

**Teknologiindustrin rf
Metallarbetarförbundet rf**

**TEKNOLOGIINDUSTRINS
KOLLEKTIVAVTALS-
UPPGÖRELSE
1.11.2016–31.10.2017**

**Teknologiindustrin rf
Metallarbetarförbundet rf**

**TEKNOLOGIINDUSTRINS
KOLLEKTIVAVTALSUPPGÖRELSE
01.11.2016–31.10.2017**

ISBN 978-952-238-167-5
Layout: Jumo Oy / Sampo Saarinen
Helsinki, 2016

Innehållsförteckning

AKTUELLT	4
KOLLEKTIVAVTALETS UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	8
ÄNDRING I KOLLEKTIVAVTALET SAMT GÄLLANDE LÖNESIFFROR, SEPARATA TILLÄGG SAMT ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES OCH HUVUDFÖRTROENDEMANNENS MÅNADSERSÄTTNINGAR	13
PROTOKOLL ÖVER FÖRLÄNGNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN	18

AKTUELLT

Teknologiindustrins kollektivavtal reviderades genom ett avtal som undertecknades 15.06.2016 och i enlighet med det konkurrenskraftsavtal som ingicks av arbetsmarknadsorganisationerna 14.06.2016. Det nya kollektivavtalet träder i kraft 01.11.2016 och gäller fram till 31.10.2017.

Kollektivavtalsuppgörelsen innehåller inga ändringar i lönerna eller de övriga kostnadspåverkande arbetsvillkoren. Den enda ändringen i det egentliga kollektivavtalet begränsas till en mening som lagts till i punkt 19.1 om längden av den regelbundna arbetstiden.

I det nya avtalet förstärks lokala avtal till följd av att alla punkter som avtalats av förbunden, dvs.

- lönejustering*
- krisavtal*
- förlängning av den årliga arbetstiden,*

sätts i kraft på arbetsplatsen primärt med stöd av lokala, gemensamt avtalade uppgörelser.

Denna gång publiceras det nya kollektivavtalet inte i tryckt form. I skriftlig form finns det en broschyr som innehåller information

- om förfaranden som överenskommit i kollektivavtalsuppgörelsen och ändringar i arbetsvillkoren för branschen samt*
- de löner, separata tillägg samt arbetarskyddsfullmäktiges och huvudförtroendemannens månadsersättningar som överenskommit i protokollet 18.06.2015 över 3-årslönejusteringarna i kollektivavtalet som undertecknades 23.10.2013 och som trädde i kraft 01.11.2015 och gäller under den nya kollektivavtalsperioden.*

Hela det nya kollektivavtalet finns på förbundens webbplatser.

1**Lönejustering**

I kollektivavtalet (underteckningsprotokollet) tillämpas fortfarande den tidigare avtalsgrundade lönejusteringsmodellen. Kollektivavtalet innehåller ingen allmän höjning av lönerna.

På arbetsplatserna genomförs lönejusteringarna utifrån företagens egna grunder och i enlighet med företagets lönepolitik. En arbetstagare belönas och uppmuntras på basis av arbetets kravnivå, kompetensen och resultaten.

Lokalt förhandlas löneuppgörelser och grunderna för dessa i november 2016, om ingen förlängning av behandlingstiden avtalas. Om ingen lokal löneuppgörelse uppnås, genomför arbetsgivaren eventuellt lönejusteringar i enlighet med sin egen lönepolitik.

2**Överlevnadsklausul**

Kollektivavtalets underteckningsprotokoll innehåller en anteckning om ett förfarande som innebär att arbetsgivaren och huvudförtroendemannen på arbetsplatsen kan ingå ett skriftligt avtal om en anpassning av arbetsvillkoren i en situation där arbetsgivaren råkar ut för allvarliga ekonomiska svårigheter eller en akut produktionskris.

Genom en anpassning av arbetsvillkoren gällande löneförmåner och andra ekonomiska förmåner som tas upp separat i avtalsbestämmelsen strävar man efter att förebygga eller begränsa konsekvenserna av en kris samt på detta sätt trygga framtiden för företaget och arbetstillfällena. Den lön som utbetalas till arbetstagaren ska dock uppgå till minst samma belopp som hans eller hennes grundlön.

I överlevnadsklausulen anges exakt hur en krissituation konstateras, hur förbunden informeras och hur man upprättar en plan med en övergripande redogörelse om de genomförda och planerade åtgärderna för att sanera företagets finanser och trygga verksamhetsförutsättningarna.

De anpassningar av arbetsvillkoren som genomförs för att stabilisera en kris hos arbetsgivaren bör bedömas som nödvändiga med hänsyn till målsättningarna i avtalet. Dessutom ska nedskärningarna stå i proportion till de fördelar som kan uppnås genom dessa. Parterna har förpliktats att regelbundet utvärdera hur inbesparingen av arbetskraftskostnader påverkar den ekonomiska situationen.

3

Förlängning av den årliga arbetstiden

På det sätt som konstateras i punkt 19.1 i kollektivavtalet har man upprättat ett separat protokoll gällande den förlängning från och med 01.01.2017 av den årliga arbetstiden med 24 timmar, utan ändringar i förvärvsinkomstnivån, som tas upp i konkurrenskraftsavalet, och detta ska iakttas på samma sätt som kollektivavtalet. Modellen för arbetstidsförlängningen avtalas lokalt. Om inget avtal uppnås, anvisar arbetsgivaren arbetstagarna utöver det tillämpade arbetstidsschemat dessutom en förlängning av den regelbundna arbetstiden på det sätt som fastställs i det separata protokollet.

Vid ingåendet av ett lokalt avtal om förlängning av arbetstiden tar man hänsyn till

- arbetena och arbetstidsformerna på arbetsplatsen
- utvecklingen av produktiviteten och konkurrenskraften samt
- arbetstagarnas individuella behov gällande arbetstiden.

Varje år före utgången av november sluts ett skriftligt avtal för ett kalenderår i taget, och detta kan sägas upp före utgången av september så att det upphör i slutet av det aktuella året. Styrningen av kollektivavtalet till lokala avtal ger goda möjligheter att samtidigt utvärdera hur väl de tillämpade arbetstidsarrangemangen fungerar på en mer allmän nivå och efter behov komma överens om nya arbetstidsuppgörelser som lämpar sig bättre för de ömsesidiga behoven.

Ett lokalt avtal sluts i enlighet med den lokala förhandlingsordningen. Arbetsgivarens avtalspart är dock i första hand huvudförtroendemannen, om en huvudförtroendeman har valts för arbetsplatsen. För en del

tidsanställd avtalas en förlängning av den regelbundna arbetstiden som står i proportion till heltidsarbetstiden av arbetsgivaren och arbetstagar-
aren sinsemellan, om arrangemanget med deltidsarbete har förverkligats
individuellt.

Enligt bestämmelserna (bakbrädet) förlänger arbetsgivaren arbetstiden
för arbetstagar-aren genom att lägga till en arbetsdag och förlänga arbets-
skiften.

Lön utgår för arbete som utförs till följd av förlängningen av arbetsti-
den. I syfte att bibehålla den årliga inkomstnivån sänks beloppet av de
timanställdas arbetstagar-arnas söckenhelgersättningar och tillägget för
arbetstidutjämning som utbetalas i treskiftsarbete.

Det separata protokollet innehåller också vissa avvikelser från kollektiv-
avtalsbestämmelserna om regelbunden arbetstid och söndagsarbete
i situationer då den regelbundna arbetstiden förlängs lokalt och enligt
avtal i enlighet med bestämmelserna i det separata protokollet.

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som ska utvärdera hur förfarandena
gällande förlängningen av arbetstiden fungerar och följa upp konsek-
venserna av att arbetstiden förlängs för företagets konkurrenskraft
och antal arbetsplatser. Arbetsgruppen ska också främja ingåendet av
lokala avtal i anslutning till förlängningen av arbetstiden samt lägga
fram förslag på eventuella behov av ändringar i systemet. Arbetsgrup-
pen ska lämna en specificerad rapport om hur systemet fungerar till
kollektivavtalsparterna senast 31.05.2019.

TEKNOLOGIINDUSTRIN RF
METALLARBETARFÖRBUNDET RF

KOLLEKTIVAVTALETS UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Datum	15.06.2016	
Plats	Teknologiindustrin rf	
Närvarande	Teknologiindustrin rf	Metallarbetarförbundet rf
	Jorma Turunen	Riku Aalto
	Eeva-Liisa Inkeroinen	Turja Lehtonen
	Pekka Kärkkäinen	Pentti Mäkinen
	Manu Laapas	Juha Kapiainen
	Pekka Lukkari	Pasi Karttunen
	Petteri Rautaporras	Mari Tuomaala
		Pirkko Valtanen
		Jari Aalto
		Jyrki Virtanen
		Kauno Koskela
		Arto Helenius
		Juha Pesola

1

Undertecknande av kollektivavtalet

Det konstaterades, att mellan förbunden i dag har undertecknats ett kollektivavtal i enlighet med förhandlingsresultatet som nåddes 03.06.2016. Samtidigt konstaterades att det gällande kollektivavtalet som undertecknats 23.10.2013 upphör att gälla 31.10.2016. Det kollektivavtal som nu undertecknas träder i kraft 01.11.2016.

Detta kollektivavtal har uppgjorts i enlighet med det konkurrenskrafts-avtal som ingicks mellan centralorganisationerna 14.06.2016.

2

Lönejustering

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Förhandlingar om löneuppgörelsen förs lokalt med beaktande av företagets eller arbetsplatsens ekonomiska situation, orderstocken och sysselsättningsgraden samt kostnadskonkurrenskraften på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven på respektive företag eller arbetsplats. Syftet är också att stödja en sporrande lönesättning, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt utvecklingen av produktiviteten på arbetsplatsen.

Lokal löneuppgörelse

Frågor som ska avtalas i den lokala löneuppgörelsen är hur, när och till vilket belopp lönejusteringarna verkställs. Avtalet ska ingås skriftligen med huvudförtroendemannen senast 30.11.2016, ifall man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden. Ifall en lokal uppgörelse inte nås, gör arbetsgivaren en eventuell lönejustering i enlighet med sin egen lönepolitik.

3

Överlevnadsklausul

Ekonomiska och andra svårigheter samt konstaterande av dessa, information till förbunden och plan

Ett avtal om anpassning av arbetsvillkoren ska anknyta till en allvarlig ekonomisk kris eller en akut produktionskris som drabbat arbetsgivaren och som konstaterats gemensamt under samarbetsförhandlingar på arbetsplatsen eller i något annat sammanhang, och konsekvenserna av dessa – till exempel en nedskärning av personalen – kan förebyggas eller begränsas genom åtgärden.

I syfte att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetstillfällena kan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen lokalt komma överens om en anpassning av arbetsvillkoren gällande löneförmåner eller andra ekonomiska förmåner, också avvikande från minimivillkoren i kollek-

tivavtalet, på det sätt som avtalas nedan. Med andra ekonomiska förmåner avses tillägg för lördags- och söndagsarbete, skiftarbetstillägg och särskilda tillägg samt möjligheten att byta semesterpremiemot ledighet. Avtalet ska gälla företaget eller en del av detta.

Arbetsstagarens lön ska dock uppgå till minst samma belopp som hans eller hennes grundlön. Lönegarantin gäller dock inte i situationer då man kommer överens om att utbetalningen av lön till fullt belopp skjuts upp till en senare tidpunkt. Utbetalningstidpunkten för lönen eller någon annan kontant rat och överföringen av penningbeloppet ska ske inom ramen för löneskyddsbestämmelserna.

Denna anteckning begränsar inte avtalsparternas ömsesidiga avtalsfrihet eller arbetsgivarens ensidiga rätt att anpassa arbetsvillkoren i enlighet med lagen och rättspraxisen.

Innan förhandlingar inleds på arbetsplatsen ska kollektivavtalsparterna informeras om dessa.

Vid förhandlingarna har parterna rätt att anlita förbundens sakkunniga då det gäller att konstatera arbetsgivarens ekonomiska svårigheter eller produktionskriser. Huvudförtroendemannen och de sakkunniga som eventuellt anlitas ska iaktta sekretess då det gäller uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska ställning som erhållits i samband med förhandlingarna i den utsträckning arbetsgivaren meddelat att uppgifterna är konfidentiella.

Vid förhandlingar om ett avtal gällande en anpassning av arbetsvillkoren på arbetsplatsen ska arbetsgivaren öppet ge huvudförtroendemannen en redogörelse om företagets ekonomiska situation och utsikterna för hur denna kan utvecklas.

När förhandlingarna börjar ska arbetsgivaren dessutom lägga fram en plan som innehåller en övergripande redogörelse om genomförda och planerade åtgärder för att sanera företagets finanser och trygga verksamhetsförutsättningarna. Det eftersträfvade målet uppnås bäst om det

konsekvent beaktas i hela arbetsgivarens verksamhet. Vid de lokala förhandlingarna inkluderas i planen även information om parternas gemensamma mål och ställningstaganden samt arbetsgivarens möjligheter att återföra inbesparade lönekostnader när krisen upphör.

Nödvändigheten och rimligheten av försämringarna i arbetsvillkoren som är föremål för avtalet

Konsekvenserna av anpassningar som stabiliserar arbetsgivarens finanser eller produktionskris för arbetsvillkoren gällande löneförmåner och andra ekonomiska förmåner ska bedömas som nödvändiga med hänsyn till målen för avtalet. Lönesänkningen och inskränkningen av andra arbetsvillkor som gäller ekonomiska förmåner ska dessutom stå i proportion till fördelarna som kan uppnås genom dessa. Parterna ska regelbundet utvärdera hur inbesparingen av arbetskraftskostnader påverkar arbetsgivarens ekonomiska situation.

Åtgärdernas tillfälliga karaktär

Ett lokalt avtal ingås skriftligen för den tid man bedömer att arbetsgivaren behöver för att stabilisera den ekonomiska situationen, dock högst för ett år i taget. Ett tidsbegränsat avtal kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på 2 månader, om det inte längre finns några skäliga grunder för att fortsätta avtalet.

4

Undertecknande av protokollbilagan till kollektivavtalet

Det konstateras att förbunden i dag har undertecknat ett protokoll som ska iakttas inom tillämpningsområdet för teknologiindustrins kollektivavtal och som en del av kollektivavtalet mellan förbunden gällande den förlängning av den årliga arbetstiden som avses i arbetsmarknadscentralorganisationernas konkurrenskraftsavtal 2016.

5

Arbetsgrupper

Förbunden tillsätter följande arbetsgrupper:

En utbildningsarbetsgrupp

Arbetsgruppen Personalrepresentationens funktion

Arbetsgruppen Arbetsplatspecifika experiment
Arbetsgruppen Kollektivavtalets representativitet
Arbetsgruppen Utvecklingen av lönebestämmelserna
Arbetsgruppen Arbetstidsfrågor
Arbetsgruppen Underhålls- och servicefrågor
Arbetsgruppen Samverkan och lokala avtal
Arbetsgruppen Extern arbetskraft och utsända arbetstagare
Projektet Arbetscykeln bär

6

Protokolljustering

Man kom överens om att Jorma Turunen, Eeva-Liisa Inkeroinen, Riku Aalto och Turja Lehtonen justerar detta protokoll.

In fidem: *Pekka Kärkkäinen*

Justerat av: *Jorma Turunen* *Eeva-Liisa Inkeroinen*

Riku Aalto *Turja Lehtonen*

ÄNDRING I TEKNOLOGIINDUSTRINS KOLLEKTIVAVTAL

Ändring av punkt 19.1 så att den lyder på följande sätt:

19.1 Den regelbundna arbetstidens längd

Den regelbundna arbetstiden är högst 8 timmar per arbetsdygn och 40 timmar per arbetsvecka.

Det bifogade protokollet har upprättas över förlängningen av arbetstiden inom avtalsbranschen i enlighet med arbetsmarknadscentralorganisationernas konkurrenskraftsavtal 2016.

**GÄLLANDE LÖNESIFFROR, SEPARATA TILLÄGG
SAMT ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES OCH HUVUD-
FÖRTROENDEMANNENS MÅNADSERSÄTTNINGAR
(Från och med 01.11.2015)**

8.1.2 Arbetsgruppering enligt svårighetsgrad (AGS)**Arbetsbetingade tim- och månadslöner**

När nio svårighetsgrupper används blir de arbetsbetingade lönerna följande:

Svårighetsgrupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Lönegrupp
1	882	1537	C
2	926	1614	C
3	972	1695	C
4	1021	1779	B
5	1072	1868	B
6	1126	1962	B
7	1182	2060	A
8	1241	2163	A
9	1303	2271	A

8.1.3 Grovindelning (GI)

Arbetsbetingade tim- och månadslöner

De arbetsbetingade lönerna enligt arbetets svårighetsgrad är följande:

Svårighetsgrupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Lönegrupp
I	882	1537	C
II	1021	1779	B
III	1182	2060	A

8.1.4 Annat lokalt avtalat sätt att fastställa arbetets svårighetsgrad

Arbetsbetingade tim- och månadslöner

De arbetsbetingade lönerna i svårighetsgrupperna är följande:

	Timlöner cent/timme	Månadslöner euro/månad
undre gräns	882	1537
övre gräns	1303	2271

10.1 Arbetstagare under 18 år, studerande och praktikanter

Studerande och personer under 18 år har följande tim- och månadslöner:

	cent/timme	euro/månad
Nivå 1	762	1328
Nivå 2	800	1394
Nivå 3	840	1464
Nivå 4	882	1537

14.1 Tillfällig avvikelse i arbetsförhållandena

Tillägget är högst 57 cent per timme.

14.2 Exceptionella svåra eller besvärliga förhållanden

Tillägget är högst 43 cent per timme.

14.3 Skifttillägg

I ordinarie skiftarbete betalas följande skifttillägg för kvälls- och nattskiftstimmarna:

kvällsskift	(t.ex. kl. 14–22)	115 cent/timme
nattskift	(t.ex. kl. 22–06)	212 cent/timme

=====

Till arbetare i kontinuerligt treskiftsarbete samt i fortlöpande tvåskifts- eller ettskiftsarbete utbetalas för varje under lördagsarbetsdygn arbetad timme som hör till den ordinarie arbetstiden ett separat lördagstillägg som uppgår till 212 cent/timme.

28 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS VERKSAMHETS- FÖRUTSÄTTNINGAR

28.2 Ersättning av inkomstbortfall och månadsersättning

Arbetskyddsfullmäktige erhåller en ersättning för förvärvsinkomstförlusten som skötseln av de ovan avsedda arbetskyddsuppgifterna ger upphov till samt dessutom, om inget annat avtalats, en månatlig ersättning enligt följande:

Befrielse från arbetet i timmar/4 veckor	Ersättning euro/mån
4 - 15 timmar	74
16 - 33 ”	81
34 - 55 ”	88
56 - 79 ”	106
80 - 95 ”	126
96 - 139 ”	148
140 - 159 ”	173
160 timmar/helt befriad	207

43.4 Förtroendemannens verksamhetsförutsättningar

43.4.4 Ersättning av inkomstbortfall och månadsersättning

D. Månadsersättning

Utöver en ersättning för förvärvsinkomstförlust utbetalas dessutom följande månadsersättningar till huvudförtroendemannen:

Antal arbets- tagare på arbetsplatsen	Ersättning euro/mån
10 - 19	74
20 - 49	81
50 - 99	88
100 - 149	106
150 - 199	126
200 - 249	148
250 - 399	173
400 -	207

PROTOKOLL ÖVER FÖRLÄNGNINGEN AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN INOM TILLÄMPNINGSOMRÅDET FÖR TEKNOLOGIINDUSTRINS KOLLEKTIVAVTAL I ENLIGHET MED ARBETSMARKNADSCENTRALORGANISATIONERNAS KONKURRENSKRAFTSAVTAL 2016

1. Avtalets syfte

Genom detta avtal har de undertecknade förbunden kommit överens om en förlängning av den årliga arbetstiden inom tillämpningsområdet för teknologiindustrins kollektivavtal från och med 01.01.2017.

Principen enligt konkurrenskraftsavtalet är att genomföra förlängningen av arbetstiden bland timanställda arbetstagare på det sätt som närmare avtalas nedan genom att sänka tillägget för arbetstidsutjämnning som utbetalas i treskiftsarbete samt sänka beloppet av samtliga arbetstagares söckenhelgersättning. Månadsavlönade arbetstagare får sin normala månadslön oavsett antalet arbetstimmar under lönebestämningsperioden.

2. Den regelbundna arbetstidens längd och organiseringen av denna

Den regelbundna arbetstidens längd bestäms och organiseringen av denna förverkligas med iakttagande av förutom bestämmelserna i kollektivavtalet också bestämmelserna i detta protokoll.

3. Den genomsnittliga veckoarbetstiden

3.1 Den genomsnittliga veckoarbetstiden i

dags- och tvåskiftsarbete (Kollektivavtalet 19.1.1)

Då det gäller normalt heltidsarbete, dvs. arbetsveckor på 40 timmar, ska arbetstiden i dags- och tvåskiftsarbete utjämnas och organiseras så att den under kalenderåret är

i genomsnitt 36,7 timmar per vecka 2017

i genomsnitt 36,7 timmar per vecka 2018

i genomsnitt 36,7 timmar per vecka 2019

Den genomsnittliga veckoarbetstiden under ett kalenderår grundar sig på ledighet för arbetstidsutjämning 12,5 dagar och en lokalt avtalad förlängning av den regelbundna arbetstiden med 24 timmar.

3.2 Den genomsnittliga veckoarbetstiden i treskiftsarbete (Kollektivavtalet 19.1.2)

Från och med 01.01.2017 förlängs den genomsnittliga veckoarbetstiden i intermittert treskiftsarbete till högst 36,3 timmar per vecka och i kontinuerligt treskiftsarbete till högst 35,4 timmar per vecka beroende på hur förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar förverkligas på arbetsplatsen.

4. Lokala avtal om förlängning av arbetstiden

Från och med 01.01.2017 ska den årliga arbetstiden förlängas på det sätt som avtalas lokalt (Kollektivavtalet 44 kap.). I heltidsarbete blir förlängningen 24 timmar, utan ändringar i inkomstnivån.

Förlängningen av den årliga arbetstiden för en deltidsanställd, utan ändringar i den årliga inkomstnivån, förverkligas enligt ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om ett visst arrangemang gällande deltidsarbete allmänt tillämpas på arbetsplatsen, förverkligas förlängningen av arbetstiden genom lokala avtal (Kollektivavtalet 44 kap.). Arbetstiden förlängs i samma proportion som deltidsarbete står till heltidsarbete.

Enligt 44 kap. i kollektivavtalet sluts ett lokalt avtal i de ovan nämnda fallen mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen, om en huvudförtroendeman har utsetts på arbetsplatsen.

Tidpunkt för ingående av ett avtal och avtalets längd

Ett skriftligt avtal om förlängning av arbetstiden sluts årligen före utgången av november och gäller ett kalenderår i taget varefter det fortsätter tills vidare, om inte någon av avtalsparterna skriftligen sagt upp det senast vid utgången av september så att det upphör i slutet av det aktuella året.

Avtalets innehåll

Genom ett lokalt avtal förlängs arbetstiden så att det passar in i arbetet och arbetstidsformerna med beaktande av utvecklingen av produktiviteten och konkurrenskraften samt arbetstagarnas individuella behov gällande arbetstiden..

Enligt denna bestämmelse förlänger en söckenhelg som omvandlats till arbetstid den regelbundna arbetstiden under den aktuella veckan.

Hur arbetstiden förlängs, om inget lokalt avtal ingår

A. Dags- och tvåskiftsarbete

Under kalenderåret förverkligar arbetsgivaren förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar, och i fråga om deltidсанställda med ett antal timmar som sätts i proportion till heltidsarbetstiden genom att anvisa arbetstagaren förutom det arbetstidsschema som tillämpas också högst 8 timmar regelbunden arbetstid per dag en ledig lördag och på annat sätt högst 2 timmar under en arbetsdag. Den lördag som avses ovan kan dock inte vara en söckenhelg, en lördag under en söckenhelgsvecka eller en ledig dag för arbetstidsutjämning. Arbetsgivaren ska iakttä tiden för meddelande av en ändring i arbetstidsschemat.

B. Treskiftsarbete

Under kalenderåret förverkligar arbetsgivaren förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar, och i fråga om deltidсанställda med ett antal timmar som sätts i proportion till heltidsarbetstiden genom att med iakttagande av tiden för meddelande om en ändring i arbetstidsschemat anvisa arbetstagaren förutom det arbetstidsschema som tillämpas också ett arbetsskift på högst 8 timmar i form av regelbunden arbetstid.

Utöver det ovan nämnda anvisar arbetsgivaren arbetstidsschemat också regelbunden arbetstid på fyra timmar fyra olika gånger antingen i början eller slutet av ett arbetsskift med iakttagande av tiden för meddelande på en dag. Arbetsgivaren ska dock beakta ett sådant personligt hinder för att förlänga arbetsskiftet som kan motiveras av arbetstagaren.

Förlängningen av arbetstiden förverkligas i detta fall vid en tidpunkt som senare anvisas av arbetsgivaren.

Lön som utbetalas för den förlängda delen av arbetstiden.

Lön utgår för arbete som utförs till följd av förlängningen av arbetstiden som avses här.

Månadsavlönade arbetstagare får sin normala månadslön oavsett antalet arbetstimmar under lönebestämningsperioden.

För att en timavlönad arbetstagares årliga inkomstnivå inte ska ändras, hänförs ett nedskärningsbelopp som svarar mot arbetslönen till beloppet av en söckenhelgersättning som utbetalas till arbetstagaren, och i fråga om en person i treskiftsarbete dessutom till tillägget för arbetstidsutjämning som utbetalas till honom eller henne. Genom ett lokalt avtal kan man också på annat sätt komma överens om hur nedskärningen ska hänföras.

Påbörjande av en anställning mitt under kalenderåret

En arbetstagare vars anställning börjat den 15 januari eller senare, omfattas inte under det första kalenderåret av anställningen av förlängningen av arbetstiden som avses i detta protokoll. Under detta år utbetalas en 8-timmarslön enligt den genomsnittliga timlönen i form av en söckenhelgersättning till denna arbetstagare, och till en deltidsanställd i proportion på det sätt som fastställs i punkterna 23.1 och 23.2 i kollektivavtalet. Till arbetstagaren utbetalas likaså ett tillägg för arbetstidsutjämning i ett intermittert treskiftsarbete som uppgår till 11 procent och i ett kontinuerligt treskiftsarbete till 14,3 procent av den genomsnittliga timlönen som fastställs för varje kvartal.

Avslutande av en anställning mitt under kalenderåret

Om en arbetstagares anställning upphör mitt under kalenderåret och den förlängning av arbetstiden och den nedskärning av arbetstidutjämnningen som avses i detta protokoll tillämpas för arbetstagaren, ska arbetsgivaren i samband med den sista löneutbetalningen återbetala en ersättning som eventuellt avdragits till ett för högt belopp i förhållande

till lönen som utbetalats för den del av arbetstagarens arbetstid som hänför sig till förlängningen.

5. Tillägg för arbetstidsutjämning och betalning av dessa (Kollektivavtalet 19.3)

Den sänkning av förvärvsinkomsten i den genomsnittliga veckoarbetstiden som arbetstidsutjämningen ger upphov till ersätts så att arbetstagaren för varje timme som utförs under den regelbundna arbetstiden inom ramen för den arbetstidsform som avses i detta avtal får ett tillägg i cent som i dags- och tvåskiftsarbete uppgår till 6,3 procent, i intermittent treskiftsarbete till 10,9 procent och i kontinuerligt treskiftsarbete till 14 procent av arbetstagarens medeltimlön som fastställs kvartalsvis.

6. Arbetstidsschema (Kollektivavtalet 19.4)

En lördag under en söckenhelgsvecka kan dock omvandlas till regelbunden arbetstid genom ett avtal enligt bestämmelserna gällande en förlängning i detta protokoll.

7. 19.7 Organisering av arbetstiden genom ett lokalt avtal (Kollektivavtalet 19.7)

Lokalt kan man även avtala om hur förlängningen av arbetstiden förverkligas i enlighet med bestämmelserna i detta protokoll.

8. Söndagsarbete (Kollektivavtalet 20.8)

Om den regelbundna arbetstiden förlängs genom ett avtal i enlighet med bestämmelserna i detta protokoll så att en söckenhelg omvandlas till en arbetsdag, utgår ingen ersättning för söndagsarbete för denna söckenhelg. Denna dag utförs arbetet utan något separat samtycke.

9. Helgdagar som ersätts (Kollektivavtalet 23.1)

Till en timavlönad arbetstagare utbetalas en 8-timmarslön som söckenhelgsersättning. Beloppet av denna uppgår till 64,6 procent av medeltimlön.

10. Uppföljning av den förlängning av arbetstiden som avses i konkurrenskraftsavtalet

En arbetsgrupp mellan förbunden följer regelbundet upp konsekvenserna av att arbetstiden förlängs för utvecklingen av företagets konkurrenskraft och antal arbetsplatser samt bedömer hur väl förfarandet med lokala avtal som avses i detta protokoll fungerar. Utöver detta främjar arbetsgruppen förverkligandet av lokala avtal i anslutning till förlängningen av arbetstiden med beaktande av de olika behoven på arbetsplatserna.

Arbetsgruppen lägger fram förslag på eventuella ändringar i anslutning till systemet. Arbetsgruppen upprättar också senast 31.05.2019 en specificerad rapport om hur systemet fungerar.

11. Uppsägning av protokollet

Detta protokoll kan första gången sägas upp att upphöra 31.12.2019. Den andra protokollparten ska ges en skriftlig uppsägningsanmälan senast 30.09.2019.

Därefter kan protokollet sägas upp varje år före utgången av september så att det upphör vid utgången av det aktuella kalenderåret.

Helsingfors den 15 juni 2016

Teknologiindustrin rf
Jorma Turunen

Eeva-Liisa Inkeroinen

Metallarbetarförbundet rf
Riku Aalto

Turja Lehtonen

ISBN 978-952-238-167-5
Helsinki, 2016