

Journalistavtalet, Public service 2017-2020

Journalistförbundets kommentarer till förändring i avtalet

Journalistförbundet har 2017 träffat ett treårigt kollektivavtal för journalister verksamma inom public service-företagen.

Nedan gör vi en genomgång av de viktigaste förändringarna i avtalet. Det handlar bland annat om:

- Nya regler om programanställning.
- Nya regler om ökade pensionsavsättningar och en förstärkt rätt att gå ned i arbetstid.
- Förstärkt föräldratillägg.

Observera att genomgången av förändringar inte är uttömmande. Du kan läsa avtalsförändringarna i sin helhet på www.sjf.se

Kontakta förhandlingsjouren om du har frågor om det nya avtalet.

Bilaga 1, Löneavtal

Löneavtalet gäller tre år från och med lönerevisionen 1 april 2017. Lönenivåerna höjs med 6,1 procent under avtalsperioden: 2,0 procent fr o m den 1 april 2017, 1,8 procent fr o m den 1 april 2018 och 2,3 procent fr o m den 1 april 2019. Utöver det tillkommer avsättning till flexpension på 0,4 procent under perioden (mer om detta nedan).

Lägstalönerna höjs under perioden med avtalets värde fr o m den 1 april varje år. För medarbetare med akademisk examen i journalistisk eller annan examen gäller således en lägstalön om 25 134 kronor för år 2017, 25 586 kronor för år 2018 och 26 175 kronor för år 2019. För övriga medarbetare gäller en lägstalön om 22 853 kronor för år 2017, 23 264 kronor för år 2018 och 23 800 kronor för år 2019.

I övrigt innehåller löneavtalet inga större förändringar jämfört med förra årets avtal. En redaktionell ändring förtydligar att det lokalt går att komma överens om en annan ordning för löneprocessen än den som anges i avtalet.

Bilaga 2, Allmänna villkor

§ 2 Anställning

Kollektivavtalets anställningsformer är desamma som tidigare: anställning tills vidare, vikariat, tidsbegränsad anställning för särskilda behov och programanställning.

En ny informationsregel har införts. Arbetsgivaren ska nu informera klubben om omfattningen av alla typer av visstidsanställningar. Formerna för informationen får parterna komma överens om lokalt, annars gäller att den ska lämnas i slutet av varje månad.

Reglerna om när en visstidsanställning med automatik övergår i en tillsvidareanställning är desamma. Dock kan en medarbetare nu välja att avstå rätten att få sin anställning omvandlad från visstid till tillsvidare. En överenskommelse kan träffas först efter att tidpunkten för omvandlingen har inträffat. Överenskommelsen ska vara skriftlig och gäller i sex månader.

En ny ordningsregel talar om vad som gäller när en anställning omvandlas till tillsvidareanställning. Sysselsättningsgraden ska vara densamma som vid medarbetarens senaste visstidsanställning, om inte parterna kommer överens om annat. Om parterna inte kan enas ska anställningens sysselsättningsgrad vara ett genomsnitt av hur mycket medarbetaren arbetat i procent av en heltidsanställning under det senaste året.

2.2.3 Programanställning

Programanställningen har med detta avtal genomgått omfattande förändringar. För anställningar som ingåtts från den 1 juli 2017 gäller att en programanställning nu kan uppgå till 48 månader, över en period om 60 månader. Villkoren är desamma som i Unionens kollektivavtal. Om en medarbetare varit frånvarande under sin period med programanställning kan perioden förlängas med motsvarande tid.

Det har tydliggjorts att avtal programanställning kan träffas för **en** period om maximalt 60 månader. Det går alltså inte att för en och samma medarbetare stapla olika programanställningar.

Tid med programanställning innebär numera inget intjänade av företrädesrätt enligt LAS 25 § - det vill säga att tiden med programanställning inte bidrar till att medarbetaren blir "inlasad". Dock har medarbetare med anställningar ingångna före den 1 juli 2017 kvar sin eventuella intjänade företrädesrätt. Har du varit programanställd tidigare finns det särskilda övergångsregler – se bilaga B till avtalsuppgörelsen.

Syftet med programanställningsavtalet är detsamma som tidigare, och fortfarande gäller att avtalet är enskilt uppsägningsbart.

2.2.6 Företrädesrätt

Praktikanter anställningstid är numera inte företrädesrättsgrundande. I övrigt är praktikantavtalet oförändrat, till exempel avseende rätten till praktikantlön.

En ny regel, som gäller från den 1 juli 2017, begränsar till vilken del av verksamheten en medarbetare kan göra sin företrädesrätt gällande.

Den som blivit inlasad kan enligt den nya regeln kräva återanställning i den verksamhet/avdelning där medarbetaren senast var anställd. Med verksamhet/avdelning menas till exempel redaktion, produktionsenhet eller administrativ avdelning. Om den gamla enheten inte längre finns kvar, gäller företrädesrätten till den "bakomliggande" större enheten.

6.2.2.1 Schemalägningsregler

Den gamla varseltiden om 28 dagar innan ändrad förläggning av arbetstid inom avtalets etapp två har ändrats till 21 dagar. När det gäller ändring av förläggning av veckovila gäller även fortsättningsvis 28 dagar.

10.6 Avräkning av semesterlön

Tidigare har ingen avräkning av semesterlön kunnat ske för den som varit anställd i tre år eller mer. Denna begränsning har nu tagits bort.

11 Tjänstledighet

Formlerna för tjänstledighetsavdrag i avtalet har ändrats. För frånvaro upp till fem arbetsdagar görs avdrag med 1/21 av månadslönen per dag, i stället för den timformel som gällde tidigare. För frånvaro längre än fem dagar gäller en dagslön som tidigare, men för frånvaro del av dag är den nya formeln för avdrag månadslönen/175.

13 Föräldratillägg

Möjligheten för visstidsanställda att få del av föräldratillägget har blivit bättre med det nya avtalet. Den som varit visstidsanställd i sex månader eller mer kan tillgodoräkna sig anställningstid under de senaste 24 månaderna innan föräldradledigheten för att på så vis komma upp i kvalifikationstiden för att få föräldratillägg.

Dessutom har tillägget byggts ut med ytterligare ett steg. Den som varit anställd i fyra år eller mer kan numera få tillägget under sex månader.

15.3.9 Avbrytande av vikariat och tidsbegränsad anställning

Denna bestämmelse är ny i avtalet och liknar den som finns i många andra avtal inom den privata tjänstesektorn. Den innebär att en visstidsanställning kan sägas upp, både av arbetsgivaren och av den visstidsanställda. Anställningen upphör då med en månads varsel. Rätten gäller under de sex första månaderna som den visstidsanställda är anställd i företaget. Om det är arbetsgivaren som säger upp den visstidsanställda ska arbetsgivaren på begäran motivera varför. Det går att komma överens i det enskilda fallet om att en visstidsanställning inte ska gå att säga upp på detta sätt.

Det finns också möjlighet för medarbetare och arbetsgivare att överenskomma om att en visstidsanställning ska vara uppsägningsbar även i det fall medarbetare har en längre sammanlagd anställningstid än sex månader i företaget enligt 2.2.6. Träffas en överenskommelse enligt 2.2.6 så får uppsägningstidens längd inte vara kortare än vad som regleras gällande uppsägningstider enligt § 15.

Bilaga 5, Flexpension

Dessa regler är helt nya och innebär en väsentlig förstärkning av kollektivavtalets värde. Överenskommelsen om flexpension innebär dels att tjänstepensionen ökar för alla, dels att den som fyllt 62 har en förstärkt möjlighet att gå ner i arbetstid.

Den ITP-avsättning som arbetsgivaren redan gör idag till din tjänstepension byggs på med avsättningarna till flexpension. För perioden 2017-2019 blir de individuellt garanterade avsättningarna till flexpension 0,4 procent av din lön.

Därefter ska de byggas upp till samma nivå som för de anställda inom industrin, med tre års fördröjning. 2019 kommer avsättningarna inom industrin att vara 1,2 procent, det är den lägsta nivån flexpensionen kan hamna på för Journalistförbundets medlemmar. Maximalt kan de bli 2,0 procent.

Din arbetsgivare kommer att betala in den kompletterande premien till det befintliga tjänstepensionssystemet, ITP. Om du har ITP1 (född 1979 eller senare) placeras pengarna i den lösning du har för den valbara delen av ITP1 där du väljer mellan fondförsäkring eller traditionell försäkring. Om du har ITP2 (född 1978 eller tidigare) går de till din premiebestämda ITPK.

Inbetalningarna till tjänstepensionen ITP gäller från den dag du börjar på en arbetsplats med kollektivavtal. Avsättningen sker från 25 års ålder tills du fyller 65 år, så länge du jobbar kvar under den tiden. De inbetalade pengarna är knutna till dig som individ och finns kvar i tjänstepensionssystemet även om du byter arbete.

Flexpensionens andra del handlar som sagt om en stärkt möjlighet att gå ned i tid mot arbetslivets slut (från 62 års ålder), utan minskning av tjänstepensionsavsättningar.

Senast sex månader innan din nya arbetstid ska börja gäller behöver du lämna in en skriftlig ansökan till din arbetsgivare, där du också anmäler önskad sysselsättningsgrad (hur många procent du vill gå ner i arbetstid).

Du och arbetsgivaren behöver komma överens om hur mycket du kan gå ner i tid. Skulle ni inte vara överens kommer utgångspunkten i en förhandling att vara en sysselsättningsgrad på 80 procent. Du får fortsatt fulla inbetalningar av tjänstepension, trots att du gått ner i tid, fram till att du fyller 65 år.

För att arbetsgivaren ska kunna säga nej, krävs det att den nya sysselsättningsgraden medför betydliga störningar för verksamheten. Arbetsgivaren måste kunna redovisa skälen. Om arbetsgivaren skulle avslå din ansökan kan Journalistförbundet förhandla för dig.

Ökade tjänstepensionsavsättningar tidigare under arbetslivet gör också att fler personer har råd att arbeta mindre mot slutet av arbetslivet.

Oavsett om du väljer att jobba heltid ända fram till 65 års ålder, eller gå ner i tid vid arbetslivets slut, så får du den kompletterande avsättningen till tjänstepensionen. Förmånerna är oberoende av varandra.

Bilaga 6, Förhandlingsordning

Den förändring som införts i förhandlingsordningen är att lokal respektive central förhandling ska inledas inom två veckor (tidigare tre veckor) från den dag förhandlingsbegäran bekräftats och gäller fr o m den 1 juli 2017.

Förhandlingsordningen återfinns nu i ett separat avtal skilt från allmänna villkor med en annan uppsägningstid än vad som gäller för allmänna villkorsavtalet. Det innebär att förhandlingsordningen kan vara fortsatt gällande i ett tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd och att ordningen med lokal och central förhandling då fortsätter att gälla.

Bilaga 7, Partsgemensam vägledning för turordning vid arbetsbrist

Denna bilaga beskriver hur processen går till när lokala parter förhandlar turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Vägledningen beskriver tankarna bakom omställningsavtalet och principen bakom så kallade avtalsturlistor. Den innehåller också en genomgång av de övriga stegen i en arbetsbristförhandling. Vägledningen är inte avtalstext, utan endast ett förtydligande av vad som redan gäller inom avtalsområdet och enligt lag.