

DEN PRODUKTIONSTEKNISKA PERSONALENS MINIMILÖNESYSTEM

Studiematerial för övergångsperioden

2005

3.2.2005

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD	3
1. EN RÄTTVIS LÖN	4
2. DEN PRODUKTIONSTEKNISKA PERSONALENS LÖNESTRUKTUR	4
2.1. Grundläggande klassificering av uppgiftens svårighetsgrad	5
2.2. Den individuella lörens erfarenhetsdel	6
2.3. Införandet av det nya lönesystemet genom lokalt avtal	6
3. LÖNEBESTÄMMELSER	8
3.1. Minimilönerna enligt den grundläggande klassificeringen	8
3.2. Den individuella lörens erfarenhetsdel	8
3.3. Påslag på minimilönen i tidningsarbete	9
3.4. Exceptionell lönebestämning	10
Läroavtalslöner	10
Andra än läroavtalslöner	10
Sommararbetare	11
4. ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER OCH JUSTERINGSMÅNER	11
4.1. Den företagsbundna pottens användning	11
5. EXEMPEL	12
Bilaga 1 Grundläggande klassificering av uppgiftens svårighetsgrad	15
Bilaga 2 Individuell kompetens och arbetsprestation	16
Bilaga 3 Uppgiftsbeskrivningsblankett	17
Bilaga 4 Avtalsmodell	18

FÖRORD

Medieförbundet och Mediearbetsgivarna har enats om en reform av minimilönesystemet. Det nya lönesystemet kan tas i bruk genom lokalt avtal från och med 1.3.2004. Minimilönesystemet träder i kraft 1.3.2006 med förpliktande verkan. Förbunden har kommit överens om att den individuella lönen på grund av minimilönereformen inte för någons del kommer att sjunka.

Detta utbildningsmaterial har sammanställts i syfte att i samband med övergången till det nya lönesystemet underlätta tillämpningen av de nya lönebestämmelserna i kollektivavtalet mellan Mediebranschens fackförbund och Mediearbetsgivarna. Studiematerialet kan användas såväl vid lokal utbildning på arbetsplatserna som vid lönestrukturutbildning arrangerad av förbunden gemensamt.

Förändringarna i arbetsuppgifternas innehåll, de nya kraven som arbetet ställer på utförarna och de nya arbetsledningsmetoderna kräver att lönesystemen blir allt mer analytiska, flexibla och motiverande. Det gamla lönesystemet, som baserar sig på titlar, uppfyller inte längre rättvisekraven och är inte heller tillräckligt analytiskt.

Den produktionstekniska personalens nya minimilönesystem baserar sig på värdering av arbetsuppgifternas svårighetsgrad utgående från nivåbeskrivningar. Som utgångspunkt i nivåbeskrivningarna har man använt det av förbunden gemensamt utvecklade KIPA-systemet, som i sin tur baserar sig på Lönevågen-systemet. Inom företagen kan man även ta i bruk egna, lokala KIPA-system, som är mer detaljerade än standardklassificeringen.

Även i fortsättningen är det möjligt att inom företagen driva en egen lönepolitik, som stöder företagets riktlinjer, dess lönepolicy och allmänna målsättningar. Kollektivavtalet innehåller ett rekommendationsavtal gällande denna fråga med vilket man vill uppmuntra företagen att införa bedömning av den individuella kompetensen och arbetsinsatsen. En öppen värdering sporrar arbetstagarna att bygga upp sin kompetens och utvecklas i sitt arbete.

1. EN RÄTTVIS LÖN

Ett rättvist och motiverande lönesystem iakttar den internationella arbetsorganisationens (ILO) *likalönsprinciper*. Lika lön för lika arbete och likvärdig arbetsprestation. Principen ingår också i den europeiska gemenskapens likalönsdirektiv.

Likalönsprincipen består av två delar:

1. *Principen gällande arbetets svårighetsgrad* eller högre lön för ett mer krävande än för ett mindre krävande arbete.
2. *Principen gällande arbetsprestationen* eller högre lön för en bättre än för en mindre bra arbetsprestation.

Förutsättningen för att likalönsprincipen skall kunna förverkligas är, att den individuella lönen består av två delar. Arbetsuppgiftens svårighetsgrad bestämmer den ena delen av lönen, den andra delen bestäms av den personliga kompetensen och arbetsprestationen. Den del av lönen som betalas enligt arbetets svårighetsgrad och den enligt det individuella kunnandet utgör arbetstagarens individuella lön.

2. DEN PRODUKTIONSTEKNISKA PERSONALENS LÖNESTRUKTUR

Den viktigaste lönedelen i det nya minimilönesystemet baserar sig på arbetsuppgiftens svårighetsgrad, som bedöms utgående från en verbal nivåbeskrivning.

Minimilönesystemet innehåller en individuell lönegaranti. Enligt den bör man utgående från den erfarenhet som införskaffats inom samma löneklass betala ut den individuella löns erfarenhetsdel.

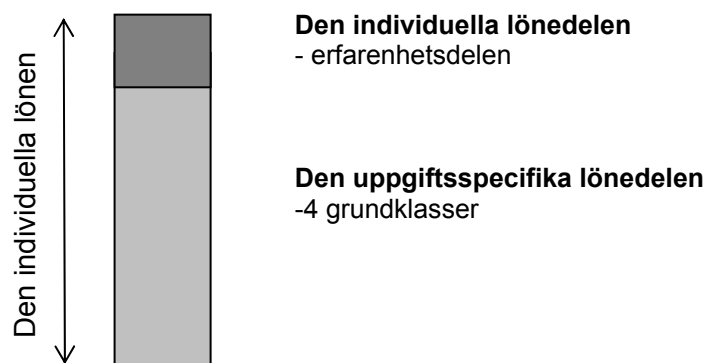


Bild 1. Den produktionstekniska personalens minimilönestruktur

Förbunden rekommenderar att den individuella kompetensen och arbetsprestationen värderas och dessa uppmärksammas i lönesättningen i enlighet med branschens arbetsmarknadsorganisationers rekommendation (bilaga 2). Minimilönesystemet innehåller inga bindande bestämmelser. Belöning av kompetens och arbetsinsats är en del av företagets motiverande lönepolitik.

2.1 Grundläggande klassificering av uppgifternas svårighetsgrad

Uppgiftens svårighetsgrad bedöms efter dess innehåll. Objektet för bedömningen är själva arbetsuppgiften och dess innehåll, eller de krav som arbetet ställer på utföraren. Vem som sköter uppgiften, hans personliga egenskaper, utbildning eller titel får inte inverka på bedömningen av uppgiftens svårighetsgrad, såvida inte uppgiften de facto även till innehållet förändrats på grund av just dessa faktorer.

Genom den grundläggande klassificeringen mäter man de svårighetsfaktorer som är kännetecknande för de produktionstekniska uppgifterna. Avsikten är att åstadkomma en svårighetsskala som upplevs som rättvis och att man med hjälp av det nya systemet skall kunna fastställa de uppgiftsspecifika lönerna.

Den produktionstekniska personalens uppgifter placeras på basis av de verbala beskrivningarna i sina respektive nya lönegrupper. Varje värderad uppgift skall placeras på den svårighetsnivå, som närmast motsvarar uppgiftens innehåll.

Grundläggande klassificering av svårighetsgraden i den produktionstekniska personalens arbetsuppgifter

Svårighetsgraden i tryckeriarbetarnas uppgifter placeras genom klassificeringen på fyra olika svårighetsnivåer med beaktande av tre svårighetsfaktorer. Uppgiftens svårighetsgrad beror på i vilken utsträckning den av sin utförare kräver kunnande (kunskap, färdighet och erfarenhet), växelverkan samt ansvar och självständigt arbete.

Nivå 1

Typiskt för uppgifterna på denna nivå är att de består av praktiskt arbete inom en del av eller ett skede i arbetsprocessen.

Arbetet förutsätter kortare praktisk erfarenhet och ordinär växelverkan i den omedelbara arbetsomgivningen. Uppgifterna utförs enligt entydiga direktiv, vedertagna rutiner eller en nära tillgänglig arbetsledning. Ansvaret är förbundet med den egna arbetsinsatsens genomförande och dess resultat.

Nivå 2

Uppgifterna på denna nivå förutsätter yrkeskunskap och växelverkan i produktionsprocesserna och i grupparbete för att arbetet skall löpa friktionsfritt. Arbetet förutsätter att man behärskar metoder och rutiner i någon delprocess.

Yrkeskunskapen hjälper att uträtta arbetet på ett mer självständigt sätt än på föregående nivå, fastän uppgifterna även på denna nivå baserar sig på klara direktiv och rutiner. Eventuella problem är i huvudsak likartade och förutsätter vägning av alternativa lösningar.

Nivå 3

Till denna nivå hör uppgifter, som förutsätter mångsidiga yrkeskunskaper som inhämtats genom yrkesutbildning och praktisk erfarenhet. Yrkeskunskapen behövs för att man skall kunna utnyttja komplicerade maskiner, anläggningar, produktionslinjer och processer, behärska deras styrnings- och kvalitetssystem eller andra krävande uppgiftshelheter förknippade till produktion eller fabrikksservice. Även förmåga att arbeta självständigt krävs.

Typiskt för uppgifterna på denna nivå är kravet på växelverkan, som uppträder antingen i form av interna serviceuppgifter i den egna arbetsprocessen eller i form av kundkontakter. Summariskt formulerade uppdrag är typiska för denna typ av uppgifter. Självständiga beslut som kräver erfarenhet och yrkeskunskap krävs ofta. Problemen är oftast likartade och förutsätter vägning av alternativa lösningar.

Nivå 4

Till denna nivå hör krävande och ansvarsfulla uppgifter på mästar-nivå, som förutsätter specialkunskaper och som förutsätter lång erfarenhet, högklassig yrkesutbildning och specialkunskaper samt behärskande av självständiga planerings-, utvecklings- m.m. uppdrag.

Typiskt för uppgifter på denna nivå är också, att det förutsätts växelverkan i expertroll eller täta, självständiga kontakter med kunder, experter eller motsvarande intressegrupper. Specifikt för uppgifterna är, att de problem som uppstår oftast är komplicerade och sällan klart avgränsade. Lösningen av problemen kräver avvägning av alla alternativ utan färdiga direktiv eller lösningsmodeller.

2.2. Den individuella lönen erfarenhetsdel

Den individuella lönen erfarenhetsdel är en del av minimilönesystemet, och den beräknas på basis av den uppgiftsbaserade minimilönen.

Den individuella lönen erfarenhetsdel växer an efter som en person arbetar i en uppgift inom samma lönegrupp så, att personens individuella lön efter fem års tjänstgöring bör vara minst fem procent högre än den uppgiftsspecifika svårighetsnivåns minimilön.

Då en person övergår till en uppgift på en högre svårighetsnivå nollställs tiden som berättigar till den individuella lönen erfarenhetsdel.

Om en person övergår från en uppgift på högre nivå till en på lägre svårighetsnivå, räknas den tid som personen arbetat på den högre svårighetsnivån med i den tid som berättigar till erfarenhetsdelen.

2.3. Införandet av det nya lönesystemet genom lokalt avtal

Det nya lönesystemet blir bindande vid alla företag 1.3.2006. Innan dess kan det nya lönesystemet införas genom lokalt avtal. Det lokala avtalet gäller ett tidigare införande av det nya systemet. Detta betyder att avtalet inte kan sägas upp.

Förutsättningarna för att ett lokalt avtal skall kunna knytas förbättras om man tillsammans går igenom det nya minimilönesystemet och ifall personalen i tillräcklig utsträckning informeras om systemets grundprinciper.

Uppgifternas gruppering görs i samarbete med personalen eller dess representant (förtroendeman). Förbunden rekommenderar, att man tillsätter en klassificeringskommitté som har till uppgift att värdera arbetsuppgifternas svårighetsgrad.

Uppgifternas svårighetsgrad värderas utgående från arbetets innehåll. Utförarens person, hans utbildning eller titel inverkar inte på uppgiftens gruppering. Alla som deltar i värderingen bör vara väl bevandrade i arbetsplatsens olika arbetsuppgifter, arbetsförhållanden och rutiner samt förmåga att definiera de olika arbetsuppgifternas innehåll. Arbetsgruppen bör eftersträva en öppen, objektiv och jämlik behandling av alla fakta samt ett rättvist slutresultat. Det är viktigt, att gruppen förbinder sig till beslutet, som bör vara enhälliga.

Om de personer som deltar i klassificeringen inte tillräckligt väl känner till uppgifternas innehåll kan det vara skäl att skaffa mer information genom exempelvis intervjuer, mer utförliga uppgiftsbeskrivningar eller genom att anlita andra experter för värderingen av uppgifternas svårighetsgrad. I bilaga 3 finns en uppgiftsbeskrivningsmodell. Förbunden bistår vid grundklassificeringens tillämpning, men deltar inte i den lokala svårighetsgradsvärderingen.

Om man på företaget inte före 1.3.2006 kommit överens om införandet av det nya lönesystemet eller enats om uppgifternas grundläggande klassificering, bär arbetsgivaren ansvaret för att det tillämpas korrekt. En svårighetsgradering som genomförts gemensamt och som man enats om kan inte bestridas.

Övergången till det nya lönesystemet:

- 1) Man ingår avtal om start, tillvägagångssätt och informering av personalen.
- 2) Man gör upp en lista över de normala uppgifterna på arbetsplatsen, de s.k. normuppgifterna.

Om det visar sig, att det finns behov av en mer ingående utredning av uppgifternas precisering och innehåll, kan man göra uppgiftsbeskrivningar och fastställa svårighetsgraden med dessa beskrivningar som utgångspunkt.

- 3) Svårighetsgrupperna för uppgifterna på listan fastställs i samarbete.

Genom jämförelse med normuppgifterna bestäms klassificeringen av de andra uppgifterna.

- 4) Man avtalar med förtroendemannen om införande av den grundläggande klassificeringen av uppgifternas svårighetsgrad och de företagsspecifika potternas användning. Avtalet om tillämpning av det nya lönesystemet inklusive den grundläggande klassificeringen av uppgifternas svårighetsgrad görs upp skriftligt.

- 5) Man verkställer de lönejusteringar som behöver göras.

Ingens individuella lön kan sänkas på grund av övergången till det nya lönesystemet.

3. LÖNEBESTÄMMELSER

Förbunden har enats om, att inte för någons del den individuella lönen på grund av minimilönereformen sjunker i övergångsskedet.

3.1. Minimilönerna enligt den grundläggande klassificeringen

Uppgifterna placeras utgående från den grundläggande klassificeringen på sina respektive svårighetsnivåer och lönegrupper såsom framgår i tabell 1.

Tabell 1. Minimiveckolönerna (€/vecka)

Löne-grupp	Minimiveckolön 1.3.2005	Minimiveckolön 1.6.2006
1	316,80	322,19
2	348,48	354,41
3	383,33	389,85
4	421,66	428,84

En arbetstagares uppgiftsspecifika lön fastställs utgående från det arbete som han regelmässigt utför. Om en arbetstagares uppgift består av olika arbeten, fastställs lönen enligt svårighetsgraden i de arbeten, som utgör majoriteten av de utförda arbetsuppgifterna. Om ingen svårighetsnivå utgör en klar majoritet, fastställs lönegruppen med hjälp av det tidsmässigt vägda medeltalet av de utförda arbetsuppgifterna.

Om en arbetstagare under en räkenskapsperiod utfört arbeten som hör till olika svårighetsnivåer och detta inte beaktats vid den grundläggande klassificeringen av uppgiften, betalas lön enligt den högre svårighetsnivån under förutsättning att arbetet i fråga utförts under minst hälften av arbetstiden.

3.2. Den individuella lörens erfarenhetsdel

Då en person i fem år tjänstgjort i en uppgift inom samma svårighetsnivå skall hans lön med fem procent överstiga den vid resp. tidpunkt gällande uppgiftsspecifika minimilönen.

Den tid som berättigar till den individuella lörens erfarenhetsdel börjar inlöpa samma datum som man vid företaget övergår till det nya lönesystemet. Vid nyanställning eller då en person flyttar över till en uppgift på högre svårighetsnivå, börjar tiden löpa in vid anställningens/överflyttningens början. Läro- eller praktiktid räknas inte in i den tid som berättigar till erfarenhetsdelen.

3.3. Påslag på minimilönen i tidningsarbete

Minimilönen för en arbetstagare, som tjänstgör vid en tidning som utkommer 7 dagar i veckan, och som regelbundet, minst var fjärde söndag, utför söndagsarbete, och vars ordinarie arbetstid är mer än 7 timmar, bör överstiga den vid resp. tidpunkt gällande kollektivavtalsenliga minimilönen enligt följande:

- om ordinarie söndagsarbete utförs varje söndag, med 15 procent,
- om ordinarie söndagsarbete utförs varannan söndag, med 12 procent,
- om ordinarie söndagsarbete utförs var tredje söndag, med 9 procent,
- om ordinarie söndagsarbete utförs var fjärde söndag, med 6 procent.

Minimilönepåslag tillämpas även vid andra än de 7 dagar i veckan utkommande tidningar för sådana arbetstagares del, vars ordinarie arbetsskift roterar under veckans alla dagar. Om söndagsarbete utförs avvikande från tabell 2, bör påslaget på minimilönen utgöras av en procentsats, som motsvarar söndagsarbetsfrekvensen.

Påslaget beräknas utgående från svårighetsnivåns minimilön. Söndagsarbetsfrekvensens inverkan på minimilönen framgår ur tabell 2 och 3.

Tabell 2. Minimilönens påslag (€/vecka) i tidningsarbete 1.3.2005

Söndagsarbete	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Nivå 4
Varje söndag	47,52	52,27	57,50	63,25
Varannan söndag	38,02	41,82	46,00	50,60
Var tredje söndag	28,51	31,36	34,50	37,95
Var fjärde söndag	19,01	20,91	23,00	25,30

Tabell 3. Minimilönens påslag (€/vecka) i tidningsarbete 1.6.2006

Söndagsarbete	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Nivå 4
Varje söndag	48,33	53,16	58,48	64,33
Varannan söndag	38,66	42,53	46,78	51,46
Var tredje söndag	29,00	31,90	35,09	38,60
Var fjärde söndag	19,33	21,26	23,39	25,73

3.4. Exceptionell lönebestämning

Läroavtalslöner

Lönen för elever i läroavtal är under första året 75 %, under andra året 80 % och under tredje året 85 % av minimilönen för nivå 2.

Tabell 4. Läroavtalselevernas veckolöner (€/vecka)

	Minimiveckolön 1.3.2005	Minimiveckolön 1.6.2006
1. året	261,36	265,81
2. året	278,78	283,53
3. året	296,21	301,25

Andra än läroavtalsyrken

Praktiktiden för sådana personer, som inte har arbetserfarenhet inom yrket eller motsvarande yrke, och som inte kommer till ett läroavtalsyrke, är i lönegrupp 1 högst ett halvår och i de övriga lönegrupperna ett år. Praktikantlönen är 90 % av resp. lönegrupps minimilön.

Tabell 5. Praktikanternas veckolöner (€/vecka)

Lönegrupp	Minimiveckolön 1.3.2005	Minimiveckolön 1.6.2006
1	285,12	289,97
2	313,63	318,97
3	345,00	350,87
4	379,49	385,95

Sommararbetare

För personer, som under semesterperioden (2.5. – 31.9.) anställs i tidsbundet arbetsförhållande för högst fem(5) månader tillämpas minimilöner enligt tabell 6.

Tabell 6. Sommararbetarnas veckolöner (€/vecka)

	Minimiveckolön 1.3.2005	Minimiveckolön 1.6.2006
1. året	261,36	265,81
2. året	278,78	283,53
3. året	296,21	301,25

En sommararbetares minimilön fastställs utgående från den erfarenhet han inhämtat inom branschen eller i motsvarande arbete inom andra branscher. Om arbetstagaren avlagt yrkesexamen inom den grafiska branschen, fastställs lönen enligt uppgiftens svårighetsgrad. (se tabell 1).

4. ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER OCH JUSTERINGSMÅNER

Det nya minimilönesystemet kan tas i bruk genom lokalt avtal fr.o.m. 1.3.2004. Det nya minimilönesystemet träder i kraft med bindande verkan 1.3.2006.

4.1. Den företagsbundna pottens användning

I kollektivavtalet finns en företagsbunden pott om 0,2 % reserverad för år 2005 och 0,3 % för år 2006, som kan användas för att täcka det nya lönesystemets kostnadsverkningar eller till andra lönetekniska arrangemang.

Potten räknas från de icke med den allmänna förhöjningen förhöjda, före förhöjningstidpunkten gällande lönernas lönesumma.

Till lönesumman räknas hela den personal som omfattas av kollektivavtalet för tryckeriarbetare oberoende av om arbetsförhållandena gäller tills vidare eller är tidsbundna.

I lönesumman ingår alla de för ordinarie arbetstid betalade löner, som vid respektive löneförhöjningstidpunkt höjs.

Huvudförtroendemannen bör ges tillgång till alla uppgifter han behöver för att kunna sköta sin uppgift i anknytning till avtalet om pottens användning.

Förbunden har kommit överens om, att personliga, av den nya lönestrukturen orsakade löneförhöjningar om mer än 5 procent inte behöver verkställas inom ett och samma kalenderår. Den allmänna löneförhöjningen räknas inte med i ovan nämnda procent.

Den lokala pottens användning år 2005

Om man inom företaget före 1.3.2005 kommit överens om införandet av det nya minimilönesystemet före det börjar gälla med bindande verkan, används den företagsbundna potten i enlighet med arbetsgivarens beslut till förhöjning av de löner, som understiger de minimilöner, som lönesystemet kräver.

Potten för år 2005 kan genom lokalt avtal senareläggas till den tidpunkt, då det nya lönesystemet införs. Den förlust som pottens förflyttning orsakar bör till arbetstagarna kompenseras genom en engångsrat som betalas åt tryckeriarbetare anställd vid företaget.

I den mån potten blir oanvänd, skall den genom lokalt avtal användas på ett sätt som stöder företagets lönepolicy. Om enighet om pottens användning inte kan nås, betalas potten som en procentuell allmän förhöjning.

Den lokala pottens användning år 2006

Den avtalade företagsbundna potten om 0,3 procent i samband med löneförhöjningarna 1.6.2006 kan genom arbetsgivarens beslut användas redan 1.3.2006 till den del som det inom företaget vid den tidpunkten förekommer löner som understiger minimilöner. I den mån potten blir oanvänd, skall den genom lokalt avtal användas 1.6.2006 på ett sätt som stöder företagets lönepolicy. Om enighet om pottens användning inte kan nås, betalas potten som en procentuell allmän förhöjning.

5. EXEMPEL*Övergången till det nya lönesystemet*

Efter att man slutfört värderingen av uppgifternas svårighetsgrad fastställs en ny lön för varje arbetstagare. Vid övergången till det nya systemet sjunker inte någons individuella lön, men däremot kan det inbördes förhållandet mellan den individuella lönen och den uppgiftsrelaterade löneandelen förändras.

Om en arbetstagares individuella lön vid det aktuella tillfället är högre än lönen enligt det nya systemet, står den gamla lönen fast.

Exempel 1.

En arbetstagares nuvarande veckolön är 390 €. Enligt den nya grundklassificeringen placeras uppgiften på svårighetsnivå 3.

Enligt det nya systemet är den uppgiftsrelaterade löneandelen 383,33 € och resten, 6,67 € är personlig löneandel. Arbetstagarens lön stiger alltså inte vid övergången till det nya lönesystemet.

Om det nya systemets lön för uppgiften enligt svårighetsklassificeringen är högre än arbetstagarens nuvarande lön, bör lönen höjas så, att den motsvarar den nya svårighetsnivån.

Exempel 2.

En arbetstagares veckolön är för närvarande 360,00 €. Enligt den nya grundklassificeringen placeras uppgiften på svårighetsnivå 3.

Den uppgiftsspecifika lönedelen enligt det nya lönesystemet är 383,33 €. Enligt det nya lönesystemet bör man alltså till arbetstagaren betala en löneförhöjning om 23,33 €/vecka.

Den individuella lörens erfarenhetsdel

Den individuella lörens erfarenhetsdel beräknas på basis av *minimilönen för resp. svårighetsnivå*. Tiden som berättigar till erfarenhetsdelen börjar räknas från den tidpunkt, då man på företaget gått över till det nya lönesystemet. I minimilönesystemet kontrolleras lörens erfarenhetsdel första gången tidigast 1.3.2009.

Exempel 3.

Om lönerna 1.3.2009 skulle befinna sig på samma nivå som nu, skulle den individuella lönedelens garantilön i lönegrupp 3 vara 402,50 €.

Om den individuella veckolönen för en person, vars uppgift klassats till lönegrupp 3, är 410,00 €, orsakar kontrollen ingen löneförhöjning. Om en persons individuella veckolön däremot är 385,00 € i motsvarande situation, orsakar kontrollen en löneförhöjning om 17,50 €.

Minimilönepåslag i tidningsarbete

Till arbetstagare vid tidningar som utkommer 7 dagar i veckan betalas en förhöjd minimilön beroende på mängden utfört söndagsarbete. Påslaget beräknas på basis av *minimilönen för resp. svårighetsnivå*.

Exempel 4.

Om ordinarie söndagsarbete utförs varannan söndag, höjs den uppgiftsspecifika minimilönen med 12 %, i uppgifter på nivå 2 med 41,82 €/vecka. Den uppgiftsspecifika lönen för uppgifter på nivå 2 plus påslaget gör sammanlagt 390,30 €.

*Den individuella lönegarantin och ordinarie söndagsarbete på tidning**Exempel 5.*

En tryckeriarbetare tjänstgör i en uppgift på nivå 1 och utför söndagsarbete regelbundet var tredje söndag. Hans individuella lön är 340 €/vecka.

Då personen arbetat i en uppgift på samma svårighetsnivå i fem år, kontrolleras om hans individuella lön med fem procent överstiger den uppgiftsspecifika minimilönen, som på svårighetsnivå 1 är 332,64 €/vecka. Dessutom betalas åt arbetstagaren ett påslag om 28,51 €/vecka för söndagsarbete. Den nya minimilönenivån är härmed:

$$332,64 + 28,51 = 361,15 \text{ €/vecka}$$

Personens lön bör alltså höjas med 21,15 €/vecka.

Beräkning av den företagsbundna potten

Man har för år 2005 kommit överens om en företagsbunden pott om 0,2 procent avsedd att användas för att täcka det nya lönesystemets kostnadsverkningar. Potten beräknas på de före löneförhöjningarna i mars gällande oförhöjda lönernas lönesumma.

Exempel 6.

De sammantagna oförhöjda veckolönernas summa var 45 000 €, av vilken förbundspottens storlek, 0,2 %, blir 90 €. Denna summa kan användas till förhöjning av veckolönerna i avsikt att täcka det nya lönesystemets kostnadsverkningar.

*Förbundspottens användning**Exempel 7.*

Den företagsbundna pottens storlek vid företaget är 90 €. Till följd av övergången till det nya minimilönesystemet höjs tio arbetstagares individuella veckolöner för att den nya minimilönenivån skall uppnås. Till veckolönernas förhöjningar åtgår 45 € av förbundspotten.

Om användningen av den resterande potten, 45 €, kan man avtala lokalt. Om det inte går att enas om pottens användning, delas den ut åt alla som en procentuell allmän förhöjning.

$$45 / 45\,000 = 0,1 \%$$

Den allmänna förhöjningen är alltså 0,1 %.

BILAGA 1

Mediearbetsgivarna VTA
Medieförbundet VAAL

30.11.2002

GRUNDLÄGGANDE KLASSIFICERING AV SVÅRIGHETSGRADEN I TRYCKERIARBETARNAS UPPGIFTER	
<p>Svårighetsgraden hos tryckeriarbetarnas uppgifter placeras med beaktande av tre svårighetsfaktorer på fyra svårighetsnivåer. Uppgiftens svårighetsgrad beror på i vilken utsträckning den av sin utförare kräver kunskaper (kunskap, färdighet och erfarenhet) växelverkan samt ansvar och självständigt arbete.</p>	
Nivå 1	<p>Typiskt för uppgifterna på denna nivå är att de består av praktiskt arbete inom en del eller ett skede i produktionsprocessen.</p> <p>Arbetet förutsätter kortare praktisk erfarenhet och normal växelverkan i den omedelbara arbetsomgivningen. Uppgifterna utförs enligt entydiga direktiv, vedertagna rutiner eller en nära tillgänglig arbetsledning. Ansvar är förbundet till den egna uppgiftens genomförande och dess resultat.</p>
Nivå 2	<p>Uppgifterna på denna nivå förutsätter yrkeskunskap och växelverkan i produktionsprocesserna och i grupparbete för att arbetet skall förlöpa friktionsfritt. Arbetet förutsätter att man behärskar metoder och rutiner i någon delprocess.</p> <p>Yrkeskunskap hjälper att klara av arbetsuppgifterna mer självständigt än på föregående nivå, fastän uppgifterna även på denna nivå baserar sig på klara direktiv och rutiner. Eventuella problem är i huvudsak likartade och förutsätter vägning av alternativa lösningar.</p>
Nivå 3	<p>Till denna nivå hör uppgifter, som förutsätter mångsidiga yrkeskunskaper som inhämtats genom yrkesutbildning och praktisk erfarenhet. Yrkeskunskaperna behövs för att man skall kunna utnyttja komplicerade maskiner, anläggningar produktionslinjer och processer, behärska deras styrnings- och kvalitetssystem eller andra krävande uppgiftshelheter förknippade till produktion eller fabrikksservice. Även förmåga till att arbeta självständigt krävs.</p> <p>Typiskt för uppgifterna på denna nivå är kravet på växelverkan, som förekommer antingen i form av interna serviceuppgifter i den egna arbetsprocessen eller i form av kundkontakter. Summariskt formulerade uppdrag är typiska för denna typ av uppgifter. Självständiga beslut som kräver erfarenhet och yrkeskunskap krävs ofta. Problemen är oftast likartade och kräver vägning av alternativa lösningar.</p>
Nivå 4	<p>Till denna nivå hör krävande och ansvarsfulla uppgifter på mästar-nivå, som förutsätter specialkunskaper och som för att behärskas förutsätter lång erfarenhet, högklassig yrkesutbildning och specialkunskaper samt behärskande av självständiga planerings-, utvecklings- m.m. uppdrag.</p> <p>Typiskt för uppgifter på denna nivå är också, att det krävs växelverkan i expertroll eller tät, på eget initiativ tagna kontakter med kunder, experter eller motsvarande intressegrupper. Specifikt för uppgifterna är, att de problem som uppstår oftast är komplicerade och sällan klart avgränsade. Lösningen av problemen kräver avvägning av alla alternativ, utan givna direktiv eller lösningsmodeller.</p>

BILAGA 2

Individuell kompetens och arbetsprestation

Varför behövs systematisk värdering av den individuella kompetensen och arbetsprestationen?

Lönesättningens grundfilosofi, lika lön för lika krävande arbete och likvärdig arbetsprestation, innefattar också att man för en bättre arbetsprestation betalar bättre lön. Om man använder en systematisk värderingsmetod vid bedömningen av en persons kompetens och arbetsprestation undviker man ogrundade och subjektiva åsikters påverkan. På det sättet grundar sig löneskillnaderna inom samma svårighetsnivå på acceptabla faktorer.

Då värderingen av arbetsprestationen utförs väl och de faktorer som väljs ut är korrekta, kan personen förmås till att förkovra sig på områden, som för arbetsuppgiften är väsentliga.

Fastän belöning av den individuella kompetensen och arbetsprestationen är en fråga som företaget beslutar om och diskussionerna gällande frågan förs på tu man hand mellan förmannen och arbetstagaren, bör personalen känna till grunderna för belöningen.

Definition av värderingsfaktorerna och information om dem

Värderingskriterierna beror i hög grad på arbetets natur och på arbetsgemenskapens egna värden och värderingar. Därför kan de inte definieras av utomstående, utan de måste väljas ut internt.

Vid värderingen används sådana kompetensfaktorer, som är kopplade till uppgiften och som kvalitativt och kvantitativt går att mäta. De faktorer som bedöms borde vara sådana, som personen kan förkovra sig i. Förbunden rekommenderar, att företagen väljer de kompetensfaktorer, som skall bedömas ur listan inunder. Det är möjligt, och även motiverat att behandla värderingsfaktorerna i samarbete med personalen.

Värderingen utförs av förmannen/förmännen. Värderaren bör känna till uppgifternas innehåll väl, eftersom jämförelsen görs på de krav, som uppgiften ställer på sin utförare. Värderingen bör utföras objektivt och man bör hålla sig endast till de faktorer som är föremål för utvärderingen och utesluta alla eventuella personliga sympatier och antipatier.

Kompetens och arbetsprestation är inte beroende av uppgiftens svårighetsgrad, på alla svårighetsnivåer kan förekomma prestationer på varierande nivå.

Det är skäl att i tillräcklig omfattning informera personalen om värderingssystemet och dess kriterier. Om värderingarna bör personalen känna till åtminstone följande fakta:

- vilka faktorer som används vid värderingen
- vem som utför värderingen och när den utförs
- hur feedback ges
- hur man stöder förbättrade prestationer
- vilka är de goda prestationernas belöningskriterier

Kompetensfaktorerna

Enligt en rapport som uppföljningsgruppen för arbetsvärderingssystem som arbetsmarknadernas centralorganisationer tillsatt har arbetsgivarna värdesatt åtminstone följande egenskaper vid värdering av den individuella kompetensen:

- *arbetsresultat och prestationer*, om dessa går att mäta konkret
- *förmåga att utvecklas i arbetet*, vilja att lära sig arbeta med nya verktyg och med hjälp av nya metoder samt att motta nya kunskaper
- *mångkunnighet*, personens användbarhet i flere olika uppgifter, hans mångsidighet
- *specialkunnande*, personens exceptionella värde i någon specialuppgift. Värdet kan variera beroende på företagets historiska situation; det kan vara exempelvis behärskande av ett för företaget speciellt viktigt eller ett extra sällsynt språk eller någon specialkunskap inom datateknik
- *flexibilitet*, förmåga att bevara effektiviteten i oväntade eller växlande situationer. Förmåga till flexibilitet i tillfälligt stressande förhållanden eller under tillfällig press
- *mänskorelationskunskaper*, med vilka man avser förmåga att skapa en positiv atmosfär i den egna arbetsmiljön och förmåga att reda ut kontroverser inom arbetsgemenskapen
- *kommunikationsförmåga*, då personen vill få fram sina synpunkter i ett team, i förhandlingar, i undervisningssituationer eller genom rapporter och utredningar.

Listan över kompetensfaktorer är inte uttömmande. Kompetensfaktorer som skall värderas och deras inbördes avvägning väljs efter företagets behov.

Den individuella kompetensens och arbetsprestationens inverkan på lönen

Med hjälp av värderingssystem, som innehåller ovan nämnda eller andra för företaget lämpliga kriterier, kan man på företaget hitta de objektiva grunderna för belöning av den individuella arbetsprestationen. Företaget kan också bygga in de individuella lönedelarna i sitt lönesystem.

BILAGA 3

Uppgiftsbeskrivningsblankett

Uppgift:	Avdelning:	Datum
Utarbetare:		
1 Uppgiftens mening		
<p><i>Varför finns uppgiften? Hurdana produkter och tjänster produceras? Vad bör uppgiftens innehavare få gjort?</i></p>		
2 Uppgiftens centrala innehåll		
<p><i>Till uppgiften hörande arbetsskeden, maskiner, anläggningar och system som används i arbetet beskrivs.</i></p>		
3 Kunskaper som uppgiften förutsätter		
<p><i>=kunskaper, färdigheter och erfarenheter som uppgiften förutsätter Även de specialkunskaper och specialfärdigheter som uppgiften kräver beskrivs.</i></p>		
4 Uppgiftens krav på växelverkan		
<p><i>= påverkan på människor och kommunikation Vad bör åstadkommas genom växelverkan? Kommunikationsnätets bredd?</i></p>		
5 Uppgiftens organisatoriska status		
<p><i>Här beskrivs arbetsenhetens och avdelningens proportioner samt de närmast överordnade..</i></p>		
6 Uppgiftens ansvarsfält		
<p><i>Befogenheter och ansvar. I vilken omfattning kräver uppgiften självständiga avgöranden och beslut?</i></p>		
7 För uppgiften typiska utmaningar och problemställningar		
<p><i>Beskrivning av i uppgiften förekommande problem och utmaningar, deras natur och omfattning, samt inverkan av beslut tagna i uppgiften.</i></p>		
8 Övrigt i anknytning till uppgiften		

BILAGA 4

Avtalsmodell

Avtal gällande den produktionstekniska personalens nya minimilönesystem

1. Undertecknade parter har
avtalat att _____ (företag)
och tryckeriarbetarna vid nämnda företag övergår till det minimilönesystem, som mellan Mediearbetsgivarna VTA och Medieförbundet VAAL godkänts enligt följande:
2. Tryckeriarbetarnas arbetsuppgifter har på basis av den grundläggande klassificeringen placerats på respektive svårighetsnivåer (bil.) Den individuella lönen sjunker inte för någons del på grund av klassificeringen.
3. Följande har avtalats om användningen av kollektivavtalets lokalpott:

4. Detta avtal träder i kraft x.x.200x , och det ersätter det gällande kollektivavtalets minimilönesystem, som går ut 1.3.2006.
Detta avtal kan inte sägas upp.

Ort

Datum

Företag

Huvudförtroendeman