avtalsperiodens företagsbaserade omgång betalas i januari.

Omgångens storlek är minst 1,5 %. Lokalt kan man enas också om en större omgång.

Förhandlingar bör föras om omgången och man bör sträva till ett avtal. Ifall man lokalt enas om att fördela omgången procentuellt jämt är förhöjningens storlek 1,5 %.

Ifall man inte lokalt kan enas om hur omgången ska användas höjs allas löner med den allmänna förhöjningen 1,1 %.

Närmare information om ramvillkoren för den lokala omgången följer längre fram.

1.5.2012

De individuella lönerna höjs med den allmänna förhöjningen 2,2 %.

Minimilönerna och praktikantlönerna höjs med 2,2 %.

Skifttillägg

Skifttilläggen höjs från 1.1.2012 med 5,2 %.

Alla förhöjningar av skifttilläggen under avtalsperioden betalas sålunda på en gång.

Ramvillkoren för den lokala omgången

Ramvillkoren för den lokala omgången bygger på förbundens gemensamma anvisningar från

vårvintern 2010, samt de förbättringar som Journalistförbundet föreslagit och man nu under förhandlingarna enats om.

Uträkning av den lokala omgångens storlek

Omgångens storlek beräknas på basen av lönesumman för reguljär arbetstid i september 2011.

Lönerna för dem som i september varit på ledighet utan lön räknas inte med. Däremot inkluderas betald ledighet under september (till exempel sjukdomstid med lön, moderskapsledighet med lön). Skifttilläggen ingår inte i beräkningsgrunden för omgången.

Likaledes ingår varken förtroendemännens tilläggsersättning, arbetarskyddsfullmäktiges ersättningar eller övertidsersättningar i beloppet. Också resultatbaserade utbetalningar ligger utanför.

I uträkningen beaktas alla de som i september arbetar på områden där pressens kollektivavtal tillämpas, oberoende av vilken karaktär deras arbetsförhållande har (tills vidare gällande, på bestämd tid, på deltid, inhoppare).

I uträkningen tar man också med bland annat chefsjournalister som arbetar på 3B-nivån.

Förtroendemannen får en redogörelse för grunderna för hur omgången beräknas och för dess storlek.

Lokal överenskommelse om hur omgången används

Om omgången kommer man överens lokalt tillsammans med förtroendemannen eller, om förtroendemannen inte finns, tillsammans med hela den redaktionella personalen.

Hur omgången ska användas, grunderna för fördelningen och fördelningens inriktning bör man förhandla om och enas om före utgången av oktober 2011.

Utgångspunkten är att fördelningen sker företagsvis. Lokalt kan man komma överens om att fördela omgången tidningsvis eller enhetsvis.

Omgången ska användas för personliga löneförhöjningar på ett sätt som stöder företagets lönestruktur, de anställdas förutsättningar att orka i arbetet och välbefinnandet i arbetet. Sålunda kan omgången inte användas för till exempel apparatanskaffningar, utbildning eller personalens rekreation.

Med hjälp av löneförhöjningarna kan man:

- jämna ut löneskillnader på ett rättvist sätt
- främja ibruktageandets av nya verksamhetssätt och belöna mångkunnighet
- främja förutsättningarna att orka och beakta att belastningen från arbetet ökar, bland annat genom att rikta omgången till dem som har besvärliga arbetstider

Jämfört med fördelningen av tidigare omgångar har man ur exempelförteckningen lämnat bort sporrande belöning (arbetsprestation och kompetens).

I den lokala omgången ingår inte den s.k. krisparagrafen som arbetsgivarna föreslog under förhandlingarna. Enligt den hade ekonomiska svårigheter berättigat till att löneförhöjningarna skulle ha beviljats senare eller lämnats obetalda.

Förhandlingar bör föras och man ska sträva till ett avtal om hela omgången. Lokalt kan man inte avtala om att omgången lämnas obetald eller att den betalas endast delvis eller med uppskov.

En promemoria eller ett protokoll skrivs över hur omgången fördelas. Därmed säkras man att parterna har samma uppfattning om hela omgångens användning.

Förtroendemannen har en bättre ställning i omgångsförhandlingarna

Förtroendemannen har rätt att använda arbetstid till att förbereda sig för förhandlingarna om den företagsvisa omgången och till den egentliga förhandlingen.

För att en äkta och jämlik förhandling ska vara möjlig får förtroendemannen tillgång till:

– de tillräckliga uppgifter som arbetsgivaren har till sitt förfogande under omgångsförhandlingarna

om bland annat den redaktionella personalens lönesättning och uppgiftsbeskrivningar samt arbetsförhållandenas längd

– uppgifterna i god tid, senast två veckor innan förhandlingarna inleds.

Också den redaktionella personalens individuella löneuppgifter kan behandlas. Kollektivavtalet förutsätter inte längre något krav på en motiverad orsak för att individuella löneuppgifter ska ges ut, vilket det gjorde tidigare. Löneuppgifterna kan behandlas också med namn om förhandlingarna sinsemellan kommer överens om det.

De uppgifter förtroendemannen under förhandlingarna får om lönerna är konfidentiella och kan användas endast för fördelningen av den lokala omgången.

Informerings om hur omgången används

Förtroendemannen får en redogörelse för hur omgången har använts samt för motiven till hur löneförhöjningarna har riktats:

- den fördelade omgångens summa i euro
- vilka grunderna varit då de individuella löneförhöjningarna har genomförts
- hur stora förhöjningarna har varit

Förmannen informerar personligen de berörda personerna om individuella löneförhöjningar och om motiveringarna till beslutet.

Arbetsgivaren informerar hela den redaktionella personalen om principerna för hur omgången har fördelats.

Återställningsvillkor

Om en arbetstagare som fått del av omgången har ett arbetsförhållande som upphör senast 31.1.2012 och arbetsgivaren då man enats om omgångens fördelning vetat om att arbetsförhållandet upphör, bör den summa i euro som ifrågavarande person tilldelats fördelas på nytt med vissa begränsningar.

Återställningsvillkoret torde i praktiken underlätta att omgången fördelas också till snuttarbetarna.

Ändringar i texten

Om flexibel arbetstid kan man besluta fritt

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om flexibel arbetstid så, att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma vid vilken tidpunkt det dagliga arbetet inleds och avslutas. Samtidigt bör man komma överens om åtminstone den fasta arbetstiden, flexgränsen för arbetstiden per dygn, vilotidernas placering samt det största saldot för den ordinarie arbetstidens överskridanden och underskridanden.

Med huvudförtroendemannen kan man avtala om att förenhetliga övertidsarbetet

Lokalt kan man med huvudförtroendemannen avtala om att förenhetliga det övertidsarbete som varit uppdelat i 50 % och 100 % övertidstimmar.

Övertidsersättningen för de timmar som berättigar till övertidsersättning kan vara den samma för alla timmar eller så kan den vara graderad enligt antalet övertidstimmar. Då man gör upp ett lokalt avtal bör man under en tillräckligt lång tidsperiod göra en utredning av mängden övertid och dess fördelning i 50 % och 100 % övertidstimmar, övertidsarbetets tidsmässiga placering och dess orsaker samt behovet av att knyta ett lokalt avtal.

Den här bestämmelsen i kollektivavtalet tillämpas endast i företag där antalet anställda i fast arbetsförhållande är minst 20 och de således omfattas av lagen om samarbetsförfarande.

Vikariatsersättning från första dagen

Ersättningen betalas från och med den första dagen.

För ersättning förutsattes tidigare ett vikariat som räckt fem dagar.

Med arbetsavtal kan man komma överens om att den individuella lönen innefattar ersättning för vikariat. Den ersättning man avtalar om får emellertid inte vara lägre än vikariatsersättningen i kollektivavtalet.

Semesterersättningen preciseras för dem som gör inhopparjobb

Om en arbetstagare inte tjänar in semester med lön enligt semesterlagens 14-dagars- eller 35-timmarsregler för intjäning av semester, betalas semesterersättning och förhöjd semesterlön sammanlagt enligt följande:

Arbetsförhållande	under 1 år	över 1 år
Dagsarbete	15,50 %	19,25 %
Nattarbete (1/3)	17,50 %	21,25 %

Ändringar beträffande sjuktider

Bestämmelserna som gäller sjuktid förnyades så att de i hög grad motsvarar avtalsbestämmelserna för de andra arbetstagarförbunden i den grafiska branschen.

Arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott	Full lön
1 månad men mindre än 1 år	40 kalenderdagar
1 år men mindre än 5 år	75 kalenderdagar
5 år eller mer	105 kalenderdagar

Om arbetsförhållandet har fortgått under mindre än en månad har arbetstagaren rätt att få hälften av sin fulla lön tills dess hans rätt till dagpeng i enlighet med sjukförsäkringslagen tar vid (vanligen 1 + 9 dagar).

Då en arbetstagare inleder en period av arbetsoförmögenhet granskar man hur lång sjuktid med lön som gäller vid ifrågavarande tidpunkt. Från tiden avdras de sjukdagar för vilka arbetsgivaren har betalat lön under de föregående sex månaderna. Arbetstagaren har rätt till lön under den tidsperiod som utgör skillnaden.

Efter det sjuktid med lön har använts i sin helhet krävs inte längre en sex månaders karenstid för ett nytt insjuknande med lön.

Även om det inte längre skulle återstå någon tidsperiod med lön betalas lönen alltid till och med den nionde vardagen efter dagen för insjuknandet, dock längst tills dess arbetstagarens rätt till dagpeng i enlighet med sjukförsäkringslagen tar vid.

I lönen för sjuktiden beaktas också söndagstillägget om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat skulle ha varit i arbete. Ersättning betalas för högst sex söndagsskift.

Moderskapsledighetens anställningsvillkor upphör

Kravet på 6 månaders anställningsförhållande för rätten till moderskapsledighet med lön stryks.

Faderskapsledighet med lön i 6 dagar

För faderskapsledighet betalas lön enligt ordinarie arbetstid för en period av 6 dagar.

Vård av sjukt barn: tillämpningsområdet utvidgas (Alav)

Då ett barn till en arbetstagare, eller till någon annan som stadigvarande bor i hans eller hennes hushåll, plötsligt insjuknar och barnet är under 10 år, utvecklingsstört eller svårt sjukt (Statsrådets beslut 93/1987), har arbetstagaren rätt att få tillfällig vårdledighet med lön för

att arrangera vården av barnet eller för att vårda det.

Samma rätt har också barnets förälder som inte bor med barnet i samma hushåll. Den nya bestämmelsen beaktar bättre än tidigare nya former av familjer.

Bemärkelsedagar blir lediga dagar med lön

Arbetstagarens egna 50- och 60-års bemärkelsedagar, dagen för vigsel till äktenskap, för registrering av parförhållande och för uppbåd till värnplikt är lediga dagar med lön.

Ersättningen för uppbärande av medlemsavgifter slopas (Alav)

Den ersättning på 2 % som betalats till arbetsgivaren som ersättning för uppbärandet av medlemsavgifterna slopas. För Journalistförbundets del har det här inneburit drygt 40 000 euro per år. På arbetsmarknaden har ersättningen varit en exceptionell praxis, som tillämpats endast inom den grafiska sektorn. Arbetsgivarnas skyldighet att redovisa för medlemsavgifterna förblir emellertid oförändrad.

Förbättringar i avtalet om förtroendemän och höjning av tilläggsersättningen för förtroendemän

Bestämmelserna som gäller avdelningsförtroendeman fick preciseringar. Det geografiska avståndet mellan olika tidningar kan vara ett kriterium för att välja avdelningsförtroendeman.

Dessutom kan man lokalt avtala om den ersättning som betalas åt avdelningsförtroendeman.

Till huvudförtroendemannens rättigheter lades till ett omnämmande om rätten att få uppgifter om bland annat grunderna för inhopparnas arbetsavtal.

Huvudförtroendemannens tilläggsersättning höjs.

Den redaktionella personalens storlek	Tilläggsersättning
5 – 9	3 %
10 – 24	5 %
25 – 50	7 %
51 – 100	10 %
101 – 200	15 %
201 – 400	20 %
över 400	25 %

Uppsägningsskyddet för huvudförtroendemannens suppleant förbättrades.

Yrkesutbildningsprogram (Alav)

Om utbildningen sker utanför arbetstid ersätts de direkta kostnader den förorsakar och som ersättning betalas enkel timlön, ifall man inte kommer överens om annat. Tidigare nämndes överhuvudtaget ingen ersättning.

Arbetskyddsfullmäktiges ersättning stiger och tillgången till information förbättras

Arbetskyddsfullmäktiges ersättning höjs.

Totala antalet tjänstemän som arbetskyddsfullmäktige representerar	Månadsersättning i euro
10 – 24	48 €
25 – 50	60 €
51 – 100	72 €
101 – 200	84 €
över 200	96 €

I kollektivavtalet skrevs också in ett omnämnande om arbetskyddsfullmäktiges rätt att av arbetsgivaren få arbetstidsredovisningen till påseende.

Välbefinnandet i arbetet på redaktionerna förs upp på avtalsperiodens arbetslista

I protokollet över kollektivavtalet konstaterar förbunden att till gott förmanskap bl.a. hör arbetsplanering och för varje arbetstagare en prioritering av arbetsuppgifterna samt målsättnings- och utvecklingssamtal. Förbunden rekommenderar att man överväger att anlita arbetshandledning för att utveckla detta kunnande.

Under kollektivavtalsperioden ska arbetsgivaren i samråd med representanter för personalen förhandla om frågor kring planeringen av arbetet, personalresurserna och praxis i fråga om arbetstiderna, t.ex. arbetstidsbanken och uppföljningen av arbetstiderna. Ifall nattarbete görs i företaget (arbetsskiftet börjar eller slutar mellan kl 23 och 06) ska man också behandla åtgärder som hjälper dem som gör nattarbete att orka.

Innan samrådsförfarandet inleds ska man för personalens representanter (/personalen) reservera en möjlighet att genomföra en enkät eller utredning i frågan. Arbetsgivaren och personalen ska mellan sig komma överens om hur den ska genomföras. I samråd behandlas också de åtgärder som genomförs med anledning av utredningen.

Förhandlingsföreskrifterna gjordes klarare

Kollektivavtalets förhandlingsföreskrifter gjordes klarare genom att man från olika kapitel strök överlappningar i texten. Förändringarna är emellertid endast tekniska.

Avtalet om uppsägningskydd förnyades (Alav)

I huvudsak är det fråga om att göra texten klarare. De försvagningar som arbetsgivarna föreslog under förhandlingarna ingår inte i det nya avtalet.

Arbetsgrupp kring lönesystemet

En arbetsgrupp ska utreda eventuella utvecklingsbehov beträffande lönesystemet. Arbetsgruppen ska överlämna sin rapport senast 30.9.2012.