

9.9.2016/to

Förtroendemän
Arbetskyddsfullmäktiga
Föreningar och avdelningar

Konkurrenskraftsavtalets inverkan på pressens kollektivavtal

Pressens kollektivavtal har förnyats i enlighet med konkurrenskraftsavtalet. Avtalsperioden börjar den 1 december 2016 och slutar den 30 november 2017. Under perioden görs inga allmänna löneförhöjningar. Det finns inte heller någon företagspecifik pott.

Enligt avtalet förlängs den årliga arbetstiden med 24 timmar. Av dessa timmar förverkligas 8 genom att den extra lediga dagen i anslutning till julhelgen, vilken funnits med för att jämna ut årsarbetstiden, faller bort från och med den 1 januari 2017. I praktiken innebär detta att den extra lediga dagen finns kvar ännu julen 2016.

De 16 timmar som återstår förlängs genom lokala avtal. De lokala förhandlingarna om en förlängning av arbetstiden ska göras före den 31 oktober 2016. De lokala avtalen träder i kraft den 1 januari 2017.

Lokala avtal om en förlängning av arbetstiden

En heltidsanställd arbetstagares arbetstid förlängs med 16 timmar per år. För en anställd som jobbar deltid eller bara en del av året förlängs arbetstiden i proportion till arbetstiden. Förlängningen handlar om regelbunden arbetstid. Man får inte extra betalt, inte heller övertidsersättning eller söndagsersättning. Eventuella regelbundna skifttillägg betalas enligt kollektivavtalet.

De lokala avtalen kan innehålla följande alternativ eller en kombination av dem:

- Flexibel arbetstid: lägg till -16 timmar i det så kallade flexsaldot.
- Arbetstidsbank: lägg till -16 timmar i saldot.
- Veckoarbetstid: förläng veckoarbetstiden en specifik överenskommen veckodag – som timmar eller under en överenskommen tidsperiod under året.
- Den extra lediga dagen i en roterande arbetstidsmodell slopas enligt överenskommelse.
- På initiativ av den anställda innehålls maximalt 16 timmar från den anställdas lön.
- Någon eller några av följande söckenhelger omvandlas till arbetsdagar: nyårsafton, trettondagen, Kristi himmelfärdsdag, alla helgons dag eller en ledig veckodag (ej söndag). OBS. Ifall man lokalt avtalar om att jobba trettondagen, Kristi himmelfärdsdag eller alla helgons dag bör man samtidigt avtala om hur söndagstillägget som nämns i kollektivavtalets punkt 3.2.5 flyttas till annandag påsk, julafton eller annandag jul.

Listan innehåller inte alternativet att använda semester för att förlänga arbetstiden. Om man använder hela arbetsdagar för att förlänga arbetstiden minskar den totala ökningen med 8 timmar för varje hel arbetsdag som jobbas.

Tips: Redan i förhandlingsskedet lönar det sig att utreda om det på redaktionen finns ett stort stöd för att omvandla en förlängning av arbetstiden till pengar. Man kan i så fall lokalt avtala om när den delen av lönen ska innehållas från löneutbetalningen. Det kan till exempel ske samma månad som semesterpengen betalas ut.

Tips. Om det i praktiken är arbetsgivaren som i huvudsak fattar beslut om när arbetet ska utföras lönar det sig att diskutera ersättningsprinciperna i följande situation: hur

9.9.2016/to

gör man om arbetsgivaren vill placera de extra timmarna på sådana söckenhelger som normalt skulle ge söndagsersättning plus eventuella skifttillägg? Man bör också beakta att de anställda ska behandlas jämlikt.

Tips: Om ni inte från tidigare kommit överens om en arbetstidsbank kan ni göra ett separat avtal för en arbetstidsbank av de så kallade kiky-timmarna det vill säga av timmarna som förlänger arbetstiden. Samtidigt bör man komma överens om spelreglerna för hur och när timmarna ska göras.

Avtalet – tillvägagångssätt

De lokala förhandlingarna och avtalen om en förlängning av arbetstiden ska göras före den 31 oktober 2016. Avtalet görs kollektivt med förtroendemannen och avtalet gäller samtliga anställda. Förlängningen av arbetstiden kan göras:

- på samma sätt för alla
- genom olika, på förhand bestämda alternativ, vilka är samma för alla
- avdelnings- eller tidningsvis eller på något annat sätt indelat i enheter
- så att avtalsrätten flyttas – grupper eller individer får rätt att avtala om förlängningen separat.

Avtalet görs i första hand för ett kalenderår i taget. Ifall avtalet gäller tillsvidare har man rätt att säga upp det tre månader efter att kalenderåret tagit slut.

”Stoppbräde”

Det så kallade stoppbrädet (perälauta) är ett verktyg som tas i bruk om parterna inte når en gemensam överenskommelse. I pressens nya kollektivavtal gäller följande: Om parterna inte lokalt kan komma överens om hur arbetstiden ska förlängas förlängs arbetstiden med två hela arbetsdagar. De här arbetsdagarna får vara högst 7,5 timmar långa.

En anställd kan vägra att förlänga sin arbetstid enligt ”stoppbrädesmodellen”. I så fall byter hen ut en förlängning av arbetstiden till 16 timmar mindre lön. I de fall där ”stoppbrädet” används bör arbetsgivaren fråga de anställda (till exempel genom en enkät) vilketdera alternativ de föredrar. Vill de anställda ha två arbetsdagar eller att arbetsgivaren innehåller lönen för 16 timmars arbete? Om den anställda inte meddelar att hen inte godkänner ”stoppbrädesmodellen” får arbetsgivaren lägga ut två normala arbetsdagar på en veckodag som annars skulle vara ledig tid. Dagarna får inte vara på en söndag, en söckenhelg, dagen innan en helg (t.ex. julafton, nyårsafton) och den får inte läggas ut på årssemestern eller vintersemestern.

Arbetsbörda som hänför sig till arbetstiden

Arbetsgivaren ska enligt arbetarskyddslagen utreda bland annat risker och olägenheter som beror på arbetstiderna. När en förlängning av arbetstiden planeras bör man därför beakta faktorer som belastar arbetet. Den anställda bör också ha tillräckligt med tid för vila. Arbetarskyddsorganisationen kan vid behov använda följande dokument som stöd:

På finska:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoaikojen_kuormittavuuden_arviointi/sivut/default.aspx På svenska: <http://www.ttl.fi/sv/valmaende/arbetstid/sidor/default.aspx>

9.9.2016/to

Överlevnadsklausulen – när företaget har ekonomiska svårigheter

I konkurrenskraftsavtalet ingår en så kallad överlevnadsklausul. Den här klausulen utformades i samarbete med övriga förbund inom den grafiska branschen. Anpassningsåtgärderna gäller hela personalen, inklusive företagsledningen.

Ifall företaget har ekonomiska svårigheter bör ledningen tillsammans med representanter för personalen förutseende behandla företagets verksamhet och ekonomi. I diskussionerna bör nyckeltal som belyser situationen läggas fram. Arbetsgivaren ska presentera en plan för hur situationen ska korrigeras och lönsamheten förbättras. I första hand bör man utnyttja den flexibilitet som kollektivavtalet och lokala förhandlingar ger.

Med hänvisning till överlevnadsklausulen kan man inom företaget avtala bland annat om att byta ut semesterpengen mot ledig tid, att avstå från semesterpengen eller att skjuta upp utbetalningen av arbetstidsersättningar. De här överenskommelserna kan göras om man tillsammans konstaterat att arbetsgivaren har sådana ekonomiska svårigheter som kan leda till uppsägningar.

I samband med detta bör man avtala om ett eventuellt uppsägningskydd under tiden för anpassningsåtgärderna. Man bör också avtala om en ekonomisk kompensation till arbetstagarna som utbetalas när företagets ekonomi är bättre.

Förtroendemannens rätt till information

Huvudförtroendemannen har rätt att av arbetsgivaren en gång per år få nedan listad information om samtliga anställda som omfattas av kollektivavtalet (gäller även personer som inte är fackligt organiserade):

- Tjänstemannens för- och efternamn
- Organisatoriska avdelning
- Titel
- Löneklass
- Arbetsavtalets överenskomna längd
- Info om när nya anställda trätt i tjänst

Den här förordningen tillämpas även på avdelningens förtroendeman för den avdelning hen representerar.

Som mottagare av personinformation bör förtroendemannen fylla sina plikter enligt personuppgiftslagen när hen behandlar informationen. Den registrerade personen har rätt att granska sina egna uppgifter. Registerutdraget som lagen förutsätter nämns i kollektivavtalet som ett register över uppgifter som samlas in. Onödiga uppgifter eller uppgifter som blir onödiga ska förstöras på ett ändamålsenligt och korrekt sätt. Uppgifter som förtroendemannen fått av arbetsgivaren får inte lämnas till tredje part.

För ytterligare information, se: <http://www.tietosuoja.fi/sv/index/rekisterinpitajalle.html>.

Arbetsgivaren bör se till att förtroendemannen kan uppfylla ovannämnda skyldigheter genom att till exempel förse förtroendemannen med ett låst rum eller låst skåp. Uppgifterna kan även ges i elektronisk form. Även då bör man se till att sekretessen uppfylls.

9.9.2016/to

Arbetskyddsfullmäktiges extra ersättning

En arbetskyddsfullmäktig får från och med 1.12.2016 följande ersättning:

Totala antalet personer som hen representerar Månatlig ersättning, i euro

10 – 24	51 €
25 – 50	64 €
51 – 100	77 €
101 – 200	89 €
över 200	102 €

I avtalet om arbetskydd läggs en ny punkt in som berör anställningsskydd, kandidat- och efterskydd, enligt vilket den arbetskyddsfullmäktiges anställningsskydd förbättras i jämförelse med tidigare. En person som är arbetskyddsfullmäktig för ett särskilt förhandsskydd för den tid hen ställer upp i arbetskyddsval. Personen får också ett så kallat efterskydd på sex månader som gäller efter att hens period tagit slut. Skyddet är likadant som det förtroendemän har.

Förändringar i anslutning till semestern

1. Om den anställda insjuknar under semestern tillämpas i fortsättningen en sex dagar lång självriskperiod. Semesterdagarna flyttas framåt till den del de överskrider självrisktiden. Om den anställda är arbetsoförmögen redan då semestern inleds flyttas både årssemestern och vintersemestern.

Ansökan om att flytta semestern bör göras omedelbart och för frånvaron bör man kunna uppvisa en tillförlitlig utredning.

2. När man arbetat både heltid och deltid under semesterkvalifikationsåret räknas semesterlönen enligt semesterlagen på en procentgrund Enligt lagen är procentersättningen 11 procent för fem veckors årssemester. Enligt kollektivavtalet är semesterlönen för en årssemester på sex veckor 13,5 procent för den lön man fått (eller ska få) under semesterkvalifikationsåret.

Övriga förändringar

Från förordningen som gäller arbetstidsbanken (3.9) avlägsnas meningen: "Arbetsgivaren och arbetstagar avtalar sinsemellan om hur arbetstid sparas i arbetstidsbanken."

När man avtalar om arbetstidsbanken finns det med andra ord skäl att gå igenom principerna för hur man sparar arbetstid i banken.

Eventuella lokala avtal om övertidsarbete (3.4.7) behöver inte längre delges förbunden, enligt kollektivavtalet.

Länkar till kollektivavtalen finns på Journalistförbundets webbplats.

Se Intressebevakning – kollektivavtal : www.journalistiliitto.fi/pa-svenska.

För ytterligare information:

Journalistförbundets jourtelefon för juridiska frågor och frågor om arbetsvillkor är öppen varje vardag klockan 13–16, tfn 044 7555 000, lakimies@journalistiliitto.fi.