

**MEDIERNAS CENTRALFÖRBUND  
TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND**

**KOLLEKTIVAVTALSPROTOKOLL**

**FÖRHANDLINGAR ANGÅENDE BOKARBETARNAS KOLLEKTIVAVTAL**

Tid 4.6.2010

Plats Mediernas Centralförbunds konferenslokaler, Helsingfors

Närvarande	Johanna Varis	representerande MC	
	Elina Nissi	”	
	Juha-Matti Moilanen	”	
	Pertti Ailio	”	sekreterare
	Helvi Liukkaala	”	
	Jarmo Koskinen	”	
	Seppo Rantala	”	
	Timo Vallittu	representerande TEAM	ordförande
	Irene Hämäläinen	”	
	Mirja Suhonen	”	
	Reijo Korhonen	”	
	Heikki Heikkilä	”	
	Seija Laosmaa	”	
	Mikael Kaartoaho	”	
	Kimmo Liukkonen	”	

Beslöts förnya bokarbetarnas kollektivavtal med följande förändringar:

**1 Avtalsperioden**

4.6.2010 – 30.4.2011.

**2 Löneförhöjningarna 1.9.2010**

Löneförhöjningarna 1.9.2010 eller från början av den löneperiod, som inleds närmast därefter är följande:

### **Allmän förhöjning 0,6 %**

De individuella lönerna höjs med 0,6 %.

### **Företagsspecifik pott**

Pottens storlek är 0,3 % och den beräknas på summan av företagets anställdas individuella veckolöner utan den allmänna förhöjningen. De individuella lönerna innehåller inte tillägg föranledda av förhållanden eller arbetstider.

För förtroendemannen, eller om förtroendeman inte finns, för personalen klarläggs pottens fastställningsgrunder och storlek.

På företagets arbetsplatser, där det finns en egen huvudförtroendeman/förtroendeman och som verkar inom olika fackavdelningars områden beräknas potten arbetsplatsvis, även som i företag, där det på arbetsplatser inom olika fackavdelningars områden inte finns en förtroendeman.

Angående användningen och fördelningen av potten förhandlas och strävas till överenskommelse lokalt.

Ifall överenskommelse om pottens användning inte nås, fördelas 0,2 % som procentuell allmän förhöjning. Arbetsgivaren beslutar om användningen av 0,1 % på sätt som stöder en rättvis lönestruktur och arbetsplatsens lönepolitik. Arbetsgivaren bör härvid för förtroendemannen eller personalen klargöra hur potten använts samt grunderna för löneförhöjningarnas inriktning.

### **Engångspott**

Som engångspott betalas 70 euro.

### **Minimilönerna**

Minimilönerna höjs med 0,9 procent.

### **Skifttilläggen**

Nattillägget höjs för skift, som slutar klockan 01.01 eller därefter, från 153 cent till 173 cent.

## **3**

### **Flexibel arbetstid**

Avvikande från bestämmelserna i kollektivavtalets kapitel 3.1 kan den ordinarie arbetstiden i en- och tvåskiftsarbete ordnas genomsnittlig så, att den är 6-10 timmar i dygnet och högst 50 timmar i veckan. Även lördagsarbete är möjligt. Fridagarna kan utformas och förläggas avvikande från punkt 3.4.

Arbetsgivaren bör uppgöra arbetstidens utjämningsystem för minst en tid, under vilken den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till 40 timmar. Angående övergången till arbetstidssystemet förhandlas och strävas till överenskommelse med förtroendemannen.

Övergången till arbetstidssystemet sker genom att en gång överenskomma om det med arbetstagaren. Härfter gäller arbetstidssystemet tills arbetsgivaren meddelar att det upphör. För arrangemangets tid betalas åt arbetstagaren ett separat **tillägg för flexibel arbetstid**. Tillägget är 5 % av den individuella vecko- eller månadslönen, som inte innehåller tillägg föranledda av förhållanden eller arbetstider. Betalningen av tillägget upphör, då tillämpningen av arbetstidssystemet upphör och då arbetstiden utjämnats till 40 timmar i veckan.

Ifall lokalt inte annat avtalas meddelas arbetstagarna om bestående förändring i gällande utjämningsystem och arbetskiiftslistor två veckor före förändringen verkställs och om tillfällig förändring, ifall möjligt en vecka före förändringen verkställs, dock senast den tredje dagen, som föregår förändringens verkställande.

Då arbetsförhållandet upphör under utjämningsperioden betalas åt arbetsgivaren i slutlönen enkel lön för utjämningsledigt, som inte hållits eller, om för få arbetstimmar insamlats för arbetstidens utjämning, innehålls från slutlönen lönen för de till utjämning erforderade timmarna.

#### 4 **Arbetstidsförkortning**

Femte stycket i kapitel 3.5.5 "Att genomföra förkortningarna" ändras till att lyda:

Ifall det inom företaget har avtalats om huvudprinciperna för hur ledigheten ges kan tidpunkten för ledigheten fastställas genom att

- komma överens med arbetstagaren
- ifall enighet inte uppnås genom att förhandla och sträva till överenskommelse, bör tidpunkten för ledigheten meddelas arbetstagaren senast två veckor före
- arbetsgivaren kan förlägga hälften av förkortningsledigheten som hela dagar till en tidpunkt, då det undantagsvis, på grund av oförutsedd orsak inte finns arbete att erbjuda arbetstagaren, genom att meddela saken senast den tredje dagen, som föregår förändringens verkställande.
- ledigheten bör ges senast före den 30.4 under året som följer intjäningsåret.

#### 5 **Arbetstidsbank**

Införs som ny punkt i slutet av kapitel 3:

Arbetstidsbank

Avsikten med arbetstidsbanken är, att stöda företagets lönsamhet och konkurrenskraft samt beakta arbetstagarnas individuella arbetstidsbehov.

Arbetsgivaren och förtroendemannen kan avtala om införandet av arbetstidsbank i företaget. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om hur arbetstid sparas i arbetstidsbanken.

Till arbetstidsbanken kan avtalas om överflyttnings till exempel av

- utjämningsledighet i anslutning till arbetstidssystemen
- eventuell arbetstidsförkortningsledighet
- saldo, som samlats vid flexibel arbetstid
- arbetstidsersättningar, som bytts ut mot ledighet

- den del av semester, som överskrider 18 dagar, och vintersemestern samt redan intjänad sparad ledighet
- genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid
- semesterlöneförhöjning, som bytts ut mot ledighet

När avtal slutits om att till arbetstidsbanken överföra utjämningsledighet, som intjänas vid tillämpning av genomsnittlig arbetstid, kan även avtalas om att ett separat utjämningsystem inte används. Då jämnas arbetstiden ut via arbetstidsbanken och inom ramen för de gränser, som avtalats vid införandet av arbetstidsbanken.

Till arbetstidsbanken överförd ledighet förlorar sin ursprungliga identitet och för den gäller inte preskriptionstiden enligt t.ex. arbetstidslagen.

Arbetstagarens lön bestäms enligt den tidpunkt ledigheten tas ut. Ledigheten minskar inte intjäningen av semester. Då arbetsförhållandet upphör ersätts den till banken överförda ledigheten i pengar.

Arbetstagaren ges årligen en redogörelse över ledigheten, som sparats i banken. Förtroendemannen ges årligen ett sammandrag över ledigheten, som överförs till och tagits ut ur banken. Förtroendemannen och arbetsgivarens representant följer på årsbasis med arbetsbankssaldot, speciellt av arbetarskyddsskäl.

Förbunden är eniga om principen, enligt vilken de till banken överförda timmarna bordel tas ut innan permittering tillgrips vid brist på arbete.

I anslutning till införandet av arbetstidsbanken bör dessutom avtalas om åtminstone följande frågor:

- vem, som omfattas av systemet med arbetstidsbank
- vilka ledigheter, som kan sparas, på vilka villkor de sparas samt förfaringssätten enligt vilka saldot i arbetstidsbanken kan bevisas
- maximivolymen för sparande och lånande av ledighet, varvid speciell uppmärksamhet fästs vid arbetarskyddsaspekter
- hur ledighet kan tas ut eller beordras bli uttagen
- hur lönen för tidpunkten då ledighet tas ut fastställs om det finns flera olika lönegrunder eller lönesätt
- förfaringssätt då arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga eller annat skäl är förhindrad att arbeta under avtalad ledig tid
- i vilka situationer, i tillägg till då arbetsförhållandet upphör, sparad ledighet kan omvandlas till pengar och enligt vilka principer bytet sker
- hur arbetstidsbankens funktionsduglighet behandlas mellan arbetsgivare och förtroendeman och hur systemet med arbetstidsbank kan ändras.

## **6 Lön vid faderskapsledighet**

För en faderskapsledighetsperiod om sex (6) dagar betalas åt arbetstagaren lön för ordinarie arbetstid. Angående lönebetalning för faderskapstid tillämpas samma bestämmelser, som gäller för lönebetalning för moderskapsledigt.

## **7 Arbetstidsbestämmelsernas förnyande**

Tillsätts en arbetsgrupp för att utreda huruvida det inom avtalsbranschen är motiverat att dela upp arbetena på civil- och tidningsarbeten samt hur arbetstidsbestämmelserna och deras tillämpning avviker.

Arbetsgruppen har även som uppgift, att

- som en del av arbetstidsuppgörelsen utreda skifttilläggens standardisering inom grafiska branschen
- framlägga förslag om standardisering av arbetstidsbestämmelserna i civil- och tidsningsarbete.

Tidsgränsen är 31.12.2010.

## **8 Arbetslivets utvecklande**

Under avtalsperioden skall förbunden gemensamt

- instruera och utbilda medlemskåren om tillämpningen av de avtalade kollektivavtalsändringarna samt följa med ändringarnas inverkan såväl angående företagets konkurrenskraft som personalens välbefinnande
- fastställa hurudant utbildningsutbudet för att förstärka förtroendemännens kunnande borde vara och delta gemensamt i planeringen av dylik utbildning
- utreda genom hurudana metoder, i enlighet med linjedragningen centralorganisationerna avtalat om, man inom tryckeribranschen kunde stöda en förlängning av arbetskarriärerna och en förbättring av välbefinnandet i arbetet.
- gå igenom de i mediebranschens förbunds arbetslivsstrategiprojekt framkomna utvecklingsbehoven och starta behövliga fortsättningsprojekt.

Förbunden följer med bruket av flexibel arbetstid och därmed sammanhängande utvecklingsbehov under år 2011.

Vid protokollet

Juha-Matti Moilanen  
sekreterare

MEDIERNAS CENTRALFÖRBUND

TEAM INDSUTRIBRANCSHERNAS FACKFÖRBUND