

|YLE|

KOLLEKTIVAVTAL

**för
Yleisradio Oy:s**

PROGRAMARBETARE

1.5.2010 – 30.4.2013

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

KOLLEKTIVAVTAL för Yleisradio Oy:s programarbetare

I ALLMÄNNA STADGANDEN

1 § Tillämpningsområde	1
2 § Allmänna och särskilda avtal	1
3 § Föreningsfrihet	1
4 § Arbetsförhållandets uppkomst	2
5 § Arbetsförhållandets upphörande	2
6 § Övriga stadganden om arbetsförhållandet	3

II ARBETSTIDEN

1 § Ordinarie arbetstid	4
2 § Arbetsförhållandets början och upphörande under pågående utjämningsperiod	7
3 § Arbetsveckans början	8
4 § Arbetsskiftsförteckning	8
5 § Begränsningar som gäller kvälls- och nattarbete	9
6 § Ändringar i arbetsskiftsförteckningen	9
7 § Ersättning för olägenhet som orsakats av ändring i arbetsskiftsförteckningen	10
8 § Vilopauser per dygn	10
9 § Ersättning för arbete som utförts under dygnsvilan	11
10 § Vilotider per vecka	11
11 § Ersättning för arbete utfört under veckovila	11
12 § Övriga fridagar	12
13 § Söndagsarbete	13
14 § Söndagsersättning	13
15 § Mertidsarbete	13
16 § Ersättning för mertidsarbete	14
17 § Övertidsarbete	14
18 § Övertidsersättningar	15
19 § Ersättning för kvällsarbete	16
20 § Ersättning för nattarbete	16
21 § Ersättning för arbete som förkortar nattvilan	17
22 § Arbete av utryckningsnatur	17
23 § Ersättning för arbete av utryckningsnatur	17
24 § Ersättning för beredskap	18
25 § Telefondirektiv	18
26 § Resor	19
27 § Ersättning för resetid och -kostnader	19
28 § Arbete utomlands	20
29 § Användning av bolagets fordon utöver det egna arbetet	20
30 § Specialbestämmelser för programtekniker	20

III LÖNER

1 § Lönetekniska begrepp	22
2 § Lönegrunder	23
3 § Lönegruppering	23
4 § Grundmånadslön	23
5 § Lönebetalning	24

6 § Vikariat.....	25
7 § Övriga stadganden om beräkning av arbetstimmar och lönebetalning.....	26
8 § S.k. fyllnadstimmar som antecknas för frånvarodagar.....	27
9 § Lön under sjuk-, moderskaps- och adoptionsledighet samt under studie- och utbildningsledighet.....	27
10 § Lön för den tid programarbetare sköter kommunalt förtroendeuppdrag.....	27

IV SOCIALA STADGANDEN

1 § Semester.....	28
2 § Beräkningen av semesterlön.....	29
3 § Semesterpenning.....	29
4 § Utbildningsledighet.....	30
5 § Annan ledighet.....	31
6 § Kort tillfällig ledighet.....	31
7 § Obetald ledighet.....	32
8 § Adoptionsledighet.....	32
9 § Organisationsverksamhet och organisationsutbildning.....	32

V BESTÄMMELSER SOM GÄLLER AVTALETS GILTIGHET

1 § Medlemsavgifter.....	33
2 § Lokala avtal.....	33
3 § Arbetsfredsförpliktelse.....	34
4 § Biläggande av tvister.....	34
5 § Skiljemannaförfarande.....	35
6 § Giltighetstid.....	35

Underteckningsprotokoll.....	36
-------------------------------------	-----------

BILAGOR

Bilaga 1	Stadganden om praktik och introduktion i arbetet.....	38
Bilaga 2	Fastställande av tidlön i kortvarigt programarbete och programarbete på deltid.....	41
Bilaga 3	Skyddskläder och skyddsutrustning.....	43
Bilaga 4	Förtroendemannaavtal.....	45
Bilaga 5	Avtal om uppsägningsskydd och permittering.....	49
Bilaga 6	Anlitande av utomstående arbetskraft.....	58
Bilaga 7	Åtgärdsmodell för sysselsättning och omställningstrygghet jämte protokoll...	60

2010

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

Branschförbundet för Servicebranscherna

och

Finlands Journalistförbund

för Yleisradio Oy:s

programarbetare

1.5.2010 – 30.4.2013

I ALLMÄNNA STADGANDEN

1 § Tillämpningsområde

Med detta avtal regleras de vid Yleisradio Oy anställda programarbetarnas arbetsvillkor.

2 § Allmänna och särskilda avtal

Som en del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal som ingåtts mellan Branschförbundet för Servicebranscherna och Finlands Journalistförbund rf.

Avtalet om uppsägningsskydd (bilaga)
Förtroendemannaavtalet (bilaga)
Stadganden om praktik och introduktion i arbetet (bilaga)
Fastställande av lönen i kortvarigt programarbete och i programarbete på deltid (bilaga)
Avtalet om skyddskläder och skyddsutrustning (bilaga)
Allmänt avtal mellan TT och FFC, kapitel 8 (anlitande av utomstående arbetskraft) (bilaga).

3 § Föreningsfrihet

Föreningsfriheten är för vardera parten okränkbar.

Om en programarbetare anser att han blivit avskedad på grund av medlemskap i en förening, skall han innan andra åtgärder vidtas, genom föreningens förmedling kräva att saken utreds.

4 § Arbetsförhållandets uppkomst

Bolaget skall i ett så tidigt skede som möjligt underrätta Yleisradio Oy:s programarbetare (hädanefter i texten YOT) om lediga befattningar samt om befattningar som skall inrättas samt om befattningar för viss tid eller befattningar för visst programarbete. Ordinarie befattningar och befattningar på viss tid som skall tillsättas för minst ett år, bör lediganslås. Då ordinarie befattningar tillsätts, bör en programarbetare vid bolaget ställas i främsta rummet om han i fråga om kompetens och lämplighet är likvärdig med övriga sökande.

Protokollsanteckning:

Bolagets mål är att den normala programverksamheten skall kunna skötas med hjälp av den ordinarie personalen.

Bolaget meddelar YOT kvartalsvis om användningen av programarbetskraft för viss tid, på deltid och på arvodesgrund.

Ett arbetsavtal bör alltid ingås skriftligt och det gäller antingen tillsvidare eller för viss tid.

Avtalets giltighetstid bör framgå av texten i ett arbetsavtal knutet för en visstidsanställd programarbetare.

Om inte annat överenskommit i arbetsavtalet, anses arbetsförhållandet inlett med en fyra månaders prøvotid, under vilken arbetsavtalet kan hävas av båda parterna utan uppsägningstid. Beträffande upprepade arbetsförhållanden för viss tid som gäller samma eller likartat arbete, iakttas prøvotiden endast en gång. Då arbetsförhållandet är kortare än åtta månader får prøvotidens längd inte överstiga hälften av arbetsavtalets giltighetstid.

5 § Arbetsförhållandets upphörande

1. Uppsägning av ett arbetsförhållande

Då bolaget säger upp ett arbetsavtal är uppsägningstiden:

- 1 14 dagar om arbetsförhållandet fortgått högst ett år;
- 2 en månad om arbetsförhållandet fortgått över ett, men högst 4 år;
- 3 två månader om arbetsförhållandet fortgått över 4, men högst 8 år;

- 4 fyra månader om arbetsförhållandet fortgått över 8, men högst 12 år;
- 5 sex månader om arbetsförhållandet fortgått över 12 år.

Då en programarbetare säger upp arbetsavtalet är uppsägningstiden:

- 1 14 dygn om arbetsförhållandet fortgått högst 5 år;
- 2 en månad om arbetsförhållandet fortgått över 5 år.

Arbetsgivaren och programarbetaren kan även sinsemellan överenskomma om annat.

2. Hävning av ett arbetsförhållande

Ett arbetsförhållande kan hävas

- i de fall som nämns i lagen om arbetsavtal
- under den i 4 § nämnda prøvotiden.

6 § Övriga stadganden om arbetsförhållandet

Arbetsgivaren bör:

- klarlägga för nya programarbetare vilket kollektiv- och löneavtal som iakttas i arbetsförhållandet samt redogöra för förtroendemanna- och förhandlingssystemet,
- visa förtroende för programarbetaren, underrätta honom om beslut som rör honom,
- i förtroende förhandla med programarbetaren om bolagets angelägenheter då de berör programarbetarens uppgifter, samt
- klargöra för programarbetaren dennes ställning, uppgifter och ansvar i bolagets organisation samt i ett så tidigt skede som möjligt informera om ändringar i dessa frågor, samt även på andra sätt befrämja och stöda programarbetarens sådana ambitioner, som är inriktade på att utveckla bolagets verksamhet.

Programarbetaren skall utföra honom tilldelat arbete med omsorg och iaktta de order arbetsgivaren är befogad till i fråga om utförandesätt, kvalitet och omfattning samt i fråga om tid och plats. Han skall undvika allt som står i konflikt med ett sådant

förfarande som skäligen kan krävas av en programarbetare i hans ställning och som kunde vara ägnat att skada arbetsgivaren.

En programarbetare får inte åläggas att verka i strid med god journalistsed eller att utföra en uppgift, som han anser vara förnedrande eller som inte hör till hans arbete. Programarbetare som i dylikt fall vägrar, får inte utsättas för påtryckning eller sanktioner.

II ARBETSTIDEN

1 § Ordinarie arbetstid

1.a) Ordinarie arbetstid per dygn

Den ordinarie arbetstiden för personer som iakttar ordinarie arbetstid är i genomsnitt 37 timmar per vecka under en utjämningsperiod om 26 veckor. Veckoarbetstiden kan vara högst 40 timmar eller, ifall veckans andra fredag har förflyttats till någon annan vecka, 48 timmar.

Arbetstidsutjämnningen till nämnda genomsnitt kontrolleras vid slutet av de veckor under vilka den 30.6. eller den 31.12. infaller. Om det i slutet av perioden finns överskott eller underskott bör man komma överens om hur de skall utjämnas under följande utjämningsperiod.

De veckor då

- Nyårsdag
- Trettondag
- långfredag
- annandag påsk
- 1 maj
- Kristi himmelfärdsdag
- midsommarafton
- självständighetsdagen
- julafton
- juldagen
- annandag jul

infaller, förkortas veckoarbetstiden för varje sådan dag som infaller på annan vardag än lördag med 7,5 timmar.

Om det under ifrågavarande vecka av skäl som hänför sig till produktionen inte är möjligt att förkorta arbetstiden på ovan nämnda sätt, har arbetsgivaren rätt att låta utföra arbete under ifrågavarande vecka högst i den omfattning som nämns i 1 momentet, ifall detta särskilt meddelats i arbetstidsschemat. Ovan avsedd andel som förkortar den ordinarie arbetstiden ersätts med motsvarande fritid, om man inte kommer överens om motsvarande penningersättning. Ifall motsvarande fritid inte kan ges

under samma utjämningsperiod bör man vid slutet av perioden komma överens om när den motsvarande fritiden kan ges under följande utjämningsperiod.

I denna arbetstidsform arrangeras den ordinarie arbetstiden så, att de i arbetstidsschemat fastställda på varandra följande arbetsperiodernas ordinarie arbetstid från period till period är samma, dock med beaktande av bestämmelserna i denna paragraf. Den ordinarie dygnsarbetstiden kan också arrangeras som ordinarie 2- eller 3-skiftsarbete.

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan, om man så på förhand senast föregående arbetsdag överenskommit, tillfälligt förlängas med en timme (till högst 9 timmar) under förutsättning, att den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till i genomsnitt 37 timmar under en period av tre veckor.

1.b) Ordinarie dygnsarbetstid, totalavlönning

Med totalavlönning avses ett sådant avlöningsarrangemang där till den grundmånadslön som bestäms enligt löneavtalet, fogats en fristående s.k. totalavlöningsdel vari ingår samtliga kollektivavtalsenliga s.k. prestationsbundna tillägg till de delar man inte i detta kollektivavtal kommit överens om annat.

Protokollsanteckning:

Totalavlönning lämpar sig för sådant programarbete där arbetet i huvudsak består av arbetsuppgifter som kräver självständigt arbetssätt och där arbetsmängden både per dag och vecka, arbetstiden och arbetskyldigheten fastställts med andra arbetsledningsmetoder än ett arbetstidsschema med exakt tidtabell.

På programarbetare som omfattas av totalavlönningssystemet tillämpas inte bestämmelserna i kollektivavtalets II kapitel förutom i de fall där detta särskilt omnämns. I övrigt följs arbetstidslagen, ifall man inte i detta avtal kommit överens om annat.

Den i arbetsavtalet förutsatta arbetskyldigheten för programarbetare som omfattas av totalavlönningssystemet är i medeltal 37 timmar per vecka. Under s.k. söckenhelgsperioder är arbetskyldigheten i genomsnitt densamma som för dem som iakttar ordinarie dygnsarbetstid.

Den ordinarie arbetstiden per dygn är högst 9 timmar och arbetstiden per vecka högst 40 timmar.

För undvikande av oklarheter skall vid varje redaktion tillräckligt noggrant föras bok över den motsvarande fritid som erhålls på grund av varierande arbetstid.

Om arbetsgivaren med stöd av sin arbetsledningsrätt ålagt programarbetare att utföra arbete så, att för arbetet enligt normal tillämpning av kollektivavtalet borde betalas kvälls- och/eller natt- och/eller resetids- m.fl. ersättningar, har programarbetaren rätt att under avtalsperioden bli flyttad tillbaka till normal tillämpning av kollektivavtalet. I samband med överflyttningen upphör totalavlöningen till alla delar. På förslag av arbetsgivaren är det möjligt att komma överens om att i föregående moment avsett arrangemang tillämpas under viss tid.

1. c) Ordinarie dygnsarbetstid, flexibel arbetstid

Med programarbetare kan avtalas om en flexibel arbetstid där den ordinarie arbetstiden kan vara högst 11 timmar per dygn och 46 timmar per vecka. Arbetstiden utjämnas till 37 timmar per vecka under en utjämningsperiod om ett år.

Den ordinarie arbetstiden förkortas av de kollektivavtalsenliga söckenhelgerna.

Flexibel arbetstid lämpar sig för uppgifter i vilka programarbetare har möjlighet att självständigt planera och lägga upp tidtabeller för sitt arbete.

På programarbetare som arbetar inom ramen för flexibel arbetstid tillämpas reglerna i kapitel II till samma delar som på programarbetare med totalavlöning.

I fastställningen av grundmånadslönens nivå beaktas flexibiliteten och det självständiga ansvaret för administreringen av arbetstiden.

Programarbetarens övergång till flexibel arbetstid kan avtalas för en viss tid sålunda, att programarbetaren kan säga upp sig från arbetstidsformen i fråga med iakttagande av en två månaders uppsägningstid, varefter han kan återgå till den arbetstidsform som gällde före testningen av flexibel arbetstid.

2. Periodarbetstid

Den ordinarie arbetstiden för personer som iakttar period-arbetstid är i genomsnitt 111 timmar under en period av tre veckor. Arbetstiden bör utjämnas till nämnda genomsnitt under en 26 veckors utjämningsperiod. Arbetsgivaren har rätt att vid behov låta utföra arbete högst 120 timmar under en treveckorsperiod.

Protokollsanteckning:

Periodarbete tillämpas i de arbeten, där produktionsmässiga orsaker det kräver.

Arbetstidsutjämningen till ovan nämnda genomsnitt kontrolleras i slutet av de treveckorsperioder under vilka den 30.6. eller den 31.12. infaller. Om det i slutet av perioden finns överskott eller underskott bör man komma överens om hur arbetstiden skall utjämnas under följande utjämningsperiod.

De treveckorsperioder, under vilka

- nyårsdag
- trettondag
- långfredag
- annandag påsk
- 1 maj
- Kristi himmelfärdsdag
- midsommarafton
- självständighetsdagen
- julafton
- juldagen
- annandag jul

infaller, förkortas den ordinarie arbetstiden för varje sådan dag som infaller under annan vardag än lördag med 7,5 timmar.

Om det av skäl som hänför sig till produktionen inte är möjligt att på ovan nämnda sätt förkorta den ordinarie arbetstiden under perioden, har arbetsgivaren rätt att låta utföra arbete under ifrågavarande period högst i den utsträckning som nämns i 1 momentet, ifall därom särskilt anmälts i arbetstidsschemat. Den här avsedda delen, som förkortar arbetstiden, ersätts med motsvarande fritid ifall man inte kommer överens om motsvarande penningersättning.

Kan den motsvarande fritiden inte ges under samma utjämningsperiod bör man i slutet av perioden komma överens om när den motsvarande fritiden kan hållas under följande utjämningsperiod.

Den ordinarie dygnsarbetstiden fastställs enligt arbetsskiftsförteckningen.

2 § Arbetsförhållandets början och upphörande under pågående utjämningsperiod

Ifall man på ovan i 1 § angivet sätt tagit i bruk genomsnittlig arbetstid och arbetsförhållandet avslutas innan arbetstiden utjämnats till i genomsnitt 37 timmar per vecka eller 111 timmar per tre veckor beräknas hur många timmar den genomsnittliga

arbetstiden per vecka är längre än 37 timmar eller per tre veckor längre än 111 timmar, och för de timmar som överstiger nämnda timantal betalas ersättning som motsvarar tilläggs- och övertidsarbetets mängd.

Visstidsarbetstagares utjämningsperioder fastställs enligt 1 § ovan, dock så att perioden oberoende av arbetsförhållandets längd börjar då arbetsförhållandet börjar och slutar då arbetsförhållandet upphör.

3 § Arbetsveckans början

Arbetsveckan börjar på måndag och arbetsdygnet anses växla då arbetstiden börjar.

Denna regel tillämpas också på totalavlöning.

4 § Arbetsskiftsförteckning

För varje person som avses i detta avtal skall arbetsgivaren göra upp en arbetsskiftsförteckning, i vilken den ordinarie arbetstidens början och slut samt de dagliga vilopauserna och veckovilan framkommer. Arbete kan låta utföras utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden endast med vederbörande persons samtycke.

Protokollsanteckning:

Med ordinarie arbetstid avses den arbetstid, som arbetsgivaren kan förlägga inom ramen för sin arbetsledningsrätt. Arbetsskiftsförteckningen får endast omfatta ordinarie arbetstid.

Arbetsskiftsförteckningen bör i periodarbete uppgöras för treveckorsperioder. Arbetstagaren skall senast underrättas om arbetstidsschemat före kl. 16.00 den onsdag, som föregår det första arbetsskiftet som antecknats i arbetsskiftsförteckningen. Vid uppläggningsen av arbetsskiftsförteckningen bör man sträva efter möjligast stor planmässighet.

Arbetsskiftsförteckningen skall göras upp så, att arbete utförs endast i två perioder per dygn. Tiden mellan två perioder får vara högst en timme, som är den i § 8 i detta kapitel avsedda vilopausen per dygn. När det är fråga om researbete kan vilopausen i arbetsskiftsförteckningen antecknas som en 2 timmars period, inom vars gränser arbetstagaren kan hålla sin vilopaus med beaktande av de krav som arbetssituationen ställer. Arbetstidsschemat skall dessutom vara uppgjort så, att det mellan arbetsskiftena infaller en nattvila om minst 10 timmar. Avvikelser från dessa begränsningar får göras med ifrågavarande persons samtycke.

Protokollsanteckning:

Med researbete avses här arbete, för vilket betalas minst partiellt dagtraktamente.

Meddelande om veckovilodagarna och veckans andra fridagar skall ges för tre veckor framåt senast på onsdag före kl. 16.00.

Veckovilorna skall antecknas i arbetsskiftförteckningen så, att veckovilodagen, veckans andra fridag och de utjämningsfridagar som förekommer vid periodarbete tydligt framgår.

Arbetsskiftet för dem som iakttar **ordinarie arbetstid per dygn** skall i arbetsskiftförteckningen läggas upp så, att den ordinarie arbetstiden per dygn är högst 8 timmar eller när arbetstiden tillfälligt förlängs samt när det gäller totalavlöning, högst 9 timmar.

Arbetsskiftet för dem som iakttar **periodarbetstid** skall i arbetsskiftförteckningen ordnas så, att den ordinarie arbetstiden per dygn är minst 4 timmar och högst 12 timmar. Från denna bestämmelse får avvika med vederbörande persons samtycke.

5 § Begränsningar som gäller kvälls- och nattarbete

När arbete utförs om kvällarna bör arbetsskiftet arrangeras så, att vederbörande personer beordras i arbete efter klockan 18.00 högst under hälften av kalenderdagarna i genomsnitt, och högst under fem skift i följd under en treveckorsperiod. Från detta kan avvikelse göras med vederbörande arbetstagares samtycke.

Protokollsanteckning:

Denna bestämmelse tillämpas inte inom arbetsområden där det i arbetsavtalet avtalade arbetet på grund av sin natur förläggs till efter klockan 18.00. Om dessa avvikande arrangemang avtalas närmare mellan bolaget och fackföreningarna i fråga.

Om arbete skall utföras under den tid som enligt detta avtal anses som nattarbetstid, bör arbetsskiftet arrangeras så, att i medeltal högst hälften av arbetstagarens arbetsskift är sådana att den ordinarie arbetstiden är förlagd till tiden mellan klockan 23.00 och 06.00. Från denna regel kan avvika med arbetstagarens samtycke.

6 § Ändringar i arbetsskiftförteckningen

Efter att arbetsskiftförteckningen delgivits får endast nödvändiga ändringar göras, vilka dock inte får beröra veckovilan eller veckans andra fridag. Per person kan under en treveckorsperiod

göras högst två sådana nödvändiga ändringar och högst en per vecka.

Då arbetsskiftet flyttas till en helt annan dag skall här avsedd ändring i arbetstidsschemat meddelas vederbörande före klockan 16.00 senast två nätter före det ändrade arbetsskiftet. Om det är fråga om att flytta arbetstiden inom samma dygn utan att arbetstidens längd ändras, kan meddelandet dock ges under föregående arbetsskift före klockan 16.00.

De olägenheter som de nödvändiga ändringarna medför skall utjämnas så väl som möjligt mellan de personer som berörs av ändringen. Orsaken till ändring i arbetsskiftsförteckningen skall meddelas vederbörande.

7 § Ersättning för olägenhet som orsakats av ändring i arbetsskiftsförteckningen

Ifall arbetsskiftsförteckningen av orsak som beror på arbetsgivaren med vederbörandes samtycke har ändrats på sätt som avviker från vad som sagts i ovanstående paragraf, betalas ersättning för den olägenhet som ändringen orsakat:

- a) grundtimlön för två timmar, ifall ändringen gäller ändring av arbetsskift av lika längd inom samma dygn och ifall ändringen omfattar minst två timmar och
- b) grundtimlön för tre timmar ifall arbetsskiftet av lika längd flyttas över helt till annan dag.

8 § Vilopauser per dygn

Om arbetsskiftet är längre än sex timmar, skall under de första sex timmarna beviljas en regelbunden paus om en timme, under vilken arbetstagaren har rätt att obehindrat avlägsna sig från arbetsplatsen och som inte räknas som arbetstid. Om arbetstiden under ett skift överstiger 10 timmar ges dessutom tillfälle att inta måltid under arbetet. Vilopausen per dygn skall om möjligt ges i mitten av arbetsskiftet.

Vilopausen kan ges som en halvtimmes paus, förutsatt att man skriftligt ingått ett särskilt avtal om denna fråga mellan bolaget och föreningen. Om arbetet förutsätter oavbruten närvaro på arbetsplatsen och om vilopaus per dygn därför inte kan ges, ordnas tillfälle att inta måltid under arbetet.

En arbetstagare har rätt till två 15-minuters kaffepauser per dag. Dessa pauser räknas till arbetstiden.

9 § Ersättning för arbete som utförts under dygnsvilan

Ifall arbete utförts under dygnsvilan av orsak som beror på arbetsgivaren betalas för arbetet som utförts under dygnsvilan lön enligt detta löneavtal. Därtill bereds arbetstagaren tillfälle att under arbetsskiftet inta måltid, varvid den tid som härtill åtgår räknas som arbetstid.

10 § Vilotider per vecka

1. Veckovila

Under veckan ges en oavbruten veckovila om 54 timmar, som består av veckovilodagen för ifrågavarande vecka och veckans andra fridag. Om den andra fridagen har förflyttats ges under veckan en minst 30 timmar lång sammanhängande veckovila som bör omfatta ett helt kalenderdygn. I varje enskilt fall bör dock var fjärde söndag ges som veckovilodag. Härvid skall lördagen vara veckans andra fridag.

2. Veckans andra fridag

Veckans andra fridag bör vara en minst 24 timmar omfattande ledighet. Om den andra fridagen flyttas, bör den ges ut senast under följande kalendermånad. Den fridag som flyttats ges till vederbörande i samband med en annan veckoledighet som programarbetaren är berättigad till, ifall inte produktionsmässiga orsaker ger anledning till annat. Placeringen av veckans andra fridag får inte leda till att en sammanhängande arbetsperiod blir längre än tolv arbetsdagar ifall man inte kommer överens om annat med vederbörande person.

3. Veckovila och totalavlöning

Programarbetare som omfattas av totalavlöning bör få i genomsnitt två vilodagar per vecka. Per varje kalendervecka bör programarbetare få minst en vilodag.

4. Användningen av vilotid

Beträffande användningen av vilodagarna per vecka får arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare inte ställa några begränsningar.

11 § Ersättning för arbete utfört under veckovila

1. Arbete utfört under veckovila

Arbete som utförts under veckovila är sådant arbete som utförts under den enligt föregående paragraf fastställda och i arbetsskiftsförteckningen antecknade veckovilan.

2. Arbete som utförts under veckans andra fredag

Arbete som utförts under veckans andra fredag är det arbete, som utförts under den enligt föregående paragraf fastställda och i arbetsskiftsförteckningen antecknade veckans andra fredag.

För arbete som utförts under veckovilodag eller veckans andra fredag erläggs ersättning sålunda, att för den första vilodagen i kalenderveckan som gått förlorad betalas en ersättning som till sin storlek motsvarar halv grundtimlön och för den andra vilodagen som gått förlorad betalas enkel grundtimlön utöver grundtimlönen jämte övriga enligt detta avtal utgående ersättningar.

Lönen för det arbete som utförts under fritiden per vecka kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Den motsvarande ledigheten beräknas i tillämpliga delar enligt bestämmelserna för ersättning som betalas för arbete som utförs under fredag. Ledigheten bör ges och tas ut inom fyra månader efter att det till ersättning berättigande arbetet utförts.

3. Ersättningen av veckovilodagar inom ramen för totalavlönning

Om programarbetaren tillfälligt behövs i arbete på dag som är hans vilodag, flyttas vilodagen. Detta innebär att han för den tid som åtgått till arbetet bör få motsvarande ledigt under ordinarie arbetstid senast under följande kalendermånad.

12 § Övriga fredagar

- Kyrkliga högtidsdagar
- 1 maj
- självständighetsdagen
- midsommarafton
- julafton
- samt påsklördagen och lördagen efter påsk liksom också lördagarna under nyårs-, 1 maj- och självständighetsdagsveckorna samt lördagen efter jul

är fredagar ifall inte orsaker som direkt sammanhänger med rundradioverksamheten annat kräver.

Protokollsanteckning:

Semesterlagen innehåller bestämmelser om vilka högtidsdagar, lördagar eller dagar före helg inte räknas som semesterdagar.

13 § Söndagsarbete

Arbete som utförs under söndagar, kyrkliga helgdagar, självständighetsdagen, första maj, påsklördagen samt midsommardagen och midsommar- och julafton anses som söndagsarbete, likaså arbete som utförs efter klockan 18.00 på nyårs- och valborgsmässoafton.

14 § Söndagsersättning

För söndagsarbete betalas enkel grundtimlön utöver grundmånadslönen och övriga ersättningar enligt detta avtal.

För kvälls- och nattarbete på söndagar betalas dubbel kvälls- och nattersättning.

Vid tillämpning av totalavlönning beräknas söndagsersättningarna på grundmånadslönen i vilken totalavlöningsdelen inte ingår.

Den lön som utbetalas för söndagsarbete kan avtalas att bli utbytt mot motsvarande fritid under ordinarie arbetstid. Den motsvarande fritidens längd beräknas genom att i tillämpliga delar iaktta bestämmelserna i denna paragraf som gäller ersättning för söndagsarbete. Fritiden bör ges och tas ut inom fyra månader efter det att det till ersättning berättigande arbetet utfördes.

15 § Mertidsarbete

Med mertidsarbete avses sådant arbete, som överstiger den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetstidsschemat, men som inte överstiger det timantal för vilket enligt lag och detta avtal bör betalas övertidsersättning. Bolaget kan låta utföra mertidsarbete endast med ifrågavarande arbetstagares samtycke.

Protokollsanteckning:

Om mertidsarbete skall överenskommas med ifrågavarande person i ett så tidigt skede som möjligt, helst redan i samband med uppgörandet av arbetstidsschemat.

Dagligt mertidsarbete är sådant arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden upp till den lagstadgade maximivolymen om 8 timmar per dag.

Veckomertidsarbete är sådant arbete som utförs utöver den ordinarie veckoarbetstiden upp till 40 timmar per vecka utan att överskrida den dagliga ordinarie arbetstiden.

Periodmertidsarbete är sådant arbete som utförs utöver den ordinarie periodarbetstiden upp till 120 timmar under tre veckor.

16 § Ersättningen för mertidsarbete

För mertidsarbete betalas utöver grundmånadslönen enkel grundtimlön.

Lönen för mertidsarbete kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande fritid under ordinarie arbetstid. Den fritid som motsvarar mertidsarbetet beräknas i tillämpliga delar enligt bestämmelserna i denna paragraf om ersättning för mertidsarbete. Fritiden måste ges och tas ut inom fyra månader efter mertidsarbetet.

Mertidsarbete som utförs per vecka utjämnas i totalavlöningen till en genomsnittlig arbetsskyldighet i halvårsperioder. Utjämnningen av arbetstiden till ovan nämnda genomsnitt granskas i slutet av de veckor, i vilka 30.6. eller 31.12. ingår. Ifall det i slutet av perioden förekommer överskott eller underskott bör man komma överens om hur de skall jämnas ut under följande period.

17 § Övertidsarbete

Övertidsarbete är sådant arbete som utförs utöver den i lagen stadgade maximala ordinarie arbetstiden. Bolaget kan låta utföra övertidsarbete endast med vederbörande persons samtycke.

Protokollsanteckning:

Om övertidsarbete skall överenskommas med vederbörande person i ett så tidigt skede som möjligt, helst redan i samband med uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen.

Dagligt övertidsarbete är sådant arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden om 8 timmar per dygn, eller vid tillfällig förlängning av arbetstiden eller totalavlöning, utöver 9 timmar per dygn.

Veckoövertidsarbete är sådant arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden per vecka eller som person som omfattas av totalavlöning utför per vecka

- utöver 40 timmar utan att den ordinarie dygnsarbetstiden överskrids
- enligt de fall som avses i 6 § 2 momentet och 12 § 1 momentet i arbetstidslagen över den i arbetstids-schemat angivna ordinarie veckoarbetstiden utan att överskrida den ordinarie dygnsarbetstiden under den

tidsperiod då den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till i genomsnitt 40 timmar.

Vid beräkning av veckoövertidsarbete dras dygnsövertidstimmarna av från den utförda arbetstiden.

Periodövertidsarbete är sådant arbete, som en person som iakttar periodarbetstid utför utöver 120 timmar under en period om tre veckor.

Maximivolymer för övertidsarbete är 250 timmar per kalenderår. Som granskningsperiod för övertidsarbete används ett kalenderår. Maximivolymer för det lokalt överenskomna tilläggsövertidsarbetet är 80 timmar per kalenderår.

18 § Övertidsersättningar

För dagligt övertidsarbete betalas för de två första timmarna 1,5 och för de två följande timmarna 2 gånger grundtimlön utöver grundmånadslönen. Om dagligt övertidsarbete följer direkt efter veckoövertidsarbete som ersätts med dubbel grundtimlön, betalas då för dagligt övertidsarbete för de två första timmarna en dubbel grundtimlön. På söndagar, lördagar och kyrkliga helgdagar, på självständighetsdagen och valborgsmässo- och nyårsafton betalas dock även för de två första timmarna dubbel grundtimlön.

För veckoövertidsarbete betalas för de åtta första timmarna 1,5 och för de följande timmarna 2 gånger grundtimlön utöver grundmånadslönen.

För periodövertidsarbete betalas dubbel grundtimlön utöver grundmånadslönen.

Vid totalavlönning betalas för dygnsövertidsarbete som utförs utöver den dagliga ordinarie arbetstiden om nio timmar och varom överenskommit på förhand med arbetsgivaren, för de två första timmarna 1,5 gånger och för därpåföljande timmar 2 gånger grundtimlön utöver grundmånadslönen och för veckoövertidsarbete för de åtta första timmarna 1,5 och för därpåföljande timmar 2 gånger grundtimlön utöver grundmånadslönen.

Vid totalavlönning beräknas övertidsersättningarna från grundmånadslönen i vilken totalavlöningsandel inte ingår.

Lönen för övertid kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande fritid under ordinarie arbetstid. Den fritid som motsvarar övertidsarbetet beräknas i tillämpliga delar enligt stadgandena i denna paragraf om övertidsersättning. Fritiden måste ges och tas ut inom fyra månader efter utfört övertidsarbete.

I flexidsarbete är övertidsarbete sådant arbete som utförs utöver de ordinarie arbetstimmarna enligt utjämnings-schemat, dock inte till de delar där arbetstiden i genomsnitt är kortare än 8 timmar i dygnet och 40 timmar i veckan.

19 § Ersättning för kvällsarbete

I detta avtal avsett kvällsarbete är sådant arbete, som utförs mellan klockan 18.00 och 22.00.

För kvällsarbete betalas ett tillägg om 15 % av grundtimlönen.

För kvällsarbete som utförts på lördag betalas dubbel kvällsersättning, utom mellan klockan 18.00 och 22.00 sådana lördagar för vilka redan betalas söndagsersättning.

Den penningersättning som erläggs för kvällsarbete kan också avtalas till motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Fritiden bör ges och tas ut inom fyra månader efter utfört arbete, ifall inte annat avtalas.

20 § Ersättning för nattarbete

I detta avtal avsett nattarbete är sådant arbete, som utförs mellan klockan 22.00 och 06.00.

För nattarbete mellan kl. 22.00 och 01.00 betalas ett tillägg om 30 % av grundtimlönen. För nattarbete som utförs mellan kl. 01.00 och 06.00 utgår en ersättning om 50 %.

Om arbetsskiftet börjar före klockan 06.00 betalas 50 % natt-ersättning för arbetsskiftet också efter klockan 06.00, dock för högst två timmar.

För nattarbete som utförs på lördagar efter klockan 22.00 betalas dubbel nattersättning, utom för sådana lördagar, för vilka redan betalas söndagsersättning.

Ersättningen för nattarbete kan arbetstagaren, om han så önskar, ta ut som fritid under den ordinarie arbetstiden. Ledigheten bör beviljas och tas ut inom fyra månader efter det att det till ersättning berättigande arbetet utförts, ifall man inte kommer överens om annat.

Protokollsanteckning:

När ordinarie nattarbete utförs bör man i arbetstids-arrangemangen och vid utgivande av ersättning i

form av motsvarande fritid, speciellt uppmärksamma arbetstagarens behov att återhämta sig.

För varje fridag som ges i ersättning upptecknas i arbetstimblanketten 7 timmar och 15 minuter.

Ett i arbetstidsschemat upptecknat arbetsskift kan inte i s.k. nattradioskift börja mellan klockan 23.00 och 05.00, ifall inte om annat överenskommes.

21 § Ersättning för arbete som förkortar nattvilan

Med arbete som förkortar nattvilan avses arbete som förkortar den i detta avtal nämnda 10 timmars nattvilotiden.

För arbete som förkortar nattvilan betalas ett tillägg om 100 % av grundtimlönen, i vilket tillägg ingår ersättning för kvälls- eller nattarbete.

Ovan avsedda tillägg om 100 % kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande fritid under ordinarie arbetstid. Fritiden skall ges och tas ut inom fyra månader efter det att arbetet som berättigar till ersättning, har utförts.

22 § Arbete av utryckningsnatur

Arbete av utryckningsnatur utförs efter alarm och innebär att arbetstagaren är tvungen att komma tillbaka till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid efter att han redan avlägsnat sig från arbetsplatsen. Sådant arbete som fortgår utan avbrott efter utfört arbetsskift som antecknats i arbetsskiftförteckningen är inte arbete av utryckningsnatur.

Protokollsanteckning 1:

Om det överenskommits med arbetstagaren om beredskap och han inkallas i arbete under den tid han är i beredskap är det inte fråga om arbete av utryckningsnatur utan om mertids- eller övertidsarbete.

23 § Ersättning för arbete av utryckningsnatur

Som ersättning för den extra olägenhet som arbete av utryckningsnatur medför betalas särskild sk. utryckningspenning enligt följande:

- a) Grundtimlön för två timmar om kallelsen har skett mellan klockan 06.00 och 21.00.

- b) Grundtimlön för tre timmar om kallelsen har skett mellan klockan 21.00 och 06.00.
- c) För arbete av utryckningsnatur som varar mindre än en timme betalas dock lön för en timme.
- d) Arbete av utryckningsnatur kan inte ersättas genom motsvarande förkortning av programarbetarens ordinarie arbetstid.

Utryckningspenning betalas inte om programarbetaren inkallas i arbete under avtalsenlig beredskapstid, eftersom det då inte är fråga om kallelse av utryckningsnatur.

Utryckningspenningen minskar inte rätten till andra löne- och kollektivavtalsenliga ersättningar.

Om kallelse till arbete av utryckningsnatur givits mellan klockan 21.00 och 06.00 och arbetet dessutom utförts mellan nämnda klockslag, betalas dubbel grundtimlön, vari ingår eventuella övertidsersättningar.

24 § Ersättning för beredskap

Om en person på basis av ett med sin förman knutet avtal är skyldig att vistas i sin bostad eller på annan avtalad plats från vilken han vid behov på överenskommet sätt kan inkallas i arbete, är det fråga om beredskap som inte räknas till arbetstiden. Om beredskap skall överenskommas skriftligt.

Protokollsanteckning:

Om programarbetare inkallas till arbetet, eller om han på annat avtalat sätt börjar arbeta under beredskapen, övergår beredskapen i arbetstid. Då han på detta sätt blir tvungen att utföra tilläggs- eller övertidsarbete krävs inte längre hans särskilda samtycke.

För beredskap betalas i ersättning halv grundtimlön.

25 § Telefondirektiv

Då till en persons permanenta och typiska uppgifter hör skyldighet att under sin fritid, om bolagets verksamhet det kräver, utfärda särskilda direktiv eller föreskrifter per telefon, skall detta beaktas i personens totalavlönning eller som ett extra tillägg i enlighet med lokal överenskommelse. I dylika fall bör uppärksamhet fästas vid hur mycket skyldigheten att lämna direktiv binder personen, mängden direktiv som ges per telefon

(t.ex. per vecka eller månad) samt hur länge bundenheten fortgår och hur den är förlagd i dygnet.

26 § Resor

Den tid som åtgår till resa räknas inte som arbetstid ifall resan inte samtidigt betraktas som arbetsprestation.

Som arbetsprestation dvs. researbete som skall inräknas i arbetstiden avses

- 1) transport mellan ett av bolaget bestämt avgångsställe och den plats där arbetet utförs och retur till avgångsstället
- 2) när arbetstagare bör köra ett transportfordon och i fordonet transportera utrustning som arbetet förutsätter eller andra arbetstagare
- 3) när arbetstagare bör delta i transport som avses i punkterna 1 eller 2.

De timmar som använts till resa inräknas i arbetstiden när man räknar ut hur den ordinarie arbetstiden förverkligas under en vecka eller en treveckorsperiod, ifall den ordinarie arbetstiden inte annars uppfylls. I arbetstidsstatistikerna räknas de till resa använda timmarna inte till ordinarie arbetstimmar. I kollektivavtalets 27 § finns bestämmelser om lön för resetid.

Resorna skall göras på ett ändamålsenligt sätt så, att resan inte medför onödiga kostnader.

Protokollsanteckning 1:

Arbetstagaren kan inte åläggas att utan sitt samtycke resa under en fridag som antecknats i arbetsskiftsförteckningen.

Protokollsanteckning 2:

Den restid som räknas till arbetstiden dvs. arbetsprestationen bör antecknas i arbetsskiftsförteckningen enligt bestämmelserna i kapitel II, § 4 i detta avtal.

27 § Ersättning för resetid och –kostnader

Resetid som inte inräknas i arbetstiden ersätts genom att utöver grundmånadslönen betala enkel tidlön. Sådan resetidsersättning betalas emellertid inte mellan klockan 22.00 och 07.00 om bolaget betalar inkvarteringsersättning för samma tid eller bekostar sovplats för programarbetaren.

Ersättning för resekostnader betalas enligt bolagets resestadga.

Om programarbetare kallas till arbete av alarmnatur efter det att han avlägsnat sig från arbetsplatsen och denna kallelse är så brådskande att det är omöjligt att hinna till arbetsplatsen med allmänna kommunikationsmedel, betalas till programarbetaren ersättning för resekostnaderna mot verifikat, eller om han använt sitt eget fordon, enligt bolagets resestadga.

Den ersättning som betalas för resetid kan avtalas att bli utbytt mot motsvarande fritid under ordinarie arbetstid. Den motsvarande fritidens längd beräknas genom att i tillämpliga delar iaktta bestämmelserna i denna paragraf som gäller ersättning för resetid. Fritiden bör ges och tas ut inom fyra månader efter resan.

28 § Arbete utomlands

Om arbete som skall utföras på utrikesresor och om ersättning för detta avtalas enskilt inför varje resa med iakttagande av detta avtal till de delar det kan tillämpas.

Protokollsanteckning:

Med utrikesresa avses även båtresa som gjorts utanför Finlands territorialvatten om fartyget angör en utländsk hamn.

29 § Användning av bolagets fordon utöver det egna arbetet

Med programarbetare kan överenskommas att han vid sidan om sitt eget arbete kör fordon som bolaget äger eller besitter.

30 § Specialbestämmelser för programtekniker

A. Ersättning för körande av bolagets fordon

Ersättning för körande av fordon betalas enligt följande:

- a) Körande av lätt fordon (totalvikt högst 3 500 kg) från och med 1.10.2010 4,10 euro/dygn
- b) För transport av person eller utrustning med lätt fordon och för transport av tungt fordon (totalvikten överstiger 3 500 kg) från och med 1.10.2010 10,69 euro/dygn.

Protokollsanteckning:

Med persontransport avses transport av en person som utsetts att utföra en uppgift. Med transport av

utrustning avses inte transport av handbagage eller annan utrustning i samma viktklass.

- c) Ersättningen som nämns i punkt a) och i punkt b) är från och med 1.10.2010 maximalt 165,30 euro/dygn
- d) Med dagsersättning för framförande av fordon avses ersättning per arbetsskift. Om transporten fortsätter över dygnsskiftet, betalas ersättning endast för ett dygn. Om det inom ett och samma kalenderdygn utförs två separata körsor i olika arbetsskift, har personen rätt till ersättning för två dygn.
- e) Om resan tar över åtta timmar, betalas transportersättning till två personer som har transporterat fordonet.
- f) Transportersättningar kan betalas på grund av förmannens transportorder.

Person som kör företagets fordon vid sidan av eget värv svarar inte för skador fordonet åsamkats om han inte avsiktligt eller genom grovt vållande orsakat skadorna.

Till den del som gäller körning av bolagets fordon tillämpas bolagets gängse reglemente för chaufförer-OTO.

2. Miljö tillägg

a) Ersättning för arbete på tak

Som arbete på tak räknas arbete som utförs på en takkonstruktion vars höjd är minst 15 meter över marken eller motsvarande plan och som av byggnadstekniska skäl saknar arbetsplatåer försedda med skyddsräcke eller skilda skyddsräcken och arbetet inte kan utföras från en hiss eller lyftkranskorg. Till denna grupp hör även arbete som utförs under ovan nämnda omständigheter på ett sluttande tak på ett minst fyra våningar högt hus.

För arbete på tak betalas på basis av den tid som har använts till arbetet ett 50 % tillägg utöver grundtimlönen för minst tre timmar

Utöver detta betalas från och med 1.10.2010 en dagsersättning om 24,60 euro.

b) Dykningsarbete

Dykningsarbete är arbete som utförs under vattnet och som kräver dykarutrustning.

För dykningsarbete betalas från 1.10.2010 en ersättning om 32,81 euro ifall dykningstiden är under tre timmar och från 1.10.2010 49,23 euro ifall dykningstiden är över tre timmar.

- c) **Arbete i fjällförhållanden**
Arbete i fjällförhållanden är arbete som utförs i fjällförhållanden på vintern och då färden till arbetsplatsen görs till fots, på skidor eller med lätt snöskoter.

För arbete i fjällförhållanden betalas från 1.10.2010 en ersättning om 32,81 euro.

Protokollsanteckning:

Arbete på Saana fjäll räknas som arbete i fjällförhållanden även under sommaren och oberoende av färdmedel.

- d) **Arbete som utförs från en lyftkran**
Som arbete som berättigar till miljötillägg räknas arbete som utförs från lyftkran utomhus.

För arbete från en lyftkran betalas 30 % tillägg utöver grundtimlönen, dock minst för tre timmar.

III LÖNER

1 § Lönetekniska begrepp

1) Uppgiftsbunden lön

Uppgiftsbunden lön är den minimilön som betalas för uppgift på den svårighetsnivå som fastställts i detta avtal.

2) Personlig lön

Personlig lön är en uppgiftsbunden lön som betalas för kompetens som överstiger den svårighetsgrad som programarbetarens uppgift förutsätter.

3) Månadslön

Med begreppet månadslön avses en kollektivavtalsenlig avlöningsform.

4) Grundmånadslön

Grundmånadslön är den personliga lön som betalas för det arbete som programarbetaren utför under sin ordinarie arbetstid.

5) Grundtimlön

Grundtimlön är den personliga lön som betalas till programarbetaren för en timmes arbete och som fås genom att grundmånadslönen divideras med talet 152.

2 § Lönegrunder

En programarbetare som omfattas av detta avtal erhåller månadslön, som till beloppet är uppdragsbundet och till vilken kan läggas olika personliga och arbetsbundna tillägg samt av förhållandena beroende tillägg.

3 § Lönegruppering

Arbetsuppgifterna placeras i löneklasser enligt klassificeringssystemet (bilaga 1A).

Uppgifternas svårighetsklassificering bestäms i klassificeringskommittéer, som bildas på sätt varom parterna särskilt kommer överens.

Klassificeringskommittén utvärderar uppgiftens svårighetsgrad varje gång en arbetstagare flyttar över till en annan uppgift eller när de krav som arbetet ställer, klart har förändrats.

4 § Grundmånadslön

1. De uppgiftsbaserade lönerna

Poängområde	Löneklass	Euro/mån fr.o.m 1.10.2010
-------------	-----------	-------------------------------------

96 - 105	1	1 999,81
106 - 116	2	2 105,06
117 - 128	3	2 210,32
129 - 141	4	2 315,57
142 - 155	5	2 420,82
156 - 171	6	2 526,08
172 - 189	7	2 683,96
190 - 207	8	2 783,95
208 - 230	9	2 894,46
231 - 254	10	3 010,24
255 - 280	11	3 173,38
281 - 309	12	3 336,53
310 - 341	13	3 578,61

2. Den personliga lönedelen

Det kunnande som överskrider den svårighetsnivå som arbetsuppgiften förutsätter beaktas genom att betala ut ett individuellt tillägg i euro. Arbetsgivaren bedömer detta kunnande genom att använda ett för ändamålet avsett värderingssystem (bilaga 1B). I bedömningen vägs de faktorer som är av betydelse med avseende på ifrågavarande arbete och arbetsgemenskap.

Den personliga lönedelen bör utgöra minst 9 % av den uppgiftsbundna lönen senast fyra år efter det att vederbörande börjat arbeta i denna uppgift. Ifall en programarbetare flyttar över till en uppgift som hör till en annan svårighetsklass eller när en person som ny arbetstagare kommer att omfattas av kollektivavtalet, utförs jämförelsen från den tidpunkt som den nya arbetsuppgiften påbörjades. I intjäningen av lönedelen beaktas perioden för moderskapledighet med och utan lön samt perioden för faderskapsledighet med lön.

Riktigheten i den individuella lönedelen bör granskas årligen. En programarbetare har rätt att få veta på vilka grunder hans lön fastställs. Om individuella löneförhöjningar inte verkställts på tre år bör vederbörandes lön tas upp för särskild granskning.

Då en person placeras om till den närmaste lönegruppen uppåt i skalan, skall hans personliga månadslön i regel höjas med minst hälften av skillnaden mellan lönegrupperna. Man kan avvika från denna bestämmelse, om personens lön med 10 procent överstiger den nya lönegruppens uppgiftsbaserade lön.

3. Totalavlöningsdelen

Totalavlöningsdelen utgör enligt detta kollektivavtal 8 % av den uppgiftsbundna lönen och den betalas som ett separat personligt tillägg.

Ifall tillämpningen av totalavlönning på programarbetare upphör, upphör även betalningen av totalavlöningsdelen

5 § Lönebetalning

Lönen betalas regelbundet på fasta lönedagar som uppgivits på förhand. En programarbetare skall kunna lyfta sin lön i den penninginrättning han själv anvisat.

Protokollsanteckning:

Löneförskott kan betalas åt en programarbetare som är borta från förlägningsorten t.ex. på grund av resa under lönedagen.

Om penninginrättningen inte är öppen på lönedagen, skall programarbetaren kunna lyfta lönen under den sista arbets- eller öppethållningsdag som föregår lönedagen.

Tillägg och ersättningar som betalas utöver grundmånadslönen erläggs på basis av den i arbetstidsschemat avsedda och de facto utförda arbetstiden, som beräknas med varje begynnande 15 minuters noggrannhet. Det förfaringssätt som iakttas vid redovisningen av utförd arbetstid och vid utbetalningen av tillägg och ersättningar bör garantera att arbetstagaren är på det klara med de grunder på vilka utbetalningen sker. Korrigeringar eller ändringsanteckningar som inverkar på lönen får inte göras utan att meddelande därom lämnas till programarbetaren och inte förrän man med honom först förhandlat om grunderna för en ändring eller korrigering. Tillägg och ersättningar bör betalas ut utan onödigt dröjsmål. Anmärkningar som hänför sig till redan utbetalda vecko- eller treveckorsperioder bör göras senast före utgången av den kalendermånad som följer på utbetalningen.

6 § Vikariat

Om man med en programarbetare kommer överens härom, eller om han på basen av sitt arbetsavtal åläggs att tillfälligt sköta en uppgift som hör till en lägre eller till samma uppgiftsbundna lönenivå som hans egen uppgift, betalas till programarbetaren hans egen grundmånadslön för denna vikariattid. Likaså betalas oförändrad grundmånadslön då en programarbetare för en sammanhängande period om högst 14 dygn beordras att sköta en uppgift som hör till en högre uppgiftsbunden lönenivå.

Om en programarbetare enligt överenskommelse eller på basis av sitt arbetsavtal beordras att sköta en uppgift som hör till en högre uppgiftsbunden lönenivå än hans egen uppgift för en längre tid än den som avses i ovanstående moment, betalas till programarbetaren för hela denna vikarietid en grundmånadslön som minst motsvarar den uppgiftsbundna lönen för den uppgift han förordnats att sköta som vikarie. I varje fall betalas till en person som verkar som vikarie härvid hans egen grundmånadslön höjd med fyra procent. Denna förhöjning beaktas dock inte vid fastställandet av lönen om denna samma person väljs att permanent sköta den uppgift han skött som vikarie.

Ifall man vid värderingen av svårighetsgraden hos den arbetsuppgift som utförs av den till vikarie utsedda person redan beaktat att till uppgiften hör vikariering, täcker detta den i moment 2 nämnda betalningen om fyra procent.

Programarbetarens förtjänst under ordinarie arbetstid får inte sjunka under vikariattiden.

Protokollsanteckning:

Då förtjänsten under ordinarie arbetstid beräknas beaktas samma lönefaktorer som vid beräkning av semesterlönen. Den förhöjda grundmånadslönen som avses ovan i 2 momentet uppfyller förtjänstnivåkravet för den ordinarie arbetstiden.

Om det för det arbete, som en programarbetare sköter som vikarie, betalas ersättningar för obekvämt arbetstid, vilka bör räknas som förtjänst för ordinarie arbetstid, uppfyller även dessa det här avsedda förtjänstnivåkravet för ordinarie arbetstid.

Vederbörande vikarie bör få ett skriftligt meddelande om sådant vikariat som här avses. Av meddelandet skall framgå när förflyttningen börjar och slutar samt grundmånadslönen för vikariatetiden och det kollektivavtal, enligt vilket eventuella prestationsbundna tillägg under vikariatetiden bestäms.

Om en chef som omfattas av tillämpningsområdet för detta kollektivavtal på grund av sjukdom eller av annan orsak är förhindrad att arbeta i sin egentliga uppgift, skall i hans ställe tas en vikarie från samma arbetsgemenskap, om denna i fråga om kompetens och lämplighet är likvärdig en utomstående.

7 § Övriga stadganden om beräkning av arbetstimmar och lönebetalning

1. Bokföring av arbetstimmar

Arbetsgivaren skall föra bok över fullgjorda arbetstimmar. Därför skall dessa arbetstimmar antecknas på timblanketten med 15 minuters noggrannhet även i de fall, då lönen betalas på andra grunder än fullgjorda arbetstimmar.

2. Flyttning av vilopaus

Om den dagliga vilopausen med programarbetarens samtycke flyttas med mer än 15 minuter från den i arbetsskiftsförteckningen nämnda tidpunkten, skall det arbete som utförts under vilopausen antecknas som arbetstid. På samma sätt förfärs ifall den dagliga vilotiden av orsak som beror på arbetsgivaren inte kan hållas under den i kapitel II § 4, moment 3 avsedda tidsintervallen.

8 § S.k. fyllnadstimmar som antecknas för frånvarodagar

För den tid som åtgått till semester, sjukledighet, avlönad moderskapsledighet och därmed jämförbar adoptionsledighet, avlönad studieledighet, kort tillfällig ledighet, yrkesutbildning och sk. samarbetsutbildning samt till annan därmed jämförbar

godkänd ledighet som arbetstagaren beviljats, antecknas på timblanketten 7 timmar 15 minuter per dag.

Om ovan nämnda frånvaro pågår en hel kalendervecka antecknas i stället för det ovan nämnda dagliga timantalet ifrågasvarande veckas ordinarie arbetstidsmängd, som beräknas enligt 1 § i kapitel II.

Om frånvaron inte varit känd då arbetsskiftförteckningen gjorts upp, räknas fyllnadstimmarna för frånvarodagarna i enlighet med den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftförteckningen.

I övriga fall tillämpas löneberäkning för avbruten period i enlighet med 22 § 3 momentet i arbetstidslagen.

Protokollsanteckning:

Avsikten med att anteckna sådana fyllnadstimmar som här avses är, att man skall möjliggöra en så noggrann löneberäkning av de arbetsperioder som avbrutits på grund av ovan nämnd frånvaro, att rätt lön betalas för de tilläggs- och övertidstimmar som verkligen fullgjorts.

9 § Lön under sjuk-, moderskaps- och adoptionsledighet samt under studie- och utbildningsledighet

Lön under sjuk-, moderskaps- och adoptionsledighet samt under tiden för facklig utbildning och utbildning i samarbetsverksamhet och vidare under utbildningstid som avses i kollektivavtalet betalas på samma sätt som semesterlön.

10 § Lön för den tid programarbetare sköter kommunalt förtroendeuppdrag

Från en sådan persons månadslön, som sköter ett kommunalt förtroendeuppdrag drar man av den ordinarie arbetstid som går förlorad på grund av förtroendeuppdraget, ifall det kommunala förtroendeuppdraget till sin karaktär är sådant att det kräver ofta återkommande eller längre tids frånvaro under bolagets arbetstid. Avdraget från månadslönen verkställs så, att personen ifråga erhåller full månadslön, då den ersättning för förtjänstbortfall som kommunen betalar läggs till den decimerade lönen. Den eventuella arbetsgivarandelen utbetalas efter det att arbetaren till arbetsgivaren har tillställt en utredning över den ersättning som kommunen betalat för förtjänstbortfallet.

IV SOCIALA STADGANDEN

1 § Semester

Programarbetarens semester bestäms av hur länge programarbetaren vid utgången av mars har varit anställd vid företaget och hur många kalendermånader han vid utgången av mars varit i företagets tjänst under de senaste 12 månaderna dvs. under semesterkvalifikationsåret.

Längden på programarbetarens semester bestäms utgående från semesterlagen efter att han trätt i företagets tjänst, efter ett års tjänstetid är semesterens längd 30 vardagar och efter 10 års tjänstetid 36 vardagar.

Semesterperioden är perioden mellan 2.5.-30.9.

Förutom det som ovan anförts har programarbetaren efter ett års tjänst rätt till sex vardagars semester (vintersemester) utanför semesterperioden.

Protokollsanteckning:

Om en programarbetarens semesterkvalifikationsår inte innehåller hela semesterkvalifikationsmånader, räknas rätten till semester så, att för varje semesterkvalifikationsmånad, som innehåller 14 arbetsdagar, erhåller en programarbetare, ifall semesterrätten är

24 dagar, 2 vardagar;
30 dagar, 2,5 vardagar;
36 dagar, 3 vardagar.

En programarbetare tjänar för varje hel semesterkvalifikationsmånad in 0,5 vardagar i moment 2 avsedd vintersemester.

Vid bestämmandet av en programarbetarens semester jämföras med tjänstgöringsår tidigare tjänstgöring i arbetsuppgifter som till sitt innehåll motsvarar dessa, verksamhet som freelance-journalist på heltid i minst tre månaders perioder samt tidigare tjänstgöringsår vid radio- och tv-bolag samt tjänstgöringsår vid press- eller nyhetsbyrå. Av tjänstgöring på deltid där arbetsplikten i genomsnitt är över 20 timmar men under 30 timmar per vecka, räknas tre fjärdedelar som tjänstgöringsår enligt denna paragraf.

Protokollsanteckning:

Exempelvis en informatikers erfarenhet inom biblioteksbranschen beaktas som tid som kumulerar tjänsteåren ifall arbetsuppgifterna vid Rundradions bibliotek eller arkiv är motsvariga.

2 § Beräkningen av semesterlön

Då semesterlön fastställs beaktas också ersättningarna för kvälls-, natt- och söndagsarbete samt bilkörningsersättning, vilkas belopp beräknas på basen av medeltalet för det semesterkvalifikationsår som föregår ifrågavarande semester.

För semester betalas en andel av grundmånadslönen som motsvarar semesterns längd, ökad med en procentandel som motsvarar medeltalet av ovan nämnda tilläggsersättningar, beräknade på basen av grundmånadslönen under semesterkvalifikationsåret.

Vid beräkning av medeltalet divideras summan av de ovan avsedda tilläggsersättningarna, som programarbetaren under semesterkvalifikationsåret erhållit, med talet 10.

Den koefficient för semesterlönen som erhållits på detta sätt, ändras årligen fr.o.m. 1.5.

3 § Semesterpenning

För semester på basen av semesterkvalifikationsåret 1.4-31.3. betalas till programarbetare utöver semesterlönen 50 % av semesterlönen.

Semesterpenningen betalas en gång per år vid tidpunkt som avtalas lokalt.

Till en programarbetare som avgår med ålders- eller invaliditetspension betalas semesterpenning i ovannämnda procent av den semesterlön eller den eventuella semesterersättning som programarbetaren har rätt till.

Till en programarbetare som på grund av militärtjänstgöring i aktiv trupp skulle förlora semesterersättning som han enligt kollektivavtalet eljest vore berättigad till, har rätt att få semesterpenning om han efter fullgjord värnplikt återvänder till arbetet på det sätt som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/61).

Semesterpenning som skall betalas till den som efter fullgjord värnplikt återvänder till arbetet, beräknas i procent som framgår av kollektivavtalet, på den semesterersättning som betalades till programarbetaren då han började sin tjänstgöring. Om tjänstgöringen har inletts omedelbart efter semestern, beräknas semesterpenningen på det sammanlagda beloppet av den semesterlön och den semesterersättning som betalats till programarbetaren. Semesterpenningen fastställs enligt det kollektivavtal som gällde då programarbetaren inträdde i tjänst.

På programarbetares begäran kan med honom avtalas att semesterpenningen byts ut mot motsvarande ledighet.

4 § **Utbildningsledighet**

För att upprätthålla och vidareutveckla den journalistiska färdigheten, den aktiva arbetsmotivationen och yrkesskickligheten hos programarbetare som varit länge i tjänst samt för att programkvaliteten skall kunna upprätthållas och vidareutvecklas kan en programarbetare beviljas avlönad studie- och utbildningsledighet.

Ovan avsedd ledighet kan på ansökan beviljas en programarbetare som i huvudsyssla arbetat inom branschen i minst tio år, varav minst fem år vid Rundradion. Ledigheten kan vara 2-12 månader. **Utbildningsledighet kan beviljas enligt ansökan i en eller flera rater.**

Den sammanlagda utbildningsledighet som kan beviljas är 250 månader/år. En kommitté bestående av en av bolaget vald ordförande samt två av bolaget och två av YOT för ett kalenderår i taget utnämnda medlemmar bestämmer om fördelningen av ovannämnda ledigheter. Kommittén godkänner en plan för hur ledigheten skall disponeras och beslutar om särskild ersättning för eventuella studie- och materialkostnader. Innan beslutet fattas skall kommittén be om ett utlåtande av chefen för enheten. Bolaget bistår vid ledighetens praktiska arrangemang.

Programarbetaren är skyldig att visa upp resultaten för sina studier under ifrågavarande ledighet om studierna genomförts utanför bolaget, eller om det är fråga om fria studier, en skriftlig redogörelse över sina studier inom en månad efter att han återvänt till arbetet efter studieledigheten.

Vid tillämpning av anställningsvillkoren anses ledigheten motsvara tid i arbetet. Den lön som betalas under ledigheten skall motsvara den inkomstnivå som programarbetaren når upp till under ordinarie arbetstid. Vid behov kan programarbetarens semester förläggas i direkt anslutning till utbildningsledigheten.

Protokollsanteckning:

Ovannämnda semesterarrangemang skall skötas så, att bolaget inte på grund av dem blir tvingas avlöna extra arbetskraft, åtminstone inte i arbetsförhållande som gäller tillsvidare.

5 § Annan ledighet

En programarbetare kan beviljas avlönad studieledighet om han deltar i bolagets egen utbildningsverksamhet eller i studier som försiggår utanför bolaget, om studierna är förknippade med programarbetarens arbetsuppgifter. Ansökan om avlönad studieledighet skall göras skriftligt hos bolagets förvaltningsdirektör.

En förutsättning för avlönad studieledighet är, att bolaget godkänt programarbetarens studieplan före ledighetens början. Programarbetaren är skyldig att för studier under studieledigheten, som genomförs utanför bolaget, förete sina studieresultat för Yrkesinstitutet eller om det är fråga om fria studier, överlåta en skriftlig redogörelse för sina studier inom en månad från det att han återvänt till arbetet. Om programarbetaren så önskar, kan han få ut sin semester i samband med studieledigheten.

Om en programarbetares arbete har varit mer ansträngande än vanligt eller om han av någon annan orsak anses vara i behov av extra ledighet, kan han beviljas sådan, dock inte för en längre tid än en månad.

6 § Kort tillfällig ledighet

Från programarbetarens lön och semester avdras inte en kort, tillfällig ledighet som beviljas på grund av akut sjukdomsfall inom familjen, nära anhörigs död eller samhälleligt förtroendeuppdrag. Vederbörande förman skall underrättas om sådan ledighet i så god tid som möjligt.

Protokollsanteckning 1:

Avsikten med en kort, tillfällig ledighet är att ge programarbetaren möjlighet och tid att arrangera ändamålsenlig sjukvård för den som drabbats av akut sjukdom. Om behovet av ledighet förefaller att ta flere dagar i anspråk, skall programarbetaren så fort det är möjligt komma överens om arrangemangen med sin förman.

Vid behov skall vederbörlig utredning över akut sjukdom företas. Om utredningen består av ett läkarintyg som arbetsgivaren har bett om, svarar bolaget för kostnaderna.

Protokollsanteckning 2:

Med samhälleligt förtroendeuppdrag avses närmast statliga, kommunala eller kyrkliga förtroendeuppdrag samt sådana till föreningsverksamhet förknippade för-

troendeuppdrag, om vilka i detta avtal överenskommits.

Med ovan nämnda jämförelse jämförelse också frånvaro på grund av att programarbetaren hörs som vittne vid domstol, i sådana fall där tillräcklig ersättning för förtjänstbortfall inte ingår i domslutet.

7 § Obetald ledighet

Chefen för en enhet kan på ansökan bevilja en arbetstagare ledighet utan lön för högst ett år, om särskilt skäl föreligger och om skötseln av arbetsuppgifterna tillåter detta.

Direktionen kan på ansökan bevilja en arbetstagare ledighet utan lön för ännu längre tid om särskilda skäl föreligger och om det ur bolagets synvinkel anses ändamålsenligt.

Under en ledighet som ovan i 1 och 2 momentet avses, är anställningsvillkoren latent.

8 § Adoptionsledighet

Då en programarbetare adopterat ett barn under skolåldern, skall hon/han beviljas, såvida arbetsförhållandet fortgått minst 6 månader före adoptionen, en med adoptionen direkt sammanhängande tre månaders semester med lön. Avlönad semester ges bara åt den ena föräldern. Förtur har den förälder som på grund av adoptionen erhåller sjukförsäkringsdagpenning för samma tid.

9 § Organisationsverksamhet och organisationsutbildning

Programarbetarens semester rätt minskar inte under den tid han använder till förhandlingar om arbetsvillkoren förbunden emellan.

Den tid som åtgår till deltagande i FJF:s förbundsmöte, fullmäktigemöte och styrelsemöte samt i av dessa tillsatta permanenta beredningsorganens möten avdras inte från programarbetarens arbetstid om dessa möten infaller under arbetstid antecknad i arbetsschemat. Programarbetaren bör om möjligt minst en vecka på förhand anmäla om han ämnar delta i ovan nämnda möten.

Protokollsanteckning 1:

Finlands Journalistförbund rf förbinder sig att uppges namnen på medlemmarna i de förvaltnings- och beredningsorgan som avses i denna paragraf till Yleisradio Oy och till Branschförbundet för Servicebranscherna rf.

En programarbetare beviljas rätt att delta i av Finlands Journalistförbund anordnade, högst en månad långa kurser om detta är möjligt utan att ifrågavarande redaktions verksamhet åsamkas betydande olägenhet. Om det inte är möjligt att bevilja programarbetaren ledighet, skall huvudförtroendemannen senast tio dagar före kursen börjar underrättas om varför ledigheten skulle medföra betydande olägenhet.

Protokollsanteckning 2:

Under januari månad varje år skall bolaget och YOT avtala om vilka kurser och utbildningsarrangemang är av den art, att de hör till detta avtals tillämpningsområde.

Anmälan om en programarbetares avsikt att delta i en kurs skall göras minst tre veckor i förväg, om kursen räcker högst en vecka, och minst sex veckor före kursen börjar om den räcker längre än en vecka. Ovan avsedda kurser är sådana, av FJF arrangerade utbildnings- och förhandlingsdagar, som är avsedda för ordförande, sekreterare och förtroendemän, samt för arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddskommissionens medlemmar och som avser att ge dessa personer de kunskaper och färdigheter som behövs för uppgifternas skötande. För sådana kurser, som mellan bolaget och YOT godkänts, betalas oavkortad grundmånadslön till deltagarna. Egentliga deltagarkostnader betalas inte. Måltidsersättning betalas för utbildningstiden enligt vad som överenskommits mellan centralorganisationerna.

V BESTÄMMELSER SOM GÄLLER AVTALETS GILTIGHET

1 § Medlemsavgifter

Bolaget innehåller för varje löneperiod, om programarbetaren givit fullmakt därtill, medlemsavgifter till fackförbund på den förtjänst som bolaget betalt. Denna summa redovisas på ett av fackförbundet anvisat bankkonto. Vid årets slut eller då arbetsförhållandet upphör får programarbetaren för beskattningen ett intyg över den innehållna summan.

2 § Lokala avtal

Enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet kan mellan arbetsgivarens representant och förtroendemannen lokalt ingås avtal som avviker från kollektivavtalets bestämmelser. Avtal som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare som förtroendemannen anses representera. Avtalet kan ingås för viss tid eller tillsvidare. Ett tillsvidare gällande avtal kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid om man inte beträffande

uppsägningen kommit överens om annat. Avtalet bör ingås skriftligt om någondera parten så begär.

Ett här avsett lokalt avtal är en del av kollektivavtalet. Det tillämpas även efter det att kollektivavtalet i övrigt löpt ut. Under denna tid, och inom en månad från det datum som kollektivavtalet trätt i kraft, kan även ett tidsbestämt avtal sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

Lokalt kan man avtala om avvikelser från kollektivavtalets nedan nämnda paragrafer som ingår i kapitel II

- 1 §, första och andra momentet i punkt 2 (arbetstidsutjämning)
- 4 § (arbetsskiftsförteckning)
- 5 § (begränsningarna som gäller kvälls- och nattarbete)
- 6 § (ändringar i arbetsskiftsförteckningen)
- 7 § (ersättning för olägenhet på grund av ändring i arbetsskiftsförteckningen)
- 8 § (vilotiderna per dygn)
- 9 § (ersättningen för arbete utfört under dygnsvila)
- 10 § (vilotiderna per vecka)
- 11 § (ersättningen för arbete utfört under veckovila)
- 14 § (ersättning för söndagsarbete)
- 16 § (ersättning för mertidsarbete)
- 18 § (övertidsersättning)
- 19 § (ersättning för kvällsarbete)
- 20 § (ersättning för nattarbete)
- 21 § (ersättning för arbete som förkortar nattvilan)
- 23 § (ersättning för arbete av utryckningsnatur)
- 24 § (beredskapsersättning)
- 26 § (resor) samt
- 27 § (ersättning för resetid och resekostnader)

3 § Arbetsfredsförpliktelse

Alla arbetskonfliktåtgärder som riktar sig mot detta kollektivavtal i dess helhet eller mot någon av dess enskilda bestämmelser är förbjudna. Undertecknarförbunden är skyldiga att se till att deras medlemmar inte vidtar arbetsstridsåtgärder eller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

4 § Biläggande av tvister

Om meningsskiljaktigheter i fråga om tolkningen av detta avtal eller brott mot detsamma skall först underhandlas mellan vederbörande förman och programarbetare eller förtroendeman, och om enighet inte kan nås, mellan huvudförtroendemannen och bolaget. Om enighet inte heller på detta sätt kan nås, överförs ärendet till handläggning förbunden emellan, vilka båda kan hänskjuta ärendet till skiljemannarätt för avgörande.

Ifall skiljemännen anser, att den fråga som förts till dem för avgörande har en vittbärande betydelse och till sin allmänna karaktär är sådan, att den borde avgöras i arbetsdomstol, kan ärendet remitteras till förbunden, vilka därefter har rätt att anhängiggöra saken vid arbetsdomstolen.

Över förhandlingarna skall på yrkande av någondera parten uppgöras en promemoria. Denna skall undertecknas av båda parterna. I promemorian skall nämnas den fråga som menings-skiljaktigheten gäller samt parternas ståndpunkter. Promemorian skall göras inom två veckor från det att förhandlingarna avslutats. Om någondera parten föreslår förhandlingar i ovan avsedda fall, skall dessa inledas så fort som möjligt, senast två veckor efter förslaget. Förhandlingarna skall genomföras med undvikande av allt onödigt förhållande. Vid förhandlingarna skall man komma överens om tidpunkten för följande förhandlingar.

5 § Skiljemannaförfarande

Branschförbundet för Servicebranscherna och Finlands Journalistförbund väljer två skiljemän var, samt behövt antal suppleanter för dessa för en avtalsperiod i sänder. Som skiljeman kan fungera också en sådan person, som enligt 10 § i lagen om skiljemannaförfarande skulle kunna förklaras som jävig. Skiljemännen utser likaledes för en avtalsperiod i sänder en ordförande, som bör vara en lagfaren, opartisk person. Ifall skiljemännen inte kan enas om ordförande, utses denna, på anhållan av någondera parten, av riksförlikningsmannen. Skiljemännens kostnader fördelas jämnt mellan Branschförbundet för Servicebranscherna och Finlands Journalistförbund, ifall inte skiljemännen bestämmer annorlunda. I övrigt följs bestämmelserna i lagen om skiljemannaförfarande.

6 § Giltighetstid

Detta avtal jämte bilagor gäller från den 1 maj 2010 till den 30 april 2013 och därefter ett år i sänder ifall det inte av någondera parten sägs upp senast två månader före giltighetstiden löper ut. Uppsägningen bör ske skriftligt. Framställningen till nytt kollektivavtal bör göras senast vid ingången av förhandlingarna.

Detta avtal har uppgjorts i två likalydande original exemplar, ett för vardera parten.

Helsingfors den 1 september juni 2010

BRANSCHFÖRBUNDET FÖR SERVICEBRANSCHERNA rf

FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND rf

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

BRANSCHFÖRBUNDET FÖR SERVICEBRANSCHERNA rf
FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND rf

Tid 1.9.2010
Plats Helsingfors
Närvarande Representanter för Finlands Journalistförbund rf,
Branschförbundet för Servicebranscherna rf och
Rundradion

1 § Avtalsperiod

1.5.2010 – 30.4.2013

2 § Löneförhöjningarna

Lönerna och lönetabellerna höjs från 1.10.2010 med en allmän förhöjning om 1,4 %.

Lönerna och lönetabellerna höjs från och med 1.10.2011 och 1.10.2012 på sätt varom skilt avtalas. Avtal om förhöjningarna skall ingås senast före utgången av augusti ifrågavarande år. Kan parterna inte komma överens om förhöjningarna kan endera parten säga upp detta avtal att upphöra i slutet av september ifrågavarande år.

Tilläggen som anges i euro höjs från samma tidpunkt som den allmänna förhöjningen.

3 § Totalavlönning

En lokal arbetsgrupp tillsätts för att behandla principerna för och tillämpningen av totalavlönning.

4 § Testningen av arbetstidsform 1 c

Testningen av arbetstidsformen 1 c fortsätter under avtalsperioden. Med huvudförtroendemannen avtalas:

- i vilka arbetsuppgifter arbetstidsform 1 c kan användas
- hur arbetstidsbokföringen i praktiken skall skötas
- hur minus- och plustimmar utjämnas/ersätts när anställningsförhållandet upphör
- om förfaringssättet gällande ersättningen av de arbetstimmar som överskrider det årliga utjämningsystemet och om slutsatserna beträffande arbetstidsformens lämplighet för respektive uppgift.
- om granskningspunkterna för arbetstidsformens testning (granskningspunkt före testperiodens utgång)

5 § Semester

En lokal arbetsgrupp tillsätts för att före utgången av år 2010 utreda möjligheten att övergå till femdagars semestervecka. Ändringarna verkställs tidigast från och med 1.4.2011.

Ändringen inverkar inte försämrande på semesterförmånerna.

6 § Arbets- och vilotiderna

Avtalsparterna tillsätter en lokal arbetsgrupp för att utveckla kollektivavtalets bestämmelser om arbets- och vilotider. Arbetsgruppen skall före utgången av maj 2011 tillstålla förbunden förslag till ändringar. Avtalade ändringar verkställs från och med 1.10.2011. Arbetsgruppen anlitar vid behov experter till sin hjälp, exempelvis företagshälsovården. I utvecklingen av arbets- och vilotiderna tas hänsyn till följande synpunkter:

- i planeringen av arbetsskiften bör beaktas faktorer som inverkar på flexibiliteten och arbetstagarnas hälsa
- målsättningen är att förenkla och förtydliga begreppen som hänför sig till såväl arbetstiderna som ersättningarna som betalas för dem samt till praxis
- utreds möjligheterna till långsiktigare planering av arbetsskiften
- utreds också hur man med arbets- och vilotider kan främja arbetstagarnas hälsa och förmåga att hålla ut i arbetet genom att t.ex. ta i bruk olika former av fritid (bl.a. arbetstidsbank).

7 § Redigering av kollektivavtalet

För att få till stånd en uppdatering av kollektivavtalet kommer avtalet att redigeras under avtalsperioden.

8 § Justering och godkännande av protokollet

Detta protokoll anses godkänt och justerat med avtalsparternas underskrifter.

BRANSCHFÖRBUNDET FÖR SERVICEBRANSCHERNA

FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND

STADGANDEN OM PRAKTIK OCH INTRODUKTION I ARBETET

1. PRAKTIKANTER I ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

Med praktikant avses en person som har anställts för att som praktikant sätta sig in i programarbetet och som vid redaktionen handleds av en för ändamålet utsedd person.

Som praktikanter skall i första hand antas elever från läroanstalter som handhar riksomfattande journalistutbildning, för att de skall få den praktik som ingår i utbildningen.

Praktikanttiden är högst ett år. Då praktikanttiden bestäms beaktas tidigare erfarenhet och studier inom branschen.

Programarbetaruppgifter

Om ifrågavarande person avlagt journalistexamen eller annan högskoleexamen är praktikanttiden högst 6 månader. Praktikanttiden för den som avlagt annan för arbetet lämplig högskoleexamen är högst ett år.

Tidigare utfört programarbete vid Rundradion beaktas enligt prövning då praktikanttiden bestäms. Också annan motiverad tidigare verksamhet beaktas enligt prövning såsom förkortande på praktikanttiden.

Praktikant anlitas i allmänhet inte för självständigt arbete i uppgifter som är förknippade med normalt redaktionellt produktions- och sändningsansvar. Praktikant kan ges dylika självständiga uppgifter under praktikanttidens sista fjärdedel.

Scriptauppgifter

Om ifrågavarande person avlagt medionomexamen från produktionslinjen eller motsvarande studier vid konst- och kommunikationsläroanstalt, är praktikanttiden högst 6 månader. Från denna tid avdras praktik som fullgjorts vid TV-bolag i scriptauppgift.

Om ifrågavarande person avlagt annan för yrket lämplig medionomexamen vid konst- och kommunikationsläroanstalt, är praktikanttiden högst 9 månader.

Arbete som scripta vid filmbolag eller tv-producentbolag eller i motsvarande uppgifter beaktas i lämplig mån som erfarenhet som förkortar praktikanttiden.

Praktikanttiden för en scripta inleds med en cirka 3 månaders handledd orienteringsperiod under ledning av en arbetsinstruktör eller en övervakande scripta.

Introduktion i arbetet

De programarbetare som anställts i arbetsförhållande vid Rundradion och som inte tidigare arbetat vid radio eller television men som inte längre anses som praktikanter, introduceras i arbetet genom arbetsundervisning.

Denna undervisning ordnas inom ramen för normal arbetstid och avlöning.

Praktikantlön

Till praktikant betalas minst 80 % av den uppgiftsbaserade lönen för arbetsuppgiften i fråga. Arbetsuppgiften klassificeras senast ett år efter praktikens inledande.

2. PRAKTIKANTER FRÅN BRANSCHENS LÄROANSTALTER

När praktikanter från branschens läroanstalter erbjuds praktikantplats vid Rundradion iakttas följande principer:

En av Rundradions uppgifter som offentligt bolag inom tjänstesektorn är att främja branschens utbildning i Finland bl.a. genom att i lämplig omfattning erbjuda praktikantplatser. Praktikanter som antas från läroanstalterna står inte i anställningsförhållande till bolaget utan praktiken baserar sig på ett avtal mellan läroanstalten och Rundradion. Bolaget säkrar att praktikanterna som tas emot kommer endast från sådana läroanstalter, vilkas undervisning kan bedömas som tillräckligt högklassig och att den möter branschens behov. Praktikantens försäkringsskydd ombesörjs i första hand av läroanstalten men i sista hand av bolaget, och för praktikdagarna bjuder bolaget praktikanten på matförmån.

Praktikanterna antas till redaktionen eller kunskapscentralen samtidigt eller årligen endast i sådan utsträckning att handledningen av dem inte medför oskälig ansträngning för den egna personalen. I allmänhet används praktikanter inte till självständigt arbete i sådana uppgifter i vilka ingår normalt redaktörs normala produktions- och sändningsansvar. Handledningen av en praktikant vid redaktionen sköts av en person som särskilt utsetts för uppgiften.

3. ERSÄTTNING FÖR HANDEDNING AV PRAKTIKANT

Till handledare av praktikant utsedd person som vid redaktionen eller kunskapscentret är huvudansvarig för handledningen betalas månatligen 147,78 euro i ersättning. Till person som endast tillfälligt deltar i handledningen (som räcker kortare tid än två veckor) betalas ingen ersättning.

FASTSTÄLLANDE AV TIDLÖN I KORTVARIGT PROGRAMARBETE OCH PROGRAMARBETE PÅ DELTID

1 Kortvarigt programarbete

Lönen i kortvarigt programarbete kan avtalas till timlön, vilken beräknas på basen av den kollektiv- och löneavtalsenliga grundmånadslönen med divisorn 152. Svårighetsgraden för den timlönebaserade uppgiften avgörs i enligt en motsvarande uppgift med månadslön. Om en motsvarande befattning med månadslön inte finns, används som grund till timlönen en jämförbar befattning.

I programarbete med timlön beaktas sådana färdigheter som överstiger de i uppgiften normalt erforderliga färdigheterna med höjd timlön. Grundfaktorer till bedömning av den individuella arbetsprestationen är bl.a. journalistiskt och konstnärligt kunnande, arbetsprestationens kvantitet och kvalitet samt andra bedömningskriterier från bilaga 1B.

De kvälls- och natttillägg samt ersättningar för mertidsarbete, söndagsarbete, resetid och beredskap som betalas i timavlönat programarbete, fastställs enligt kollektivavtalet. För arbete som överskrider 40 timmar per vecka betalas enkel grundtimlön som höjts med 100 % (divisorn 152). Någon separat periodövertidsersättning betalas inte i dylika fall. Detta tillämpas inte i fall då det på arbetsskiftlistan antecknats full arbetstid för treveckorsperioden enligt 1 § i kapitel II.

Bolaget sänder här avsedda betalning till det bankkonto som programarbetaren anvisar inom 12 vardagar från det arbetet slutfördes. I de fall där arbetsförhållandet, på basis av ett eller flera arbetsavtal, sträcker sig över en längre period än två veckor, utbetalas lönen två gånger i månaden ifall man inte kommer överens om annat arrangemang mellan bolaget och arbetstagaren. Försenad betalning utbetalas förhöjd med 5 %. Om utbetalningen försenas med över en månad är förhöjningen 8 %.

Semesterersättning som utbetalas till en timavlönad person beräknas så, att den utgör 11,5 % av den utbetalda förtjänsten för den ordinarie arbetstiden under semesterkvalifikationsåret.

Semesterersättning för det gångna semesterkvalifikationsåret utbetalas under följande juni månad.

Protokollsanteckning:

Orsaken till att den i denna bilaga avsedda tidlönen tillämpas bör grunda sig på att löneformen lämpar sig

för arbetsuppgiften. Lönesättet får inte väljas i syfte att nå en konstgjord kostnadsbesparing.

2 Programarbete på deltid

Programarbetare arbetar på deltidsanställning när hans arbetskyldighet enligt arbetsavtalet är kortare än 37 timmar per vecka eller 111 timmar per tre veckor.

För programarbetare på deltid uppgörs ett arbetstidsschema på det sätt som fastställts i kollektivavtalet, för treveckorsperioder eller ifall arbetsförhållandet är kortare än tre veckor, för den tid arbetsförhållandet varar.

Deltidsarbetande programarbetares grundmånadslön fastställs i proportion till arbetsskyldigheten på samma sätt som heltidsarbetandes grundmånadslön. Ovan nämnda grundmånadslön för programarbetare vars arbetsskyldighet inte överskrider 30 timmar per vecka eller 90 timmar per tre veckor, höjs med koefficienten 1,1 ifall det inte är fråga om ett arbetsförhållande som utgör huvudsyssla.

Till deltidsanställd programarbetare betalas variabla tillägg och ersättningar i tillämpliga delar såsom bestämts i löneavtalet.

Vid fastställningen av deltidsarbetande programarbetares grundmånadslön beaktas kompetensen enligt samma principer som heltidsarbetande programarbetares.

Programarbetare, vars arbetsskyldighet fastställts till minst 20 timmar per kalendervecka eller minst 60 timmar per tre veckor, är berättigade till sociala förmåner enligt arbetsreglementet ifall med honom överenskommit om att arbetsförhållandet utgör huvudsyssla.

Semestern för deltidsarbetande programarbetare vars arbetsskyldighet fastställts till minst 20 timmar per vecka eller 60 timmar per tre veckor, bestäms enligt detta kollektivavtal. Övriga deltidsarbetande programarbetares semester bestäms enligt semesterlagen.

SKYDDSKLÄDER OCH SKYDDSUSTRUSTNING

1. Åt programarbetare som arbetar i smutsiga förhållanden eller i ett arbete där hans egna kläder utsätts för osedvanligt hårt slitage anskaffar bolaget skyddskläder och skyddsutrustning enligt nedanstående:
 2. Med skyddskläder och skyddsutrustning avses skyddsdräkt, arbetsrock, skyddsrock eller skyddsoverall, skyddshandskar, specialskor, regnrock eller regndräkt och värmedräkt.
 3. Åt programarbetare som på bolagets uppdrag arbetar i
 - smutsiga, våta, leriga, sotiga och dammiga förhållanden,
 - utomhus i regn eller köld,
 - eller som monterar upp eller demonterar, installerar, underhåller eller reparerar maskiner eller anläggningar,
 - eller som handskas med smutsiga föremål som stått i lager eller andra nedsmutsade föremål, smörjoljor eller bränslen, eller kraftigt frätande kemikalier,
 - eller arbetar under sådana förhållanden där ordinära arbetskläder inte går att använda, eller där arbetskläderna slits mer än normalt,skaffas på bolagets bekostnad personliga skyddskläder eller/och skyddsutrustning för att skydda programarbetares egna kläder. Skyddskläderna och skyddsutrustningen förnyas vid behov. Behovet fastställs utgående från slitagets omfattning. Om skyddskläderna till följd av arbetsolycksfall eller på grund av därmed jämförbart missöde förstörts, skall skyddsutrustningen förnyas omgående.
- Tillfälligt arbete i ovan uppräknade uppgifter förutsätter inte anskaffning av personliga skyddskläder och/eller skyddsutrustning.
4. Utöver det som ovan konstaterats, skaffar bolaget de arbetsdräkter, skyddskläder, den skyddsutrustning eller de skyddsredskap som förutsätts enligt arbetarskyddslagen (738/2002) eller andra gällande arbetarskyddsregler och -bestämmelser.

5. Utöver den ovan i punkt 3 avsedda personliga utrustningen skaffar bolaget ett tillräckligt antal skyddskläder och tillräcklig skyddsutrustning för gemensamt bruk till skydd för programarbetarna eller deras kläder på arbetsplatsen, och som inte ges till eget bruk.

6. Den personliga skyddsutrustningen får arbetstagaren till egen och han bör på egen bekostnad hålla skyddskläderna i skick. Personlig skyddsutrustning (t.ex. skyddshjälm, skyddsglasögon o.dyl. utrustning) ges inte till egna och därför sörjer bolaget för deras underhåll.

II ARBETSDRÄKT

7. Ifall det förutsätts att programarbetaren i sitt arbete använder specialutrustning eller klädsel (t.ex. festkläder, maskeraddräkt, sjukhuskläder eller dylikt) betalar bolaget en ersättning om 11,28 euro/bruksdygn från och med 1.10.2010 åt vederbörande för användning av egna kläder eller ersätter kostnaderna för hyra av dylik dräkt eller specialutrustning. Om ovan avsedda användningsbehov är stort kan bolaget skaffa permanent utrustning.

FÖRTROENDEMANNAAVTAL

Upprätthållandet och utvecklandet av kollektivavtalssystemet bygger på förhandlingsrelationerna mellan arbetsgivar- och programarbetarparten. Avsikten med det förtroendemannasystem som dessa relationer förutsätter är dels att trygga iakttagandet av de avtal som mellan programarbetarna och bolaget ingåtts om programarbete, dels att säkra en ändamålsenlig och snabb utredning av meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och programarbetarna, att främja behandlingen av andra frågor som uppkommer mellan arbetsgivaren och programarbetarna samt att upprätthålla och främja arbetsfreden på det sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.

- 1 § 1. Yleisradion Ohjelmatyöntekijär ry har följande förtroendemän verksamma vid Rundradion:
1. Huvudförtroendeman samt förtroendemännen för
 2. fakta- och aktualitetsprogrammen samt YLE Extra och TV 1 och TV2
 3. utbildnings-, vetenskaps- och kulturprogrammen, Draama och YLE Teema
 4. regionalverksamheten och Radio Suomi
 5. programverksamhetens serviceenheter
 6. YLE Vision, produktionstjänsterna i Tammerfors och övriga Finland
 7. YLE Produktion/ Helsingfors
 8. YLE24 Nyheter
 9. YLE24 Produktion, Sport, Radio1, RadioPeili, YLEX och Radio Suomis kanalredaktion
 10. Svenska YLE
2. Huvudförtroendemannauppdraget är en heltidssyssla när detta avtal omfattar minst 750 programarbetare. För den tid huvudförtroendemannauppdraget fortgår betalas antingen individuell grundmånadslön enligt löneklass 12, till vilken fogas en 10 %:s totallönedel, eller en på ersättning av förtjänstförlust baserad lön som är högre. (Ändringen trädde i kraft från och med 1.5.2010).
- På huvudförtroendeman tillämpas kollektiv- och löneavtalet för programarbetare. Rundradion skall tillhandahålla huvudförtroendemannen ett permanent arbetsutrymme som lämpar sig för hans uppgifter och vidare en telefon samt kontorsmateriel och förnödenheter som han behöver.
3. Den ersättning som betalas till förtroendeman fastställs enligt antalet programarbetare inom respektive verksamhetsområde på följande sätt:

Antalet programarbetare	Tilläggsersättning
Under 200	12 %
201 – 400	16 %
över 400	22 %

Tilläggsersättningen beräknas på grundmånadslönen utan eventuell totallönedel. Grunden för tilläggsersättningen är antalet programarbetare den 1 januari.

2 § 1. Till förtroendeman och dennes suppleant kan väljas en sådan programarbetare inom kollektivavtalets tillämpningsområde som sedan minst ett år varit anställd vid bolaget och som hör till Radio- och televisionsredaktörernas förbund.

2. Förtroendeman väljs för två kalenderår i sänder.

Om förtroendemannen under en längre tid är förhindrad att sköta sina uppgifter, kan någon annan väljas i hans ställe.

3. Arbetsgivaren skall skriftligen underrättas om vilka som valts till förtroendemän. I fråga om huvudförtroendemannens suppleant skall dessutom meddelas när han verkar som ställföreträdare för huvudförtroendemannen. På den biträdande huvudförtroendemannen skall härvid tillämpas de stadganden som gäller huvudförtroendemannen.

3 § 1. Förtroendemännens huvudsakliga uppgift är att representera YOT i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen och i allmänhet i frågor som gäller anställningsförhållandena.

Till förtroendemannens uppgifter hör också att för egen del bistå i upprätthållandet och utvecklandet av förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan arbetsgivaren och personalen.

2. Förtroendemannen har rätt att vid behov få befrielse från arbetet för att sköta sina förtroendemannauppgifter. Befrielsen arrangeras vid en med avseende på arbetet lämplig tidpunkt.

Arbetsgivaren bör med arbetsarrangemang eller vid behov med vikariat trygga förtroendemannens möjligheter att sköta sitt förtroendemannauppdrag på vederbörligt sätt. Förutsättningarna för att kunna sköta förtroendemannauppdraget får inte vara beroende av arbetsgemenskapens storlek eller ställning i Rundradions organisation.

4 § 1. Förtroendemans ställning i arbetsförhållandet till arbetsgivaren är oberoende av om han sköter sina förtroendemannauppgifter vid sidan av sitt eget arbete eller om han blivit befriad från detta. Förtroendemannen är skyldig att personligen iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider, arbetsledningens föreskrifter samt andra ordningsstadganden.

2. Programarbetare som är förtroendeman får inte överflyttas till en lägre avlönad uppgift än den han hade då han blev vald till förtroendeman och han får inte avskedas från sitt arbete på grund av förtroendemannauppdraget.

3. Då huvudförtroendeman lämnar sitt huvudförtroendemannauppdrag skall han få samma uppgift vid Rundradion eller minst en likvärdig uppgift som den han hade innan han blev huvudförtroendeman. Huvudförtroendemannaupp-

draget berättigar till branschtillägg enligt samma nivå som programarbetarens tidigare uppgift.

4. Om bolaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker får dylik åtgärd inte riktas mot huvudförtroendemannen ifall bolagets verksamhet inte helt nedläggs. Ifall gemensamt kan konstateras att huvudförtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpligt för honom, kan från denna bestämmelse dock avvika. I programenhet fungerande förtroendemans arbetsavtal kan i enlighet med arbetsavtalslagen sägas upp endast när arbetet helt upphör och när annat arbete som skulle motsvara hans yrkesskicklighet inte kan erbjudas.

5. Förtroendeman får inte sägas upp på individuell grund utan att majoriteten av de programarbetare som han representerar ger det samtycke därtill, som avses i arbetsavtalslagen.

Förtroendemans arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i arbetsavtalslagen. Hävning av förtroendemans arbetsavtal på den grund att han brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig om han inte samtidigt upprepningsvis och i väsentlig omfattning samt trots tilldelad varning underlåtit att iaktta förpliktelsen som avses i arbetsavtalslagens 43 § 2 moment 6 punkt.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemans arbetsavtal får förtroendeman inte ställas i ofördelaktigare ställning i förhållande till de övriga programarbetarna.

6. Bestämmelserna i denna paragraf bör tillämpas också på huvudförtroendemannakandidat som YOT uppställt och om vars kandidatur YOT skriftligt meddelat arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan mandattiden börjar för den kandidats del som väljs till huvudförtroendeman och upphör för andra kandidaters del när YOT konstaterat valresultatet.

7. Bestämmelserna i denna paragraf bör därtill tillämpas på person som fungerat som huvudförtroendeman i sex månader efter det att huvudförtroendemannauppgiften upphört.

8. Om förtroendemans arbetsavtal upphävts i strid mot detta avtal bör arbetsgivaren i ersättning betala förtroendemannen minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen bör fastställas på samma grunder som stadgas i arbetsavtalslagens 12 kapitel § 2. Som en på ersättningens storlek höjande faktor bör beaktas det att rättigheterna i detta avtal kränkts.

5 §

1. Huvudförtroendemannen representerar de i kollektivavtalet avsedda programarbetarna vid förhandlingar med arbetsgivaren rörande tillämpningen

av kollektivavtalet jämte bilagor eller arbetslagstiftningen samt i allmänhet i angelägenheter som rör anställningsförhållanden.

2. Om oklarhet eller oenighet uppstår om programarbetares lön eller andra ärenden i anslutning till arbetsförhållandet, skall förtroendemannen ofördröjligen ges alla uppgifter som påverkar utredningen av fallet.

3. Huvudförtroendemannen har rätt att regelbundet få uppgifter om bolagets redaktionsarbetskraft, redaktionspersonalens förtjänstnivå och avlöning samt om dess sammansättning och utveckling.

6 §

1. Då lokala förhandlingar med arbetsgivaren under arbetstid eller förtroendemannens med arbetsgivaren avtalade verksamhet under arbetstid i övrigt hindrar förtroendemannen från att utföra sitt ordinarie arbete, får förtroendemannens inkomster under ordinarie arbetstid inte sjunka på grund av detta.

2. Om huvudförtroendemannen utom ordinarie arbetstid utför uppgifter om vilka överenskommits med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för tid som på detta sätt gått förlorad eller avtalas med honom om annan tilläggsersättning.

3. Bolaget skall till förtroendemannen betala ersättning för av förtroendemannauppdraget föranledda resekostnader och resetid samt betala eventuella måltidsersättningar och dagtraktamenten enligt de grunder som överenskommits i detta kollektivavtal.

7 §

Huvudförtroendemannen skall beredas möjlighet att ta del av programarbetarnas och likaså utrikeskorrespondenternas arbetsavtal, om vederbörande programarbetare ger sitt samtycke.

8 §

Detta avtal är i kraft som en del av kollektivavtalet.

Helsingfors den 12 december 2007

BRANSCHFÖRBUNDET FÖR SERVICEBRANSCHERNA rf

FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND rf

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING

mellan

**BRANSCHFÖRBUNDET FÖR SERVICEBRANSCHERNA och
FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND**

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller uppsägning av tillsvidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på programarbetare, vid uppsägning från programarbetares sida samt det förfarande som iakttas vid uppsägning eller permittering av programarbetare av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker. Avtalet gäller inte

1 läroavtalsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning (630/98)

2 hävning av arbetsavtal under provotid

Protokollsanteckning 1:

Arbetsgivaren och programarbetaren kan avtala om en högst fyra månaders provotid som börjar när arbetet inleds. Om arbetsgivaren ordnar för programarbetaren särskild utbildning med anknytning till arbetet, och utbildningen pågår utan avbrott mer än tre månader, kan man avtala om en provotid på högst 6 månader. I tidsbestämt anställningsförhållande som är kortare än 8 månader får dock högst hälften utgöra provotid.

På hävning av arbetsavtal under provotid iakttas det förfarande som avses i arbetsavtalslagens bestämmelser i kapitel 9, § 2, moment 1 och kapitel 9, § 4 och 5.

3 hävning av arbetsavtal på basis av bestämmelserna i arbetsavtalslagens kapitel 8, § 1 eller § 3 och inte heller uppsägning av arbetsavtal på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker som avses i arbetsavtalslagens 7 kapitel, § 3.

På basis av detta avtal kan utredas huruvida en uppsägning som verkställts med stöd av § 3 i arbetsavtalslagens 7 kapitel verkligheten skett på grund av orsak som beror på arbetstagaren

och huruvida arbetsgivaren haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren med stöd av grunderna som anges i § 2 i detta avtal i en situation där arbetsavtalet hävts på basis av § 1 i arbetsavtalslagens 8 kapitel.

- 4 visstidsarbetsavtal som av motiverad anledning ingåtts i enlighet med § 3, moment 2 i arbetsavtalslagens 1 kapitel.

Tillvägagångsbestämmelserna i kapitlen I, III och IV i avtalet iakttas också när programarbetare permitteras eller uppsägs på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker.

Tvister som gäller ovan avsedda fall som inte omfattas av avtalet behandlas vid allmän domstol i enlighet med arbetsavtalslagen.

2 § Grunderna för uppsägning

Bolaget får inte säga upp programarbetares avtal utan i lagen om arbetsavtal angivet särskilt vägande skäl.

Såsom grund för uppsägning anses vara orsaker, med anledning av vilka hävande av arbetsavtal är möjligt enligt arbetsavtalslagen, likaså av programarbetare själv beroende orsaker, såsom underlåtenhet att utföra arbete, underlåtenhet att iakttä bestämmelser som bolaget gett med stöd av sin rätt att leda arbetet, brott mot ordningsföreskrifter, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

3 § Uppsägningstider

Vid uppsägning av arbetsavtal skall bolaget iakttä följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagars uppsägningstid när arbetsförhållandet fortgått utan avbrott i högst ett år
- 2) 1 månads uppsägningstid när arbetsförhållandet fortgått utan avbrott i över 1 år, men högst 4 år;
- 3) två månaders uppsägningstid när arbetsförhållandet fortgått utan avbrott i över 4 år men högst 8 år
- 4) fyra månaders uppsägningstid när arbetsförhållandet fortgått utan avbrott i över 8 år men högst 12 år
- 5) sex månaders uppsägningstid när arbetsförhållandet fortgått utan avbrott i över 12 år

Programarbetare bör å sin sida vid uppsägning av sitt arbetsavtal iakttä

- 1) 14 dagars uppsägningstid när arbetsförhållandet fortgått utan avbrott i högst fem år;
- 2) en månads uppsägningstid när arbetsförhållandet fortgått i över fem år;

Mellan arbetsgivare och programarbetare kan också om andra uppsägningstider överenskommas.

4 § Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid och permitteringsvarseltid

Ifall bolaget sagt upp programarbetares arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstid eller permitterat programarbetare utan att iaktta permitteringsvarseltid, är det skyldigt att erlägga full lön åt programarbetare för den tid som motsvarar uppsägningstiden eller för permitteringsvarseltiden.

Ifall programarbetare avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstid, är han skyldig att för underlåtenheten att iaktta uppsägningstid åt bolaget erlägga ett belopp i ett för allt, som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Bolaget får dock inte från programarbetares lönefordran kvittera med motfordran till den del som enligt § 17 i arbetsavtalslagens 2 kapitel bör lämnas intakt.

Om underlåtenhet att iaktta uppsägningstiden eller permitteringsvarseltiden för någondera parten gäller endast en del av uppsägningstiden eller permitteringsvarseltiden, omfattar ersättningsskyldigheten en motsvarande del av lönen för uppsägningstid eller för permitteringsvarseltid.

5 § Meddelande om uppsägning och bevisande av uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal skall tillställas bolaget eller dess representant eller till programarbetaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas per post eller el-post.

Bolag eller programarbetare som sagt upp arbetsavtal skall kunna påvisa att uppsägning skett.

6 § Verkställande av uppsägning

Uppsägning av arbetsavtal anses ha blivit verkställd då bolaget eller programarbetaren fått del av meddelande som nämns i 5 § i detta avtal.

Per post eller per el-post sänt meddelande om uppsägning anses ha kommit till mottagarens kännedom senast sjunde dagen efter det att meddelandet sänts.

Om programarbetare är på semester enligt lag eller avtal eller om programarbetaren har en minst två veckor lång ledig period på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock sådan uppsägning, som grundar sig på meddelande som sänts per post eller e-post, ha blivit verkställd tidigast den första dagen efter semestern eller den lediga perioden.

7 § Meddelande om uppsägningsgrunden

Bolaget bör på begäran av programarbetaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne tidpunkten för arbetsförhållandets upphörande samt de orsaker till uppsägningen som är i hans kännedom och som utgjort grund för arbetsavtalets avslutande.

8 § Programarbetares uppsägningskydd under graviditet och moderskaps-, speciell moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet samt för tiden för vårdledighet

Bolaget får inte säga upp gravid programarbetares arbetsavtal på grund av havandeskap eller på grund av att programarbetare utnyttjar sin rätt till familjeledighet som avses i arbetsavtalslagens 4 kapitel. Programarbetare skall på bolagets begäran förete utredning över havandeskapet.

Ifall bolaget säger upp gravid arbetstagares arbetsavtal eller sådan arbetstagares arbetsavtal som utnyttjar sin rätt till familjeledighet, anses uppsägningen bero på programarbetares graviditet eller utnyttjande av familjeledighet om bolaget inte kan påvisa annan grund.

Bolaget får säga upp programarbetares arbetsavtal under moderskaps-, specialmoderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller under tiden för vårdledighet på de grunder som avses i § 3 i arbetsavtalslagens 7 kapitel endast i det fall att bolagets verksamhet upphör helt.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV PROGRAMARBETAREN

9 § Tillämpningsområde

Utöver vad som ovan sagts iakttas vid uppsägning, som sker av orsak som är beroende av tjänstemannen, bestämmelserna i detta kapitel.

10 § Verkställande av uppsägning

Uppsägningen skall verkställas inom skälig tid efter det att bolaget fått kännedom om sådan grund för uppsägning som beror på programarbetarens person.

11 § Hörande av programarbetare, varning och omplacering

Innan uppsägning verkställs skall bolaget bereda programarbetare tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Programarbetaren har härvid rätt att anlita förtroendemannen som biträde.

Programarbetare som underlåtit att fullgöra de skyldigheter som ingår i hans arbetsavtal eller brutit mot dem, får dock inte sägas upp förrän han genom varning beretts möjlighet att korrigera sitt förfarande.

Efter att ha hört programarbetaren på det sätt som avses i denna paragraf bör bolaget utreda huruvida uppsägning skulle kunna undvikas genom att placera programarbetaren i annat arbete.

Om grunden för uppsägning är en så allvarlig förseelse som hänför sig till anställningsförhållandet, att bolaget rimligtvis inte kan åläggas att fortsätta anställningsförhållandet, behöver bestämmelsen om varning och omplacering inte följas.

12 § Förhandlingsförfarande

Arbetsgivaren bör utan dröjsmål inleda förhandlingar med programarbetare om meningsskiljaktighet till följd av uppsägning av dennes arbetsavtal.

Ifall meningsskiljaktigheten mellan arbetsgivaren och programarbetaren inte har kunnat avgöras vid lokala förhandlingar bör meningsskiljaktigheten på endera arbetsgivarens eller arbetstagarens försorg hänskjutas till förhandling mellan förbunden. Förhandlingarna mellan förbunden förs, ifall möjligt, under förloppet av uppsägningstiden.

Förhandlingarna förs enligt den förhandlingsordning som avses i det kollektivavtal som binder, eller innan nytt avtal slutits, senast har bundit förbunden.

Den i detta avtal avsedda förhandlingsskyldigheten anses fullgjord när saken behandlats mellan arbetsgivaren och programarbetaren eller mellan förbunden.

Över förhandlingarna som förs mellan förbunden bör ett protokoll föras av vilket framgår innehållet i den lösning som man kommit till och, ifall man inte nått enighet i saken, vardera partens åsikt om den meningsskiljaktighet som det gäller.

Förbunden kan i enskilda fall komma överens om annat förfarande än det som avses ovan i punkterna 2 - 5.

13 § Skiljedomstol

Om enighet inte nåtts om tvist som gäller uppsägning av arbetsavtal kan någotdera förbundet föra saken till behandling av skiljemän, såsom avses i kollektivavtalets 37 §. Ifall skiljemännen anser att den fråga som hänskjutits dem för avgörande har en vittbärande betydelse och till sin allmänna karaktär är sådan att den borde avgöras av arbetsdomstolen, må de meddela detta till parterna, vilka därefter har rätt att anhängiggöra saken vid arbetsdomstolen.

Väckande av talan vid skiljedomstol bör ske senast inom den tidsfrist som avses i § 9 i arbetsavtalslagens 13 kapitel. Uraktlåtenhet att iakttä ovannämnda tidsfrist medför att man förlorar sin rätt till talan.

14 § Ersättning vid ogrundad uppsägning

Om bolaget i strid med uppsägningsgrunderna i 2 § i detta avtal sagt upp programarbetare, är bolaget skyldigt att till programarbetare betala ersättning för ogrundad uppsägning.

15 § Ersättningens belopp

I ersättning skall betalas minst tre och högst 24 månaders lön.

När ersättningens storlek fastställs, beaktas hur länge programarbetaren beräknas vara utan arbete, det beräknade inkomstbortfallet, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, bolagets förfarande i samband med uppsägningen, den anledning programarbetare själv gett till uppsägningen, programarbetarens och bolagets förhållanden i allmänhet samt övriga härmed jämförbara omständigheter.

III PERMITTERING

16 § Permittering

Vid permittering av programarbetare bör minst en 1 månads permitteringsvarseltid iakttas när programarbetarens arbetsförhållande fortgått i mindre än fem år samt minst en 2 månaders permitteringsvarseltid om programarbetarens arbetsförhållande pågått i över 5 år eller längre tid. Permitteringen kan ske för viss tid eller tillsvidare. Genom avtal kan permitteringsrätten utvidgas.

Om permittering skett tillsvidare, bör bolaget meddela om återupptagande av arbetet minst sju dagar tidigare, om annat inte överenskommit.

Med de begränsningar som avses i arbetsavtalslagens 3 kapitel, § 3 och 5 kapitel, § 6 kan programarbetare ta annat arbete för permitteringstiden. Om användningen av bostadsförmån under permittering stadgas i arbetsavtalslagens 13 kapitel § 5, moment 3.

17 § Förhandsutredning över permittering och hörande av programarbetare

Bolaget bör på basis av de uppgifter som det har till sitt förfogande för programarbetare ge en förhandsutredning om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, verkställighetssätt, begynnelsepunkt och längd. Ifall permitteringen riktar sig mot flera programarbetare kan utredningen lämnas till vederbörande förtroendeman eller till programarbetarna gemensamt. Utredningen bör företes utan dröjsmål när behovet av permittering kommit i bolagets tjänst.

Bolaget bör efter att ha givit utredningen men före permitteringsvarslet bereda programarbetarna eller vederbörande förtroendeman tillfälle att bli hörda om utredningen

Förhandsutredning behöver inte framläggas ifall bolaget på grund av annan lag, annat avtal eller annan bestämmelse som binder bolaget, är skyldigt att förete motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med programarbetarna eller vederbörande förtroendeman.

18 § Meddelande om permittering

Meddelande om permittering ges till programarbetare personligen med iakttagande av den permitteringsvarseltid som avses i § 16 i detta avtal. Ifall meddelandet inte kan lämnas personligen kan det sändas per post eller e-post med iakttagande av samma varseltid. I meddelandet bör anges permitteringsgrund, permitteringsens begynnelsepunkt samt längd eller beräknade längd.

Ovan i föregående stycke nämnda skyldighet uppstår dock inte ifall bolaget inte är skyldigt att för en period som gäller hela permitteringstiden till programarbetare betala lön för annan frånvaro från arbetet.

Bolaget skall på programarbetares begäran ge skriftligt intyg över permitteringen varav framgår orsaken till permitteringen, dess begynnelsepunkt samt dess längd eller beräknade längd.

19 § Exceptionella permitteringssituationer

1 Återkallelse av permittering

Ifall nytt arbete dyker upp för arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden kan meddelande om återkallelse av permitteringen ges före permitteringen inleds. Härvid upphör permitteringsvarslets betydelse och senare verkställda permitteringar bör grunda sig på nya permitteringsmeddelanden.

2 Framflyttning av permittering

Arbete som dyker upp under pågående permitteringsvarseltid kan dock till sin natur vara tillfälligt. I dylika fall är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan permitterings inledningstidpunkt kan flyttas till en senare tidpunkt. Permitteringen kan på denna grund flyttas endast en gång utan nytt meddelande och högst för den tid som det arbete som dykt upp under permitteringsvarseltiden räcker.

3 Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få ett tillfälligt arbetsprojekt när permitteringen redan inletts. Avbrytande av en permittering, ifall avsikten är att permitteringen utan nytt meddelande skall fortgå omedelbart efter arbetet, bör grunda sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är skäl att ingå ett dylikt avtal innan arbetet inleds. Samtidigt är det skäl att utreda hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

Det ovan framförda gäller endast förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och här har inte tagits ställning till de bestämmelser som gäller lagarna om arbetslöshetsskydd.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

20 § Turordningen vid reducering av arbetskraften

Vid uppsägning och permittering som sker av annan än av programarbetare föranledd orsak bör såvitt möjligt den regeln följas att för företagets verksamhet viktiga och för specialuppgifter behövliga programarbetare och programarbetare som i bolagets tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga sägs upp sist, samt att man utöver denna regel även fäster avseende vid arbetsförhållandets längd samt omfattningen av programarbeters försörjningsplikt.

21 § Meddelande om uppsägning och permittering samt förhandsmeddelandena om permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheterna

Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker skall härom meddelas till vederbörande förtroendeman. Även meddelandet om permittering bör lämnas till vederbörande förtroendeman för kännedom.

Om reduceringen av arbetskraft på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker gäller minst 10 programarbetare, skall bolaget också underrätta arbetskraftsmyndigheterna om saken.

22 § Återanställning

Då bolaget sagt upp ett arbetsavtal på grund av andra än av programarbetare föranledda orsaker och bolaget inom nio månader behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda programarbetaren utfört, bör bolaget erbjuda tidigare uppsagd programarbetare som fortfarande söker arbete genom arbetskraftsbyrån.

23 § Bestämmelse om giltighetstiden

Detta avtal är i kraft som en del av kollektivavtalet.

Helsingfors den 11 januari 2002

BRANSCHFÖRBUNDET FÖR SERVICEBRANSCHERNA rf

FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND rf

KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1 Allmänt

Anlitande av utomstående arbetskraft sker vid företagen i två olika former. Å ena sidan baserar sig anlitandet av utomstående arbetskraft på två självständiga företagens handels-, anskaffnings-, entreprenads-, uthyrnings-, uppdrags-, arbets- osv. avtal, varvid arbetet utförs av en utomstående företagare utan att den andra avtalsparten har någonting med arbetets utförande att göra. I praktiken kallas den verksamhet som grundar sig på ett dylikt avtal i allmänhet för underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan grundar sig anlitande av utomstående arbetskraft på s.k. arbetskraftshyrning, varvid de arbetstagare (hyresmän), som hyrts ut av företag som skaffar arbetskraft, utför arbete för en annan arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt.

Ovan i föregående stycke nämnda situationer kallas i det följande för underleverans och ovan i andra stycket nämnda situationer för anlitande av hyrd arbetskraft.

I de avtal som gäller underleverans eller anlitande av hyrd arbetskraft upptas ett villkor, där underleverantör eller företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet inom sin bransch ävensom arbets- och sociallagstiftningen.

8.2 Underleverans

Om företagets arbetskraft med anledning av övergång till underleverans måste reduceras bör företaget försöka placera ifrågavarande arbetstagare i andra uppgifter och ifall detta inte är möjligt, utreda underleverantörens möjligheter att anställa arbetstagaren med oförändrade löneförmåner.

Ett arbetsavtal får inte utformas som om det vore fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare, då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

8.3 Hyrd arbetskraft

Företagen bör begränsa sin användning av hyrd arbetskraft endast till utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av brådska, begränsad tid, yrkesskicklighetskrav, specialredskap eller av andra orsaker inte kan utföras av företagets egna arbetstagare.

Som osund hyrning av arbetskraft måste sådan verksamhet betraktas, där lånemän vid företag som anskaffat annan arbetskraft en längre tid arbetar vid företaget sida vid sida med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning.

Företag som anlitar utomstående arbetskraft bör på anmodan för huvudförtroendemannen klargöra frågor i anslutning till dylika arbetstagares arbete.

ÅTGÄRDSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSTRYGGHET

Målsättningen med den nya åtgärdsmodellen som utarbetats för arbetsgivare, arbetstagare och Arbetskraftsmyndigheter är att effektivera samarbetet och att arbetstagare så fort som möjligt skall kunna sysselsättas.

Samarbete och uppsägningsförfarande

I början av samarbetsförhandlingar som gäller minst 10 arbetstagare presenterar arbetsgivaren en åtgärdsplan. Om innehållet i åtgärdsplanen förhandlas med personalens representanter. I planen redogörs för förhandlingarnas form och förfarande, den planerade tidtabellen samt principerna för de planerade åtgärderna under uppsägningstiden med avseende på arbetslöshet, utbildning och användningen av arbetsförvaltningens tjänster. I planen beaktas gällande normer om förfaringsättet vid reduceringen av arbetskraft. Ifall samarbetsförhandlingarna gäller färre än 10 arbetstagare framläggs i samarbetsförhandlingarna principerna för de planerade åtgärderna under uppsägningstiden med avseende på arbetslöshet, utbildning och användning av arbetsförvaltningens tjänster.

Förhandlingarna om åtgärdsmodellens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av uppsägningens alternativ i samband med stora uppsägningar kan inledas inom ramen för samarbetsförfarandet tidigast sju dagar efter det att grunderna och verkningarna har behandlats.

I samband med samarbetsförfarandet gällande en planerad reduktion av arbetskraft behandlas också eventuellt behövliga ändringar i personalplanen.

Efter det att samarbetsförhandlingar eller uppsägningsförfarandet i små företag inletts kartlägger arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten i samråd med de offentliga Arbetskraftstjänsterna utan dröjsmål de Arbetskraftstjänster som behövs. I samråd med Arbetskraftsmyndigheterna kommer man överens om de tillbuds stående tjänsternas kvalitet och den tidtabell som verkställandet av dem kräver samt samarbetet vid förverkligandet av dem. Personalrepresentanterna deltar i samarbetet.

Sysselsättningsplanen och dess förverkligande under uppsägningstiden

Arbetsgivaren är skyldig att informera om rätten till sysselsättningsprogrammet och till förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren meddelar Arbetskraftsmyndigheterna om uppsägning som skett på ekonomiska och produktionsmässiga grunder ifall den uppsagda har en arbetshistoria på minst tre år. Anmälningsskyldigheten gäller också avslutande av sådant anställningsförhållande på viss tid som bestått av ett eller flera utan avbrott, eller med endast korta avbrott, ingångna visstidsarbetsavtal hos samma arbetsgivare. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens medgivande till Arbetskraftsmyndigheterna ge uppgifter

om dennes utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter omedelbart efter det att uppsägning skett. Arbetsgivaren deltar skilt om så avtalas även i övrigt i uppläggningsprogrammet.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i uppläggningsprogrammet. Sysselsättningsprogrammet kan vid behov kompletteras senare.

Ifall inget annat avtalats om saken har arbetstagaren efter uppsägningen rätt till ledighet utan förtjänstförlust för att under sin uppsägningstid delta i uppläggningsprogrammet, till arbetsökning på eget eller på myndighets initiativ och till arbetsintervju, till omplaceringsträning, inläring i arbete eller praktik eller till arbetskraftspolitisk utbildning enligt sitt eget sysselsättningsprogram. Längden av ledigheten är, beroende på arbetsförhållandets kontinuitet, följande:

- 1) högst 5 dagar ifall uppsägningstiden är högst en månad;
- 2) högst 10 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader;
- 3) högst 20 dagar, ifall arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader

Därtill förutsätts att frånvaron inte åsamkar arbetsgivaren betydande olägenhet.

Arbetstagaren bör meddela om uttag av ledighet till arbetsgivaren omedelbart och på begäran förete en tillförlitlig utredning över grunderna för ledigheten.

PROTOKOLL

- 1 Avtalades att avtalsbestämmelserna i bilagan som gäller sysselsättning och omställningstrygghet, träder i kraft mellan undertecknade förbund 16.2.2005.
- 2 Konstaterades att arbetskraftsmyndigheterna för sin del strävar att följa åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningstrygghet omedelbart från och med 16.2.2005. Lagstiftningen som gäller sysselsättningsprogram och utbildningsstöd är under beredning och avses träda i kraft så fort som möjligt.
Konstaterades att avtalsbestämmelserna om sysselsättningsprogrammet och det höjda utbildningsstödet kan tillämpas i sin fulla utsträckning först efter det att lagstiftningen i fråga trätt i kraft.
- 3 Konstaterades att tillämpningsområdet för samarbetslagens 2 § inte ändras genom bestämmelserna om samarbetsförfarande.

Helsingfors den 26 januari 2005

BRANSCHFÖRBUNDET FÖR SERVICEBRANSCHERNA rf

FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND rf