

KOLLEKTIVAVTAL

24.10.2011 - 31.10.2013

mellan

TEKNOLOGIINDUSTRIN

och

METALLARBETARFÖRBUNDET

ISBN 978-952-5998-08-5
Tammerprint Oy, 2012

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Alfabetiskt sakregister	6
Underteckningsprotokollet	23
Teknologiindustrins kollektivavtal.....	41
I Allmänt	
— 1 § Avtalets tillämpningsområde.....	41
— 2 § Avtal mellan centralförbunden	42
— 3 § Avtalets bindande kraft och åtlydnadsplikt ...	42
— 4 § Fredsplikt.....	42
— 5 § Anställnings ingående och upphörande	42
II Arbetslönerna	
— 6 § Dyrortsklasserna.....	43
— 7 § Bestämning av arbetets svårighetsgrad	43
— 8 § Arbetarens lön	53
— 9 § Löneformer.....	59
— 10 § Separata tillägg.....	64
— 10a § Ändring av lönebestämningsperiod.....	69
— 11 § Medeltimlön	70
III Arbetsstudier	
— 12 § Arbetsstudier	72
IV Arbetstidsbestämmelser	
— 13 § Ordinarie arbetstid.....	73
— 14 § Övertids- och söndagsarbete samt arbete ut- fört under veckovila (ledighet per vecka)	82
— 15 § Utryckningsarbete och beredskap	90
V Särskilda ersättningar	
— 16 § Arbete utanför den ordinarie arbetsplatsen ...	92
— 17 § Söckenhelgersättning.....	103
— 18 § Övriga ersättningar och förmåner	104

Innehållsförteckning

VI Arbetarskydd	
— 19 § Arbetarskydd	106
VII Sociala bestämmelser	
— 20 § Sjuktid, moderskaps- och faderskapsledighet .. samt tillfällig vårdledighet	108
— 21 § Läkareundersökningar	121
— 22 § Grupplivförsäkring	125
— 23 § Semester	126
VIII Särskilda bestämmelser	
— 24 § Lönebetalning	125
— 25 § Innehållning av fackföreningsmedlemsavgifter	128
— 26 § Möten på arbetsplatsen samt informations- verksamhet	129
— 27 § Utbildningsverksamhet	131
— 28 § Förtroendemän	131
— 29 § Anlitande av utomstående arbetskraft	131
— 30 § Lokalt avtalsförfarande	133
— 31 § Meningskiljaktigheter och deras avgörande	135
IX Avtalets giltighet	
— 32 § Avtalets giltighetstid	137
Avtal angående arbetstid i treskiftsarbete	141
Semesterlöneavtal	146
Allmänt avtal mellan TT och FFC, teknologiindustrin	150
Teknologiindustrins förtroendemannaavtal	169
Teknologiindustrins uppsägningsskyddsavtal	189
Uppsägningsskyddsavtalets tillämpningsprotokoll	206

Innehållsförteckning

Bestämmelser angående månadslön	209
Avtal om inläring i arbete i samband med examensinriktad utbildning samt om lärlingsperioder i metallindustrin	218
Lokala avtal	220

SAKREGISTER

Adoption	116-117
Allmänna avtalet	42, 72, 108, 131, 150-168, 183
Anställningsundersökning (läkarundersökning)	125
Användning av egen bil	93, 98
Arbetarskydd	106-108
— allmänna förpliktelser	106
— anmälningsskyldighet	106
— personskyddsanordningar	107
— rätt att avhålla sig från att utföra arbete	106-107
— skyddsbeklädnad	107-108
Arbetarskyddschef	106, 154-155
Arbetarskyddsfullmäktig	76, 106, 108, 132, 144, 153, 165-167, 172, 182
— anställningsförhållande	159-160
— anställningsskydd	162-164
— arbetsutrymmen	160-161
— befrielse från arbete	108, 156-158, 181
— ersättning av förtjänstförlust	108, 159-160
— fullmäktigs suppleant	154-155, 164-167
— förtjänstutveckling	152
— löne- och omplaceringsskydd	160-161
— månatlig ersättning	159-160, 182
— sammanslagning av förtroendemanna- och arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter	170, 181-182
— skötsel av uppgifter	156-157
— uppgifter	154
— upprätthållande av yrkesskicklighet	156
— övertidsersättning	159
Arbetarskyddskommission	106, 152, 155, 159, 163, 164-166
Arbetets svårighetsgrad, bestämning	43-53, 209-211
— grovindeling	43, 51, 212
— gruppering enligt svårighetsgrad	44-50, 209-211
Arbetsavtals uppsägning	35, 42, 150, 162-163, 185-187, 189-205, 219
— uppsägningsskyddsavtal	189-208

Sakregister

— ersättningar (brott mot uppsägningsgrund)	203
— förhandlingsprocedur	195-196
— grunderna	194, 198
— hörande av arbetare	195
— information om grunderna	193
— meddelande	192-193
— meningsskiljaktigheter	204
— tid för talan	204-205
— turordning vid minskning av arbetskraft	198
— underlåtenhet att iaktta uppsägnings tid	192
— uppsägning av permitterad	201-202
— uppsägning från arbetarens sida	190, 192, 201-203
— uppsägningstider	190
— verkställande av uppsägning	195
— uppsägning av arbetsskyddsfullmäktig	35, 162-163
— uppsägning av förtroendeman	35, 185-187
— varning	42
Arbetsbeskrivning	45
Arbetsbetingad lönedel	53-54, 212-213
— arbetets fördelning	53-54
Arbetsbetingad månadslön	210-212
Arbetsbetingad timlön	49-53
Arbetsdomstolen	137
Arbetsdygn	77, 78, 89
Arbetsfredsplikt	36, 42, 169, 174
Arbetsgruppering enligt svårighetsgrad	44-50, 209-212
— ansvar	46-47
— arbetsbetingade timlöner	49-51
— arbetsförhållanden	47
— arbetsgrupp	44-45
— inlärnings tid	45-46
— svårighetsgrupp	48
— uppföljning	48-49
— utbildning	44
Arbetskommendering	92-102
— anmälningsskyldighet	92
— brådskande arbetskommendering	92

Sakregister

Arbetsledningsrätt	150
Arbetslöner	24-27, 43-71, 209-216
Arbetsmätning	59-60, 72-73
Arbetsolycksfall	106, 111
Arbetsplatsbesök	129, 150
Arbetsplatskassa	116
Arbetsresa	76, 86, 92-102
Arbetsstridsåtgärd	42, 150-151, 174
Arbetsstudier	72-73, 152
Arbetstid	73-91, 141-145
— arbetsdygn	77, 78-79, 89-90
— arbetstidsbank	77, 80-82
— arbetstidslag	82
— arbetstidsschema	77-78, 84, 110, 142-143, 145, 216
— arbetstidsschema, ändringar	77-78, 143
— arbetsvecka	73-74, 77, 78, 84-86, 202
— fridagar	74-75, 77, 79, 89-90, 145
— förkortning	74
— genomsnittlig veckoarbetstid	73-74, 76-77, 79-80
— intagande av förfriskningar	80
— matpaus	142
— ordinarie arbetstid	28-30, 73-82, 83-86, 95, 111, 142-143, 159, 164-165, 180, 215
— organisering	76-80
— periodarbete	80
— söndagsarbete	78, 89
— treskiftsarbete, avtal	74, 141-145
— uppföljning	79
— utjämning	73-76, 142
— utjämningsperiod	77, 79, 142
— utjämningsstillägg	36-37, 70, 75-76, 143-144
— vilopaus	77, 79, 89-90, 129
— övertid	83-90, 145, 176-179
Arbetstidsschema	77-78, 84, 110, 142-143, 145, 216
— förändringar	77-78, 143
Arbetsvecka	73-74, 77, 78, 84-86, 202
Avlöningsperiod (lönebetalningsperiod)	24-27, 36-37, 71-72, 76, 126-127, 128, 209, 215, 216
Avtal mellan centralorganisationerna	42

Sakregister

Barns insjuknande.....	76, 85, 90, 104, 117-120
— vård av svårt sjukt eller skadat barn.....	120
Befolkningsskydd.....	105
Begravningsdag.....	104
Belastning.....	47
Beredskapstid.....	90-91, 216
Beräkningen av bestämd tid.....	207-208
Bostad	
— anskaffning.....	97-98
— standard.....	97-98
Bröllopsdag.....	104
Centralförbundsavtal.....	42
Centralorganisationernas utlåtande.....	150
Civiltjänsteplikt.....	105, 119, 128, 206
Dagtraktamente.....	94-96, 99-101, 121, 125
Deltidslön.....	216
Deltidsarbete.....	67-68, 103, 148
Dygnsovertidsarbete.....	83
Dyrortsklass.....	43
Ersättande arbete.....	114-115
Ersättningar och förmåner.....	104-105
— befolkningsskydd.....	105
— begravningsdag.....	104
— bemärkelsedagar.....	104
— bröllopsdag.....	104
— reservövningar.....	105
— uppåd.....	104-105
Exceptionellt svåra eller besvärliga förhållanden.....	65
Fackavdelning.....	129-131, 167, 170-174, 186
Fackföreningsmedlemsavgift.....	128-129
Faderskapsledighet.....	104, 117
— lön.....	117
Fredsplikt.....	36, 42, 169, 174
Fridagar.....	74-75, 77, 79, 89-90, 145
— arbete under fridag.....	84-86, 89-90
Frånvaro.....	76, 84-86, 99, 104, 115, 194, 215

Sakregister

Föreningsfrihet.....	150
Företagshälsovård.....	108, 109
Förfriskningar.....	80
Förhandlingsordning.....	60, 77, 110, 127, 133-134, 143, 169, 204, 220
— lokal förhandlingsordning.....	135-136, 220
Förhandlingsplikt.....	135
Förkortad arbetstid/vecka.....	86, 121, 199
Första maj.....	79, 103, 208
Förtjänstförlustersättning i månadslönearbete.....	215
Förtroendeman / Förtroendemannaavtal.....	35-36, 59, 69, 73, 76, 88, 102, 115, 131-137, 144, 169-188, 195
— adp och e-post.....	183
— anmälningsskyldighet.....	173
— anställningsförhållande.....	35, 185-187
— ansvarsområde.....	171
— befrielse från arbete.....	179-181
— bolagisering, förenande av funktioner.....	172
— ersättning för avtalsstridig upphävning av arbetsavtal.....	187
— ersättning för förtjänstförlust.....	181-182
— ersättning för övertidsarbete.....	181
— fackavdelning.....	170-171
— förtjänstutveckling.....	184
— förtroendemannaavtal.....	169-188
— förtroendemanna- och arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter, sammanslagning.....	172, 182
— förtroendemannens uppgifter.....	174-175
— huvudförtroendeman.....	69, 88, 133-136, 170-173, 176-179, 220-225
— huvudförtroendemannens lön (helt befriad från arbete).....	181
— huvudförtroendemannens suppleant.....	35-36, 171, 173, 185
— hävning av arbetsavtal.....	35, 186
— information som ges till huvudförtroendemannen.....	132, 176-179
— kandidatskydd.....	186
— kompetensvillkor.....	162-163

Sakregister

— lokal förhandlingsordning	171, 175, 220
— månatlig ersättning	182
— permittering	185
— skydd då förtroendemannauppdraget upphört	186
— skyldighet att ordna annat arbete	185
— ställning	169-170, 184
— uppsgifternas konfidentiella karaktär	176, 176
— uppsägning av arbetsavtal	185-186
— utbildning	183, 185
— val	173
— verksamhetsområde och antal	171
— verksamhetsutrymme	183
— viceförtroendeman	166, 171, 173, 183
— vicehuvudförtroendeman	171, 173, 185
— yrkesmässig utveckling och avancering	184
— överflyttning till annat arbete	184
— överlåtelse av rörelse	172
Generell höjning	24-27
Giltighetstid (kollektivavtalets)	137
Graviditet	124
Grovindelning	43, 51-53, 212
— svårighetsgrupper	51
Grundlön	53, 55, 61, 64, 212, 215
Grundrättigheter	150
Grupplivförsäkring	125-125
Gränsarbeten	101-102
Handikappade	59, 214
Hemresor	99-100, 216
Huvudförtroendeman	69, 88, 133-136, 170-173, 176-179, 220-225
Hälsovårdare	109
Hälsovårdsläkare	109-110, 114
Hävning av arbetsavtal	35, 42, 150, 162-164, 185-187, 189, 192-195, 201, 203
— uppsägningskyddsavtalet	189-208
— ersättningar	

Sakregister

(brott mot uppsägningsgrund).....	203
— grunder	194
— hörande av arbetare	195
— information om grunder	193
— meddelande	192-193
— meningsskiljaktigheter	204
— permitterad	201
— tid för talan	204-205
— arbetarskyddsfullmäktig	35, 162-163
— förtroendemän	35, 185-187
— varning	42
Informationsverksamhet	
— möten på arbetsplatsen	129-130
— personalens interna	130-131
Inkvarteringskostnader.....	96-97
Inläring i arbete	218-219
— avtal om arbetspraktik och inläring i arbete	218-218
Jämlikhet	37, 151
Jul	79, 85, 99-100, 208
Karensdag	111, 114
Kollektivavtal	
— bindande verkan	42
— giltighetstid	137-138
— tillämpningsområde	41
— underteckningsprotokoll	23-39
— åttlydnadsplikt	42
Kollektivavtalsenligt övertidsarbete	84-86, 146-147
Kommenderingsplats	92-100
Kontaktuppgifter	179
Kontrollstudie	73
Kostpenning (ersättning för måltid).....	96
Kristi himmelfärdsdagen	79, 103
Kvällsarbete	65-66

Sakregister

Laboratorieundersökningar	124
Lokalt avtalsförfarande (begrepp).....	133-134, 220, 224
— efterverkning av avtal	36
— lokala avtal som får kollektivavtals	
rättsverkan	220-223
— lokal förhandlingsordning	134, 220
— lokala avtal på arbetsavtalsnivå enligt	
kollektivavtalet.....	225-226
— mål	133
Långfredag	103
Läkarintyg	109-110, 114
— företagets hälsovårdsläkare	109, 114
— oklarheter	110
— retroaktivt	109
Läkarundersökning	105, 109-110, 121-125
— anmälningsskyldighet	122
— anställningsundersökning	125
— cancersjukdom	124
— ersättning för förtjänstförlust.....	121-125
— ersättning för resekostnader och	
dagpenning	121, 125
— fall som inte ersätts.....	123
— fastställande av vård	123-124
— kontrollundersökning eller annan medicinsk	
undersökning under graviditet.....	124
— laboratorie— och röntgenundersökningar.....	124
— lagstadgade undersökningar	121-122
— ny sjukdom	123
— tandsjukdom	124-125
— tidigare konstaterad sjukdom.....	123-124
— undvikande av onödig förlust av arbetstid	122
Lärlingar	178
Läroavtal	58, 189, 214
Lönebestämningsperiod	69-70, 128, 209
— ändring	69-70
Lönebetalning/-period.....	24-27, 36-37,,
.....	71-72, 76, 126-127, 128, 209, 215, 216
Löneformer	59-64, 215
— val av löneform.....	60-61

Lönegrunder	
— annat lokalt avtalat sätt att bestämma arbetets svårighetsgrad	43, 50-51, 212
— arbetsbetingad månadslön	210-211
— arbetsbetingad timlön	49-53
— arbetsgruppering enligt svårighetsgrad	44-49, 209-211
— fördelning av arbetet	53
— grovindelning	43, 51, 212
— grundlön	53, 55, 61, 64, 212, 215
— lönegruppsdefinitioner	54
— personlig lönedel	55-57, 212-213
— praktikanter	57-59, 213-214
— prissättningsgrund	27, 62-64, 178-179
— unga arbetare	57-59, 213-214
Lönegrupper	54
Lördag	66, 77, 79, 83, 89, 208
Malmgruvor	35, 41, 141
Medeltimlön	27, 64, 66-68, 70-72, 76, 82-84, 89-91, 95, 103, 105, 110-111, 116-117, 119, 125, 143-144, 160, 192
— användningsperioder	71-72
— beräkning av medeltimlön	27, 70-72
— medeltimlönens förhöjning	27
Meningsskiljaktigheter och deras avgörande	135-137
— arbetsdomstolen	137
— förhandlingsplikt	135
— lokal förhandlingsordning	135-136
Midsommar	79, 85, 99-100, 208
Moderskapsledighet	103, 116-117, 206
— lön	103, 116-117
MTHL ry	41
Månadslön	70, 76, 104, 144, 164, 209-217
— bestämmelser angående månadslön	209-217
Måndag	78
Mångkunnighet	56-57, 213
Möten på arbetsplatsen	129-130

Sakregister

Nattarbete.....	65-66, 80
— förutsättningar för att låta utföra.....	80
Nattresepenning.....	96-97
Nyårsdagen.....	79, 103
Nödarbete.....	78, 143, 147
Olycksfall i arbete.....	106, 111
Ordinarie arbetsplats.....	92
— arbete utanför den ordinarie arbetsplatsen.....	92-102
Pensionering.....	128
Periodarbete.....	80
Permittering.....	75, 85, 104, 113-114, 162, 182, 185, 219
— uppsägningsskyddsavtal.....	189-205
— annat arbete.....	200
— anställningens upphörande och arbetsgivarens ersättningsansvar.....	201-203
— avbrytande.....	200
— ersättningar (brott mot permitteringsgrund).....	203
— framflyttning.....	200
— förhandlingsprocedur.....	195-198
— förkortad arbetstid.....	199
— grunder.....	199
— lokala avtal.....	200
— meningsskiljaktigheter.....	204
— permitteringsmeddelande/-tid.....	200
— talan, tid för väckande av.....	204-205
— turordning vid reducering av arbetskraft.....	198
Personalplan.....	218
Personalrepresentant (i enlighet med samarbetslagen).....	166, 187
Personlig lönedel.....	27, 53, 55-57, 213
— arbetsresultat.....	55-56
— mätningssystem.....	56
— mångkunnighet.....	55-56, 213
— nivågrupperna.....	57
— omsorgsfullhet.....	55-56, 213
— storlek.....	56-57, 213
— yrkeskunnighet.....	55-56, 213

Sakregister

Personskyddsanordningar	107
Praktikanter	57-58, 178, 213-214, 218-219
— avtal om arbetspraktik och inläring i arbete	218-219
Prestationslönearbete	27, 59-64, 215
— avbrott	64
— avbrott av rakt ackord	64
— avtal om enhetspris	63
— enhetsprisets varaktighet	63
— fördelning av grupprestationslön	63
— lönegaranti	64
— prissättningsgrund	62-64
— prissättningsregler	62
— rätt till information	63
Prissättningsgrund	62-63, 178-179
Promemoria om meningsskiljaktighet	136
Påsk	79, 85, 99, 103
Rationalisering	72-73
Researbete	92-102
— anskaffande av bostad	97-98
— användning av egen bil	93, 98
— brådskande arbetskommendering	92
— dagtraktamente	94-95, 96, 99-102
— ersättning för kost	96
— ersättning för resetiden	95
— gränsarbeten	101-102
— hemresa vid vissa helgdagar	99-100
— kommanderingsplats	92-94, 97-100
— kostpenning (ersättning för måltid)	96
— lokalt avtal	102
— meddelande om kommendering	92
— omotiverad frånvaro	99
— ordinarie arbetsplats	92
— resans början och slut	92
— researbete utomlands	100-102
— resedygn	92-93
— resekostnader	93-94, 96-98, 164-165
— vid yrkesutbildning	164-165

Sakregister

— sjukhusdagpenning	98
— skyldighet att resa	92
— undantagsstadganden för Sveriges del	102
— övernattningskostnader	96-97
Reserövning	105
Resultatpremie	68-69
Röntgenundersökningar	124

Samarbetsverksamhet

— arbetarskyddssamarbete	107, 151-156, 164-166
— arbets- och tidsstudier	72-73, 152
— förverkligande .. 107,151-156, 164-166, 169, 195-197	
— konsult	153
— samarbetsförfarande	152, 195-197
— samarbetsorgan	152-153, 155, 159, 163, 165
— upprätthållande av arbetsförmåga	153
— utvecklingsverksamhet	151-152
Sedvanlig arbetsklädsel	107-108
Semester	74, 76, 99, 100, 103, 113, 126-128, 144-145, 148, 167, 182, 217
— framskjutning	113
— med arbetstid jämställd tid	76, 119, 145, 148
— semesterersättning	126-128, 146-149, 192, 202
— semesterkvalifikationsår	67, 127-128, 144-145, 146-149
— semesterlag	67-68, 119, 145, 146-148, 202
— semesterlön	126-128, 146-149, 214
— skifttilläggen under semestern i månadslönearbete	217
— semesterlöneavtal	68, 126, 146-149
— semesterpremie	126-128, 217
Semesterkvalifikationsår	67, 127-128, 144-145, 146-149
Semesterlöneavtal	68, 126, 146-149
Semesterpremie	126-128, 217
Separata tillägg	64-69, 216
— exceptionellt svåra eller besvärliga förhållanden	65
— resultatpremie	68-69

Sakregister

— skiftarbete, kvälls— och nattarbete	65-66
— tillfällig avvikelse i arbetsförhållandena	64-65
— tjänsteårstillägg	66-68, 216
Sjukdom	85, 90, 98, 103-104, 108-125
Sjukförsäkringslagen	111, 112, 113, 116
Sjukhusdagpenning	98
Sjukkassa	116
Sjuktid - lön för sjuktid .. 76, 103-104, 108-116, 123-124	
.....	144, 215
— anmälningsplikt	108-109
— arbetsplatskassa	116
— avdrag	120-121
— barns sjukdom	117-120
— betalningstidpunkt	113
— epidemier	109-110
— ersättningsgrund	110-112
— ersättningsperioder	110-112
— fall då lön för sjuktid inte erläggs	112-113
— handledning för riktig tillämpning av KA	115
— hälsovårdsläkare	109-110, 114
— insjuknande mitt under	
arbetsdagen	111
— karensdag	111, 114
— missbruk av löneförmåner	113
— olycksfall i arbetet	111
— samma sjukdom upprepas	112
— sjukkassa	116
Självständighetsdagen	79, 104, 208
Skiftarbete	65-66, 88-89
— arbetsskift	79
— dag- och tvåskiftsarbete, arbetstidens	
utjämning	73-76
— intermittent treskiftsarbete	74, 141-145
— kontinuerligt treskiftsarbete	66, 74, 85, 141-145
— kvällsskifttillägg	65-66, 78-79
— nattskifttillägg	65-66
— tillägg för kontinuerligt och fortlöpande	
skiftarbete	66
— treskiftsarbete, arbetstidsavtal	74, 141-145

Sakregister

— övertidstillägg i skiftarbete	88-89
Skyddsbeklädnad	107-108
Skyddsombud	154-167
Sovplats	95
Specialyrkesexaminapremie	69
Standardtid (arbetsvärde)	72
Studeraende	57-59, 213-214, 218-219
Studieledighet	206
Sysselsättningsledighet	190-191
Söckenhelgersättning	103-104
Söckenhelgsveckorna	74, 79, 85, 141
Söndagsarbete	78, 89
— söndagstillägg	70, 87, 89, 216
Tandsjukdom	124-125
Tidlön	27, 59-62, 215
— månadslön	70, 76, 104, 144, 164, 209-212
— personlig tidlön	61, 64, 71, 95, 111, 201, 215-217
— tidlönedel	61
— tidlöneutveckling	61-62
Tidsbestämt arbetsavtal	208
Tillfällig avvikelse (i arbetsförhållanden)	64-65
Tillämpningsområde (kollektivavtalets)	41
Timlön (månadslön)	216
Tjänsteårstillägg	66-68, 216
Treskiftsarbete	65-66, 74, 141-145
— arbetstidsavtal	141-145
— intermittent	141
— kontinuerligt	141
Trettondagen	79, 103
Tvångsstyrt arbete	73
Underleverans	131, 179
Underteckningsprotokoll (kollektivavtalets)	23-39
— arbetsgrupper	
— frågor i anslutning till anlitande av arbetskraft från utlandet	32

Sakregister

Utbildning	28, 44-46, 56, 57-59, 76, 131, 144, 164-167, 183, 213-215, 218-219
— fackföreningsutbildning.....	165
— gemensam utbildning	164-165
— utbildningsarbetsgrupp	166
— utbildningsmaterial.....	45
— yrkesutbildning.....	45-46, 161, 183, 218-219
— utbildningsplan	218-219
Uthyrning av arbetskraft	31-32, 131-133
Utlandsdagtraktamente	101-102
Utlandsresearbete	100-102
— dagtraktamenten	101-102
— gränsarbeten.....	101
— skyldighet att resa	100
— undantagsstadganden för Sveriges del	102
Utomstående arbetskraft	31-32, 131-133
— beställarens ansvar.....	132-133
— information av personalens representanter.....	132
— underleverans.....	131
— uthyrning av arbetskraft.....	31-32, 131-133
Utryckningsarbete	90-91
Utryckningspenning.....	90-91, 216
Varning (p.g.a. förseelse eller försummelse)	42
Veckovila.....	89-90, 129
— ersättning för veckovila.....	78, 89-90, 216
Veckoövertidsarbete	84-86, 145
Vilopauser	77, 79, 89-90, 95, 129
Värnplikt	71, 119, 128, 206-207
Yrkesarbeten	54
Yrkesexamenpremium	69
Yrkesexamenstipendium.....	69

Sakregister

Återanställning	198, 219
Åtlydnadsplikt (KA)	42
Övernattningskostnader	96-97
Övertidsarbete	82-90, 145, 176-179
— dygnsövertidsarbete	83-84
— ersättning/tilläg	70, 82-88, 145, 147, 159, 176-178, 179, 181, 216
— ett enda övertidsbegrepp	86-88
— kollektivavtalsenligt övertidsarbete	84-86, 147
— kontrollperiod för maximiantalet övertidstimmar	83
— veckoövertidsarbete	84, 145

TEKNOLOGIINDUSTRIN RY
METALLARBETARFÖRBUNDET RF

**KOLLEKTIVAVTALETS
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL**

Tid 27.10.2011

Plats Teknologiindustrin, Helsingfors

När- Teknologiindustrin rf Metallarbetar-
varande förbundet rf

Jorma Turunen
Risto Alanko
Ari Sipilä
Pekka Kärkkäinen
Risto Pihlainen
Jukka Tiihonen
Manu Laapas

Riku Aalto
Matti Mäkelä
Pentti Mäkinen
Juha Kapiainen
Pasi Karttunen
Päivi Ahonen
Ilpo Sirmiö
Reijo Hirvonen
Jyrki Virtanen
Kauno Koskela
Heikki Holappa
Arto Helenius
Juha Pesola

**§ 1
Undertecknande av kollektivavtalet**

Konstaterades att förbunden idag undertecknat ett kollektivavtal i enlighet med det medlingsförslag som riksförlikningsmannen lämnade 23.10.2011. Det nu undertecknade kollektivavtalet träder i kraft 24.10.2011.

§ 2

Löner

A. Lönejusteringar

År 2011

Tidpunkten för lönehöjningarna, hur de verkställs och storleken

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess bakgrund

Lokala förhandlingar förs om löneuppgörelsen. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen på arbetsplatsen och dess behov. Med huvudförtroendemannen diskuteras hur motiverande lönesättningen är, om lönedifferentieringen och det lokala lönehöjningsutrymmet samt om utvecklingen av produktiviteten på arbetsplatsen. Som grund för behandlingen ligger företagets eller arbetsplatsens ekonomiska situation, orderstocken och sysselsättningsgraden samt kostnadskonkurrenskraften och köpkraftsfaktorer.

Lokal löneuppgörelse

Frågor som ska avtalas i den lokala löneuppgörelsen är hur lönehöjningarna verkställs, tidpunkten och storleken.

Avtalet ingås med huvudförtroendemannen. Avtalet ska ingås skriftligt senast 15.12.2011, ifall man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden.

Ifall lokal uppgörelse inte nås

Ifall en lokal uppgörelse inte nås, höjs lönerna med en generell lönehöjning om 1,6 % och med en pott på 0,8 % som fördelas på individuella höjningar retroaktivt från 1.10.2011 eller från början av närmast därpå följande lönebetalningsperiod.

Man förhandlar om fördelningen av ovan nämnda pott på 0,8 % med huvudförtroendemannen i enlighet med lönesystemet. Avtalsparterna anser det vara viktigt att man

aktivt på lokal nivå diskuterar fördelningen av lönehöjningen i enlighet med lönesystemet. Ifall parterna inte lokalt når avtal om hur potten verkställs, kan de begära förbundens ställningstagande till hur potten behandlas och verkställs. Ifall man inte heller på detta sätt kan komma överens om hur potten ska användas, är den generella höjningen sammanlagt 2,4 %.

Ifall kostnadseffekten av den lokala potten är mindre än den som nämns i styckena ovan eller om man helt avstår från lönehöjningar, ska avtalet ges för kännedom till kollektivavtalsparterna senast 15.1.2012.

Engångsersättning 1.1.2012

Ifall det ramavtal om trygghandling av Finlands konkurrenskraft och sysselsättning som centralorganisationerna på arbetsmarknaden har ingått 13.10.2011 fullföljs, och man inte lokalt avtalar annorlunda om betalningen eller tidpunkten för betalningen av engångsersättningen, betalas till arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet för teknologiindustrin en engångsersättning på 150 euro 1.1.2012 eller från början av närmast därpå följande lönebetalningsperiod under följande förutsättningar:

- Engångsersättningen betalas till de arbetstagare, vars fortlöpande anställning har börjat senast 1.10.2011 och är i kraft när engångsersättningen betalas.
- Engångsersättningen till deltidanställda räknas ut i förhållandet mellan den avtalade arbetstiden och full arbetstid.

År 2012

Tidpunkten för lönehöjningarna, hur de verkställs och storleken

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess bakgrund

Lokala förhandlingar förs om löneuppgörelsen. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgö-

relse som motsvarar situationen på arbetsplatsen och dess behov. Med huvudförtroendemannen diskuteras hur motiverande lönesättningen är, om lönedifferentieringen och det lokala lönehöjningsutrymmet samt om utvecklingen av produktiviteten på arbetsplatsen. Som grund för behandlingen ligger företagets eller arbetsplatsens ekonomiska situation, orderstocken och sysselsättningsgraden samt kostnadskonkurrenskraften och köpkraftsfaktorer.

Lokal löneuppgörelse

Frågor som ska avtalas i den lokala löneuppgörelsen är hur lönehöjningarna verkställs, tidpunkten och storleken.

Avtalet ingås med huvudförtroendemannen. Avtalet ska ingås skriftligt i god tid, dock senast 31.10.2012, ifall man inte kommer överens om att förlänga förhandlings-tiden.

Ifall lokal uppgörelse inte nås

Ifall en lokal uppgörelse inte nås, höjs lönerna med en generell lönehöjning om 1,3 % och med en pott på 0,6 % som fördelas på individuella höjningar retroaktivt från 1.11.2012 eller från början av närmast därpå följande lönebetalningsperiod.

Man förhandlar om fördelningen av ovan nämnda pott på 0,6 % med huvudförtroendemannen i enlighet med lönesystemet. Avtalsparterna anser det vara viktigt att man aktivt på lokal nivå diskuterar fördelningen av lönehöjningen i enlighet med lönesystemet. Ifall parterna inte lokalt når avtal om hur potten verkställs, kan de begära förbundens ställningstagande till hur potten behandlas och verkställs. Ifall man inte heller på detta sätt kan komma överens om hur potten ska användas, är den generella höjningen sammanlagt 1,9 %.

Ifall kostnadseffekten av den lokala potten är mindre än

den som nämnts i styckena ovan eller om man helt avstår från lönehöjningar, ska avtalet ges för kännedom till kollektivavtalsparterna senast 15.11.2012.

B. Tidlöner

De gällande tidlönerna ska höjas på det sätt man redogjort för i punkt A.

C. Prestationslöner

De gällande ackordspriserna och andra prestationslöner höjs så att lönen stiger på det sätt som nämns i punkt A.

D. Höjning av lönegrunderna

De arbetsbetingade lönerna i kollektivavtalet tas i bruk på de enskilda arbetsplatserna från och med den tidpunkt lönerna höjs. Dessa höjningar medför inte lönehöjningar över den generella höjningen i fråga om tid- och prestationslöner, ifall arbetslönen höjd med dessa generella höjningar uppfyller bestämmelserna i kollektivavtalet.

E. Personlig lönedel

Man avtalade om att de personliga lönedelarna (pld) i samband med den generella höjningen kvarstår i samma storleksförhållande som tidigare.

F. Höjning av medeltimlönen

Då medeltimlön tillämpas efter det att lönehöjningen har trätt i kraft, ska medeltimlönen höjas så, att man där beaktar lönehöjningen till den del denna inte ingår i medeltimlönen.

§ 3

Utveckling av lönebestämmelserna

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp för reform av lönebestämmelserna och upprätthållande av lönestrukturen. Arbetsgruppen har till uppgift att:

Underteckningsprotokoll

- Reda ut hur lönebestämmelserna fungerar på arbetsplatserna och behovet av att utveckla bestämmelserna och olika utvecklingsalternativ. På basis av utredningen gör arbetsgruppen upp en plan för och ett förslag till behövliga utvecklingsåtgärder före 31.3.2013.
- Utarbeta alternativa modeller för lönesättningsexperiment.
- På de enskilda arbetsplatserna främja och godkänna lönesättningsexperiment, som stöder en utveckling av lönebestämmelserna. Man kan lokalt avtala om att i dessa experiment avvika från kollektivavtalsbestämmelserna i fråga om alla avtalsbestämmelser som gäller lönedelar som betalas till arbetstagarna. I bruktagandet av avvikelser kräver förbundens godkännande.
- Före 31.5.2013 utarbeta ett förslag till eventuella behövliga ändringar i fråga om betalning av lön och ersättningar för annan tid än utförd arbetstid och uträkning av medeltimlönen.
- Arrangera såväl allmänna som företagsspecifika informationstillfällen och kurser.

§ 4

Arbetstidsfrågor

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att reda ut frågor i anslutning till arbetstidsarrangemang samt uppföljning och utveckling.

Främjande av mångsidiga och flexibla arrangemang av den ordinarie arbetstiden

Arrangemang av arbetstiden enligt behov lyckas bäst, när användningen av arbetstiden planeras och verkställs i samförstånd mellan arbetsgivare och personal oberoende av om arbetstidsarrangemanget verkställas på beslut av arbetsgivaren eller om arrangemanget förutsätter lokala avtal.

1. Arbetsgruppens grundläggande uppgifter under avtalsperioden är:

- att främja sådan god arbetstidspraxis, som stöder företagens produktivitet och konkurrenskraft samt beaktar arbetstagarnas personliga arbetstidsbehov.
- följa upp och reda ut ett långsiktigt system för sammanjämkning av arbetstiden och fritiden, det s.k. arbetstidsbanksystemet och hur den i kollektivavtalets § 14 avtalade modellen för ett övertidbegrepp fungerar i praktiken inom teknologiindustrin. Föremål för utredningen är vid sidan av annat också hur man i lokala avtal har lyckats uppnå de mål, som parterna har ställt utgående från företagets och arbetstagarnas personliga behov.
- arrangera allmänna och företagsspecifika kurser om arbetstiden.
- utföra internationella jämförelser gällande arbetstidsfrågor.

2. Under avtalsperioden 24.10.2011 – 31.10.2013 har arbetsgruppen som uppgift att utöver ovan nämnda frågor därtill:

- reda ut hur givandet och betalning av utjämningsledighet fungerar, utvecklingsbehov och alternativ. Arbetsgruppen gör de förslag som den anser vara befogade till branschens kollektivavtalsparter före 31.12.2012.
- reda ut hur bestämmelserna om treskiftsarbete fungerar samt behov av utveckling med beaktande av bland annat varierande belastningssituationer och arbetstidsarrangemang som är ändamålsenliga för dem. Arbetsgruppen gör de förslag den

anser vara befogade till branschens kollektivavtalsparter före 31.5.2013.

3. *Då man lokalt avtalar annorlunda om § 13 i kollektivavtalet, förfar man enligt följande:*

- det lokala avtalet sker i två faser så att
 - huvudförtroendemannen och arbetsgivaren skriftligt avtalar om de allmänna förutsättningarna för avvikelsen (ramavtal)
 - varefter var och en arbetstagare å sin sida kan avtala med sin chef om användningen av arrangemanget. Detta avtal ges för kännedom till förtroendemannen.
 - i fall det är fråga om flyttning av arbetstidens utjämningsledighet, kan flyttad eller på förhand uttagen ledighet uppgå till högst 200 timmar.
- dessa avtal gäller tills kollektivavtalet löper ut, ifall man inte lokalt har avtalat annat, dock högst till utgången av år 2013.
- avsikten är att fördomsfritt främja lösningar som beaktar arbetstagarnas olika livsskeden och ändringar i dem, att förbättra företagens leveransförmåga samt att få efterfrågan på och utbudet av arbetskraft att effektivt matcha varandra.

§ 5

Utvecklingsarbetsgrupp

Förbunden tillsätter en utvecklingsarbetsgrupp som i vid omfattning granskar branschens utvecklingsalternativ och –behov. Gruppens uppgift är att främja sådana projekt, som stöder sysselsättningen i branschen, kompetens och företagets konkurrenskraft. Strukturomvandling och konjunktursvängningar medför särskilda utmaningar för

utvecklingen av företagens produktivitet och kompetensen i branschen.

Arbetsgruppens tyngdpunkter är:

- att förbättra företagens produktivitet, verksamhetsförsäkringar och –omgivning i samarbete
- att förutse behovet av ändringar i branschen och bedöma deras inverkan samt att vidta eventuella åtgärder på basis av dem
- att påverka myndigheter och företag för att främja förbundens gemensamma arbetskrafts- och utbildningspolitiska mål
- att bedöma och utveckla förtroendemännens ekonomiska utbildning

§ 6

Anlitande av hyrd arbetskraft

Verkställande av direktivet om hyrd arbetskraft

Direktivet om hyrd arbetskraft ska anpassas till de nationella lagarna och avtalen före 5.12.2011. Praxis i anslutning till anlitande av hyrd arbetskraft kommer därför att ändras en aning.

En av förbunden tillsatt arbetsgrupp granskar utgående från teknologiindustrin

- ändamålsenligheten i fråga om begränsningar av och förbud mot anlitande av hyrd arbetskraft
- principen om att en jämlik behandling av hyrd arbetskraft fullföljs med beaktande dessutom av fastställande av minimiarbetsvillkoren för hyrd arbetskraft enligt bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

Arbetsgruppen ska tillräckligt mångsidigt beakta olika

alternativ om direktivets inverkan efter ovan nämnda datum och bedöma vilka gemensamma åtgärder som krävs av förbunden och vilka eventuella ändringar bör beredas till § 29 i kollektivavtalet.

Arbetsgruppen lämnar en mellanrapport om sina utredningar till förbunden före 5.12.2011, och förbunden fattar utgående från den, beslut om ytterligare åtgärder.

Anmälan om anlitande av hyrd arbetskraft

Arbetsgruppen reder därtill ut hur tydligt anmälnings- och informationsskyldigheterna om anlitande av hyrd arbetskraft är inskrivna i kollektivavtalet och dess tilläggsavtal och behov av att eventuellt utveckla dem med beaktande av bland annat bestämmelserna i lagen om beställarens utredningsskyldighet.

Arbetsgruppen ska i fråga om detta före 31.5.2012 lämna sin utredning och sitt förslag till eventuella ändringar av kollektivavtalet och dess tilläggsavtal.

§ 7

Frågor i anslutning till anlitande av arbetskraft från utlandet

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som reder ut frågor i anslutning till anlitande av arbetskraft från utlandet. Arbetsgruppen reder ut frågor i anslutning till fastställandet av minimiarbetsvillkor för utsända arbetstagare speciellt på stora arbetsplatser. På basis av utredningen bedömer arbetsgruppen behovet av förbundens åtgärder och gör före 30.4.2012 upp ett förslag till eventuellt behövliga åtgärder för fastställande och övervakning av minimiarbetsvillkor för utsända arbetstagare.

§ 8

Service- och underhållsarbetsgrupp

Den av förbunden tillsatta arbetsgruppen reder ut behov i anslutning till utförande och uppdrag om service- och

underhållsarbete särskilt i sådana situationer, då platsen för arbetets utförande hela tiden varierar.

Arbetsgruppen har till uppgift att:

- på arbetsplatser samla in uppgifter om god praxis och ordna tillfällen för utbyte av erfarenheter och utbildning samt
- före 31.5.2012 utarbeta gemensamt material för förbunden, vilka ger anvisningar för arbetsplatserna och motiverar dem att utnyttja de möjligheter kollektivavtalet ger att lokalt avtala om fungerande lösningar.

På basis av hittills gjorda utredningar kommer arbetsgruppen att i fortsättningen koncentrera sig på bestämmelser som definierar resor, arbetstid och lön samt flexibel användning av arbetskraften också då mängden arbete snabbt varierar. Arbetsgruppen ger före 31.12.2012 till kollektivavtalsparterna de förslag den anser vara befogade.

§ 9

Arbetshälsa och upprätthållande av arbetsförmågan

Arbetet gällande arbetshälsa är kontinuerlig och övergripande utveckling av arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen. Personalens välmående skapar förutsättningar även för framgångsrik affärsverksamhet. Då den arbetsföra befolkningen minskar, betonas viktigheten av de åtgärder som vidtas för att förlänga arbetskarriärerna.

Förbunden tillsatte år 2009 en arbetsgrupp med uppgift att i branschen främja arbetshälsan för företagets personal, upprätthållandet av arbetsförmågan hos arbetstagare av olika ålder samt kontrollen av sjukfrånvaro. Arbetsgruppens uppgift är att utveckla lämpliga instrument och koncept för arbetsplatserna i teknologiindustrin med vars hjälp man på arbetsplatserna kan kartlägga hur dagsläget är i fråga om arbetshälsan och identifiera de viktigaste utvecklingsbehoven. Arbetsgruppen har också till uppgift

att stöda företagen då de ska genomföra sina utvecklingsprojekt.

Arbetsgruppen har tillsammans med experter utvecklat instrument, med vars hjälp man på arbetsplatserna kan kartlägga läget och definiera de viktigaste utvecklingsåtgärderna. Instrumenten testas i utvalda pilotföretag i slutet av år 2011. År 2012 och 2013 erbjuds instrumenten och god praxis åt alla företag i teknologiindustrin. Förbunden uppmuntrar och stöder alla nya arbetsplatser som går med i projektet Hyvä työ – Pidempi työura (bra arbete – längre arbetskarriär) i användningen av instrumenten samt i genomförandet av projekt gällande arbetshälsa.

§ 10

Åldrande arbetstagare

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp för att främja åldrande arbetstagares arbetshälsa och fortsatta arbetskarriär med uppgift att granska åldrande arbetstagares tidsanvändning, arbetsförmåga, alternativa modeller för att fortsätta arbetskarriären samt hur kostnaderna i anslutning till detta ska täckas. Arbetsgruppen granskar därtill företagshälsovårdens roll då man stöder arbetstagaren att fortsätta orka arbeta. Arbetsgruppens uppgift är att främja och stöda försök på olika arbetsplatser och att samla erfarenheter av olika åldersprogram och att producera material om god praxis till stöd för arbetsplatserna.

Främjande av åldrande arbetstagares arbetsförmåga på arbetsplatsen

Särskild uppmärksamhet fästs på åldrande arbetstagares arbetsförmåga och belastning. För att minska sjukfrånvaron och bibehålla arbetsförmågan är det skäl att man på arbetsplatserna utnyttjar företagshälsovårdens utredningar av arbetsplatsen, riskbedömningar och personalplaner. Utgående från dessa planeras vid behov individuella åtgärder för upprätthållandet av arbetsförmågan. I detta arbete kan arbetsplatserna utnyttja förbundens gemen-

samma material.

§ 11

Utveckling av arbetslivet

Till underteckningsprotokollet har fogats bilagan till det medlingsförslag som godkändes 24.10.2011.

§ 12

Utveckling av kollektivavtalets struktur och layout

Den av förbunden 9.9.2009 tillsatta arbetsgruppen fortsätter sitt arbete, vars avsikt är att utveckla kollektivavtalets struktur, språkliga utformning och layout.

Arbetsgruppen begär hösten 2011 kommentarer om det utkast det berett till struktur för kollektivavtalet i tillräcklig omfattning av förbundens övriga arbetsgrupper och experter. Arbetsgruppen ger ett förslag till ny struktur för kollektivavtalet före 31.5.2012. Arbetsgruppen beaktar i sitt arbete såväl den tryckta versionen av kollektivavtalet som den version som läggs ut på nätet.

Avsikten är att den nya kollektivavtalsstrukturen ska kunna tas i bruk från början av följande avtalsperiod 1.11.2013.

Innan den nya kollektivavtalsstrukturen tas i bruk informerar arbetsgruppen förbundens representanter och berättar vilka ändringar som skall göras i de publikationer som förbunden ger ut och där man hänvisar till paragrafer i det nu gällande kollektivavtalet.

Arbetsgruppen reder därtill före 31.12.2012 ut hur omfattande de svensk- och engelskspråkiga versionerna ska vara och hur de ska förverkligas samt utarbetar ett förslag till en förkortad version av kollektivavtalet, som kan översättas också till andra språk.

§ 13

Behov av att utveckliga kollektivavtalet för malmgruvor

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att reda ut behovet av och alternativ till utveckling av kollektivavtalet för malmgruvor. Utgående från utredningen gör arbetsgruppen upp en rapport över eventuella fortsatta åtgärder.

Arbetsgruppen ger en mellanrapport i januari 2012 och den slutliga rapporten före 31.5.2013.

§ 14

Problemsituationer i anslutning till förtroendemans ställning

Mellan förtroendemannen och arbetsgivaren kan av olika orsaker uppstå problem, som när de tillspestras kan leda till att arbetsgivaren överväger att avsluta förtroendepersonens anställning.

När förbunden fått uppgifter om ovan konstaterade ska de snabbt knyta förhandlingskontakter för att reda ut vilka orsaker, omständigheter och fakta som har gett upphov till problemet. När förbunden överväger andra nödvändiga åtgärder ska de uppmärksammas på att de i sin tur har effektiviserad övervakningsskyldighet att tillämpa kollektivavtalet och den fredsplikt som ingår i avtalet i sådana här saksammanhang.

Förbunden ska handla utan onödigt dröjsmål i frågan. Förbundens syfte är att försöka enas om ett gemensamt ställningstagande om de förutsättningar, under vilka det inbördes förtroendet, som är grund för anställningen, kan återställas mellan förtroendepersonen och arbetsgivaren.

Ovan avtalade förfarande tillämpas också på förtroendemansns suppleant.

Till förbundens uppgift hör också att annars, för att garantera att förtroendemannasystemet skall fungera, ge råd, utbildning och annan handledning till de lokala parterna.

§ 15

Efterverkning av lokala avtal

Ett lokalt avtal som ingåtts med stöd av § 30 i kollektivavtalet är i kraft också efter det att kollektivavtalets giltighetstid löpt ut, om det inte i enlighet med ovan nämnda paragraf eller enligt den uppsägningsklausul som inskrivits i det lokala avtalet och med iakttagande av vederbörlig uppsägningstid, sägs upp så att det upphör efter uppsägningstiden. Uppsägningsrätten gäller också lokala avtal som ingåtts för viss tid enligt detta kollektivavtal under avtalslöst läge och uppsägningstiden är då tre månader.

§ 16

Förfallodag för arbetstidsutjämningsstillägget

Konstaterades att arbetstidsarbetsgruppen den 20.3.1997 har godkänt följande ståndpunkt:

”Om det i kollektivavtalets § 13, mom. 2 nämnda arbetstidsutjämningsstillägget inte under anställningstiden har utbetalts per löneutbetalningsperiod och man lokalt inte har överenskommit om annat angående betalnings sättet eller tilläggens förfallotid, förfaller tilläggen till betalning vid utgången av den tidsperiod, då arbetstidsutjämningsledigheterna enligt nämnda avtalsbestämmelse senast bör ges eller ifall anställningen upphör före detta, vid anställningens upphörande”.

§ 17

Lokala försök på arbetsplatsen

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att på arbetsplatserna följa upp, för arbetare och övrig personal gemensamma försök som gäller löner och andra anställningsvillkor.

Lokalt kan man i dessa försök avtala om avvikelser från alla de bestämmelser i kollektivavtalet som gäller arbetarnas löner och andra penningbelopp. Införande av avvikelse förutsätter godkännande av förbunden.

§ 18

Jämställdhet

Förbunden anser det vara viktigt att jämställdheten mellan könen på arbetsplatserna främjas i enlighet med jämställdhetslagen. För uppnående av denna målsättning betonas vikten av att de skyldigheter och åtgärder som nämns i lagen åtföljs.

§ 19

Justering av protokollet

Avtalades att detta protokoll justeras av Jorma Turunen, Risto Alanko, Riku Aalto och Matti Mäkelä.

För protokollet:

Manu Laapas

Justerat:

Jorma Turunen

Risto Alanko

Riku Aalto

Matti Mäkelä

Bilaga till kollektivavtalets underteckningsprotokoll

Centralorganisationerna har som en del av det ramavtal som undertecknades 13.10.12011 godkänt regeringens mål att främja utbildning som motiverar arbetsgivarna att öka kompetens och produktivitet enligt följande:

Utveckling av arbetslivet

Staten inleder beredning av lagstiftningsprojekt på treparts-basis som en del av arbetsmarknadsorganisationernas avtal.

Regeringen är redo att, för att utveckla en fungerande arbetsmarknad och personalens kompetens, inleda beredning av ibruktalande också av utbildnings- och välfärdsavdrag i företagsbeskattningen genom ett särskilt skatteavdrag.

Målet är att arbetsgivarna uppmuntras till att öka utbildning som utvecklar personalens kompetens. Sålunda kan arbetstagaren på ett sätt som arbetsgivaren bestämmer årligen i tre dagar delta i utbildning som ökar arbetstagarens kompetens. På det sättet kan man öka den utbildning som utvecklar personalens kompetens och inrikta den så att ett större antal arbetstagare deltar i utbildningen än tidigare. Nämnade dagar kan också för arbetstagare som är över 55 år användas till att främja arbetsförmågan och förbättra arbetshälsan.

Målet med skatteavdraget är att främja utvecklingen av kompetensen och att förbereda sig för ändrade förhållanden samt att förlänga arbetskarriärerna.

På trepartsbasis bereds ett förslag före 31.5.2012 till kriterierna för det nya systemet, spelreglerna för ibruktandet och hur systemet verkställs. Motsvarande arrangemang verkställs i den offentliga sektorn. Systemet tas i bruk 1.1.2013.

Företagens personalplaner eller motsvarande planer justeras så att man inom dem kan möjliggöra ovan nämnda arrangemang.

KOLLEKTIVAVTAL

24.10.2011 - 31.10.2013

mellan

**TEKNOLOGIINDUSTRIN
och
METALLARBETARFÖRBUNDET****I ALLMÄNT****§ 1****Avtalets tillämpningsområde**

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas med nedannämnda undantag på anställningsförhållanden mellan Teknologindustriens medlemsföretag och samtliga vid dem anställda arbetare.

*Tillämpnings-
område*

Är arbetsgivare, som förutom teknologiindustri bedriver jämväl annan industri, medlem i Teknologindustri endast i fråga om sådana verksamhetsenheter eller avdelningar, där teknologiindustri bedrivs, äger detta avtal tillämpning endast på anställningsförhållanden med arbetare anställda vid dylik verksamhetsenhet eller avdelning.

Detta avtal tillämpas dock inte

- på anställningsförhållandena inom de medlemsföretag, som tillhör byggnadsplåt- och industriisoleringsbranschen inom Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n Työnantajat r.y. benämnda medlemsförening i Teknologindustri.
- inte heller inom tillämpningsområdet för det kollektivavtal förbunden emellan som gäller malmgruvor.

*MTHL Ry**Malmgruvor*

§ 2-5

*TT—FFC
allmänt avtal,
teknologi-
industrin*

§ 2 **Avtal mellan centralförbunden**

Som del av detta kollektivavtal tillämpas det den 27.8.1997 undertecknade allmänna avtalet för teknologiindustrin.

§ 3 **Avtalets bindande verkan och åttlydnadsplikt**

*Bindande
kraft*

Detta kollektivavtal binder de förbund som undertecknat detsamma och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetare, som är eller under avtalets giltighetstid har varit medlemmar i dessa föreningar.

*Åttlydnads-
plikt*

De vid avtalet bundna är skyldiga att noggrant efterleva detta avtal och tillse att dem underlydande organisationer och till dem hörande arbetsgivare och arbetare icke bryter mot avtalets bestämmelser.

§ 4 **Fredsplikt**

Arbetsfred

Förbunden och dem underlydande organisationer är skyldiga att tillse, att medlemmar av deras underorganisationer, arbetsgivare eller arbetare vilka är bundna till avtalet, inte inleder arbetsstridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot kollektivavtalets bestämmelser.

§ 5 **Anställnings ingående och upphörande**

*Meddelande
om varning*

Mom. 1. Bestämmelser angående anställnings ingående och upphörande finns i det allmänna avtalet för teknologiindustrin 1. kapitlet samt i teknologiindustrins uppsägningsavtal jämte underteckningsprotokoll.

Om arbetare tilldelats varning på grund av förseelse eller försummelse bör detta också meddelas ifrågavarande förtroendemän i det fall att denne inte var närvarande då varningen utdelades.

II ARBETSLÖNERNA

§ 6

Dyrortsklasserna

Tillämpningen av den dyrortsklass som är i bruk den dag kollektivavtalet undertecknas fortsätter fram till 31.12.2011, varefter dyrortsklasserna slopas. *Kommunklassificering*

Den förteckning över kommunerna som är grund för dyrortsklassificeringen samt de arbetsbetingade tim- och månadslönerna i dyrortsklass II och andra lönesummor finns på förbundens webbplats www.teknologiateollisuus.fi och www.metalliliitto.fi.

§ 7

Bestämning av arbetets svårighetsgrad

Arbetena och arbetsuppgifterna analyseras på ett ändamålsenligt sätt på grundval av det vedertagna arbetsinnehållet på arbetsplatsen. Avsikten är att klarlägga de utförda arbetenas och arbetsuppgifternas inbördes svårighetsgrad.

Tillämpningsdirektiv:

De arbeten och arbetsuppgifter som arbetarna utför enligt arbetets förlopp eller fördelningen av arbetena är olika. Arbetet kan bestå av ett arbetsskede eller flera arbetsskeden. Kännetecknande för en arbetsuppgift är att den innehåller flera arbeten som arbetaren utför i den ordning arbetets fortskridande förutsätter. Vid bestämningen av arbetets svårighetsgrad skall de överenskomna principerna (KA 8 § mom. 2) angående den arbetsbetingade lönedelen iakttas.

På arbetsplatsen används endast en bestämningsmetod. Grundmetoden är arbetsgruppering enligt svårighetsgrad.

Lokalt kan avtalas att använda grovindelning eller annat lokalt avtalat sätt att bestämma arbetets svårighet.

Tillämpningsdirektiv:

Bestämningsmetoden för arbetets svårighetsgrad, om vars bruk har avtalats lokalt, kan uppsägas att gälla efter en övergångsperiod på sex månader, om det finns motiverat skäl därtill.

Arbetsvärderingsarbetsgruppen

Vid användning av arbetsgruppering enligt svårighetsgrad (SG) grundar sig bestämningen av arbetenas svårighetsgrad på normarbetenas svårighetsgrad som fastställts av en lokal arbetsvärderingsarbetsgrupp. Arbetsvärderingsarbetsgruppen består av personer som erhållit gemensamt avtalad utbildning och som är insatta i värderingen av arbetenas svårighetsgrad samt känner till de lokala förhållandena och arbetet.

Ifall sammansättningen av i arbetsgruppen förändras bör arbetsgivaren se till att de nya medlemmarna får den avtalade utbildningen.

Arbetarnas representanter har rätt att delta i fastställandet av arbetets svårighetsgrad.

Utredning till de anställda

Arbetsvärderingsarbetsgruppen fungerar som en expertgrupp som vid behov sammanträder för att behandla underhålls- och uppföljningsfrågor som hänför sig till arbetets svårighetsgrad. Gruppen bör behandla dylika frågor utan onödigt dröjsmål. Gruppen sammanträder dock minst en gång om året.

Arbetsgivaren skall i varje enskilt fall ge arbetarna tillräcklig utredning och utbildning i sättet att fastställa arbetets svårighetsgrad och principerna för fastställandet.

Arbetsgruppering enligt svårighetsgrad

Mom. 1. Arbetets svårighetsgrad fastställs på följande sätt:

- 1 Normarbeten utväljs (ett representativt urval tas av alla arbeten som förekommer på arbetsplatsen).

Tillämpningsdirektiv:

Arbetets svårighetsgrad bestäms på grundvalen av normarbeten som bör vara så valda och avgränsade att de möjliggör en jämförelse mellan arbetenas svårighetsgrad på de olika avdelningarna och i de olika arbetena på arbetsplatsen. I det utbildningsmaterial som uppgjorts gemensamt av förbunden ingår exempel på arbetsbeskrivningar.

- 2 Beskrivningar av normarbetena uppgörs. Arbetsbeskrivningarna skall göras så noggrant att man efteråt kan konstatera förändringar i arbetet och försäkra sig om att systemet tillämpas enhetligt på de olika avdelningarna inom företaget.
- 3 Normarbetenas svårighetsgrad fastställs.

Arbetsgruppen för svårighetsgruppering bestämmer arbetets svårighetsgrad på basis av följande faktorer:

Den tid som krävs för inläring av arbetet

Med inläringstid avses den tid, under vilken den prestationssäkerhet arbetet kräver, en normal prestationsnivå och det omdöme arbetet kräver, i genomsnitt uppnås. Inläringstiden bestäms genom att man för varje arbete utreder den tid som krävs för erforderlig utbildning och för erhållande av praktisk erfarenhet.

Inläringstid

Inläringstiden bestäms enbart på basis av den inläringstid arbetet kräver.

Inläringstiden bestäms inte på basis av arbetarens tjänstgöringstid och/eller utbildning.

För inläringstid finns fem nivåer. Arbetena indelas enligt dessa nivåer på basis av den inläringstid de kräver.

§ 7

Beskrivning	Inläringstid	Poäng
Arbetet kan utföras utan särskild yrkesutbildning efter en kort handledning som ges på arbetsplatsen.	mindre än 3 mån	3
Arbetet kan utföras efter en kortare inläringstid. Tämligen svårt att ge detaljerad arbetsinstruktion.	≥ 3-12 mån	6
I samband med arbetets utförande är det ibland nödvändigt att planera detaljerna i utförandet och/eller välja arbetsmetod mellan vissa möjliga alternativ.	>1-2 år	9
Arbetet kräver beredskap att välja mellan detaljerade arbetsmetoder.	> 2-4 år	12
Arbetet kräver omdöme i fråga om det detaljerade utförandet.	över 4 år	15

Det ansvar arbetet förutsätter

Ansvar

Med det ansvar arbetet förutsätter avses det ansvar som arbetaren har på grund av arbetets självständighet, trygghet, produkt eller utförande och arbetsredskap.

Det ansvar arbetet kräver indelas i tre nivåer. Nivån bestäms på basis av det helhetsansvar arbetet kräver.

Beskrivning	Ansvar	Poäng
Arbetet förutsätter normal omsorgsfullhet och normalt ansvar.	normal	1
Arbetet förutsätter tämligen stor omsorgsfullhet och noggrannhet.	tämligen stort	3
Arbetet förutsätter stor omsorgsfullhet och noggrannhet. Arbetet kännetecknas av självständiga avgöranden.	stort	5

Arbetsförhållanden

Med arbetsförhållanden avses i arbetet förekommande negativa faktorer, som förorsakas av belastning; arbetets tyngd, enformighet, bundenhet i arbetet samt av förhållandena: t.ex. buller, temperatur, smutsighet och luftföroreningar.

Arbetsförhållanden

Bestämning av svårighetsnivån sker på basis av den olägenhet arbetsförhållandena som helhet förorsakar på följande sätt:

Beskrivning	Förhållanden	Poäng
Ej nämnvärda olägenheter.	goda	2
På arbetsplatsen förekommer olägenheter, dock inte i störande utsträckning.	normala	4
Arbetet är tämligen tungt och/eller på arbetsplatsen förekommer olägenheter i störande utsträckning.	tämligen svåra	6
Arbetet är tungt och/eller på arbetsplatsen förekommer olägenheter som stör arbetets utförande.	svåra	8
Arbetet är ytterst tungt och/eller på arbetsplatsen förekommer olägenheter som i synnerligen hög grad stör arbetets utförande.	ytterst svåra	10

§ 7

- 4 Normarbetena indelas i svårighetsgrupper.

Svårighetsgrupper

Normarbetena på arbetsplatsen placeras i svårighetsgrupper på basis av den sammanlagda poängsumma som erhållits vid beaktande av inläringstid, ansvar och arbetsförhållanden.

Antalet svårighetsgrupper är nio ifall inte annat överenskommes på arbetsplatsen.

Vid bestämningen av arbetsgrupperingen enligt svårighetsgrad är den undre gränsen för den första svårighetsgruppen sex poäng och den undre gränsen för den nionde svårighetsgruppen är 24 poäng. De övriga svårighetsgrupperna fastställs med hjälp av en skala på basis av dessa poäng.

Tillämpningsanvisning:

Poänggränserna för svårighetsgrupperna är:

<i>Arbetsgruppering enligt svårighetsgrad</i>	<i>Poäng</i>
---	--------------

<i>1</i>	<i>6 - 8</i>
<i>2</i>	<i>9 - 10</i>
<i>3</i>	<i>11 - 12</i>
<i>4</i>	<i>13 - 14</i>
<i>5</i>	<i>15 - 17</i>
<i>6</i>	<i>18 - 19</i>
<i>7</i>	<i>20 - 21</i>
<i>8</i>	<i>22 - 23</i>
<i>9</i>	<i>24 -</i>

De förnyade bestämmelserna tas i bruk i samband med följande underhåll av arbetenas svårighet, om man inte avtalar annorlunda.

- 5 Svårighetsgraden för andra arbeten än normarbetena bestäms genom att de övriga arbetena jämförs med normarbetena.

Uppföljning

- 6 Uppföljning. Svårighetsgrupperingen av arbetena skall fortlöpande hållas aktuell.

Den fastslagna svårighetsgraden skall motsvara arbetets verkliga svårighetsgrad. Då arbetet och arbetsförhållandena förändras, fastställs arbetets svårighetsgrad på nytt. På basis av denna nya svårighetsgrad omgrupperas arbetet i svårighetsgrupperingen.

Arbetsbetingade timlöner

De arbetsbetingade timlönerna (cent/timme) i svårighetsgrupperna är från 1.10.2011:

Arbetsbetingade timlöner

undre gräns	845
övre gräns	1248

De arbetsbetingade timlönerna (cent/timme) i svårighetsgrupperna är från 1.11.2012:

Arbetsbetingade timlöner

undre gräns	861
övre gräns	1272

De arbetsbetingade timlöner tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

Tillämpning av de arbetsbetingade lönerna (dyrortsklass II) fortsätter till 31.12.2011. De arbetsbetingade lönerna finns på förbundens webbplatser.

Om nio svårighetsgrupper används, är de arbetsbetingade timlönerna (cent/timme) från 1.10.2011:

Svårighetsgrupp

1	845
2	887
3	932
4	978
5	1027
6	1078

§ 7

7	1132
8	1189
9	1248

Om nio svårighetsgrupper används, är de arbetsbetingade timlönerna (cent/timme) från 1.11.2012:

Svårighetsgrupp

1	861
2	904
3	949
4	997
5	1047
6	1099
7	1154
8	1212
9	1272

De arbetsbetingade timlöner tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

Annat lokalt avtalat sätt att bestämma arbets svårighet

Annat lokalt avtalat sätt att bestämma arbets svårighet

Arbetsbetingade timlöner

Mom. 2. Arbetena på arbetsplatsen placeras i svårighetsgrupper på basis av sättet att bestämma arbets svårighet. Antalet svårighetsgrupper är minst fem.

Arbetsbetingade timlöner

De arbetsbetingade timlönerna (cent/timme) i svårighetsgrupperna är följande från 1.10.2011:

undre gräns	845
övre gräns	1248

De arbetsbetingade timlönerna (cent/timme) i svårighetsgrupperna är följande från 1.11.2012:

undre gräns	861
övre gräns	1272

De arbetsbetingade timlöner tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

Grovindelning

Mom. 3. Om användningen av grovindelning bör överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och arbetarna. *Grovindelning*

Tillämpningsdirektiv:

Arbetena på arbetsplatsen ordnas i grupper på basis av deras svårighetsgrad. Svårighetsgraden bestäms dels på basis av den inlärningstid och det ansvar som arbetena kräver, dels på basis av arbetsförhållandena.

Arbetena värderas enligt svårighetsgrad på basis av följande definitioner: *Svårighetsgrupper*

- I Arbeten som förutsätter relativt kort praktisk erfarenhet och normalt ansvar och som utförs i vanliga arbetsutrymmen.
- II Arbeten som förutsätter normal yrkeskunnighet och ett tämligen stort ansvar för arbetets fortskridande, samt arbeten som utförs under svåra förhållanden och som kräver relativt kort erfarenhet.
- III Arbeten som förutsätter mångsidig och god yrkeskunnighet och stort ansvar för arbetets fortskridande. Arbeten som kräver god yrkeskunnighet och tämligen stort ansvar och som utförs under relativt svåra arbetsförhållanden. Till denna grupp hör även arbeten som utförs under svåra förhållanden och som förutsätter normal yrkeskunnighet och ett tämligen stort ansvar.

Arbetsbetingade timlöner

Tillämpning av de arbetsbetingade lönerna (dyrortsklass II) fortsätter till 31.12.2011. De arbetsbetingade lönerna finns på förbundens webbplatser.

Arbetsbetingade timlöner

De arbetsbetingade timlönerna (cent/timme) i de olika svårighetsgrupperna är, ifall inte lokalt avtalats om högre timlöner, följande från 1.10.2011:

Svårighetsgrupp

I	845
II	978
III	1132

De arbetsbetingade timlönerna (cent/timme) i de olika svårighetsgrupperna är, ifall inte lokalt avtalats om högre timlöner, följande från 1.11.2012:

I	861
II	997
III	1154

De arbetsbetingade timlöner tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

Tillämpningsdirektiv:

Den arbetsbetingade timlönen i svårighetsgrupp I enligt de lokalt avtalade arbetsbetingade timlönerna skall vara mindre än den i kollektivavtalet avtalade arbetsbetingade timlönen i svårighetsgrupp II.

Det rekommenderas att nivågrupperingen i svårighetsgrupperna I, II och III utförs enligt samma proportionella nivågruppering som använts i de mellan förbunden avtalade arbetsbetingade timlönerna.

I samband med lokal överenskommelse om arbetsbetingade timlöner vid grovindelnig, bör den arbetsbetingade timlönen i svårighetsgrupp III inte avtalas så att den blir högre än timlönen i svårighetsgrupp 9.

§ 8

Arbetarens lön

Fullt arbetsföra arbetare som fyllt 18 år

Arbetare som har fyllt 18 år

Arbetarens grundlön

Mom. 1. Arbetarens grundlön uträknas sålunda, att den personliga lönedelen läggs till den arbetsbetingade delen. *Arbetarens grundlön*

Den arbetsbetingade lönedelen

Mom. 2. Arbetarens arbetsbetingade lönedel fastställs på basis av de arbeten han regelbundet utför. Storleken av ovannämnda lönedel fastställs på basis av den arbetsbetingade timlönen i den svårighetsgrupp till vilken största delen av de utförda arbetena hör. *Den arbetsbetingade lönedelen*

Tillämpningsdirektiv:

*Om ingen svårighetsgrupp klart är den största och arbetaren utför arbeten som hör till mer än två svårighetsgrupper skall bestämningsperioden vara ett halvt år. Om ingen av svårighetsgrupperna vid det laget heller framstår som den klart största, bestäms svårighetsgruppen med hjälp av det tidsmässigt vägda medeltalet av de utförda arbetena. *Speciella fall**

Regeln vid arbetets fördelning bör vara, att arbetaren tilldelas arbeten som till sin svårighetsgrad motsvarar dem som han i normala fall utför.

Vid fördelningen av arbetena bör principen även vara den att arbetaren ges mera krävande arbeten i takt med hans förbättrade arbetsprestationer.

Lönegrupper

Mom. 3. Lönegrupperna är A, B och C:

*Lönegrup-
perna och
deras defini-
tioner*

- A Till denna grupp hör arbetare, som huvudsakligen utför mycket krävande yrkesarbeten.
- B Till denna grupp hör arbetare, som huvudsakligen utför krävande arbeten.
- C Till denna grupp hör arbetare, som huvudsakligen utför vanligt yrkesarbete.

Tillämpningsdirektiv:

Mycket krävande yrkesarbeten är arbeten, som i svårighetsgrupperingen placeras på nivåerna 7, 8 och 9, i grovindelingen på nivå III och vid användning av annat sätt att fastställa svårigheten på motsvarande nivåer.

Krävande yrkesarbeten är arbeten, som i svårighetsgrupperingen placeras på nivåerna 4, 5 och 6, i grovindelingen på nivå II och vid användning av annat sätt att fastställa svårigheten på motsvarande nivåer.

Yrkesarbeten är arbeten, som i svårighetsgrupperingen placeras på nivåerna 1, 2 och 3, i grovindelingen på nivå I och vid användning av annat sätt att fastställa svårigheten på motsvarande nivåer.

Om antalet svårighetsgrupper vid svårighetsgrupperingen är något annat än 9, tillämpas ovanstående indelning korrigerad på motsvarande sätt.

Den personliga lönedelen

Mom. 4. Den personliga lönedelen fastställs på basis av kompetensfaktorer som är betydelsefulla för arbetet. Kompetensfaktorerna är yrkeskunnighet (arbetskicklighet), mångsidigt kunnande, arbetsresultat och omsorgsfullhet. *Den personliga lönedelen*

Yrkeskunnigheten fastställs genom granskning av arbetarens förmåga att klara de valsituationer vid arbetets utförande som hänför sig till arbetssätt, arbetsmetoder samt utvecklande av dessa. *Yrkeskunnighet*

Mångsidigt kunnande fastställs genom uppskattning av arbetarens förmåga och beredskap att utföra olika arbeten inom organisationen. *Mångsidigt kunnande*

Arbetsresultatet fastställs genom att det arbetsresultat som arbetaren presterat jämförs med det för arbetet definierade normala arbetsresultatet. *Arbetsresultat*

Vid fastställande av omsorgsfullheten beaktas hur direktiven följs, hur ordningen på arbetsplatsen upprätthålls och hur arbetstiderna följs, dvs. att arbetaren inte utan godtagbart skäl gör avsteg från arbetstidsschemat. *Omsorgsfullhet*

Tillämpningsdirektiv:

Förbunden rekommenderar att man vid bestämningen av yrkeskunnighet och mångsidigt kunnande också beaktar arbetarens förmåga till och tillgänglighet för handledning och introduktion av andra arbetare.

Den personliga lönedelen fastställs så snart som möjligt, dock senast fyra månader efter det anställningen inlets. Innan den personliga lönedelen har fastställts, används den arbetsbetingade lönedelen som arbetarens grundlön.

Tillämpningsdirektiv:

Arbetarnas personliga lönedelar fastställs på basis av förmannens bedömning av arbetarens yrkeskunnighet, mångkunnighet, arbetsresultat och omsorgsfullhet.

Den personliga lönedelen bör motsvara arbetarens yrkeskunnighet, mångkunnighet, arbetsresultat och omsorgsfullhet. Detta fastslås vid nyvärderingar som görs med jämna mellanrum.

Arbetsgivaren utarbetar ett lokalt mätningssystem, vars innehåll behandlas med representanter för arbetarna.

Vid utarbetandet av det lokala mätningssystemet bör däri ingå minst två av de för arbetet betydelsefulla faktorerna yrkeskunnighet, mångkunnighet, arbetsresultat och omsorgsfullhet. En faktor kan vid behov delas i två underfaktorer ifall det inte finns motiverad anledning att indela den i flera.

Genom skolning bibringas förmännen ett tillräckligt kunnande för en riktig tillämpning av systemet.

Utredning åt arbetaren För varje arbetare på arbetsplatsen utreds de principer på vilka de personliga lönedelarnas differentiering baserar sig.

För arbetaren utreds de grunder enligt vilka den personliga lönedelen fastställs.

Den personliga lönedelens storlek Den personliga lönedelen utgör minst 3 % och högst 25 % av arbetarens arbetsbetingade lönedel.

Preciseringen av arbetarnas personliga lönedelar är oberoende av arbetets eller arbetsuppgiftens svårighetsgrad. Detta innebär, att både i krävande och mindre krävande

arbeten och arbetsuppgifter kan förekomma olika kompetensnivåer.

Medeltalet av de personliga lönedelar som procentuellt fastställts för arbetarna på en arbetsplats är nivågruppsvis mellan 11 och 17 %. Medeltalet konstateras i samband med preciseringen av alla arbetares personliga lönedelar.

Nivågrupper

Protokollsanteckning:

De nya bestämmelserna bör tas i bruk senast 31.5.2010 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter (se underteckningsprotokollet sid. 26).

På arbetsplatser med färre än 50 arbetare hör alla arbetare till samma nivågrupp.

På arbetsplatser med minst 50 arbetare används lönegrupperna som nivågrupper. Lönegrupper med färre än 20 arbetare sammanslås med den lönegrupp som befinner sig näst intill, till en gemensam nivågrupp.

Tillämpningsdirektiv:

Vid fastställande av de personliga lönedelarna bör nivågruppsvis hela tillämpningsområdet mellan 3 och 25 procent användas. Ju större arbetsplats det är fråga om, desto sannolikare följer differentieringen av de personliga lönedelarna nivågruppsvis normalfördelningen.

Huvudförtroendemannen tillställs en utredning om differentieringen av de personliga lönedelarna (8 §, B-punkt i förtroendemannaavtalet).

Studering, arbetare under 18 år, praktikanter och handikappade

Mom. 5.

Studering, unga arbetare och praktikanter

Till studering betalas på basis av kunnande, erfarenhet och kompetens minst timlön enligt nivå 2.

§ 8

Unga arbetare

Timlönerna till arbetare under 18 år differentieras enligt födelseåret. Till en arbetare som under arbetsåret fyller 15 år betalas lön enligt nivå 1.

Timlönerna (cent/timme) till studerande och arbetare under 18 år är från 1.10.2011:

Nivå 1	730
Nivå 2	766
Nivå 3	805
Nivå 4	845

Timlönerna (cent/timme) till studerande och arbetare under 18 år är från 1.11.2012:

Nivå 1	744
Nivå 2	781
Nivå 3	820
Nivå 4	861

De arbetsbetingade timlöner tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

Man kan avvika från de i paragraferna 7 och 8 nämnda lönerna i fråga om sådana praktikanter i anställningsförhållande vilka inte har den erfarenhet arbetet kräver.

Tidlönen till 18 år fyllda praktikanter skall dock vara minst beloppet i den lägsta svårighetsgruppen.

Tillämpningsdirektiv:

Med studerande avses läroavtalselever avsedda i yrkesutbildningslagen och studerande i arbetsförhållande vid branschens yrkesläroanstalter.

Ifall en studerande, en arbetare som inte fyllt 18 år eller praktikant utför arbete med prestationslön, tillämpas på lönesättningen de i bruk varande enhetsprisen ifall annat inte avtalas.

Till person som står i arbetsförhållande då läroavtal ingås, betalas hans grundlön som lön till lärling om man inte lokalt avtalar om en högre lön.

Mom. 6.

Handikappade

Man kan avvika från de i paragraf 7 nämnda lönerna i fråga om sådana arbetare, vars arbetsförmåga i de aktuella arbetsuppgifterna varaktigt har blivit nedsatt på grund av sjukdom eller annan omständighet. *Handikappade*

§ 9

Löneformer

Mom. 1. Löneformerna uppdelas i tidlön och prestationslön. *Löneformer*

Formerna för prestationslön är rakt ackord, blandackord och premielön.

Löneformer som bör användas

- 1 de av förbunden gemensamt uppgjorda och avtalade löneformer som nämns i tillämpningsdirektiven
- 2 mellan arbetsgivaren och arbetarsidan lokalt avtalade och registrerade löneformer
- 3 arbetsbetingad löneform som avtalats mellan arbetsgivaren och vederbörande (en eller flera) arbetare. Denna löneform bör delges förtroendemannen.

Tillämpningsdirektiv:

Av förbunden gemensamt uppgjorda och avtalade löneformer:

- 1 *Tidlön*
- 2 *Prestationslön*
 - 2.1 *Rakt ackord*
 - 2.2 *Blandackord*

1 <i>fast del</i>	75 %
<i>rörlig del</i>	25 %
2 <i>fast del</i>	50 %
<i>rörlig del</i>	50 %
 - 2.3 *Premielön*

1 <i>fast del</i>	85 %
<i>rörlig del</i>	15 %
2 <i>fast del</i>	70 %
<i>rörlig del</i>	30 %
3 <i>den fasta delen</i>	
<i>större än 90 %</i>	

Den fasta delen av blandackord och premielön kan vara antingen arbetsbetingad eller både arbetsbetingad och personlig. Den fasta delens kompetensdel indelas i nivågrupper på basis av faktorer såsom t.ex. mångsidigt kunnande, vilka är viktiga för att produktionen skall löpa smidigt.

Om arbetsgivaren och vederbörande arbetare inte kan nå enighet om löneformen, tillämpas löneform som avtalats mellan de lokala parterna eller förbunden.

Om det uppstår oenighet om, huruvida den tillämpade löneformen överensstämmer med punkterna 1 och 2, skall ärendet utredas enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

Valet av arbetsbetingad löneform

Valet av en arbetsbetingad löneform baserar sig på arbetets egenskaper och tekniska förutsättningar. Hit hör bl.a. arbetets natur, arbetsmetoden och den omfattning i vilken denna blivit etablerad, prestationsnormernas exakthet och störningar i produktionen.

Arbetaren skall på begäran tillställas en tillräckligt detaljerad skriftlig utredning om den tillämpade löneformen.

Tidlön

Mom. 2. För tidlönearbete erläggs åt arbetaren en personlig tidlön, som är minst lika hög som hans grundlön. *Tidlön*

Tillämpningsdirektiv:

Arbetarens personliga tidlön bildas av grundlönen och en eventuell tidlönedel.

Tidlönedelarna bör utgöra ett stöd för de principer som används vid bestämningen av grundlönen. Delen kan differentieras t.ex. enligt principerna för den personliga lönedelen.

Om arbetarens grundlön ändras, sänks inte den åt honom fastställda tidlönen utan i lagen om arbetsavtal avsedda särskilt saklig och vägande skäl, om inte med arbetaren annorlunda överenskommes.

På arbetsplatser där man tillämpar såväl tid- som prestationslön, kan löneutvecklingen för tidsavlönade och prestationsavlönade arbetare konstateras årligen i samtal med förtroendemannen. Ifall man upptäcker betydande skillnader i löneutvecklingen, utreder man orsakerna till skillnaderna och gör eventuella justeringar. *Utvecklingen av tidlönerna*

Tillämpningsdirektiv:

Utvecklingen av tid- och prestationslönerna konstateras t.ex. på basis av den lönerstatistik för IV kvartalet som enligt § 8 i förtroendemannaavtalet ges huvudförtroendemannen när statistiken färdigställts ifall

*man inte lokalt avtalar annorlunda om gransknings-
tidpunkten.*

Prestationslön

*Prestations-
lön*

Mom. 3. Som grund för prissättningen av prestations-
avlönat arbete används arbetsbetingad timlön och
prestationsnorm för det arbete som skall utföras.

Ackordsarbete bör prissättas så, att arbetarens lön vid
normal ackordsarbetstakt med 20 % överskjuter prissätt-
ningsgrunden, dvs. den arbetsbetingade timlönen.

*Prissättnings-
grund och
-regler*

Premiearbete bör prissättas så att arbetarens lön, då han
uppnår ett normalt premiearbetsresultat, är 15 % högre än
den arbetsbetingade timlönen.

Tillämpningsdirektiv:

*Då arbetaren arbetar i normal ackordsarbetstakt, är
hans lön 20 % högre än prissättningsgrunden, dvs.
den arbetsbetingade timlönen. Detta gäller även
sådana premiearbeten, där den arbetsmängd som
motsvarar arbetarens normala ackordsarbetstakt kan
fastställas genom arbetsmätning.*

*Vid alla andra premiearbeten skall den prissättnings-
lön som motsvarar ett normalt premiearbete vara 15
% högre än den arbetsbetingade timlönen. Premielö-
ner enligt detta stycke är bl.a.:*

- *övervakning eller skötsel av maskiner eller pro-
cesser*
- *inbesparing av råmaterial*
- *inbesparing av energi (t.ex. vatten, el eller luft).*

Arbetstagaren har innan prestationsarbetet inleds och avtal om enhetspriset träffas rätt att få information om arbetets lönegrunder och lönebildningen.

Rätt till information

Tillämpningsdirektiv:

Ett prestationsarbete är en på förhand avgränsad, ändamålsenlig arbetshelhet, vars omfattning bestäms av produktionsledningen. Omfånget kan avvika från tillverkningspartiets.

Arbetaren underrättas innan arbetet påbörjas om de enheter som är grunden för hur enhetspriset bestäms eller också avgränsas arbetet till ett visst klockslag, t.ex. till arbetsskiftets slut. Beträffande sådana prestationsavlönade arbeten, vars omfattning inte kan meddelas på förhand, utreds det utförda arbetets omfattning per avlöningsperiod.

Av den skriftliga arbetsorder som ges arbetaren eller arbetsgruppen skall framgå såväl prestationsarbetets omfattning som enhetspriset.

Arbetsgivaren och den arbetare eller de arbetare som erbjuder prestationsavlönat arbete avtalar om enhetspriset för det prestationavlönade arbetet innan det inleds. Av tvingande skäl kan enhetspriset fastställas också under arbetets gång, dock senast innan hälften av arbetet i fråga har utförts.

Avtal om enhetspris

Om man inte kommer överens om enhetspriset för det arbete som skall utföras, tillämpas kollektivavtalsenlig prissättning.

Enhetspriset förblir oförändrat så länge de faktorer som påverkar prissättningen ej förändras. Enhetspriset bör motsvara de verkliga förhållandena och metoderna.

Enhetsprisets varaktighet

Av grupparbetsbetingade prestationslöner får arbetaren, såvida inte på annat sätt avtalas, en andel av den rörliga lönedelen i förhållande till hans andel av den arbetsbetingade lönen samt till det antal arbetstimmar

Fördelning av grupprestationslön

§ 9-10

med vilka han har deltagit i grupparbetet. Arbetarna kan också komma överens om att dela den rörliga lönedelen lika.

Lönegaranti För prestationslönearbete betalas åt arbetare minst grundlön.

Avbrott av prestation-savlönat arbete Om arbetstagarens prestationsavlönade arbete avbryts och följande arbete inte utförs med prestationslön, betalas till arbetaren för detta arbete individuell tidlön.

Protokollsanteckning:

Avbrott av rakt ackord på arbetsgivarens order Om arbetaren på arbetsgivarens order blir tvungen att avbryta sitt redan påbörjade och avtalade raka ackord på grund av annat arbete utan förhandsanmälan och det arbete som orsakat avbrottet inte kan utföras med prestationsavlön, betalas till arbetaren för detta arbete lön enligt hans medeltimlön, dock högst för sex arbetsdagar.

§ 10

Separata tillägg

A Tillfällig avvikelser i arbetsförhållandena

Mom. 1. Arbetsförhållandena beaktas vid bestämningen av arbetets svårighetsgrad.

Tillfällig avvikelser Om det i arbetsförhållandena uppkommer en tillfällig avvikelser, som klart vållar olägenheter, och som inte har tagits i betraktande vid fastställandet av arbetets svårighetsgrad, betalas på basis av störningens grad ett separat tillägg, som uppgår till högst 55 cent/timme från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.10.2011 eller närmas därefter.

Från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.11.2012 eller närmast därefter är tillägget högst 56 cent/h.

Tillämpningsdirektiv:

Det separata tillägget betalas för de timmar, då tillfällig avvikelse i arbetsförhållandena föreligger.

B Exceptionellt svåra eller besvärliga förhållanden

Mom. 2. Ifall arbetet sker under exceptionellt svåra eller besvärliga förhållanden som inte kan tas i betraktande vid fastställandet av arbetets svårighetsgrad, betalas på basis av störningens grad åt arbetaren ett separat tillägg som är minst 42 cent/timme från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.10.2011 eller närmast därefter.

Exceptionellt svåra eller besvärliga förhållanden

Från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.11.2012 eller närmast därefter är tillägget minst 43 cent/h.

Tillämpningsdirektiv:

I detta moment avsett tillägg betalas för de timmar under vilka exceptionellt svåra eller besvärliga förhållanden föreligger.

C Skiftarbete, kvälls- och nattarbete

Mom. 3. I egentligt skiftarbete erläggs för kvälls- och nattskiftstimmarna ett särskilt tillägg (cent/timme) från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.10.2011 eller närmast därefter:

Skiftarbete

kvällsskift (t.ex. kl. 14 - 22)	112 cent/h
nattskift (t.ex. kl. 22 - 06)	205 cent/h

Från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.11.2012 eller närmast därefter:

kvällsskift (t.ex. kl. 14 - 22)	114 cent/h
nattskift (t.ex. kl. 22 - 06)	209 cent/h

§ 10

Bestämmelserna om tillägget för skiftarbete anses även uppfyllda ifall tilläggsersättningen per dygn för de olika skiftena också på annat sätt fördelad sammanlagt motsvarar ovan angivna belopp.

Kvälls- och nattarbete

Mom. 4. För arbete som inte är skift-, övertids- eller nödarbete

— för arbete som utförs kl. 18-23 ersättning motsvarande tillägget för kvällsskift och

— för arbete som utförs kl. 23-06 ersättning motsvarande tillägget för nattskift.

Tillägg för kontinuerligt och fortlöpande skiftarbete

Till arbetare i kontinuerligt treskiftsarbete samt i fortlöpande två- eller ettskiftsarbete utbetalas för varje under lördagsarbetsdygn arbetad timme som hör till den ordinarie arbetstiden ett separat tillägg, vars storlek är 205 cent/timme i från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.10.2011 eller närmast därefter.

Från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.11.2012 eller närmast därefter är tillägget 209 cent/h.

Detta tillägg beaktas inte vid beräkning av medeltimlönen enligt kollektivavtalets 11 §.

D Tjänsteårstillägg

Tjänsteårs-tillägg

Mom. 5. Ifall inte lokalt annat avtalas om betalningstidpunkten för tjänsteårstillägg, erläggs åt arbetare i samband med den löneutbetalning som följer närmast efter den 1 december tjänsteårstillägg beroende på hur länge hans anställning utan avbrott varat fram till utgången av föregående november månad.

Tillämpningsdirektiv:

Med lokalt avtal avses det sätt för betalning av tjänsteårstillägg som allmänt gäller för arbetare.

Tillägget bestäms enligt följande:

Anställningstiden: Tilläggets eurobelopp
uträknas med formeln:

10 men inte 15 år	$2 \times Sm \times MTL$
15 men inte 20 år	$4 \times Sm \times MTL$
20 men inte 25 år	$6 \times Sm \times MTL$
25 år eller längre	$8 \times Sm \times MTL$

där

Sm är antalet semestergrundande månader under föregående semesterkvalifikationsår.

MTL är den i kollektivavtalets 11 § avsedda medeltimlönen för tredje kvartalet.

Tillämpningsdirektiv:

Storleken av en deltidsarbetande arbetares tjänsteårstillägg beräknas så, ett det enligt ovanstående formel beräknade tjänsteårstillägget multipliceras med kvoten av veckans ordinarie timantal och talet 40.

Huruvida arbetare hör till den grupp som är berättigad till tillägget och på vilka grunder eventuellt tillägg skall erläggas åt honom konstateras årligen 30.11. De härvid konstaterade grunderna för utbetalning av tillägget tillämpas fram till följande granskningstidpunkt. Vid beräkning av anställningstidens längd och kontinuitet följs semesterlagens tillämpningspraxis.

Konstaterande av grunderna

Tillämpningsdirektiv

Om arbetare övergått från heltidsarbete till deltidsarbete eller från deltidsarbete till heltidsarbete efter den tidpunkt (30.11.) då grunderna för tjänsteårstillägget senast konstaterats, jämkas det enligt ovanstående formel uträknade tjänsteårstillägget så, att det anses fördelat på tolv delar och för de fulla månaderna under vilka arbetaren under den ifrågavarande

§ 10

perioden varit deltidsanställd, multipliceras härmed motsvarande relativa andel av tjänsteårstillägget med kvoten av deltidsarbetsveckans ordinarie veckotimmars antal och talet 40.

Anställningen upphör

Om till tillägg berättigad arbetares anställning upphör före den årliga utbetalningen av tillägget, erläggs åt arbetaren i samband med slutlikviden för varje semestergrundande månad fr.o.m. ingången av föregående december månad 1/12 av den summa som föregående gång erlades åt honom som tjänsteårstillägg.

Behandling i löneadministrationen

Tjänsteårstillägget erläggs som separat tillägg. Det beaktas inte vid bestämning av den i kollektivavtalets 11 § eller semesterlöneavtalets 2 § 1 punkt nämnda medeltimlönen.

E. Resultatpremie och resultatpremietillägg

Basen för resultatpremie

Mom. 6. Arbetsgivaren kan komplettera tid- och prestationslönerna med en resultatpremie, som i allmänhet baserar sig på verksamhetens målsättningar, såsom förbättring av produktiviteten och uppnående av utvecklingsmål.

Inverkan på medeltimförtjänsten

Resultatpremietillägget beaktas inte när man räknar ut arbetarens medeltimlön enligt § 11. Då betalas hela resultatpremien till arbetaren som en engångsersättning.

Ibruktagande

Innan systemet med resultatpremier tas i bruk bör arbetsgivaren ge arbetarna en redogörelse för dess innehåll, syfte och målsättningar samt om utbetalningsgrunderna.

Avtal om ibruktagande ingås lokalt och det registreras.

Semesterlön och semesterersättning

Till arbetaren utbetalat resultatpremietillägg beaktas vid beräkning av semesterlön och semesterersättning, ifall de inte redan ingår i beräkningsgrunden för resultatpremietillägget.

Kollektivavtalets löneförhöjningsbestämmelser tillämpas inte på resultatpremiertilläggen. *Generell höjning*

F Särskilda premier

Mom. 7. Åt arbetare, som med godkänt vitsord avlägger en gemensamt överenskommen yrkes- eller specialyrkesexamen inom metallbranschen, utbetalas i samband med den löneutbetalning som följer närmast efter det examen avlagts en yrkesexamenspremie, vars storlek är: *Yrkes-exmens-premie*

Yrkesexamen	200 euro
Specialyrkesexamen	300 euro

Protokollsanteckning:

Utöver detta kan arbetare för avlagd yrkes- eller specialyrkesexamen under vissa förutsättningar erhålla ett yrkesexamensstipendium om 366 euro från utbildningsbidragsfonden (från 1.8.2011).

§ 10a

Ändring av lönebestämningsperiod

Med lönebestämningsperiod avses den tidsenhet, som utgör grund för lönens fastställande. Dyliga är t.ex. en timme, period eller månad.

Grundbestämningsperioden är en timme. Om ibruktagande av annan bestämningsperiod avtalas mellan arbetsgivare och huvudförtroendeman, detta dokumenteras skriftligt.

En från grundbestämningsperioden avvikande bestämningsgrund som är i användning kan, i fall därtill finns motiverad anledning, sägas upp så att den upphör att gälla efter en övergångsperiod om minst sex månader.

Före ändring av bestämningsperiod bör arbetsgivaren åt arbetarna ge en utredning som gäller ändringens syfte, innehåll och praktiska genomförande.

§ 10-11

Då bestämningsperiodens längd ändras, bibehålls strukturen i arbetarens grundlön. En ändring av periodlängden får inte inverka negativt på arbetarnas normala löneinkomster.

§ 11

Medeltimlön

Medeltimlönens användning

Mom. 1. Timavlönad arbetares medeltimlön används som beräkningsgrund vid utbetalning av lön och ersättningar på sätt som i detta kollektivavtal särskilt bestäms.

Medeltimlön beräknas inte för de arbetare vars lön fastställs på basis av annan tidsfaktor än en timme (vecka, period, månad). Vid utbetalning av ersättning för förtjänstbortfall, övertids- och söndagstillägg, ersättning för ledighet per vecka och andra ersättningar, iakttas de bestämmelser som framgår av bilagan som gäller utbetalning av lön i form av månadslön. (se sid. 209-217).

Beräkning av medeltimlön

Mom. 2. Arbetarens medeltimlön beräknas så, att den lön han fått för arbetad tid under varje kvartal inklusive tid- och prestationslöner jämte andra eventuella tillägg, med undantag för resultat- och vinstandelar, tillägg för övertid, söndagsarbete och arbetstidsutjämning, divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar.

Om timavlönad arbetare under ett i 4 momentet angivet kvartal arbetat mindre än 160 timmar, räknas medeltimlönen inte för detta kvartal.

Den totala förtjänsten för långvarigt prestationslönearbete som utförts under skilda kvartal, kan vid beräkning av medeltimlönen fördelas på ifrågavarande kvartal i förhållande till antalet utförda arbetstimmar under respektive kvartal, såvida antalet arbetstimmar som använts i prestationslönearbete härvid är känt.

Mom. 3. I det fall att medeltimlönen understiger grundlönen utbetalas dock i 1 momentet nämnd lön eller ersättning enligt grundlönen.

Till nyanställd timavlönad arbetare erlæggs i 1 momentet nämnd lön eller ersättning under högst fyra månader enligt hans personliga tidlön. Till timavlönad arbetare, vars medeltimlön på grund av t.ex. sjukdom eller värpplikt inte räknats enligt 2 momentets 2 stycke, erlæggs på motsvarande sätt lön eller ersättning enligt den senast uträknade medeltimlönen eller enligt hans personliga tidlön, om den är högre.

Tillämpningsdirektiv:

Används medeltimlönen under ordinarie arbetstid, betalas därutöver separata tillägg då detta förutsätts i kollektivavtalet.

Mom. 4. De enligt föregående moment beräknade medeltimlönerna för de olika kvartalen används på följande sätt:

- under februari, mars och april används medeltimlönen för föregående års IV kvartal
- under maj, juni och juli används medeltimlönen för årets I kvartal
- under augusti, september och oktober används medeltimlönen för årets II kvartal samt
- under november, december och januari används medeltimlönen för årets III kvartal.

I denna paragraf nämnda månadsperioder och kvartal beräknas vidta och utgå med avlöningsperioderna, så att då en avlöningsperiod fördelar sig på två av de ovan

*Medeltim-
lönens
aväändnings-
period*

§ 11-12

nämnda månadsperioderna eller på två kvartal anses avlöningsperioden höra till den period under vilken det större antalet ordinarie arbetstimmar infaller.

III ARBETSSTUDIER

§ 12

Arbetsstudier

Avsikten med arbetsstudier

Mom. 1. Avsikten med utvecklingen av metoderna och arbetsstudierna är att förbättra verksamhetens produktivitet och därigenom företagens konkurrenskraft och anställningsförhållandenas kontinuitet. Vid utvecklingen och mätningen av arbete iakttas principerna i 2 kapitlet av allmänna avtalet för teknologiindustrin. För tillväggångssätten i anslutning till arbetsstudier redogörs även i förbundens publikation "Mietintö työn- ja aikatutkimuksista".

På de arbetsplatser, där arbetsgivaren använder arbetsstudier, bör arbetsgivaren ge arbetarnas representanter tillräcklig information och utbildning om undersökningsmetoderna samt om hur undersökningsresultaten eventuellt kommer att tillämpas på arbetarnas lönesättning.

Meddelande om arbetsmätningen och avsikten med den ges åt vederbörande arbetare, innan studien inleds.

Arbetsstudier och standardtid

Mom. 2. Arbetets tidsvärde, dvs. den standardtid som används som bas för enhetspriset vid prestationslönesättningen, skall motsvara de på arbetsplatsen rådande faktiska förhållandena och metoderna.

På de avdelningar där arbete i allmänhet prissätts på basis av arbetsstudier kan arbetarna föreslå att även övriga arbeten prissätts med hjälp av arbetsstudier som utförs i tillräcklig omfattning. Anmäler arbetsgivaren inte grundat skäl för en annan lösning, bör studien utföras så fort som möjligt.

Mom. 3. Har oenighet uppstått angående det på basis av arbetsstudierna fastställda enhetspriset och en kontrollstudie av ifrågavarande arbete därför utförs, bör förtroendemannen, om han så önskar, erhålla information om hur studien utförts och om resultaten. *Kontrollstudie*

Mom. 4. Med tvångsstyrt arbete avses arbete där en maskin, process, arbete vid löpande band eller övriga faktorer, på förhand bestämmer tidpunkten, sättet, ordningen och takten för arbetets utförande samt belastningens intensitet. *Tvångsstyrt arbete*

Om tvångsstyrningen i arbetet inte kan avskaffas genom arbetsarrangemang och arbetsutformning, bör för arbetarna ordnas pauser för återhämtning och personliga behov. Detta får inte förorsaka avbrott i arbetet. Vid fastställandet av pauserna bör de till buds stående personliga tillskottstiderna och övrig tid som står till förfogande för personlig återhämtning beaktas.

IV ARBETSTIDSBESTÄMMELSER

§ 13

Ordinarie arbetstid

Mom. 1. Den ordinarie arbetstidens längd

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

Då man arbetar normalt heltidsarbete, dvs. 40-timmars arbetsvecka, ska arbetstiden i dag- och tvåskiftsarbete jämnas ut så att den under i medeltal under kalenderåret är högst

36,6 timmar per vecka år 2011

36,1 timmar per vecka år 2012.

36,2 timmar per vecka år 2013.

§ 13

Treski- farts- arbete

Bestämmelserna i moment 2 tillämpas då arbetstiden jämnas ut till genomsnittlig arbetstid.

I intermittert och kontinuerligt treskiarbete iaktas det bifogade avtalet angående arbetstid i treskiarbete.

Mom. 2. Arbetstidens utjämning i dag- och tvåskiftsarbete

1. Utjämning av arbetstiden

Utjämningen av arbetstiden verkställs till genomsnittliga veckoarbetstider enligt moment 1 så att drift- och servicetider tryggas.

Den genomsnittliga veckoarbetstiden har uppnåtts så att arbetstidsförkortningarna i enlighet med avtalen mellan AFC och FFC 28.3.1984 och 15.3.1986, har omvandlats till genomsnittlig veckoarbetstid för hela kalenderåret. Också söckenhelgerna samt midsommar- och julaftonen utjämnar veckoarbetstiden.

Den genomsnittliga veckoarbetstiden verkställs så att man ger 12,5 dagar utjämningsledighet per kalenderår. Semesterdagar kan inte användas för utjämning av arbetstiden.

Ifall man inte kommer överens annorlunda på arbetsplatsen, genomförs arbetstidsutjämningen så att ledighet hålls enligt arbetsgivarens anvisning minst ett arbetsskift åt gången.

Arbetstidsutjämningen kan genom lokalt avtal genomföras också så att den ordinarie dygnarbetstiden förkortas eller genom att olika alternativ för arbetstidens utjämning kombineras.

Om arbetstidsschemat inte har fastställts på förhand, meddelas tidpunkten för ledigheten senast en vecka före, ifall man inte lokalt kommit överens om annat före ledigheten.

Tillämpningsdirektiv:

Vid undersysselsättningssituationer utnyttjas i första hand utjämningsledighet och vid behov tillgrips först därefter permittering.

Arbetstidsschemat är till sin natur kollektivt och gäller för den tid, då arbetstidsform som används på ifrågavarande arbetsställe, avdelning eller arbetsplats i allmänhet, är dag- eller tvåskiftsarbete. Om man övergår till en annan arbetstidsform, t.ex. till treskiftsarbete, bestäms arbetstiden efter övergången enligt bestämmelserna för ifrågavarande arbetstidsform.

Om av arbetstidsschemat inte annat följer, anses att en arbetare som är borta från arbetet, har fått ledighet, även om de frånvarande arbetarna inte fått särskilt meddelande därom, när hela företaget, den arbetsavdelning eller den arbetsgrupp, till vilken arbetaren hör, hållit i detta avtal avsedd ledighet.

Arbetsgivaren och arbetagaren kan avtala om att ledigheten skjuts fram så att den ges senast för utgången av juni följande år. Huvudförtroendemannen ska få en utredning över hur framskjutningen av utjämningsledigheterna ordnas i praktiken.

Tillämpningsdirektiv:

Med framskjutning avses en sådan utjämningsledighet, för vilken utjämningsstillägg inte har betalats. I samband med framskjutningen avtalar man också om utbetalningen av utjämningsstillägget i samband med ledigheten. Man kan avtala annorlunda om den mängd utjämningsledighet som framskjuts och tidpunkten för betalningen av utjämningsstillägget.

Det inkomstbortfall som föranleds av arbetstidsutjämnningen till genomsnittlig veckoarbetstid ersätts så att arbetaren för varje under ordinarie arbetstid arbetad timme *Tillägg för arbetstidsutjämnning*

§ 13

i detta avtal avsedd arbetstidsform intjänar ett tillägg i cent som är 6,3 % av arbetarens kvartalsvis beräknade medeltimlön.

Tillägget betalas också för sådan rese- och utbildningstid på ordinarie arbetstid som ersätts av arbetsgivaren samt för den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller i enlighet med kollektivavtalet lön för sjuktid på grund av att arbetarens barn insjuknat samt för den del av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs ordinarie arbetstid som åtgår till att sköta med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Tillägget beaktas inte vid beräkningen av den i kollektivavtalets 11 § 2 moment nämnda medeltimlönen.

De intjänade tilläggen betalas per löneperiod, ifall inte lokalt avtalas om annat.

Arbetare med månadslön För arbetare med månadslön verkställs arbetstidsutjämnningen enligt detta moment utan sänkning av månadslönen.

Arbetstidsutjämnning och rätt till semester Arbetstidens utjämningsdagar förorsakar inte bortfall av rätt till semester.

Mom. 3. Arbetstidens organisering genom lokalt avtal

Genom arbetstidens förläggning kan man bidra till att betydligt främja utnyttjandet av arbetsplatsens maskiner, anordningar och övriga resurser samt uppfyllandet av arbetarnas önskemål om arbetstiden. Arbetstidsarrangemangen kan vid behov variera t.ex. vid årets olika tider, per produktionsavdelningar, per maskin- eller arbetsgrupper på olika avdelningar också på samma arbetsplats.

Den ökade användningen av olika arbetstidsformer och olika långa arbetstider samt många alternativ för arbets-

tidens förläggning ger möjligheter att få arbetstiden att motsvara både produktionens och arbetarnas behov.

Lokalt kan man avtala om:

1. den maximala längden för dygns- och veckoarbetstiden också med avvikelser från 1 momentets 1 stycke
2. en utjämningsperiod som är längre än ett år i avtalet om arbetstidsbank
3. tidpunkten för arbetsdygnets och arbetsveckans början
4. vilopaus under dygnsarbetstiden
5. ändring av arbetstidsschema
6. arbetstidsarrangemangen på arbetsplatser enligt § 4 i underteckningsprotokollet.

Mom. 4. Arbetstidsschema

Av det på förhand uppgjorda arbetstidsschemat bör framgå förläggningen av den ordinarie dygns- och veckoarbetstiden samt den högst ett år långa perioden, inom vilken arbetstiden utjämnas till sin ordinarie längd. Ifall det är synnerligen svårt att uppge detaljerade uppgifter om hur den ordinarie arbetstiden förläggs i arbetstidsschemat för hela utjämningsperioden eller på grund av att arbetet är oregelbundet, kan man i detta fall göra upp ett arbetstidsschema för en kortare tidsperiod.

Vid uppgörandet av arbetstidsschemat bör man sträva efter att arbetare utöver söndagen har en annan fridag under veckan. Ifall den andra fridagen förläggs till fast veckodag, bör denna, såvitt möjligt, vara lördag. Om den andra fridagen är rörlig veckodag, bör denna framgå av det på förhand uppgjorda arbetstidsschemat.

Om grunderna för, verkningarna av och alternativen för ändring av ikraftvarande arbetstidsschema förhandlas på arbetsplatsen i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

*Ändring av
arbetstids-
schema*

§ 13

Meddelande om ändring

Om inte lokalt annat överenskommes, meddelas ifrågasvarande arbetare om bestående förändring av ikraftvarande arbetstidsschema två veckor före verkställande av förändringen och om tillfällig förändring, såvitt möjligt en vecka före verkställande av förändringen, dock senast den tredje dagen före verkställande av förändringen.

Tillämpningsdirektiv:

Definition för tillfällig förändring

Förändringen är till sin natur tillfällig, om man på arbetsplatsen har för avsikt att återgå till det ibrukvarande arbetstidsschemat efter det att det av förändringen orsakade tillståndet upphört.

Bestämmelserna om tillfällig ändring av arbetstiden gäller inte nödarbete eller därmed jämförbart arbete.

Mom. 5. Arbetstidens organisering på annat sätt än genom lokalt avtal

Ifall man inte lokalt kommit överens om arbetstidens organisering enligt 3 momentet, bör arbetstiden organiseras enligt följande:

1. Arbetsdygn

Arbetsdygnet börjar i dagarbeta kl. 7.00. Arbetsveckan inleds på måndag. Söndagsarbetsdygnet liksom även det dygn, som tillämpas vid beräkning av ersättning för veckovila, bestäms enligt arbetsdygnet.

2. Förläggning av daglig arbetstid

Arbetstiden i dagarbeta inleds kl. 7.00, ifall arbetsgivaren inte i de fall då motiverade produktionstekniska skäl så kräver, inom ramen för lagen och detta kollektivavtal har fastställt annan arbetstid.

3. Daglig vilopaus

I dagarbete hålls en timmes vilopaus, under vilken arbetaren kan avlägsna sig från arbetsplatsen.

I tvåskiftsarbete är vilopausen en halvtimme.

4. Avlösning och ändring av skift

I skiftarbete skall arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och med högst tre veckors intervaller växla.

Efter överenskommelse kan arbetaren arbeta också kontinuerligt i samma skift.

5. Organisering av ordinarie arbetstid till genomsnittlig arbetstid

Vid organisering av ordinarie arbetstid till genomsnittlig arbetstid iakttas en utjämningsperiod av högst ett år.

Mom. 6. Vid organisering av arbetstid iakttas också följande allmänna bestämmelser om arbetstid:

1. Uppföljning av arbetstid

Arbetsgivare kan anordna uppföljning av arbetstiden. Arrangemanget bör vara sådant att det inte förorsakar arbetarna onödigt tidsspillan.

2. Söckenhelgsveckorna och fridagar

Under vecka med extra helgdag är den ordinarie arbetstiden på dag före sådan helg samt på lördag 8 timmar, med undantag för påsklördag, midsommar- och julafton, vilka är fridagar, om inte produktions-tekniska skäl annat påkallar.

Lördagen under de veckor då nyårsdagen, trettondagen, Kristi himmelsfärdsdagen, 1 maj och självständighetsdagen infaller samt lördagen efter jul och påsk är fridag i sådana arbeten där arbetstiden också i övrigt följer systemet med lördag som fast fridag.

§ 13

3. Intagning av förfriskningar

Arbetaren kan på arbetsplatsen under sådan tid som med tanke på arbetets utförande är lämpligast, inta kaffe eller läsk.

4. Periodarbete

Den ordinarie arbetstiden i arbete, som avses i 7 § i arbetstidslagen, fastställs enligt lagens 7 §.

5. Nattarbete

Nattarbete får ges i enlighet med 26 § i arbetstidslagen eller såsom man lokalt avtalat.

Mom. 7. Arbetstidsbank

*Begrepp och
ibruktagande*

Med arbetstidsbank avses ett på företags- eller arbetsplatsnivå ibruktaget system för sammanjämkning av arbete och fritid varvid man avtalar om sparande eller utlåning av olika delfaktorer samt om sammanslagning av dem på lång sikt.

Protokollsanteckning:

Tids- och andra begränsningar gällande givande av delar man avtalat om som delfaktorer i arbetstidsbanken åsidosätts med arbetstidsbanksavtal, om man inte avtalar annorlunda.

Avsikten med arbetstidsbanken är att stöda företagets produktivitet och konkurrenskraft och beakta arbetarnas individuella arbetstidsbehov.

*Ibruktagande
av arbetstids-
banken*

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen avtalar skriftligt om ibruktagandet av och detaljerna i systemet för arbetstidsbanken. I avtalet om ibruktagandet av arbetstidsbanken ska man komma överens om åtminstone

1. vilka avtalet gäller
2. av vilka delfaktorer arbetstidsbanken består

3. maximiantalet för den ordinarie dygns- och veckoarbetstiden
4. gränserna för sparande och utlåning av arbetstidssaldo, inom vilka den ordinarie arbetstiden kan variera inom en längre tidsperiod
5. lönegrunden, enligt vilken tid och/eller pengar kan sparas eller lånas
6. längden av perioden för utjämning av arbetstiden
7. hur arbetsförmåga inverkar på användning av ledighet från arbetstidsbanken

I avtalet ska man också anteckna principerna om ordnandet av den ordinarie dygns- och/eller veckoarbetstiden samt sättet för hur man meddelar och förfar i anslutning till ordnandet av arbetstiden.

Arbetsgivaren och arbetaren avtalar om tidpunkten för givandet av ledighet som varar en dag eller längre tid.

Man kan fritt avtala om gränserna för sparande och användning av tid i arbetstidsbanken. Då man avtalar om utjämningsperioder som är längre än ett år ska den genomsnittliga ordinarie arbetstiden dock högst vara i enlighet med arbetstidslagen. *Användning av arbetstidsbanken*

Hela lediga dagar räknas som tid likställd med arbetstid då längden på semestern beräknas.

Saldot i arbetstidsbanken jämnas ut innan anställningen upphör. Ifall det finns sparad tid eller pengar i arbetstidsbanken då anställning upphör betalas de i samband med slutlikviden på sätt man lokalt avtalat om. Lånad ledighet eller lånade pengar avdras från slutlikviden. *Anställningens upphörande*

Protokollsanteckning:

Ifall arbetarens arbetsavtal har sagts upp på grund av arbetsgivaren och arbetaren har befriats från skyl-

§ 13-14

digheten att arbeta under hela sin uppsägningstid, avdras inte den skuld som finns i arbetstidsbanken från hans slutlikvid.

Uppsägning av avtalet om arbetstidsbank

Uppsägningstiden för avtalet om arbetstidsbank är sex månader, om man inte lokalt avtalar annorlunda. Utjämnings-
ningen av arbetstidssaldona sker inom ramen för uppsägningstiden. Ifall tid- och pengsaldona inte har utjämnats under uppsägningstiden förfar man vid betalning och återbetalning av dem på samma sätt som då anställningen upphör, om man inte lokalt avtalar annorlunda.

Avtal om arbetstidsbank i treskiftsarbete

Bestämmelserna i detta moment tillämpas också på treskiftsarbete.

Mom. 8. Tillämpning av arbetstidslagen

Till övriga delar tillämpas bestämmelserna i den gällande arbetstidslagen.

§ 14

Övertidsarbete, söndagsarbete samt arbete utfört under ledigheten per vecka

Övertid

Mom. 1. Övertidsarbete utförs med i lag stadgade bergränsningar.

Övertidersättning, som nedan kallas övertidstillägg, betalas i enlighet med moment 2 och 3 i denna paragraf, om man inte lokalt avtalat om att övertidstillägget fastställs i enlighet med moment 5.

Övertidstillägget beräknas för arbetare med timlön på medeltimlönen enligt kollektivavtalets § 11.

Den timlön som behövs för uträkningen av övertidstillägget för arbetare med månadslön beräknas så, att den

månadslön som är den individuella tidlönen divideras med talet 169.

Som kontrollperiod för maximiantalet övertidstimmar används enbart kalenderåret.

Kontrollperioden för maximiantalet övertidstimmar

Tillämpningsdirektiv:

I stället för kalenderåret kan man som kontrollperiod lokalt avtala om en period på ett år, som inleds från början av den lönebetalningsperiod för vilken lön betalas närmast efter skiftet av kalenderår.

Övertidsarbete enligt arbetstidslagen och därmed också det arbete som skall upptas i arbetstidsbokföringen är arbete som överskrider den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidslagen. Övertidsarbete enligt arbetstidslagen är det övertidsarbete som avses i moment 2 och 3.

Mom. 2. Med dygnsövertidsarbete avses det arbete som utförs utöver den ordinarie dygnsarbetstiden, dvs. 8 timmar eller arbete utfört utöver den längre överenskomna arbetstiden per dygn (§ 13 moment 1 stycke 1 eller § 13 moment 3).

Dygnsövertidsarbete

Ifall arbetstiden har organiserats så, att den i medeltal är 40 timmar i veckan, är dygnsövertiden det arbete som under respektive arbetsdygn överskrider det i arbetstidschemat för ifrågavarande arbetsdygn fastställda antalet ordinarie arbetstimmar.

För dygnsövertid betalas utöver arbetslönen ett övertidstillägg som för de 2 första timmarna är 50 % och för de därpå följande timmarna 100 % av medeltimlönen.

Ersättning för dygnsövertid

För dygnsövertid som utförs på söckenlördag samt helg-afnär betalas utöver arbetslönen ett övertidstillägg som för samtliga timmar är 100 % av medeltimlönen.

§ 14

Veckoövertidsarbete

Mom. 3. Med veckoövertidsarbete avses arbete som överskrider den kollektivavtalsenliga ordinarie veckoarbetstiden, dvs. 40 timmar (§ 13 moment 1, 1 stycket).

Ifall den ordinarie veckoarbetstiden har organiserats så, att den är i medeltal 40 timmar per vecka, anses veckoövertidsarbete vara arbete som under respektive arbetsvecka överskrider det i arbetstidsschemat för ifrågavarande vecka som ordinarie arbetstid fastställda antalet arbetstimmar.

Då man räknar ut veckoövertidsarbetet beaktas inte under samma vecka utfört dygnsövertidsarbete.

Ersättning för veckoövertidsarbete

För veckoövertidsarbete betalas utöver arbetslön ett övertidstillägg som för de första 8 timmarna är 50 % och för de därpå följande timmarna är 100 % av medeltimlönen.

När övertidstillägg har betalats för 8 timmar, betalas för de övriga till övertidstillägg berättigade timmarna under arbetsveckan ett övertidstillägg som är 100 % av medeltimlönen oberoende av om det är fråga om dygns- eller veckoövertidsarbete.

Uppföljningen av övertidsarbetet per vecka kan ordnas med hjälp av olika alternativa modeller som finns förklarade på förbundens hemsidor, se www.teknologiateollisuus.fi och www.metalliliitto.fi.

Överskridning av arbetstiden vid utjämning av arbetstiden och under söckenhelgvecka (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Mom. 4. I följande situationer ersätts arbetet på det sätt som man avtalat om för övertidsarbete, men arbetet införs inte som övertidsarbete i bokföringen över övertidsarbete (kollektivavtalsenligt övertidsarbete):

Arbete som utförs som mertidsarbete,

som på grund av utjämning av arbetstiden överskrider den för heltidsarbetande arbetares i arbetstidsschemat fastställda arbetstiden per dygn då den underskrider 8 timmar under dygnet i fråga, ersätts på de sätt man avtalat om för dygnsövertidsarbete.

Arbete som utförs som mertidsarbete

- a) för respektive arbetsvecka fastställd arbetstid då denna överskrider heltidsarbetande arbetares i arbetstids-schemat fastställda arbetstid då den underskrider 40 timmar för ifrågavarande vecka eller
- b) vilket under söckenhelgsveckor överskrider det i arbetstidsschemat fastställda antalet arbetstimmar för ifrågavarande arbetsvecka,

ersätts på det sätt man avtalat om beträffande veckoöver-tidsarbete.

Ifall för arbete utfört på påsklördagen, midsommaraf- tonen och julaftonen inte enligt punkt b) ovan betalas 100 % övertidstillägg, betalas i tillägg för nämnda arbete 100 %. Detta moment gäller inte kontinuerligt ett- eller två- skiftsarbete liksom inte heller oavbrutet treskiftsarbete.

Under ovan nämnda dagar kan arbete utföras under de förutsättningar som avses i 33 §, 1 momentet i arbetstids- lagen.

Arbete som utförs på fridagar ersätts också på det sätt som man avtalat om för veckoövertidsarbete när arbe- taren på grund av godkända skäl inte har haft möjlighet att under de i arbetstidsschemat fastställda arbetsdagarna utföra så många arbetstimmar att de skulle motsvara hans ordinarie veckoarbetstid och han arbetar på i arbetstids- schemat antecknade fridagar.

Ersättning enligt bes- tämmelserna om vecko- övertidsarbe- te (kollektiv- avtalsenligt övertidsar- bete)

Tillämpningsdirektiv:

Med godkänd frånvaro avses arbetarens semes- ter, arbetsoförmåga på grund av sjukdom, frånvaro med lön på grund av barns insjuknande avsett i § 20, moment 11, permittering av ekonomiska eller pro- duktionsorsaker, yrkesutbildning eller gemensam ut- bildning samt av utbildningsarbetsgruppen godkänd

§ 14

fackföreningsutbildning i enlighet med 5 kapitlet i det allmänt bindande kollektivavtalet för Teknologiindustrin, arbetsresa på uppdrag av arbetsgivaren eller reservövning.

Det som ovan nämnts beträffande permittering gäller inte förkortad arbetsvecka.

Lokalt avtal, endast ett övertidsarbetsbegrepp

Mom. 5. Man kan lokalt avvika från moment 2 och 3 avtala om att övertidstillägget fastställs i enlighet med detta moment.

- 1 Man avtalar lokalt om storleken på övertidstillägget enligt något av nedan nämnda alternativ:
 - a) I övertidstillägg betalas 55 % för alla timmar som berättigar till övertidstillägg.
 - b) I övertidstillägg betalas för de första till övertidstillägg berättigande timmarna 50 % och för de därpå följande timmarna 100 % tillägg.
 - c) I övertidstillägg betalas för de första femtio till övertidstillägg berättigande timmarna 35 %, för de därpå följande hundra timmarna 65 % och för därpå följande timmar 100 %.
 - d) Man avtalar lokalt om övertidstilläggets storlek och om en eventuell på timmar baserad differentiering med anpassning av ovan nämnda exempel.

När man utarbetar ett lokalt avtal utreder man för en tillräckligt lång tidsperiod nivån på det nuvarande systemet för övertidstillägg och lösningens målsättningar på arbetsplatsen vilka kan hänföra sig bl.a. till främjande av mångsidiga arbetstidsarrangemang, kostnadshantering och en förenkling av principerna för ersättning av övertidsarbete.

Om storleken av övertidstillägget grundar sig på ett system med flera nivåer kan uppföljningsperioden för timgränserna vara högst ett år.

Ett lokalt avtal gäller övertidsarbete avsett i moment 2 och 3 i denna paragraf samt kollektivavtalsenligt övertidsarbete avsett i moment 4.

Ett lokalt avtal påverkar inte söndagsersättningen i moment 7 liksom inte heller ersättningen för ledighet per vecka enligt moment 8.

- 2 Ifall man inte avtalar annat om ersättning av övertidsarbete, ersätts det enligt punkt a), om den genomsnittliga procenten för övertidstillägget på arbetsplatsen inte är högre uträknat för en tillräckligt lång tidsperiod.

Protokollsanteckning:

Den genomsnittliga övertidsprocenten för arbetsplatsen räknas ut på följande sätt:

Summan av de övertidsprocenter arbetaren intjänat divideras med summan av de utförda arbetstimmar som berättigar till övertidstillägg.

Med summan de övertidsprocenter arbetaren intjänat avses övertidsprocenter som intjänats innevarande år fram till avtalstidpunkten samt under föregående år.

Med utförda arbetstimmar avses summan av utförda arbetstimmar berättigade till övertidstillägg under motsvarande tid.

- 3 Rekommenderas att man på arbetsplatsen t.ex. årligen bedömer hur systemet med ersättningar för övertidsarbete fungerar och hur målen nås. På basis av be-

§ 14

dömningen fattar man beslut om eventuella ändringar av det lokala avtalet.

- 4 Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen ingår skriftligt det lokala avtalet.
- 5 Det lokala avtalet kan ingås antingen så att det gäller tillsvidare eller för viss tid.

Tillämpningsdirektiv:

Ett avtal för viss tid är aktuellt närmast i de fall då avtalet om sättet att betala ersättning för övertidsarbete begränsas att gälla endast en del av arbetarna eller om avtalet gäller endast för den tid ett visst arbets-tidsarrangemang gäller och som man lokalt avtalat om.

Uppsägningen av ett avtal som gäller tillsvidare skall ske skriftligt. Uppsägningstiden är tre månader om man inte avtalat annorlunda. Om man för ersättningen av utförda arbetstimmar som berättigar till övertidstillägg använder ett system som är uppdelat i olika nivåer, upphör avtalet dock tidigast då den uppföljningsperiod löper ut som närmast följer efter det att uppsägningstiden löpt ut om man inte avtalar annorlunda.

Om man inte nått samförstånd om ett nytt system för hur övertidstillägget fastställs innan det lokala avtalet löper ut, tillämpas ersättningsätten i moment 2 och 3.

- 6 Material som stöder lokala avtal finns på förbundens hemsidor, se www.teknologiateollisuus.fi och www.metalliliitto.fi.

Mom. 6. Till skiftarbetare betalas för övertidsarbete ett skiftarbetstillägg enligt det skift under vilket han utför övertidsarbetet.

Tillämpningsdirektiv

*Bestämmelsen tillämpas, ifall skiftarbetare som dygns-
övertidsarbete eller veckoövertidsarbete utför arbete,
som i övrigt enligt arbetstidsschemat är organiserat
som ordinarie skiftarbete.*

För övertidsarbete utbetalas skifttillägget enkelt utan övertidsförhöjning.

Mom. 7. För arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig högtidsdag erläggs, förutom arbetslön och eventuella övertidstillägg, för varje arbetstimme som lagstadgad söndagsförhöjning ett tillägg motsvarande 100 % av medeltimlönen. *Söndags-
arbete*

Mom. 8. Arbetare, som tillfälligt är i arbete på söndag skall, såvitt möjligt, beredas lagenlig ledighet per vecka (veckovila) i första hand på lördagen samma vecka. *Ledighet per
vecka och
ersättning*

Arbetare, som tillfälligt behövs i arbete under sin veckovila ersätts för den tid som åtgått till arbete under veckovilan genom att förkorta hans ordinarie arbetstid med den tid som åtgått till arbete under veckovilan senast under de tre kalendermånader, som följer efter arbetets utförande, om inte annat överenskommes. Med arbetarens samtycke kan ersättningen för veckovila också ges så, att han förutom arbetslön samt eventuella övertidstillägg och tillägg för söndagsarbete erhåller en ersättning som motsvarar 100 % av medeltimlönen. Vid uträkandet av denna ersättning beaktas de arbetstimmar han utfört under det arbetsdygn eller de arbetsdygn, då veckovila senast borde ha getts.

Med arbetaren skall på förhand överenskommas om huruvida arbete under veckovilan skall kompenseras med motsvarande ledig tid eller med pengar.

§ 14-15

Protokollanteckning

Veckovila anses inte förverkligad under tid som arbetaren är borta på grund av egen sjukdom eller på grund av vård av sjukt barn. Arbetaren kompenseras för för-lorad veckovila i enlighet med § 14 mom. 8, om veckovilan inte förverkligas på annat sätt.

Tillämpningsdirektiv:

Arbetare i kontinuerligt treskiftsarbete eller i fortlöpande två- eller ettskiftsarbete som utfört arbete under arbetsveckans alla dagar utan att få 35 eller minst 24 timmars oavbruten ledighet, får ersättning för det under veckovilan utförda arbetet genom att hans ordinarie arbetstid förkortas med den tid som åtgått till det under veckovilan utförda arbetet. Denna ledighet bör ges senast inom tre kalendermånader efter det att arbetet utförts, om inte annat överenskommes.

Med arbetarens samtycke kan veckovilan också ges genom att betala en ersättning som är 100 % av medeltimförtjänsten.

Vid beräkningen av ersättningen för veckovilan beaktas de timmar under vilka arbetaren arbetat under veckans enligt arbetstidsschemat sista lediga dag.

§ 15

Utryckningsarbete och beredskap

*Utrycknings-
arbete*

Mom. 1. Om arbetare efter det han redan avlägsnat sig från sin arbetsplats kallas till plötsligt påkommande arbete utöver sin ordinarie arbetstid, erläggs åt honom arbetslön för minst en timme samt övertidsersättning ifall arbetet är övertidsarbete. Dessutom betalas en speciell utryckningspenning enligt följande:

- a) en ersättning motsvarande två timmars medeltimförtjänst då kallelse till plötsligt påkommande arbete getts efter ordinarie arbetstid eller på en fridag, dock före klockan 21.00.
- b) en ersättning motsvarande tre timmars medeltimförtjänst, då kallelse getts mellan klockan 21.00 och 06.00. Är arbetet samtidigt övertidsarbete betalas i fall som här

avses, omedelbart en övertidsersättning på 100 %.

Ifall arbetare under sin ordinarie arbetstid som slutar senast kl. 16.00 meddelas att han under samma arbetsdygn efter det han avlägsnat sig från arbetsplatsen bör inställa sig till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, erläggs åt honom en i punkt a) ovan angiven extra ersättning, motsvarande två timmars medeltimförtjänst, utan övertidstillägg.

Mom. 2. Med beredskap avses det, att arbetaren enligt avtal är skyldig att utanför arbetstiden befinna sig i beredskap så att han kan kallas att utföra arbetsuppgifter. I avtalet ska längden på beredskapstiden anges. Arbetsuppgifterna kan utföras på arbetsplatsen, på kommanderingsplatsen eller via distansförbindelser. Beredskapstiden inräknas inte i arbetstiden.

Beredskap

Arbetsgivaren är skyldig att till arbetaren betala ersättning för de begränsningar som beredskapen medför för arbetarens användning av fritiden.

Den ersättning som betalas för beredskapstiden är:

- a) 50 % av medeltimlönen enligt § 11 i kollektivavtalet, ifall arbetaren är skyldig att omedelbart inleda arbetet, dock senast 1,5 timmar från det kallelsen gavs
- b) 35 % av medeltimlönen, ifall arbetaren är skyldig att börja arbeta senast 3 timmar från det kallelsen gavs
- c) 20 % av medeltimlönen, ifall nämnda tidsfrist att inleda arbetet är över 3 timmar.

Arbetaren och arbetsgivaren kan också avtala annorlunda om ersättningen för beredskapen.

På situationer som nämns i detta moment tillämpas inte bestämmelserna om utryckningsarbete när arbetaren kallas till arbete.

Protokollsanteckning:

Bestämmelsen om beredskap trädde i kraft 1.10.2010. De avtal som tidigare ingåtts på arbetsplatsen om ersättning för ovan avsedd beredskap fortsätter i enlighet med avtalade villkor, ifall man inte avtalar annorlunda.

§ 16

V SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

§ 16

Arbete utanför den ordinarie arbetsplatsen

Mom. 1. Allmänna bestämmelser

Ordinarie arbetsplats

Med ordinarie arbetsplats avses den plats, där arbetaren huvudsakligen arbetar.

Arbetsgivaren bör informera arbetaren om vilken som är hans ordinarie arbetsplats vid tillämpningen av denna paragraf. Utredningen ges både i samband med anställningen och då omständigheter som inverkar på vad som kan anses som ordinarie arbetsplats, väsentligt har förändrats.

Skyldighet att resa

För arbetsuppgifterna nödvändiga resor utförs på ändamålsenligt sätt så, att resan inte tar mera tid i anspråk eller förorsakar större utgifter än vad som är nödvändigt för skötseln av uppgifterna.

Skyldighet att meddela om arbetskommendering

Meddelande om arbetskommendering ges åt arbetaren senast på den tredje dagen före resan.

Avvikelse från denna anmälingstid kan emellertid göras beträffande sådan arbetare, vars arbetsavtal eller normala arbetsuppgifter i övrigt förutsätter ständiga resor eller upprepade korta arbetskommenderingar samt vid brådskande arbetskommendering.

Arbetsresans och resedygnets början och slut

Arbetsresan och resedygnet, som utgörs av en högst 24 timmar lång tidsperiod, börjar då arbetaren beger sig på resa till kommenderingsplatsen från sin arbetsplats eller sin bostad samt upphör, när han återkommer till sin arbetsplats. Kan arbetaren inte återvända till arbetsplatsen under ordinarie arbetstid anses resan och resedygnet vara avslutade då han återvänder till bostaden.

Tillämpningsdirektiv:

Nödvändig väntetid under resan vilken förorsakas av de allmänna kommunikationsmedlens tidtabeller, då man byter från ett trafikmedel till ett annat, anses även höra till resan.

Mom. 2. Ersättning för kostnader som förorsakas av arbetskommendering

Ersättningen betalas åt arbetare i enlighet med bestämmelserna nedan i detta moment.

- ersättning för resekostnader och
- ersättning för den tid som åtgått till resa under arbetsdygn samt
- ersättning för övriga, av arbetskommenderingen orsakade extra kostnader.

a) Resekostnader

Arbetsgivaren ersätter erforderliga resekostnader, som förorsakas av resor till och från kommenderingsplatsen eller till en annan kommenderingsplats, när arbetet utförs på över 10 kilometers avstånd från arbetarens ordinarie arbetsplats och bostad. Till nödvändiga resekostnader räknas priset på järnvägs-, båt-, flyg- eller andra resebiljetter i andra klass, kostnader för bagage samt, om resan sker på natten, priset på sovplats i andra klass.

*Erforderliga
rese-
kostnader*

Arbetsgivaren och arbetaren kan före resan avtala om att arbetaren använder sin egen bil och om den ersättning som betalas. Tilläggsersättning betalas för med arbetsgivaren avtalad transport av andra personer eller varor. Ersättningarnas storlek är det belopp som av skattestyrelsen årligen fastställs såsom skattefritt.

§ 16

Tillämpningsdirektiv:

Om arbetaren under arbetsdagen blir tvungen att resa mellan den ordinarie arbetsplatsen och kommanderingsplatsen, betalas ersättning för alla erforderliga resekostnader samt för resetiden.

b) Dagtraktamente

Förutsättningar för dagtraktamente

Då stället för arbetets utförande, mätt längs allmänt utnyttjad fär väg, ligger på över 40 kilometers avstånd från arbetarens ordinarie arbetsplats och bostad betalas dagtraktamente för varje resedygn enligt följande:

- Heldagstraktamente betalas, då arbetsresan varat över 10 timmar.
- Partiellt dagtraktamente betalas, då arbetsresan varat över 6 timmar.
- För del av dygn som omfattar minst 2 och högst 6 timmar, betalas partiellt dagtraktamente.

Dagtraktamentet är till sin storlek det skattefria belopp som skattestyrelsen årligen fastställer.

Protokollanteckning

År 2011 är ovannämnda heldagstraktamente 34 euro och det partiella dagtraktamentet 16 euro.

Avdrag

Om arbetaren under något resedygn får gratis kost eller om kosten ingår i resebiljettens pris, avdras hälften från dagtraktamentet. Med gratis kost avses i fråga om heldagstraktamente två måltider och i fråga om partiellt dagtraktamente en gratis måltid.

Tillämpningsdirektiv:

Har fri kost ordnats för arbetaren är det i sammanhanget ovidkommande om det är arbetsgivaren eller någon annan, t.ex. beställaren, som svarar för arrangemangen.

c) Ersättning för resetiden under arbetsresorna

Ifall arbetaren får dagtraktamente för arbetsresan betalar arbetsgivaren även ersättning för resetiden. *Ersättning för resetiden*

Protokollsanteckning:

För arbetsresa som gjorts mitt under arbetsdag se tillämpningsdirektiv ovan i punkt a.

Ersättning för resetiden betalas åt arbetaren för högst 16 resetimmar per arbetsdygn både under en dag som enligt arbetstidschemat är arbetsdag och under en ledig dag. Från detta timavtal avdras det antal arbetstimmar, som arbetare under ifrågavarande arbetsdygn utfört under ordinarie arbetstid.

Protokollsanteckning:

Arbetsgivaren bör med beaktande av den tid som sammanlagt använts för resa och arbete se till att arbetaren får tillräcklig vila per arbetsskift. När behovet av vila bedöms, beaktas t.ex. överskridning av tidszoner i arbete utomlands samt påfrestningar i anslutning till långa flygresor. Vid arrangeradet av vilotid beaktas också arbetets brådskande karaktär och övriga omständigheter.

Som ersättning för resetiden betalas en ersättning som motsvarar arbetarens personliga tidlön. För det antal resetimmar, som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar, betalas ersättning enligt medeltimlön.

Har för arbetare reserverats sov- eller hyttplats betalas *Sovplats* inte ovannämnda ersättning för tiden kl. 21.00 - 07.00.

§ 16

d) Ersättning för måltid

Förutsättningar för ersättning av måltid

Då arbetet utförs på över 10 kilometers avstånd från arbetarens ordinarie arbetsplats och bostad, betalas åt honom som ersättning för måltid $\frac{1}{4}$ av dagtraktamentet i hemlandet, om arbetaren inte har möjlighet att äta på sin ordinarie arbetsplats eller hemma, förutsatt att gratis måltid inte ges på arbetsplatsen. Måltidsersättning betalas inte, då arbetare arbetar på samma företags olika arbetsplatser och måltidsmöjligheterna och -förhållandena motsvarar den ordinarie arbetsplatsens.

Såvida annat ej avtalats skall de uppkomna kostnaderna ersättas med en andra kostpenning i sådana fall där arbetarens i detta moment nämnda arbete inklusive resorna har pågått i minst 12 timmar och han därför inte kan återvända hem förrän sent på kvällen. I de ovannämnda timmarna inbegrips även arbetstimmar som fullgjorts under samma arbetsdygn omedelbart före resan.

e) Övernattningskostnader

Övernattningskostnaderna ersätts genom betalning av antingen inkvarteringskostnader eller nattresepenning enligt följande:

Inkvarteringskostnader

Ifall för arbetaren inte har ordnats inkvarteringsmöjlighet, betalar arbetsgivaren mot godkänd utredning ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommenderingen.

Inkvarteringskostnadernas högsta belopp per resedygn år 2011 är följande

- | a) i städerna Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla 147
- | euro
- | b) i övriga kommuner 106 euro.

Nattresepenning, vars storlek är det belopp som skattestyrelsen fastställt såsom skattefritt, betalas för sådant

till dagtraktamente berättigat resedygn, under vilket fri inkvartering inte ordnats för arbetaren eller han inte fått inkvarteringsersättning eller sovplats under resan.

Nattresepenning betalas dock inte, om arbetare omotiverat underlåtit att utnyttja av arbetsgivaren reserverad och anvisad inkvarteringsmöjlighet.

f) Anskaffande av bostad

Före avfärden till kommenderingsorten redogör arbetsgivaren för möjligheterna att få bostad på kommenderingsorten eller i dess närhet eller reserverar där vid behov bostad åt arbetaren.

I bostaden bör finnas normal inredning, linnekläder samt med tanke på förhållandena tillräckliga social- och rekreationsutrymmen. *Bostadens standard*

Ordnar arbetsgivaren vid en fast arbetsplats på kommenderingsorten bostad åt arbetaren bör det inkvarteringsmaterial som arbetsgivaren införskaffar för detta ändamål vara sådant, att boendetrymmet per inkvarterad arbetare är minst 10 m² och att med beaktande av förhållandena på kommenderingsplatsen inkvarteras högst en person per rum.

Protokollsanteckning:

Om arbetarens arbetskommendering på samma arbetsställe varar högst en vecka, kan två personer inkvarteras i samma rum, som då ska vara minst 13 m².

Om arbetskommenderingen avbryts av att arbetaren reser hem till veckosluten, men han arbetar på samma plats också efter avbrottet, ska arbetsgivaren ordna inkvarteringen för arbetaren enligt huvudregeln.

§ 16

I bostadsvagn, som av arbetsgivaren införskaffas för inkvartering, bör finnas 7 m³ boendetrymme per inkvarterad arbetare.

Tillämpningsdirektiv:

Bl.a. då det gäller s.k. rörliga arbetsgrupper som på grund av arbetets karaktär bor tillfälligt inkvarterade och, i och med att arbetet framskrider, flyttar från en ort till en annan, kan man på grund av omständigheterna bli tvungen att avvika från stadgandena ovan om bostadens standard. Det blir här fråga om olika boendeformer anpassade efter förhållandena.

g) Specialbestämmelser

Reseersättningar på kommenderingsorten

Om det på kommenderingsorten inte är möjligt att få bostad i närheten av arbetsplatsen och arbetaren på grund av det måste bo över 5 kilometer från arbetsplatsen, är han berättigad till ersättning för resekostnaderna. Ersättningens storlek bestäms i första hand av den avgift som uppbärs i allmänna kommunikationsmedel för sträckan i fråga. Är arbetare på grund av bristande allmänna kommunikationsförbindelser tvungen att anlita egen bil tillämpas avtalspunkten om användning av egen bil.

Ersättning för resetid på kommenderingsorten

Ifall arbetsplatsen på kommenderingsorten med allmänna vägar mätt ligger på över 40 kilometers avstånd från den tillfälliga bostad arbetaren använder betalas till honom för denna resa ersättning för resetid enligt vad man ovan avtalat om i punkt c).

Sjukhusdagspenning

Ordineras arbetare på kommenderingsorten sjukhusvård betalar arbetsgivaren i stället för dagtraktamente en sjukhusdagspenning om 3 euro per dygn fram till dess arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid på grund av denna arbetsoförmåga upphör. Arbetaren har emellertid inte ovannämnda rätt ifall han genom en av arbetsgivaren

bekostad försäkring är berättigat till ersättning för de avgifter som uppbärs för vård dagar på sjukhus.

Ifall där arbetare utan godtagbar orsak stannar borta från arbete på kommenderingsplatsen förfars ifråga om dagtraktamente på följande sätt:

1. Dagtraktamente för fridagar

Om frånvaron direkt ansluter sig till en fridag strax före eller efter arbetsdagen utbetalas inget dagtraktamente för denna fridag. *Omotiverad frånvaro och dagtraktamente*

2. Dagtraktamente för arbetsdag

Dagtraktamentets belopp för frånvarodagen minskas i förhållande till den tid arbetaren inte har utfört arbete.

Har arbetaren före påsk-, midsommar- eller juldagen arbetat oavbrutet i 3 veckor på kommenderingsorten är han berättigad att resa hem till dessa helgdagar om detta inte hindras av arbetets tekniska art eller andra tvingande skäl. Härvid ersätter arbetsgivaren i enlighet med punkt a) resekostnaderna till hemorten och därifrån tillbaka till arbetsplatsen samt dagtraktamente enligt punkt b) samt vidare ersättning för resetiden under resan enligt punkt c) och nattrespenning enligt förutsättningarna i punkt 3) 3 stycket. *Vissa hemresor*

Det samma gäller också andra arbetare, som arbetsgivaren sänder hem vid ovannämnda helgdagar samt hemresa p.g.a. semester.

Om arbetsgivaren sänder arbetaren hem på grund av sjukdom eller olycksfall, betalar arbetsgivaren kostnaderna för hemresan enligt denna avtalspunkt. Ersättning för resetid betalas för den tid av hemresan för vilken man inte betalar lön för sjuktid.

§ 16

Tillämpningsdirektiv:

Beträffande i denna avtalspunkt avsedda resor gäller arbetsgivarens ersättningskyldighet ända till arbetarens faktiska hem.

Arbetaren bör åt arbetsgivaren på begäran förete utredning om var hans hem är beläget.

Mom. 3 Arbete utomlands

Arbete utomlands

Vid arbete utomlands bör arbetsgivaren och arbetaren före resan komma överens om lönevillkor, betalningssätt, o.a. ekonomiska förmåner för s.k. researbete i anslutning till anställningsförhållandet. Förbunden rekommenderar att avtalet görs skriftligt.

Om bl. a. följande saker bör överenskommas:

- avtalets parter
- förlägningsland
- avtalets giltighetstid
- anskaffning av bostad
- arbetsuppgifter
- lön och dagtraktamente
- arbetstid och övertidsarbete
- semester
- hemresor.

Protokollsanteckning:

Arbetare bör inte utan eget godkännande sändas på kommendering utomlands ifall det inte är fråga om arbetare, vars arbetsavtal förutsätter resor också till utlandet eller till vars normala arbetsuppgifter detta tidigare har hört eller ifall arbetskommenderingen på grund av produktionstekniska skäl inte är brådskande.

Dagtraktamenten betalas enligt följande:

Dagtraktamentet i varje enskilt land är det skattefria belopp för dagtraktamente som årligen fastställs av skat-testyrelsen. *Dagtraktamente*

Beträffande arbetsplatserna vid nybyggnadsområdena nära den finsk-ryska gränsen såsom Kostamus, Svetogorsk och Kamenogorsk samt andra motsvarande arbetsprojekt ersätts kostnaderna för researbete enligt de av förbunden gemensamt godkända principerna. Ifall det för ett visst projekt inte finns tillämpliga principer, godkända av förbunden, behandlas frågan av förbunden i enlighet med den förhandlingsordning som anges i 31 § i detta kollektivavtal. Till dess förbunden har godkänt gemensamma principer ersätts de av researbete förorsakade kostnaderna enligt moment 2 i denna paragraf.

Tillämpningsdirektiv:

Stadgandet gäller endast sådana byggnads- eller montagearbetsplatser nära finsk-ryska gränsen där flera finländska företag arbetar. Däremot gäller för arbetsprojekt på andra håll i Ryssland och för arbetsplatser i tätorter att kostnaderna ersätts enligt moment 3 i denna paragraf, varvid dagtraktamentet betalas enligt detta moment.

I övrigt tillämpas utomlands bestämmelserna i detta kollektivavtal såframt de inte är stridande mot lagstiftningen i ifrågavarande land.

Protokollsanteckning:

Undantagsstadganden

I anslutning till de svenska kollektivavtalens tillämpningsskyldighet tillämpas för Sveriges del följande undantagsstadganden:

- a) företag, som i fråga om sina arbetsplatser i Sverige ansluter sig som medlem till något svenskt arbetsgivarförbund och således är skyldigt att tillämpa det i Sverige gällande kollektivavtalet på de arbetare som sänds dit, befrias i motsvarande grad från tillämpning av de i Finland gällande kollektivavtalen;*
- b) arbetsgivaren är inte skyldig att under samma tid på samma arbetare tillämpa i Finland gällande lag och kollektivavtalsbestämmelser om uträkning och betalning av semesterlön och semesterersättning;*
- c) löner och arbetsvillkor tillämpade enligt ifrågasvarande svenska kollektivavtal beaktas inte vid fastställandet av löne- och andra arbetsvillkor enligt i Finland gällande kollektivavtal för arbetare som återvänder till Finland;*
- d) punkterna a)-c) ovan tillämpas också i det fall att företaget har ingått separat kollektivavtal med ett svenskt fackförbund.*

Mom. 4. Lokalt avtal

Från bestämmelserna angående ersättning för kostnader, som arbeidskommenderingen förorsakar och som avses ovan i moment 2 och 3 kan avvikas genom lokalt avtal. Ifall reserarbete utförs mera allmänt på arbetsplatsen, uppgörs ett sådant lokalt avtal skriftligen mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

§ 17

Söckenhelgsersättning

Mom. 1. För nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, andra påskdagen, första maj, Kristi himmelfärdsdagen, midsommarafton, julaftonen, samt för juldagen och andanandag jul erlaggs, då de inträffar på annan veckodag än lördag eller söndag, åt arbetare som helgdagsersättning 8 timmars lön enligt medeltimlön. *Helgdagar som ersätts*

Tillämpningsdirektiv:

Söckenhelgsersättningen för arbetare som utför deltidarbete uträknas så, att ovannämnda söckenhelgsersättning multipliceras med kvoten av ifrågavarande ordinarie veckotimmars antal och talet 40.

Mom. 2. Helgdagsersättning betalas åt arbetare vars anställning oavbrutet varat minst 1 månad före ifrågavarande helgdag varjämte förutsätts, att arbetaren utfört arbete antingen under den arbetsdagen som enligt arbetstids-schemat är närmast före eller närmast efter helgdagen. *Förutsättningar för ersättning av helgdag*

Tillämpningsdirektiv:

Om tidigare i detta moment nämnda bestämmelser om förutsättningen att arbetstiden följts enligt arbetstids-schemat skulle medföra förlust av helgdagsersättning för flera på varandra följande söckenhelgdagar, skall förlusten av ersättning dock gälla endast en av dessa söckenhelgdagar.

Mom. 3. Helgdagsersättning erlaggs åt arbetare som avses i denna paragraf även för sådana i mom. 1 nämnda söckenhelgdagar som infaller

- under semester
- under en period då arbetstagaren får lön för sjukledighet eller moderskapsledighet

§ 17-18

- under i 20 § 7 mom. avsedd av barnets sjukdom förorsakad frånvaro med lön
- under permittering som verkställs av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker och som pågått högst 2 veckor före söckenhelgdagen
- under lagstadgad faderskapsledighet.

*Olovlig
frånvaro på
söckenhelg*

Har frånvaro under söckenhelg, som enligt arbetstids-schemat är arbetsdag, berott på andra än godtagbara orsaker utbetalas emellertid inte helgdagsersättning.

Mom. 4. Om arbetare på grund av arbetsförmögenhet som beror på sjukdom eller olycksfall inte har rätt till lagenlig självständighetsdagslön, utbetalas i denna paragraf avsedd söckenhelsersättning under i 3. momentet avsedd arbetsförmögenhetstid för självständighetsdag som infaller på annan veckodag än lördag eller söndag.

Mom. 5. Helgdagsersättning erläggs icke åt arbetare som har vecko- eller månadslön.

§ 18

Övriga ersättningar och förmåner

Mom. 1. Arbetare har rätt att få ledigt från arbetet:

- den dag han vigs till äktenskap
- på sin 50- och 60-årsdag
- på en anhörigs jordfästningsdag.

I första hand används arbetstidens utjämningsledighet till givandet av ledighet.

Uppbåd

Mom. 2. Arbetsgivaren betalar åt arbetare, som för första gången deltar i värnpliktsuppbåd, för uppbådsdagen en ersättning som motsvarar förtjänsten för en arbetsdag.

Ifall arbetare under uppbådsdagen också är i arbete får han dessutom lön för den tid han är i arbete.

Ersättning för uppbåd betalas endast för den dag då uppbådet hålls.

För arbetare som deltar i separat läkarundersökning som ansluter sig till uppbåd erläggs ersättning för förlorad arbetsförtjänst för den tid som enligt godtagbarredogörelse åtgått till undersökningen och som han är tvungen att vara borta från arbetet under ordinarie arbetstid.

Mom. 3. Arbetsgivaren betalar lön för tiden för reservövningen så, att arbetaren får fulla löneförmåner då reservistlönen från staten medräknas. Arbetsgivaren får dra av reservistlönen för arbetsdagar som antecknats i arbetstidsschemat. *Reservövning*

Tillämpningsdirektiv:

Bestämmelsen tillämpas också på dem som med stöd av civiltjänstgöringslagen förordnas till tjänstgöring som ersätter reservövningar samt på dem som med stöd av räddningslagen utbildas för specialuppgifter inom befolkningskyddet.

Mom. 4. Arbetare som har valts in i Metallarbetarförbundets styrelse, förbundsfullmäktige eller till förbundskongressen, har rätt att få befrielse från arbetet för att delta i officiella möten ordnade av dessa administrativa organ. *Möten av Metallarbetarförbundets administrativa organ*

Arbetaren ska meddela om behovet av befrielse så snabbt som möjligt och förete en saklig utredning om den tid som behövs för deltagande i mötet.

Mom. 5. Ovan i denna paragraf nämnda ersättningar erläggs i enlighet med den i 11 § nämnda medeltimlönen.

§ 19

VI ARBETARSKYDD

§ 19

Arbetsarkydd

*Allmänna
förpliktelser*

Mom. 1. Arbetsgivaren är skyldig att med nödiga åtgärder sörja för arbetarnas trygghet och hälsa i arbetet. I detta avseende bör arbetsgivaren beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och övrig arbetsmiljö liksom också till arbetaren individuella förutsättningar.

Arbetsgivaren bör med beaktande av arbetets och verksamhetens karaktär tillräckligt systematiskt utreda och identifiera olägenheter och faromoment som beror på arbetet, arbetsutrymmena övrig arbetsmiljö och på arbetsförhållandena samt, då dessa inte kan avlägsnas, bedöma deras betydelse för arbetarnas trygghet och hälsa.

Arbetaren bör efterfölja de bestämmelser och direktiv som arbetsgivaren ger i enlighet med sina befogenheter. Arbetaren bör omsorgsfullt och i enlighet med direktiven använda och handha det personskydd och annan utrustning som arbetsgivaren tillhandahållit i enlighet med arbetsarkyddslagens 15. paragraf.

*Anmälnings-
skyldighet*

Mom. 2. Arbetaren bör ofördröjligen underrätta arbetsgivaren och arbetsarkyddsfullmäktig om observerade fel och bristfälligheter i arbetsförhållandena eller arbetsmetoderna, maskinerna, övriga arbetsredskap, personskyddsanordningarna eller övriga anordningar, vilka kan orsaka olägenhet eller fara för arbetarnas trygghet eller hälsa.

Arbetarens anmälningskyldighet inverkar inte på skadeståndsansvaret, som bestäms enbart i enlighet med stadgandena i lagen.

*Arbetarens
rätt att
avhålla sig
från att utföra
arbete*

Mom. 3. Om ett arbete medför allvarlig fara för liv eller hälsa för arbetare själv eller för andra arbetare, har arbetaren rätt att avhålla sig från att utföra sådant arbete. Samma rätt har arbetaren, om för arbetet inte har installerats säkerhetsanordningar, vilka föreskrivits av myndigheterna eller arbetsarkyddschefen eller enhälligt

föreslagits av arbetarskyddskommissionen eller av annat motsvarande samarbetsorgan.

Mom. 4. Ifall det på basis av sakkunnigutlåtanden, arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsstatistik eller motsvarande gemensamt kan konstateras att användning av särskilda personskyddsanordningar i arbetet väsentligt förbättrar arbetarskyddsförhållandena eller de hygieniska förhållandena, införskaffar arbetsgivaren till arbetsplatsen dylik skyddsanordning för arbetarens bruk även om detta inte är nödvändigt enligt 15 eller 20 § i lagen om skydd i arbete.

Personskyddsanordningar

Förfarandet är det samma, ifall arbetaren kan effektivt skyddas mot men som förorsakas av fuktighet, väta, drag, hetta eller köld av särskild styrka, starkt ljus eller annan farlig strålning.

Tillämpningsdirektiv:

Det samarbetsorgan som avses, är företagets arbetarskyddskommission eller motsvarande. Också företagets hälsovårdspersonal bör ges möjlighet att uttala sin åsikt om de skyddsanordningar som föreslås bli anskaffade.

Med gemensamt konstaterande avses i bestämmelsen det att samarbetsorganets representantgrupper är överens om anskaffningsförslaget.

Det ovan sagda gäller inte sedvanlig arbetsklädsel, vilken arbetaren använder för att skydda sina egna kläder eller sig själv mot nedsmutsning i arbetet.

Arbetsgivaren anskaffar och underhåller på sin bekostnad skyddsdräkter och -handskar till ett antal som kan anses skäligt i arbeten, där slitaget och nedsmutsningen av egna ordinära arbetskläder är större än normalt.

Skyddsbeklädnad

§ 19-20

Tillämpningsdirektiv:

Med underhåll avses tvätt av skyddsdräkter och reparation eller förnyande av söndriga skyddsdräkter.

*Företags-
hälsovård*

Mom. 5. Arbetsgivaren bör på sin bekostnad organisera företagshälsovård för att förhindra och avvärja hälsorisker och –olägenheter som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetarnas trygghet, arbetsförmåga och hälsa. Arbetsgivaren bör härvid vid tillräcklig grad använda sig av fackpersonal inom hälsovården och av sakkunniga som fackpersonalen anser nödvändiga. Företagshälsovården bör organiseras så som företagshälsovårdslagen stipulerar.

*Befrielse och
ersättning
åt arbetars-
kyddsfull-
mäktig*

Mom. 6. Beträffande arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbete och ersättning för förtjänstförlust tillämpas teknologiindustrins allmänna avtal (se. sida 150).

VII SOCIALA BESTÄMMELSER

§ 20

Sjuktid, moderskaps- och tillfällig vårdledighet

A. Lön för sjuktid

*Meddelande
om arbets-
förmåga*

Mom.1. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål, såvitt det är möjligt innan arbetsskiftet börjar meddela arbetsgivaren om att han insjuknat.

Tillämpningsdirektiv:

Arbetstagaren meddelar sin närmaste chef eller en annan namngiven person som arbetsgivaren utsett att han insjuknat. Arbetsgivaren ska informera arbetaren om förfarings sättet i detta avseende.

Om arbetaren uppsåtligen utan dröjsmål underlåter att meddela arbetsgivaren om sitt insjuknande, betalas sjuklön tidigast från den dag då meddelande ges. *Underlåtelse att meddela*

Mom. 2. Lön för sjuktid betalas under följande förutsättningar: *Förutsättningar för att lön betalas*

1. Arbetstagaren är förhindrad att arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall.
2. En av arbetsgivaren godkänd utredning över arbetsförmågan företes.

Tillämpningsdirektiv:

1
Konstaterande av arbetsförmågan

Arbetsförmågan påvisas genom av företagets hälsovårdsläkare utskrivet eller med annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg.

Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas, ifall läkaren i intyget utskrivit godtagbara grunder för retroaktiviteten.

Under epidemier kan läkaren ge arbetsplatsens hälsovårdare rätt att efter verkställd undersökning skriva ut intyg på upp till högst tre dygn per gång. Utgivare av upprepat sjukintyg bör alltid vara samma hälsovårdare. Vid upprepat sjukdom bör särskild uppmärksamhet fästas vid eventuellt behov av läkarvård. Innan intyg utskrivet av hälsovårdare kan anses som utredning över arbetsförmåga ska hälsovårdaren tillsammans med läkare konstatera att situationen är

sådan som ovan avsetts och att hälsovårdaren kan skriva ut intyg över arbetsförmågan.

2

I första hand anlitas företagets hälsovårdsservice

*Arbetaren bör i första hand vända sig till företagets hälsovårdsläkare. Intyg över arbetsförmåga vilket skrivits ut av annan än arbetsplatsens hälsovårdsläkare, duger som grund för betalning av lönen för sjuktid, ifall arbetaren har godtagbar orsak för anlitan-
ande av annan läkare.*

3

Oklarheter med läkarintyg

Ifall arbetsgivaren inte har godkänt läkarintyg som arbetaren har företett, kan arbetaren anvisas till undersökning hos en namngiven läkare. Arbetsgivaren erlägger kostnaderna för anskaffning av nytt läkarintyg.

Oklarheter med läkarintyg utreds i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

Mom. 3. Arbetsgivaren betalar lön för sjuktid åt arbetare enligt medeltimlönen för de arbetsdagar som ingår i arbetarens arbetstidsschema, under nedan angivna kalenderperioder:

Anställning, som när arbetaren blir arbetsförmögen, oavbrutet varat i

*Ersättnings-
periodens
längd*

Kalenderperiod

minst 1 månad men under 3 år	28 dagar
3 år men under 5 år	35 "
5 år men under 10 år	42 "
10 år eller längre	56 "

Sjuklön betalas för ordinarie arbetstimmar enligt arbetstidsschemat för de dagar ersättning betalas.

Till arbetare, vars anställning före sjukdomens början utan avbrott varat minst 6 månader, betalas lön för sjuktid från början av den första av de sjukdagar, som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag, om han hade varit i arbete. *Anställningsförhållanden på minst 6 månader*

Lön för sjuktid betalas från början av den andra av de sjukdagar som skulle ha varit arbetarens arbetsdag om han hade varit i arbete. Den första sjukdagen är karensdag. *Vänte- eller karensdag i anställningsförhållanden kortare än 6 månader*

Om den av sjukdomen förorsakade arbetsförmågan fortgår minst sex (6) vardagar efter den dag arbetaren insjuknade, betalar arbetsgivaren lön även för karensdagen.

Ifall arbetsförmågan förorsakats av olycksfall i arbetet betalas lön också för karensdagen. *Olycksfall i arbetet*

Ifall arbetsförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningen pågått en månad, betalar arbetsgivaren i sjuklön 50 % av arbetarens individuella tidlön, dock högst för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ingår i en tidsperiod som omfattar den dag arbetsförmågan inträdde och 9 därpå följande vardagar. Beträffande förutsättningarna för att sjuklön betalas liksom bestämmelserna om karensdagen iakttas bestämmelserna i denna paragraf. *Kortare än en månads anställningsförhållande*

Ifall arbetarens enligt sjukförsäkringslagen tillkommande rätt till dagpenning börjar tidigare, förkortas i motsvarande grad den tid för vilken lön bör betalas.

Ifall arbetaren mitt under en arbetsdag blir arbetsförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall, betalas till honom ersättning enligt medeltimplönen för den förlorade ordinarie arbetstiden under ifrågavarande dag. *Arbetaren insjuknar under arbetsdagen*

Tillämpningsdirektiv:

Bestämmelsen innebär att i anställningsförhållanden som varat under 6 månader, därpå följande arbetsdag är karensdag, om sjukdomen fortgår.

Om arbetaren redan då han kommer till arbetet är arbetsoförmögen på grund av sjukdom, anses ifrågavarande dag i anställningsförhållanden som varat under 6 månader, vara karensdag.

Samma sjukdom upprepas

Om samma sjukdom upprepas högst 30 dagar efter den dag då lön för sjuktid eller sjukdagpenning senast erlades, betalas lön för sjuktid utan någon karensdag förutsatt att ersättningsperioden för denna sjukdom inte har fyllts. Lönen för sjuktid betalas tills sjukdoms- eller ersättningsperioden löpt ut.

Tillämpningsdirektiv:

Då samma sjukdom upprepas, behöver ersättningsperioden inte vara sammanhängande utan den kan bestå av flera perioder av arbetsoförmåga.

Huruvida det är fråga om samma sjukdom eller en annan sjukdom, avgörs i oklara fall i enlighet med tolkningarna i sjukförsäkringslagen.

Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall börjat under eller omedelbart efter arbetsoförmåga förorsakad av någon annan sjukdom eller något annat olycksfall och arbetaren inte varit i arbete i arbetsfört skick däremellan, anses sjukdomsperioderna med tanke på löneutbetalningen gälla samma arbetsoförmåga.

Lön för sjuktid betalas inte

Mom. 4. Lön för sjuktid betalas inte om arbetstagaren har förorsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligen, genom grovt brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

Tillämpningsdirektiv:

Ifall löneförmånerna för sjuktid uppsåtligen missbrukas, betalas inte lön för sjuktid. Uppsåtligt missbruk kan dessutom leda till upphävande av arbetsavtal på basis av bestämmelserna i lagen om arbetsavtal.

Mom. 5. Om arbetaren omedelbart har meddelat om sin arbetsoförmåga och inga oklarheter om grunderna för eller storleken av lönen för sjuktid förekommer, betalar arbetsgivaren i samband med den regelbundna lönebetalningen lönen för sjuktid åt arbetaren utan att invänta dag- eller moderskapspenning eller därmed jämförbar övrig ersättning. *Tidpunkten för betalning av lön för sjuktid*

Mom. 6. Om arbetaren insjuknar före semestern och semestern på hans begäran framskjuts till en senare tidpunkt, betalas åt arbetaren lön för sjuktiden enligt denna paragraf. *Lön för sjuktid vid semester*

Om arbetaren insjuknar under semestern och den del av semestern som överskrider 7 sjukdagar, framflyttas, betalas åt arbetaren lön för sjuktid enligt denna paragraf fr.o.m. den tidpunkt då semestern framskjutits.

Tillämpningsdirektiv:

Om arbetaren insjuknar och semestern inte framskjuts till en senare tidpunkt, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjuktid. Arbetaren får då förutom semesterlönen också dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

Mom.7. Om arbetaren på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen då meddelande om permittering ges och sjukdomen fortsätter då permitteringen redan inlett, fortsätter arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid enligt denna paragraf under permitteringen. *Lön för sjuktid vid permittering*

§ 20

tills arbetaren har tillfrisknat eller ersättningsperioden har löpt ut.

Om arbetaren insjuknar efter meddelande om permittering, betalas lön för sjuktid fram till permitteringen, då även ersättningsperioden slutar löpa. Om arbetstagaren är sjuk när permitteringen upphör, fortsätter arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid enligt denna paragraf tills arbetaren har tillfrisknat eller ersättningsperioden har löpt ut.

Utöver ovannämnda undantag betalas inte lön för sjuktid under permitteringstiden. Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom börjar under permitteringen och fortsätter då permitteringen redan upphört, vidtar arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid i enlighet med denna paragraf så att i anställningsförhållanden som räckt under 6 månader, den första arbetsdagen efter permitteringen är karensdag, vilken även är den första dagen av den period då lön för sjuktid betalas.

Ersättande arbete

Mom.8. Arbetaren är inte alltid nödvändigtvis helt arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. Det kan vara möjligt att anvisa arbetaren något annat arbete än hans normala, dvs. ersättande arbete. Det ersättande arbetet skall vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara arbetarens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan tiden också utnyttjas för utbildning av arbetaren.

I läkarintyget över arbetarens arbetsoförmåga vore det bra att beskriva de eventuella begränsningar som sjukdomen eller skadan medför i arbetet. Arbetsgivarens beslut om anvisning av ersättande arbete för arbetaren skall grunda sig på ett medicinskt motiverat ställningstagande.

Anvisning av ersättande arbete skall basera sig på gemensamt behandlade regler för hur man skall förfara på arbetsplatsen och på konsultation med företagshälsovårdsläkaren. Innan ersättande arbete inleds bereds arbetaren tillfälle att diskutera frågan med företagshälsovårdsläkaren.

Ytterligare direktiv om hur man låter utföra ersättande arbete finns på förbundens hemsidor; www.teknologia-teollisuus.fi och www.metalliliitto.fi.

Mom. 9. Kompletterande bestämmelser

1)Handledning för riktigt tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser

Arbetsgivaren och förtroendemännen bör tillsammans sträva efter att ge arbetarna handledning för riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjuktid.

Det rekommenderas att nya arbetare ges upplysning och handledning i ärendet genast i samband med arbetsintroduktionen.

Det ligger både i arbetsgivar- och arbetstagersidans intresse att sjukfrånvaron blir så låg som möjligt. Det rekommenderas att de lokala parterna tillsammans följer upp utvecklingen av sjukfrånvaron och vid behov söker utvägar för att minska den.

Chefen har de bästa möjligheterna samt skyldighet att i första hand reda ut orsakerna till frånvaron och övriga frågor i anslutning till den och vid behov ingripa i upprepad eller förlängd frånvaro. Det är skäl att vidta förebyggande åtgärder för att förhindra frånvaro.

När eventuella problemfall åtgärdas poängteras behovet av att cheferna samarbetar med företagshälsovården, personaladministrationen, arbetarskyddet och personalrepresentanterna.

2) Sjuk-kassa

Till arbetare, som är medlem av sjuk-kassa, som erhåller understöd av arbets-givaren, är arbets-givare pliktig att betala den i stöd av denna paragraf utgående lönen för sjuk-tid på villkor att sjuk-kassan befrias från att till arbetaren er-lägga sjuk-hjälp under den tid, för vilken arbets-givaren enligt denna paragraf erlagt lön för sjuk-tid. Såvida den av sjuk-dom eller olycksfall förorsakade arbets-öf-mågan fortgår utöver den tid, för vilken arbets-givaren är pliktig att betala lön för sjuk-tid, svarar sjuk-kassan i enlighet med sina stadgar för er-läggande av fortsatt sjuk-hjälp.

3) Arbets-plats-kassa

Ifall på arbets-platsen finns kassa som underlyder sjuk-försäkrings-lagen, kan arbets-givaren fullgöra sina i denna paragraf nämnda för-pliktelse-r så att kassan betalar lönen för sjuk-tid och arbets-givaren betalar till kassan ett under-stöd, som motsvarar de ut-lägg kassan har för dessa utanför sjuk-försäkrings-lagens bestämmelser betalade under-stöd.

B. Moderskaps- och faderskapsledighet

*Lön för
moderskaps-
ledighet*

Mom.10. Arbetare, vars anställning har fortgått minst 6 månader före nedkomsten, erhåller under moderskaps-ledigheten lön enligt medeltimlönen för de arbets-dagar som enligt arbetstidsschemat infaller under en 56 dagars kalenderperiod räknat från början av den i 4. kap. § 1 i lagen om arbetsavtal stadgade moderskapsledigheten.

Tillämpningsdirektiv:

Om en ny moderskapsledighet inleds under den föregående familjeledigheten så att arbetaren inte återvänder till arbetet däremellan, är arbets-givaren inte skyldig att betala lön för den nya moderskapsledigheten.

I fall då kvinnlig arbetare adopterat ett barn under skolålder erhåller hon på samma grund en med moderskapsle-

dighet jämförbar ledighet på 56 dagar omedelbart i samband med adoptionen och för vilken period arbetsgivaren betalar lön till arbetaren i enlighet med bestämmelserna om lön för moderskapsledighet i kollektivavtalet.

Arbetaren får faderskapsledighet för den tid, under vilken han anses få faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen.

Arbetare, vars anställning har fortgått minst 6 månader innan faderskapsledigheten börjar får under faderskapsledigheten lön enligt medeltimlönen för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat infaller under en högst 6 vardagar lång kalenderperiod. Lönen för faderskapsledigheten betalas enbart för den första perioden av faderskapsledighet.

C. När barn insjuknar

Mom.11. Arbetaren har rätt att under följande förutsättningar få tillfällig ledighet med lön för att ordna vård av eller vårda eget barn under 10 år eller annat i hemmet varaktigt boende barn under 10 år som plötsligt insjuknar: *Vård av sjukt barn*

a) Utredning över barnets insjuknande

En likadan utredning över barnets sjukdom och arbetarens behov att därför vara frånvarande från arbetet skall företas som enligt kollektivavtalet och inom företaget eventuellt tillämpad praxis krävs över arbetarens egen sjukdom.

b) Personer som har rätt till frånvaro

Rätt till frånvaro har i samma hushåll som barnet regelbundet boende

- barnets biologiska föräldrar

§ 20

- barnets adoptivföräldrar eller
- andra personer som har vårdnaden av barnet.

Samma rätt till frånvaro har också den förälder till barnet som inte bor i samma hushåll (distansförälder).

c) Den person som utnyttjar rätten till frånvaro

Barnets vårdnadshavare fattar sinsemellan beslut om vilkendera föräldern använder rätten till frånvaro enligt detta moment eller om någon annan i samma hushåll som barnet varaktigt boende person använder rätten till frånvaro.

Arbetsgivaren har rätt att få en utredning över att barnets vårdnadshavare inte samtidigt utnyttjar ovan nämnda rätt till frånvaro.

d) Avsikten med frånvaron och dess längd

Avsikten med frånvaron och dess längd

Arbetarens frånvaro skall vara nödvändig för att ordna vården av eller för att vårda ett barn som plötsligt insjuknat. Arbetsgivaren har rätt att få en utredning över vilka möjligheter barnets vårdplats samt i samma hushåll boende familjemedlemmars möjligheter och lämplighet att vårda barnet.

Frånvaron kan vara 1, 2, 3 eller 4 arbetsdagar åt gången.

Protokollsanteckning:

Frånvaron är nödvändig endast så länge tills man kunnat arrangera vård av barnet.

Arbetaren skall också på sin lediga dag vidta nödvändiga och eventuella åtgärder för att ordna vård av barnet.

e) Vårdnadshavarens förvärvsarbetsförutsättning

Arbetarens rätt till ersättning för frånvaron är utöver annat också beroende av om vardera vårdnadshavaren som varaktigt bor i samma hushåll som barnet arbetar.

Ovan nämnda gäller inte en sådan situation då barnets ena vårdnadshavare är förhindrad att delta i vården av barnet på grund av värnpliktstjänstgöring eller civiltjänstgöring.

f) Båda föräldrarna i skiftarbete

Om barnets båda föräldrar är anställda i skiftarbete hos samma arbetsgivare så att föräldrarnas arbetsturer infaller efter varandra, bereds den hemmavarande föräldern möjlighet att utan löneförlust sköta ett barn som plötsligt insjuknat till dess den andra föräldern återvänder hem från sitt arbetsskift. Längden av en sådan frånvaro med lön är den tid som åtgår till tur- och returresa mellan hemmet och arbetsplatsen.

Ersättning för kort tillfällig frånvaro betalas enligt kollektivavtalets bestämmelse om lön för sjuktid.

*Ersättning
för frånvarotiden*

Om barnet på nytt insjuknar högst 30 dagar efter den dag då lön för sjuktid senast betalades enligt detta moment, betalas ersättning utan någon karensdag ända tills ovan nämnda ersättningsperiod på 4 dagar löpt ut.

*Samma sjukdom
upprepas*

Som upprepad sjukdom anses inte det fall då två eller flera barn i samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars intervaller. Inte heller det att den ena föräldern och barnet insjuknar efter varandra uppfattas som upprepad sjukdom.

Om barnet plötsligt insjuknar mitt under arbetsdagen och den ena av föräldrarna är tvungen att ordna vården eller själv vårda barnet på det sätt som avses i detta moment, betalas åt arbetaren ersättning enligt medeltimlönen för den förlorade ordinarie arbetstiden under ifrågavarande dag.

*Barnet
insjuknar
mitt under
arbetsdag*

I detta moment avsedda frånvarodagar med lön likställs med sådana i semesterlagen avsedda dagar som är likställda med arbetade dagar.

*Inverkan på
semester*

§ 21

Vård av svårt sjukt barn

Arbetare, vars barn lider av i statsrådets förordning (statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen) avsedd svår sjukdom eller handikapp, har rätt att vara borta från arbetet för att delta i sjukförsäkringslagens 10 kap. § 2 mom. 2 avsedd vård eller rehabilitering efter det att han har överenskommit om frånvaron på förhand med arbetsgivaren.

D. Avdrag

Avdrag från lönen för sjuktid eller moderskaps- och faderskapsledighet

Mom.12. Från lönen för sjuktid eller moderskapsledighet avdras det, som arbetaren enligt lag eller avtal på basis av samma arbetsoförmåga eller nedkomst för samma period erhåller i dag- eller moderskaps- och faderskapspenning eller därmed jämförbar annan ersättning. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av ifrågakarande ersättning från lönen för sjuktid eller moderskaps- och faderskapsledighet till den del som ersättningen betalas till arbetaren enligt av honom helt eller delvis själv frivilligt bekostad försäkring.

Tillämpningsdirektiv:

Med i detta stycke nämnt avtal avses avtal som hänför sig till anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetare eller mellan dem annars uppgjort avtal men däremot inte ett avtal mellan arbetaren och någon tredje person.

Med dagpenning jämförbara ersättningar avses andra förmåner av samma natur som dagpenningen vilka betalas på grund av förlorad arbetsinkomst, så som t.ex. arbets- och olycksfallspension.

För den tid, som arbetsgivaren betalat arbetare lön för sjuktid eller moderskaps- och faderskapsledighet har han rätt att för sin egen del, som återbäring, lyfta den i föregående stycke avsedda dag- eller moderskaps- och faderskapspenningen eller därmed jämförbar ersättning eller återfå detta belopp av arbetaren, dock inte ett högre belopp än det han betalat.

Tillämpningsdirektiv:

Om arbetaren är sjuk en sådan dag då man på grund av förkortad arbetsvecka inte arbetar, har arbetsgivaren dock inte rätt till ovannämnda dag- eller moderskaps- och faderskapspenning för ifrågavarande dag.

Om arbetaren själv är orsak till att dagpenningen eller därmed jämförbar ersättning inte utbetalas eller betalas till ett lägre belopp än vad arbetaren enligt lag är berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuk- eller moderskaps- och faderskapsledigheten avdra hela eller den del av dagpenningen som på grund av arbetarens försummelse inte har erlagts.

§ 21

Läkarundersökningar

Mom. 1. Arbetsgivaren ersätter arbetaren för förlorad arbetsförtjänst, ifall arbetaren under tiden för anställningsförhållandet skickas eller remitteras till hälsokontroll eller undersökningar då dessa baserar sig på *Lagstadgade läkarundersökningar*

- statsrådets beslut angående principerna för god företagshälsovård, arbetshälsovårdens innehåll samt angående fackpersonalens och sakkunnigas utbildning (1484/01) och på godkänd verksamhetsplan för arbetshälsovården
- lagen om skydd för unga arbetare (998/93)
- strålningslagen (592/91)
- lagen om smittosamma sjukdomar (583/86).

Förtjänstförlusten ersätts för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar arbetaren förlorat till följd av undersökningen eller kontrollen samt därtill anslutna resor.

Arbetsgivaren ersätter också nödvändiga resekostnader samt dagtraktamente enligt detta kollektivavtal, då arbe-

§ 21

taren skickas till i ovannämnda stadganden avsedda undersökningar eller kontroll eller på basis av dessa remitteras till efterkontroll.

Ifall undersökningen sker på arbetarens fritid erläggs till arbetaren för extra kostnader en ersättning som motsvarar minimibeloppet av sjukdagspenningen enligt sjukförsäkningslagen 11. kapitlet 7. paragrafen.

Andra än lagstadgade undersökningar

Mom. 2 Förutsättningarna för ersättning av förtjänstförlust för andra än lagstadgade läkarundersökningar är:

a) Grundförutsättningar

(gäller alla fall i punkt b) 1-3)

1. Det skall vara fråga om sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkare för undersökning. Arbetare skall förete av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) samt på arbetsgivarens begäran utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive vänte- och rimliga restider räckte.
2. I övriga än i punkt 1 avsedda sjukdoms- eller olycksfall förutsätts att arbetare reserverar tid för besök på mottagning under arbetstid endast om detta inte kan ordnas inom rimlig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka) utom arbetstid. Arbetare skall förete tillförlitlig utredning över att han/hon inte kunnat få tid på mottagning utom arbetstiden.
3. Arbetare skall på förhand meddela arbetsgivaren om besök hos läkare. Om anmälan inte på grund av övermäktigt hinder kan göras på förhand, skall anmälan göras omedelbart då detta är möjligt.
4. Läkarundersökning skall ordnas med undvikande av att arbetstid i onödan går förlorad.

5. Om arbetare får sjuklön för tiden för läkarundersökning, erläggs inte ersättning för förtjänstförlust på basis av avtalsbestämmelser om läkarundersökning. Ersättning erläggs inte heller för läkarundersökning under den karensdag som förutsätts i lönebestämmelserna för sjuktid.
6. Om sjukdom beror på eget grovt vållande eller förorsakats avsiktligt, utgår inte ersättning för förtjänstförlust.

b) Särskilda förutsättningar

Förtjänstförlust ersätts:

1. Ny eller upprepad sjukdom

För tid som åtgår till sådan läkarundersökning, där sjukdom konstateras.

*Ny eller
upprepad
sjukdom*

Vid arbetsoförmåga under högst ett dygn till följd av undersökningsåtgärd utförd av läkare.

Då arbetare på grund av sjukdomssymptom intagits på sjukhus för observation eller undersökning. Härvid iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

2. Tidigare konstaterad sjukdom

För tid som åtgår till läkarundersökning vid kronisk sjukdom under förutsättning att det är fråga om undersökning utförd av specialläkare eller på poliklinik för specialsjukdomar för fastställande av vård.

*Tidigare
konstaterad
sjukdom*

Då sjukdomen väsentligt förvärrats varför det varit nödvändigt för arbetare att söka sig till läkare för undersökning.

För tid som åtgår till undersökning hos specialläkare nödvändig för fastställande av vård, då ordination ges om anskaffande av hjälpmedel, t.ex. glasögon.

För tid som åtgår till annan nödvändig läkarundersökning för fastställande av vård för tidigare konsta-

§ 21

terad sjukdom endast om läkartjänster inte står att få utom arbetstid.

Vid arbetsoförmåga till följd av vårdåtgärd nödvändig vid cancersjukdom. Härvid iaktas bestämmelserna om lön för sjuktid.

3. Laboratorie- och röntgenundersökningar

Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tid som åtgår till laboratorie- och röntgenundersökning eller därmed jämförbar undersökning i direkt anslutning till läkarundersökning, för vilken ersättning utgår. Laboratorie- och röntgenundersökningen skall ha ordinerats av läkare och således utgöra en del av läkarundersökningen. Förtjänstförlust till följd av separat laboratorie- eller röntgenundersökning ersätts endast om arbetare inte har möjlighet till laboratorie- eller röntgenundersökning utom arbetstid eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen utförs endast vid en viss tidpunkt på dygnet. Detta krav på viss tidpunkt skall med bevisas med läkarintyg.

Läkarundersökning eller annan medicinsk undersökning vid graviditet

4. För tid som åtgår till undersökning som är nödvändig för anskaffande av sådant intyg av läkare eller hälso-central, vilket utgör förutsättning för erhållande av i sjukförsäkringslagen fastställd moderskapspenning samt för tid som åtgår till medicinsk undersökning före födseln (Arbetsavtalslagen 4 kap. § 8 mom. 2) om arbetaren inte fått mottagning utom arbetstid. En förutsättning är att undersökningen har ordnats så att arbetstid inte i onödan förloras.

Arbetstagare bör vid begäran presentera för arbetsgivaren en utredning om undersökningens samhörighet med graviditeten och behovet till att undersökningen utförs på arbetstid.

Plötslig tandsjukdom

5. Om plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder orsakar arbetare arbetsoförmåga, som fordrar vård under samma dag eller samma arbetsskift, för tid som åtgår till vårdåtgärd, om arbetare inte lyckas få vård utom

arbetstid. Arbetsoförmågan och vårdens brådskande natur påvisas med intyg av tandläkare.

Mom. 3. Har arbetare, då anställningen inletts, genomgått läkarundersökning med anledning av att arbetsgivaren ansett läkarundersökningen vara en förutsättning för att anställningen inleds eller fortgår, ersätts arbetaren för de kostnader, som läkarundersökningen och eventuella laboratorie- och röntgenundersökningar medför samt för förlorad förtjänst under ordinarie arbetstid, ifall undersökningen inte har gått att ordna utom arbetstid.

Anställningsundersökning

Tillämpningsdirektiv:

Sker läkarundersökning enligt ett i lag ingående stadgande som är förpliktande för arbetsgivare eller arbetare betalas ersättningen enligt i ovannämnda stadgande eventuellt ingående bestämmelser.

Sker läkarundersökning innan anställningen inletts betalas ingen ersättning för den på så sätt förlorade förtjänsten. I dylika fall ersätts kostnaderna för undersökningen om undersökningen förutsatts av arbetsgivaren och personen ifråga anställs.

Mom. 4. Ovannämnda ersättningar för förtjänstförlust betalas enligt 11 § och resekostnader och dagtraktamente enligt 16 § i detta kollektivavtal.

Avdrag från ersättning för förtjänstförlust görs på sätt som avtalats angående lön för sjuktid i § 20 mom. 12 i kollektivavtalet.

§ 22

Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar och bekostar en grupplivförsäkring för arbetarna såsom mellan centralorganisationerna överenskommit.

§ 23

§ 23

Semester

Semester

Mom. 1. Arbetare får semester enligt semesterlagen.

Semesterlön och semesterersättning

Semesterlön och semesterersättning beräknas i enlighet med det av centralförbunden 10.9.1990 undertecknade och 9.3.1992 ändrade semesterlöneavtalet.

Lokalt avtal om semesterlönernas periodisering

Betalning av semesterlön kan periodiseras enligt lokalt avtal så att semesterlönen förfaller till betalning per lönebetalningsperioder under semestern. Semesterlönen skall i så fall dock vara i sin helhet erlagd senast vid den lönebetalning, då lönen för den första arbetsdagen efter semestern betalas.

Tillämpningsdirektiv:

Med lokalt avtal avses det sätt för betalning av semesterlön som allmänt gäller för arbetare.

Semesterpremie

Mom. 2. Åt arbetare betalas 50 % av semesterlönen i semesterpremie.

Ifall lokalt inte annat avtalas om tidpunkten för betalning av semesterpremie, betalas den enligt följande:

Tidpunkten för betalning av semesterpremie

Hälften av semesterpremien erläggs innan semestern inleds. Hälften erläggs i samband med den lönebetalning, vid vilken arbetare erhåller lön för den första arbetsdagen efter semestern, eller skulle ha erhållit ifall han inte varit förhindrad att komma på arbete. För att arbetaren skall erhålla den andra delen av semesterpremien, bör hans anställning dock vara i kraft ännu under semestens sista dag.

Tillämpningsdirektiv:

Avtal om tidpunkten för betalning av semesterpremier uppgörs skriftligen i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning. Man bör dock komma överens om att semesterpremien också i dessa fall i sin helhet betalas senast före början av nästa semesterkvalifikationsår.

Med lokalt avtal avses det sätt för betalning av semesterpremie som allmänt gäller för arbetare.

Ifall arbetarens anställning upphör före den lokalt avtalade tidpunkten för betalning av semesterpremien betalas den vid anställningens upphörande, ifall arbetaren i övrigt enligt kollektivavtalet är berättigad till premien.

Semesterpremien betalas också i samband med en eventuell semesterersättning om anställningen upphör under semesterperioden av annan än på arbetaren beroende orsak. *Semesterpremie vid anställningens upphörande*

Semesterpremie betalas härvid för semesterersättningen för det föregående, avslutade semesterkvalifikationsåret, men inte för semesterersättning gällande det senaste, avbrutna semesterkvalifikationsåret.

Tillämpningsdirektiv:

Upphörande av visstidsarbetsavtal är inte av arbetarens beroende orsak.

Ifall arbetsgivaren under semesterperioden avslutar arbetarens anställning under dennes semester av annan än på arbetaren beroende orsak, betalas åt arbetaren även semesterpremiens andra del. Ifall arbetaren inte givits semester innan anställningen på detta sätt avslutats, betalas åt arbetaren hela semesterpremien.

§ 23-25

Pensionering Semesterpremie betalas till arbetare som avgår med ålders-, invaliditets-, förtida eller uppskjuten ålderspension på den semesterlön och den eventuella semesterersättning arbetaren är berättigad till.

Tillämpningsdirektiv:

Åt arbetare som avgår med pension, betalas semesterpremie även för semesterersättning för det eventuellt avbrutna semesterkvalifikationsåret.

Åt arbetare som inleder sin beväringstjänstgöring betalas semesterpremie för den semesterlön och semesterersättning, till vilken han är berättigad vid inträdet i militärtjänsten.

Tillämpningsdirektiv:

Bestämmelsen tillämpas på motsvarande sätt på civiltjänstepliktig.

VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 24

Lönebetalning

Mom. 1. Om lönebestämningsperioden är kortare än en vecka, bör lönen betalas minst två gånger i månaden, om inte överenskommits att lönen eller del av den skall betalas en gång i månaden. Om lönen bestäms per vecka eller enligt en längre period, bör lönen betalas minst en gång i månaden.

Mom. 2. Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatserna kommer överens om att lönerna betalas genom någon penninginrättning.

§ 25

Innehållning av fackföreningsmedlemsavgifter

Arbetsgivaren innehåller, ifall arbetaren har getts sin fullmakt därtill, medlemsavgifter till Metallarbetarförbundet och

överför dem per avlöningsperiod på det bankkonto som anvisats av ifrågavarande förbund. Innehållningen verkställs på det sätt, varom särskilt överenskommits i det av centralorganisationerna 13.1.1969 undertecknade avtalsprotokollet. Åt arbetaren ges vid kalenderårets utgång, eller då anställningen upphört, för beskattningen ett intyg över det innehållna beloppet.

§ 26

Möten på arbetsplatsen och informationsverksamhet

Mom. 1. Till Metallarbetarförbundet hörande och till sådan underförening hörande avdelning, arbetarlag eller motsvarande sammanslutning på arbetsplatsen har under följande förutsättningar möjlighet att utanför arbetstiden - före arbetstidens början, under matrasten eller omedelbart efter arbetstidens utgång samt vid särskild överenskommelse även under tid som infaller under veckovilan - anordna möten för behandling av frågor som gäller arbetsplatsens arbetsförhållanden.

Mötets arrangör

Mötets tidpunkt

Mötets ärenden

a) Med arbetsgivaren skall överenskommelse träffas om arrangerandet av möte på arbetsplatsen, eller annan i detta avtal avsedd plats såvitt möjligt tre dagar före mötet.

Överenskommelse

b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Ifall en sådan plats inte finns, bör man genom förhandlingar söka nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid val av mötesplats bör man bland annat fästa uppmärksamhet vid att bestämmelserna om arbetarskydd, arbetshygien och brandskydd iakttas och att mötet inte stör affärsverksamheten eller produktionen.

Mötesplats

c) Den organisation, som reserverar mötesutrymme, svarar tillsammans med arrangören för mötets gång samt för ordningen och snyggheten i möteslokaliteterna. Av

Arrangörens ansvar

organisationen utsedda förtroendepersoner bör närvara vid mötet.

- Utomstående deltagare* d) Mötets arrangörer har rätt att till mötet inbjuda representanter för förbund, som utgör part i kollektivavtalet, samt representanter för sådant förbunds underförening eller för vederbörande centralorganisationer.

Tillämpningsdirektiv:

En förutsättning för möten på arbetsplatsen är bl.a. att man med arbetsgivaren träffar överenskommelse om att arrangera mötet. Enligt huvudregeln skall överenskommelsen träffas minst 3 dagar före mötet. Endast i det fall, att orsaken till mötet uppkommit i ett så sent skede att det inte är möjligt att följa ovannämnda termin kan anhållan framföras även senare. Endast i det fall att mötet arrangeras under de förutsättningar, som nämns i kollektivavtalet, har mötesarrangörerna rätt att bjuda in representanter för Metallförbundet eller för dess underförening samt representanter för ifrågavarande centralorganisationer. I god tid före mötet bör representantens namn och ställning inom ifrågavarande förenings organisation meddelas till arbetsgivaren. Utan dessa uppgifter är arbetsgivaren inte skyldig att ge sitt tillstånd till representantens deltagande i mötet.

Informationsverksamhet

Metallarbetarförbundets fackavdelning, verkstadsklubb eller motsvarande kan:

- a) Efter överenskommelse med arbetsgivaren, utom arbetstid och i andra lokaliteter än sådana som är avsedda för produktion, till sina medlemmar dela ut mötesmeddelanden och tillkännagivanden som hänför sig till arbetsförhållandena på arbetsplatsen eller generellt till arbetsmarknadsfrågor, varvid namnet på den som delat ut dem bör finnas antecknat på meddelandena.
- b) Publicera informationen i arbetsplatsens för perso-

nalen avsedda informationsblad eller publicera den på den anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetarnas förfogande, där man också kan informera om allmänna frågor. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan ansvarar för anslagstavlans innehåll och skötsel.

Man bör iaktta tryckfrihetslagens bestämmelser i informationsverksamheten. Meddelandena får inte strida mot god sed och informationsmaterialet får inte ha allmänpolitiskt innehåll.

Man kan lokalt komma överens om att använda också andra informationssätt och –medel enligt principerna i denna paragraf.

§ 27

Utbildningsverksamhet

I utbildningsverksamhet tillämpas bestämmelserna i 5. kapitlet av det allmänna avtalet för teknologiindustrin.

§ 28

Förtroendemän

Mom. 1. Beträffande förtroendemännen tillämpas det mellan förbunden ingångna förtroendemannaavtalet (Se sida 169).

§ 29

Anlitande av utomstående arbetskraft

Mom.1. Till avtal som gäller underleverans fogas ett villkor enligt vilket underleverantören förbinder sig att följa det normal- eller allmänt bindande kollektivavtalet i sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen. *Underleverans*

Om företagets arbetskraft måste reduceras på grund av anlitande av underleverantör, bör företaget försöka placera arbetarna i fråga i andra uppgifter inom företaget.

Mom.2. Om det företag som hyr ut arbetskraft inte binds av normal- eller allmänt bindande kollektivavtal, fogas till avtalen om anlitande av hyrd arbetskraft ett villkor, *Användning av hyrd arbetskraft*

§ 29

enligt vilket det företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att tillämpa kollektivavtalet för teknologiindustrin samt bestämmelserna i arbets- och sociallagstiftningen.

Företagen ska begränsa användningen av hyrd arbetskraft till sådana situationer, då man inte kan låta utföra arbetsuppgifterna av företagets egna arbetare.

Det är inte ändamålsenligt att hyrda arbetare sida vid sida med företagets ordinarie arbetare en längre tid arbetar i normala arbetsuppgifter och under samma arbetsledning. Hyrd arbetskraft bör inte användas för arbetsuppgifter av bestående karaktär.

Man kan lokalt avtala annorlunda om principerna för användning av hyrd arbetskraft. Avtalet ingås skriftligt med huvudförtroendemannen.

*Information
av perso-
nalens repre-
sentanter*

Mom. 3. Arbetsgivaren informerar på förhand huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen om utomstående arbetskraft som deltar i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande natur eller annan motsvarande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden utan dröjsmål ges i efterskott.

Företag som anlitar hyrd arbetskraft bör på begäran för huvudförtroendemannen redogöra för frågor i anslutning till dylika arbetares arbete.

*Beställarens
ansvar*

Mom. 4. Då man anlitar utomstående arbetskraft kan det uppstå grundad misstanke, att beställarens avtalspart inte fullgör de förpliktelser som grundar sig på lagen eller kollektivavtalet.

Beställaren ska tillsammans med huvudförtroendemannen bedöma omständigheten och för att avgöra den skaffa behövliga uppgifter samt på basis av dem vidta åtgärder för att införskaffa en utredning. Beställarens huvudförtroendeman har rätt att bekanta sig med de införskaffade utredningarna.

Protokollsutredning:

Man kan i underleverantörs- eller hyreskontrakt infoga ett villkor, enligt vilket beställaren under avtalsförhållandet har rätt att förplikta sin avtalspart att lämna en tillförlitlig utredning i fråga om ovan avsedda uppgifter. Utredningen får inte innehålla information som omfattas av integritetsskyddet.

§ 30**Lokalt avtalsförfarande**

Samarbetsverksamheten, och som en del av den det lokala avtalsförfarandet, påverkar företagets produktivitet, konkurrenskraft samt upprätthållandet och utvecklandet av sysselsättningen. Samtidig uppstår förutsättningar för bättre välmåga på arbetsplatsen. Lokalt avtalsförfarande är framför allt ett redskap för att utveckla verksamheten.

Mål för lokalt avtalsförfarande

På varje enskild arbetsplats fastställs gemensamt de mål som man genom lokala avtal strävar efter att nå. I en verksamhetsomgivning som snabbt förändras måste man också hela tiden omvärdera målen. När målen har fastslagits avtalar man om nödvändiga metoder.

Som verksamhetsform gäller lokalt avtalsförfarande för hela arbetsgemenskapen. Det förutsätter öppen och förtroendeingivande interaktion mellan arbetsgivaren och personalen.

Lokalt avtalsförfarande som verksamhetsform

Parterna förväntas ta ansvar för att arbetsplatsen är framgångsrik. Som den primära verksamhetsmodellen skall man vara beredd att genom initiativ söka de bästa möjliga lösningarna som främjar såväl företagets som personalens intressen och hur de sammanjämkas på ett sätt som beaktar de lokala behoven. Kollektivavtalsbestämmelserna tillämpas som sådana, om man på det sättet bäst anser sig nå de mål parterna har uppställt.

Möjligheten till lokalt avtal framgår av kollektivavtalsbestämmelsen i fråga (se också kollektivavtalets bilaga sid. 220).

§ 30

Lokal förhandlingsordning

Parterna i ett lokalt avtal är, om inte annat föränleds av kollektivavtalsbestämmelsen i fråga,

- arbetaren och chefen
- förtroendemannen och arbetsgivaren
- huvudförtroendemannen och arbetsgivaren.

Avtalsparter är förtroendemannen och arbetsgivaren, om avsikten är att de i avtalet avsedda arrange-mangen gäller arbetare som allmänt omfattas av förtroendemannens verksamhetsområde eller om avtalen på individnivå skulle ha väsentlig inverkan också på andra arbetares arbete.

Ett lokalt avtal kan ingås också så att förtroendemannen och arbetsgivaren sinsemellan avtalar allmänt om frågan (avtalsram) och att man lämnar en möjlighet att arbetaren och arbetsgivaren avtalar om detaljerna.

Avtal som slutits med förtroendemannen binder alla de arbetare som förtroendemannen anses företräda.

Avtalet skall ingås skriftligt om någondera parten begär det.

Avtalet kan ingås för viss tid eller tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om man inte avtalat annorlunda om uppsägningstiden.

Det här avsedda lokala avtalet är en del av det gällande kollektivavtalet.

§ 31

Meningsskiljaktigheter och deras avgörande

Mom.1. Man bör sträva efter att lösa meningsskiljaktighet som uppstår mellan arbetsgivare och arbetare beträffande tillämpning eller tolkning av detta avtal eller i fråga om brott mot detsamma genom förhandlingar på arbetsplatsen. *Förhandlingsplikt*

Protokollsanteckning:

Förbunden ger på begäran i alla skeden anvisningar och råd till de lokala avtalsparterna för att främja en lösning av meningsskiljaktigheter på arbetsplatsen. Man ska sträva efter att endast som en sista utväg överlämna avgörandet av meningsskiljaktigheterna till förbunden.

På arbetsplatsen ska man precisera de enligt kollektivavtalets förhandlingsordning på olika nivåer fungerande personernas, särskilt förtroendemännens och chefernas ansvarsområden och befogenheter i anställningsfrågor.

Med anledning av en fråga som omfattas av förhandlingsplikten får arbetsnedläggelse eller annan mot motparten riktad påtryckning inte vidtas liksom inte heller störning av det ordinarie arbetet på arbetsplatsen. *Förbud mot påtryckning*

Mom. 2. Arbetaren och hans chef förhandlar först direkt om frågor som gäller arbetares lön och anställningsvillkor. Har arbetaren inte fått ovan nämnda fråga utredd med sin chef kan han föra frågan vidare till förhandling mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant. *Lokal förhandlingsordning vid meningsskiljaktighet*

Ifall man inte i förhandlingarna mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant lyckas nå enighet kan frågan föras vidare till förhandling mellan huvudförtroendemannen och arbetsgivarens representant.

§ 31

Om frågan allmänt gäller arbetstagarna inom förtroendemannens verksamhetsområde kan förtroendemannen och arbetsgivarens representant direkt inleda förhandlingar.

Förhandlingar bör inledas så snart som möjligt och senast en vecka efter det att förslag om förhandlingar framförts. Utredning av en meningsskiljaktighet som kräver en omedelbar och snabb lösning bör inledas omedelbart när meningsskiljaktigheten uppstått. Förhandlingarna bör föras utan dröjsmål.

Hänskjutning till förbunden **Mom. 3.** Ifall de lokala parterna inte lyckas nå enighet i ärendet kan det ifall någondera parten det kräver, hänskjutas till förbunden för avgörande.

Gemensam promemoria Över ärende, varom man inte nått enighet, uppgörs en gemensam promemoria, i vilken definierats det ärende som är föremål för oenigheten samt ingår en beskrivning av vardera partens ståndpunkter med motiveringar. Promemorian uppgörs i två exemplar, ett för vardera förbundet. Huvudförtroendemannen och arbetsgivarens representant undertecknar promemorian. Promemorian uppgörs på den blankett som finns på förbundens webbplats.

Restitution Om tillämpningen av den lokala förhandlingsordningen väsentligt har försummats i ärendet, kan förbunden återända det för avgörande på arbetsplatsen.

Protokollsanteckning:

Innan promemorian över meningsskiljaktigheterna skickas till förbunden ska huvudförtroendemannen och arbetsgivarens representant genom behövliga fortsatta förhandlingar sträva efter en lösning på arbetsplatsen. Anvisningar om detta finns på blanketten för promemoria över meningsskiljaktigheter.

De lokala parterna kan tillsammans i stället för att skicka en promemoria över meningsskiljaktigheterna be förbunden om ett förslag till förlikning eller om att ge ett bindande avgörande i tvistefrågan. Om förbunden ger ett bindande avgörande är detta slutgiltigt.

Mom. 4. En enhällig ståndpunkt som nåtts mellan förbunden binder de lokala parterna.

Av detta avtal föranledda meningsskiljaktigheter, varom förhandlats enligt förhandlingsordningen utan att enighet uppnåtts, kan hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande. *Arbetsdomstolen*

IX AVTALETS GILTIGHET

32 §

Avtalets giltighetstid

Detta avtal är i kraft från 24.10.2011 till 31.10.2013 och därefter ett år i sänder, om det inte senast två månader före giltighetstidens utgång skriftligt har sagts upp av någongdera parten.

Särskilda uppsägningsgrunder

Lösgörelse från uppgörelsen enligt ramavtalet

Centralorganisationerna på arbetsmarknaden bedömer 25.11.2011 om ramavtalet har fått tillräcklig täckning på arbetsmarknaden. Om tillräcklig täckning inte har nåtts och centralorganisationerna tillsammans med statsmakten inte förbinder sig till de utvecklingslösningar för arbetslivet som ingår som en del av ramavtalet, bedömer parterna i detta kollektivavtal tillsammans en eventuell lösgörelse från det avtal de ingått.

På basis av bedömningen kan avtalsparterna säga upp avtalet så att det löper ut 31.8.2012. Meddelande om uppsägningen ska lämnas skriftligt före 31.3.2012 till den andra avtalsparten samt för kännedom till riksförlikningsmannen.

Betydande avvikelser i den ekonomiska utvecklingen

Ifall centralorganisationerna på arbetsmarknaden tillsammans bedömer, att den ekonomiska utvecklingen avviker markant från den bedömning man gjort när avtalet ingicks, förhandlar avtalsparterna på basis av detta och avtalar om avvikelens inverkan på de avtalade förhøjningarna eller avtalets giltighetstid.

Ifall parterna inte i enlighet med ovan nämnda avtalar om den inverkan avvikelsen i den ekonomiska utvecklingen har, kan vardera avtalsparten skriftligt säga upp detta avtal före 31.8.2012 så att det löper ut 31.10.2012. Meddelande om uppsägningen ska också lämnas för kännedom till riksförlikningsmannen.

Helsingfors den 27 oktober 2011

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

Jorma Turunen

Risto Alanko

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

Riku Aalto

Matti Mäkelä

METALLINDUSTRINS CENTRALFÖRBUND, MET
METALLARBETARFÖRBUNDET

23.11.1993

AVTAL ANGÅENDE ARBETSTID I TRESKIFTSARBETE

1 §

Tillämpningsområde

Detta avtal gäller arbetstiden i både intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete.

Bestämmelser som inte särskilt omnämner någondera av arbetstidsformen, gäller dem båda. Bestämmelser som gäller kontinuerligt treskiftsarbete tillämpas också i underjordiskt gruvarbete.

Tillämpningsdirektiv:

Definitioner

Med kontinuerligt treskiftsarbete avses arbete, som utförs i tre skift sammanlagt 24 timmar i dygnet under sju dagar i veckan.

Med intermittert treskiftsarbete avses arbete, som utförs i tre skiften så, att arbetet avbryts i allmänhet till veckoskiftet. På grund av företagets produktionsbehov och praxis varierar arbetstiden under söckenhelgveckorna beroende på om arbetena avbryts under söckenhelgerna eller inte.

Söckenhelgveckorna beaktas på samma sätt som andra arbetsveckor, varför också söckenhelgerna utjämnar arbetstiden. Semesterdagar kan inte användas till utjämnande av arbetstiden.

2 §

Genomsnittliga veckoarbetstider

Den ordinarie arbetstiden i intermittert treskiftsarbete är i medeltal 35,8 timmar i veckan.

I kontinuerligt treskiftsarbete är den regelbundna arbetstiden i medeltal 34,9 timmar i veckan.

3 §

Utjämningsperiod

Arbetstiden bör under en period av högst ett år, enligt huvudregeln ett kalenderår, utjämnas till i medeltal de i 2 § nämnda arbetstidsmängderna i veckan.

4 §

Arbetstidsschema

För arbetet bör på förhand uppgöras ett arbetstidsschema för den tid, under vilken den genomsnittliga veckoarbetstiden utjämnas till de i 2 § nämnda genomsnittliga veckoarbetstiderna.

Tillämpningsdirektiv:

Arbetstidsschemat är till sin natur kollektivt och gäller för den tid då den arbetstidsform som använts på ifrågavarande arbetsställe, avdelning eller arbetsplats är treskiftsarbete.

5 §

Måltid i treskiftsarbete

I treskiftsarbete bereds tillfälle att inta måltider under arbetet på en för detta ändamål avsedd plats.

6 §

Övergång från en arbetstidsform till en annan

Vid övergång från en arbetstidsform till en annan bestäms arbetstiden och det tillägg som utbetalas för den separat, efter övergången i enlighet med bestämmelserna för ifrågavarande arbetstidsform.

7 §

Ändring av arbetstidsschema

Om grunderna för, verkningarna av och alternativen för ändring av ikraftvarande arbetstidsschema förhandlas på arbetsplatsen i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

Meddelande om förändring

Om inte i förhandlingarna annat överenskommes, meddelas ifrågavarande arbetare om bestående förändring av ikraftvarande arbetstidsschema två veckor före verkställande av förändringen och om tillfällig förändring, så vitt möjligt en vecka före verkställande av förändringen, dock senast den tredje dagen före verkställande av förändringen.

Tillämpningsdirektiv:

Definition på tillfällig förändring

Förändringen är till sin natur tillfällig, om man på arbetsplatsen har för avsikt att återgå till det ibrukvarande arbetstidsschemat efter det att det av förändringen orsakade tillståndet upphört.

Nödarbete

Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte nödarbete eller därmed jämförbart arbete.

8 §

Tillägg för arbetstidsutjämning

Det förtjänstbortfall som föranleds av arbetstidsutjämningen ersätts så att arbetaren för varje under ordinarie arbetstid i ifrågavarande arbetstidsform arbetad timme intjänar ett tillägg i cent, vars storlek i intermittert treskiftsarbete är 11,0 % och i kontinuerligt treskiftsarbete

14,3 % av arbetarens kvartalvis beräknade medeltimlön.

Tillägget betalas även för sådan rese- och utbildningstid på ordinarie arbetstid som ersätts av arbetsgivaren och för den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller i enlighet med kollektivavtalet lön för sjuktid på grund av att arbetarens barn insjuknat samt för den del av förtröendemanns eller arbetarskyddsfullmäktigs ordinarie arbetstid som åtgår till att sköta med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Tillägget beaktas inte vid beräkningen av den i kollektivavtalets 11 § 2 moment nämnda medeltimlönen.

Arbetstiden för arbetare med månadslön utjämnas utan sänkning av månadslönen.

9 §

Tidpunkt för betalning av tilläggen

Tidpunkten för betalning av de intjänade tilläggen överenskommes lokalt i enlighet med behoven i det tillämpliga skiftessystemet.

10 §

Semester

Vid användningen av femskiftssystem i kontinuerligt treskiftsarbete ges åt arbetare, ifall inte produktionstekniska orsaker motiverar annat eller därom lokalt annat överenskommes, en 24 dagar lång enhetlig ledig tid under perioden 20.5. - 20.9. för semester.

Eventuellt oanvända semesterdagar av den ovanstående 24 dagar omfattande semesterdelen ges enligt huvudregeln i en följd under det kalenderår då semesterkvalifikations-året slutar.

Avtal angående arbetstid i treskiftsarbete

I alla de arbetsskiftessystem som avses i detta avtal ges den del av semestern, som överstiger 24 semesterdagar, under det kalenderår då semesterkvalifikationsåret slutar eller under därpå följande år före utgången av april.

Till övriga delar tillämpas vid givande av semester liksom vid meddelande av tidpunkten för semester, semesterlagens bestämmelser.

Förbunden anser det likväl ändamålsenligt att man strävar till att förverkliga utplacerandet av semestern i arbetstidsschemat i ett så tidigt skede som möjligt.

I arbetstidsschemat inplacerade fridagar anses såsom likställda med arbetsdagar vid beräkningen av semester, dock minskade med i ifrågavarande kalendermånad ingående för dagsarbetare sedvanliga fridagars antal.

11 § Övertid

Arbete, som överstiger veckoarbetstiden i arbetstidsschemat för ifrågavarande arbetsvecka, ersätts på sätt som i kollektivavtalet avtalats om veckoövertid.

12 §

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

FINLANDS NÄRINGSLIV
FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRAL-
ORGANISATION rf

SEMESTERLÖNEAVTAL 2005

Undertecknade centralorganisationer har med stöd av 30 § i semesterlagen (162/2005) ingått följande kollektivavtal om beräkningen av semesterlönen och semesterersättningen.

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på i semesterlagens 11 § avsedda arbetstagare som är anställda i företag som är medlemmar i Finlands Näringsliv, om företaget är medlem i sådant arbetsgivarförbund som varit medlem i Arbetsgivarnas i Finland Centraförbund 31.12.2004. Avtalet gäller dock inte sjöman, arbetstagare i skogs- eller flottningsarbeten eller lastnings- och lossningsarbete och inte heller arbetstagare i sådana branscher inom vilka semesterlön och semesterersättning vid tidpunkten för detta avtals undertecknande uträknas och betalas enligt kollektivavtal som gäller semestrar för arbetstagare i byggnadsbranschen.

Ovan konstaterade begränsning av tillämpningsområdet hindrar inte medlemsförbunden i fråga om där avsedda avtalsbranscher och övriga medlemsförbund i Finlands Näringsliv att ansluta sig till detta avtal.

I företag som ansluter sig som medlem i ovan avsett arbetsgivarförbund under pågående semesterkvalifikationsår träder avtalet i kraft från början av det semesterkvalifikationsår, som följer efter inträdandet.

2 § Semesterlön och semesterersättning

1) Beräkningsgrunden för arbetstagares semesterlön och semesterersättning är medeltimlönen, vilken fås så, att

Semesterlöneavtal

under semesterkvalifikationsåret till arbetstagaren betald eller till betalning förfallen lön för den tid, under vilken han varit i arbete, med undantag av förhöjning, som utöver grundlönen betalas för nödarbete och enligt lag eller avtal betald övertidsersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.

- 2) Arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera hans i punkt 1) avsedda medeltimlön med den i nedanstående tabell ingående koefficient, som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen.

Antal	Koefficientsemesterdagar
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2

Semesterlöneavtal

26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Om antalet semesterdagar är större än 30, höjs koefficienten med talet 2,7 för varje semesterdag.

Ifall den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har varit kortare än 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen ändå genom att på motsvarande sätt multiplicera medeltimlönen med det tal som fås då ovanstående koefficienter multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 § Med arbetstid likställd tid

Vid fastställande av semesterns längd betraktas som likställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagare beviljats ledigt från arbetet för att delta i sitt fackförbunds förbundskongress eller förbundsfullmäktige eller -kommissions möte. Som arbetstid betraktas också den tid under vilken arbetstagare beviljats ledigt för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisations, FFC:s kongress eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren bör, när han anhåller om ledighet, förete vederbörlig utredning över den tid, som han behöver för deltagande i mötet.

4 § Ikraftträdande

Med detta avtal upphävs det av Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation rf den 10 september 1990 ingångna semesterlö-

Semesterlöneavtal

neavtalet.

Detta avtal träder i kraft den 1 april 2005 sålunda, att avtalet tillämpas på semester, semesterlön och semesterersättning som under dess giltighetstid intjänats.

Avtalet kan uppsägas årligen att upphöra vid utgången av semesterkvalifikationsåret. Uppsägningen bör härvid ske senast före utgången av september månad.

Detta avtal binder alla de i § 1 i avtalet avsedda till Finlands Näringsliv hörande medlemsförbund, vilka inte före den 1 april 2005 har anmält till de centralförbund som är avtalsparter, att de stannar utanför avtalet.

Helsingfors den 21 mars 2005

In fidem

Mikko Nyssölä

Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV

Leif Fagernäs

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRAL-
ORGANISATION FFC rf

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

ALLMÄNT AVTAL MELLAN TT OCH FFC, TEKNOLOGIINDUSTRIN

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Grundrättigheter

Den till medborgarnas grundrättigheter hörande föreningsfriheten är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetare. Arbetarna har rätt att grunda och fungera i fackföreningsorganisationer och får inte på denna grund sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som företräder den i ärenden som behandlas inom företaget. Rätten att välja representanter och dessa representanters rättigheter och skyldigheter finns definierade i lag och i detta samt i övriga avtal. Enskild arbetares säkerhet och hälsa, opartiska och jämlika bemötande utgör utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Arbetsledningsrätt

Arbetsgivare har rätt att anställa och avskeda arbetstagar samt att bestämma om arbetsledningen.

Begäran om utlåtanden

Medlemsorganisationerna kan gemensamt be TT och FFC om utlåtande angående tolkningen av avtalen.

Av kollektivavtalsparterna utsedda representanter har i fall därom skärskilt överenskommes med arbetsgivaren, rätt att bekanta sig med förhållandena på de arbetsplatser som hör till medlemmar i arbetsgivarförbundet.

Förhandsmeddelande om arbetskonflikt

Innan en politisk arbetsstrid eller sympatistrejck inleds bör härom meddelas till riksförlikningsmannen samt till vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund om möjligt minst fyra dagar innan arbetsstriden inleds.

I meddelandet bör den tilltänkta arbetsstridens orsaker, begynnelsepunkt och omfattning anges.

Organisations- och motsvarande förändringar

När det sker en väsentlig minskning eller utvidgning av arbetsplatsens verksamhet eller när det gäller överlåtelse av rörelse, fusion, bolagisering eller med dessa jämförbar väsentlig organisationsförändring bör samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal ändras så att den motsvarar den förändring som skett i arbetsplatsens storlek och struktur.

Laghänvisningar

Till den del som i detta avtal inte annat överenskommit, tillämpas lagen om samarbete inom företag (334/2007) lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), lagen om företagshälsovård (1383/2001), lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) samt lagen om likabehandling (21/2004). Nämnda lagar och förordningar utgör inte del av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSERNA

Utvecklingsverksamhet

I enlighet med principerna i detta avtal bör arbetarna och deras representanter kunna delta i utvecklingen och verkställandet av ändringar i arbetsorganisationen, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna.

I samband med utvecklingsverksamheten och den härtill eventuellt hörande tillämpningen av ny teknologi bör man arbeta för att åstadkomma ett meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll samt förbättrad produktivitet. På detta sätt skapas möjligheter till utveckling i arbetet och ökad beredskap för att ta emot nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som vidtas får inte leda till en sådan ökning av den totala belastningen att den medför risk för arbetarens hälsa eller säkerhet.

De arbets- och tidsstudier som arrangeras på arbetsplatsen är behövliga och innebär förutom förbättrat arbetsresultatet även bättre inkomstutveckling för de anställda men de ändringar i arbetsarrangemangen som de eventuellt ger upphov till får inte ha en ofördelaktig inverkan på de anställdas normala löneinkomster.

Den utveckling som sker i produktiviteten, produktionen och personalen följs med lämpliga intervaller upp i samarbete mellan parterna på arbetsplatsen. Om behövliga uppföljningssystem och indikatorer avtalas lokalt.

Förverkligande av samarbetet

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetarna kan ske i en permanent tillsatt delegation, i projektgrupper som tillsatts för att genomföra vissa utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för att förverkliga ett utvecklingsprojekt skall företaget och dess arbetare vara jämbörlikt representerade. Arbetarna utser sina representanter i första hand bland arbetare i den enhet där projektet genomförs.

Samarbetsorgan

Lokalt kan avtalas om tillsättande av ett samarbetsorgan som behandlar ärenden angående utvecklingsverksamheten. Organet kan ersätta separata samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan också svara för planer och åtgärder som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, företagshälsovårdslagen och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i den omfattning varom lokalt avtalas.

Ifall arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar utomstående konsulter tjänster svarar arbetsgivaren för att konsultföretagets verksamhet sker i överensstämmelse med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och det praktiska utförandet av utvecklingsåtgärderna intimt kopplas samman med företagets personalpolitik, speciellt anställningen av personal, främjandet av jämlikheten, interna omplaceringar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållandet av arbetsförmågan och arbetsplatshälsovården.

Verksamhet för upprätthållandet av de anställdas arbetsförmåga

Verksamheten för att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i sitt arbete, bör inskrivas i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan.

Om därom överenskommes, kan ovan nämnda principer inskrivas även i en plan för utvecklingsverksamhet eller motsvarande som uppgörs på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings, förverkligandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETS- ORGANISATIONER

3.1

Bestämmelser om arbetarskydd

För arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef. Arbetarnas rätt att välja arbetarskyddsfullmäktig och suppleanter för denne regleras enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Till arbetarskyddschefens uppgifter hör, utöver andra till arbetarskyddssamarbetet hörande uppgifter, även att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter regleras enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Därtill utför arbetarskyddsfullmäktig övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal åligger honom. Ifall man inte lokalt kommit överens om andra uppgifter har företagets skyddsombud i uppgift att delta i behandlingen och förverkligandet av de samarbetsärenden inom arbetarskyddet som faller inom ramen för skyddsombudets verksamhetsområde. Om arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter på grund av tillfälligt hinder, sköter hans suppleant de fullmäktigeuppgifter, som inte kan framskjutas till dess arbetarskyddsfullmäktigs hinder upphör.

I 33 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen finns bestämmelser om att det utbildningsbehov och –arrangemang som förutsätts för arbetarskyddsfullmäktigs och hans suppleants samarbetsuppgifter skall behandlas inom två månader från valet.

Skyddsombud

Om val av skyddsombud, deras antal, uppgifter och

verksamhetsområde avtalas lokalt så att verksamhetsområdena bildar ändamålsenliga enheter. Vid bedömningen bör man också ta hänsyn till bl.a. skyddsombudets möjligheter att med beaktande av skiftarbete träffa verksamhetsområdets arbetare. Dessutom bör hänsyn tas till arbetarskyddsrisiker och övriga faktorer som påverkar arbetsmiljön. Arbetsplatsens arbetare utser skyddsombudet inom sig.

Arbetarskyddskommission

Lokalt avtalas om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskyddet samt avtalas om ändamålsenliga samarbetsformer med beaktande av arbetsplatsens natur, omfattning, antalet arbetstagare, uppgifternas art och andra omständigheter. Om man inte kommit överens om andra samarbetsformer tillsätts för arbetarskyddssamarbetet en arbetarskyddskommission.

I lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen finns i 43g § bestämmelser om de arbetarskyddsfrågor som på arbetsplatsen gemensamt skall behandlas i arbetarskyddskommissionen.

Begränsning av tillämpningsområdet

Detta avtals arbetarskyddsbestämmelser tillämpas när antalet regelbundet arbetande arbetare på arbetsplatsen är minst 20. I motsats till bestämmelsen i föregående mening bör arbetarskyddsfullmäktig väljas när antalet arbetare är minst 10. Arbetstagarna på en annan arbetsplats kan bland sig välja en arbetarskyddsfullmäktig.

3.2

Meddelanden

Arbetarskyddsfullmäktig bör skriftligen meddela arbetsgivaren om när hans suppleant vikarierar honom.

3.3

Anskaffningen av författningar

Arbetsgivaren anskaffar de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som arbetarskyddsfullmäktig, företagets skyddsombud och övriga arbetarskyddsorgan behöver för skötande av sina uppgifter.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSER ANGÅENDE ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS SAMT SKYDDSBUDS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbetet och ersättning av förtjänstförlust

Befrielse från arbetet

För skötande av sina uppgifter beviljas arbetarskyddsfullmäktig vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Skyddsombudet samt övriga personalföreträdare som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal, ges vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

Vid bedömning av behovet av befrielse bör uppmärksamhet fästas bland annat vid antalet arbetstagare i respektive personalgrupp, produktionens och verksamhetens art samt mängden uppgifter.

Det är ändamålsenligt att överenskomma om arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning lokalt per arbetsplats oberoende av nedanstående beräkningsformel. Ifall om arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning inte har överenskommit i enlighet med ovanstående, beräknas befrielsen från arbete med beräkningsformeln, där det ingår det antal arbetare som arbetarskyddsfullmäktig representerar och de koefficienter som framgår i samband med de senare nämnda branscherna.

Koefficienten är given som variationsutrymme och som dess medelvärde. På användningen av variationsutrymmet inverkar arbetarskydds- och arbetshälsoriskerna, allvarlighetsgraden och utvecklingen av olycksfallen och yrkessjukdomarna, arbetets förändringsgrad, arbetets art, territoriella omfattning samt såväl psykiska som fysiska arbetsförhållanden. På en gemensam arbetsplats (lagen om säkerhet i arbetet, 49 §) skall förhållandena i arbetsmiljön beaktas när arbetsgivaren fastställer tidsanvändningen för den arbetarskyddsfullmäktige som i huvussak använder beslutanderätten. Ifall överenskommelse inte nås angående arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning, används gränsvärdenas medeltal, som nämns i samband med de olika branscherna.

Befrielse från arbete är dock alltid minst 4 timmar under 4 på varandra följande veckor.

Vid bestämning av längden av den tid arbetarskyddsfullmäktig är befriad från arbetet fastställs antalet arbetare som arbetarskyddsfullmäktig representerar omedelbart före arbetarskyddsfullmäktigevalet samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Denna längd för befrielsen som härvid fastställs följs fram till nästa granskning.

Ifall arbetarskyddsfullmäktig befriats från arbete med regelbundet återkommande intervaller bör han sköta sin uppgift huvudsakligen under denna tid. För skötande av nödvändiga ärenden bör arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet även vid annan tidpunkt som med hänsyn till arbetet är lämplig. Arbetsgivaren ersätter arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstförlust för ovan nämnda tider.

För beräkning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsbefrielse avtalade branschkoeficienters variationsgränsvärden och deras medeltal:

Branscherna (NI 2002):	Koefficienternas variationsvärden och deras medeltal
I Grovverksamhet (13) Metallförädling (27) Metallvarutillverkning (28) Byggnad av fartyg och båtar samt tillverkning av rälsfordon (35)	till 31.12.2011 gränsvärden 0,26-0,36 medeltal 0,31 från 1.1.2012 gränsvärden 0,28-0,37 medeltal 0,33
II Tillverkning av maskiner och anläggningar (29) Tillverkning av elmaskiner och -anläggningar (31) Tillverkning av transportmedel (34)	till 31.12.2011 gränsvärden 0,22-0,30 medeltal 0,26 från 1.1.2012 gränsvärden 0,23-0,31 medeltal 0,27
III Tillverkning av elektronikprodukter (30) Tillverkning av telekommunikationsprodukter (32) Tillverkning av finmekaniska produkter (33)	till 31.12.2011 gränsvärden 0,19-0,25 medeltal 0,22 från 1.1.2012 gränsvärden 0,20-0,27 medeltal 0,23

Beräkning av arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbete

Beräkningsformel:

antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig representerar x koefficienten = tid i timmar/4 veckor

Ersättning av förtjänstförlust

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som i detta avtal avsedd personalföreträdare går miste om på grund av deltagande i lokal förhandling med arbetsgivarens representanter eller när han i övrigt sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Arbetarskyddsfullmäktig erhåller ersättning för det förtjänstbortfall, som han åsamkas när han på sin arbetstid sköter ovan avsedda arbetarskyddsuppgifter samt dessutom, ifall inte om annat avtalats, en månatlig ersättning följande:

Befrielse från arbete timmar/ 4 veckor	Ersättning /mån till 30.11.2011	Ersättning/mån från 1.12.2012
4 - 15 timmar	67 €	70 €
16 - 33 "	73 "	77 "
34 - 55 "	80 "	84 "
56 - 79 "	96 "	101 "
80 - 95 "	113 "	119 "
96 -139 "	133 "	140 "
140 -159 "	156 "	164 "
160 timmar/ helt befriad	187 "	196 "

Ifall arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombud eller medlem i arbetarskyddskommission eller motsvarande samarbetsorgan utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid betalas för den på detta sätt förlorade tiden övertidsersättning eller överenskommes om annan tilläggsersättning.

Vid beräkning av ersättning för förtjänstförlust används medeltimlön.

När det gäller ersättande av förtjänstförlust för arbetarskyddsfullmäktig som är helt befriad från arbete tillämpas samma förfarande, enligt vilket lönen för helt befriad huvudförtroendeman fastställs i enlighet med förtroendemannavtalets 8 §.

Förtjänstutvecklingen för arbetarskyddsfullmäktige som är delvis befriade från arbete skall motsvara förtjänstutvecklingen för övriga arbetare som utför arbeten av samma svårighetsgrad inom ifrågavarande verksamhetsområde. Detta granskas årligen.

4.2

Ställning

Anställningsförhållande

Anställningsförhållandet gentemot arbetsgivaren förändras inte för arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombudet eller övriga personalföreträdare oberoende av om de sköter sitt förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om de beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. De är skyldiga att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

Överlåtelse av rörelse

Arbetarskyddsfullmäktigs ställning utgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, ifall den överlåtna rörelsen eller del därav bibehåller sin självständighet. Om den överlåtna rörelsen eller del därav förlorar sin självständighet, har arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd i enlighet med punkt 4.3 räknat från det mandattiden upphörde på grund av rörelse överlåtelsen.

Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren ordnar ett ändamålsenligt utrymme för arbetarskyddsfullmäktig där de för hans arbete nödvän-

diga tillbehören kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett speciellt verksamhetsutrymme arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötande av uppgiften nödvändiga diskussionerna kan föras. Om arbetsplatsens storlek det förutsätter har arbetarskyddsfullmäktig för skötandet av sina uppgifter rätt att använda företagets sedvanliga kontors- mm. materiel. Till begreppet sedvanligt kontorsmateriel hör sådan datorutrustning med därtill hörande program och internetförbindelse (e-mail) som allmänt är i bruk inom företaget.

Löne- och omplaceringsskydd

Arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig och avancera i yrket får inte försämrats på grund av ifrågasatt uppdag. Så länge han sköter uppdraget eller på grund av detta får han inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade när han valdes till uppgiften. Inte heller får han förflyttas till ett mindre värt arbete ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet. Ifall till arbetarskyddsfullmäktig vald persons ordinarie arbete försvårar handhavandet av förtroendeuppdraget bör åt honom, med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans yrkesskicklighet, ordnas annat arbete. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten. Arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling bör motsvara den allmänna förtjänstutvecklingen i företaget.

Om man är tvungen att tillfälligt förflytta ett skyddsombud i arbete utanför hans eget verksamhetsområde bör man sträva till att förflyttningen inte oskäligt försvårar skötseln av skyddsombudsuppgifterna.

Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida han bibehållit sin yrkesskicklighet eller om återgången till det tidigare arbetet eller till motsvarande uppgift förutsätter yrkesmässig utbildning. Arbetsgivaren arrangerar den ut-

bildning som utredningen eventuellt förutsätter. Vid beslut om utbildningens innehåll bör uppmärksamhet fästas vid hur lång befrielsen från arbetet varit, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under ifrågavarande tid.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionstekniska uppsägningsgrunder

Om företaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker får arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt nedläggs. Ifall med arbetarskyddsfullmäktig gemensamt konstateras att arbetarskyddsfullmäktig inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpat för honom, kan dock från denna regel avvikas.

Uppsägning av vice arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal eller permittering av honom, då han inte fungerar som ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen eller han inte åtnjuter förtroendemannaställning, får inte grunda sig på arbetarens uppgift i arbetarskyddssamarbetet. Arbetsgivaren ska utan särskilt krav påvisa att åtgärden grundar sig på andra omständigheter.

Denna bestämmelse träder i kraft 1.1.2012.

Individuellt skydd

Arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte i arbetsavtalslagens 7 kap. § 10 mom. 1 förutsatt samtycke därtill givits av majoriteten av de arbetare som han representerar.

Arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som upphävt i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagens 8 kap. §§ 1-3. Hävning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal på den grund att han skulle ha brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig ifall

han inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad trots varning underlåtit att iaktta förpliktelseerna.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han inte försättas i sämre ställning än de övriga arbetarna.

Kandidatskydd

Ovan avsedda bestämmelser om arbetarskydd skall tillämpas också på person som uppställts som arbetarskyddsfullmäktigekandidat och om vars kandidatur skriftligen meddelats till arbetarskyddskommissionen eller till annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den till arbetarskyddsfullmäktig valdas mandattid börjar och upphör för övriga än den valda kandidaten när valresultatet konstateras.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd bör tillämpas på arbetare som fungerat som arbetarskyddsfullmäktig ännu sex månader efter det att ifrågavarande uppdrag upphört.

Ersättningar

Om arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal upphävts i strid med bestämmelserna i detta avtal skall arbetsgivaren till honom erlægga en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen bör fastställas enligt grunderna i arbetsavtalslagens 12 kap. § 2 mom. 2. Kränkning av rättigheterna i detta avtal skall beaktas som en faktor som ökar ersättningens belopp. Om det enligt domstols bedömning finns förutsättningar att fortsätta anställningen eller att återuppta en redan avslutad anställning och anställningen trots detta inte fortsätter, skall detta betakats som ett särskilt vägande skäl vid bestämningen av ersättningens storlek. När antalet regelbundet arbetande arbetare och tjänstemän vid produktionsenheten eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller mindre, är ovan nämnda ersättning minst 4 månaders lön och högst en i enlighet med 12 kap. § 2 mom. bestämd ersättning.

Ersättning för enligt detta avtal ogrundad permittering bestäms i enlighet med arbetsavtalslagen 12 kap. § 1 mom. 1.

4.4 Suppleanter

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på arbetsskyddsfullmäktigs suppleant under den tid som han enligt i detta avtal avsett meddelande fungerar som arbetarskyddsfullmäktigs vikarie.

KAPITEL 5 UTBILDNING

5.1 Yrkesutbildning

Då arbetsgivaren ger en arbetare yrkesutbildning eller skickar honom till utbildning som ansluter sig till hans yrke, ersätts de direkta kostnader utbildningen ger upphov till samt förtjänstförlusten för ordinarie arbetstid beräknad enligt medeltimförtjänst. Sker utbildningen helt utom arbetstid ersätts därav föranledda direkta kostnader. Att det är fråga om utbildning i enlighet med denna paragraf bör konstateras före anmälning till kursen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för sådant undervisningsmaterial som kursprogrammet förutsätter, helpensionsavgifter för internatkurser och för andra än internatkursers del, de ersättningar för resekostnader som fastställts i ifrågavarande kollektivavtal. Förtjänstförlust för ordinarie arbetstid ersätts såväl för kurs- som restid. För den tid som utom ordinarie arbetstid används till utbildning, eller resor som utbildningen förutsätter, ges ingen ersättning. Vecko- eller månadsavlönad persons lön minskas inte för den tid som används till deltagande i kurs eller till resor i samband med den.

5.2

Gemensam utbildning

Den utbildning som ges för att främja samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, centralorganisationernas eller deras medlemsförbunds samarbetsorgan eller arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

Parterna konstaterar, att det mest ändamålsenliga sättet att arrangera gemensam utbildning i allmänhet är att utbildningen anordnas på respektive arbetsplats, varvid de lokala förhållandena bäst kan beaktas.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som här avses. Enligt förutsättningarna i detta avtal kan i en grundkurs delta person som är medlem i arbetarskyddskommission eller motsvarande samarbetsorgan, arbetarskyddsfullmäktig, fullmäktigs suppleant, skyddsombud samt när det gäller specialkurser, arbetarskyddsfullmäktig.

Till medlem i samarbetsorgan och i avtalen avsedd arbetstagarrepresentant som deltar i utbildning, utbetalas ersättning såsom bestämts i punkt 5.1. Om deltagande i utbildning överenskommes, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som hänför sig till medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Om deltagande i utbildning kan också överenskommas mellan arbetsgivaren och vederbörande person. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter tillsammans med medlemsförbunden i samråd vidtar åtgärder för att ordna utbud på utbildning som gäller medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Den av parterna tillsatta utbildningsarbetsgruppen följer med hur ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

5.3

Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetarna ges tillfälle att delta i kurser som arrangeras av FFC eller dess medlemsförbund och som räcker en månad eller kortare tid, utan att anställningsförhållandet på denna grund avbryts. Detta förutsätter att deltagandet kan ske utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Då ovan nämnda olägenhet bedöms noteras också arbetsplatsens storlek. I nekande fall meddelas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Härvid vore det tillrådligt att gemensamt söka klarlägga en eventuell ny tidpunkt då inget hinder för deltagande skulle föreligga.

Anmälan om avsikt att delta i kurs bör göras så tidigt som möjligt. I det fall att kursen räcker högst en vecka bör anmälan göras minst tre veckor före kursens början och senast sex veckor före när det gäller längre kurser.

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning bör han med arbetsgivaren komma överens om de åtgärder som deltagandet orsakar samt uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om utbildning för vilken arbetsgivaren i enlighet med detta avtal erhåller ersättning av arbetsgivaren. Samtidigt skall ersättningens omfattning klargöras.

5.4

Ersättningar

För kurs som anordnas i FFC:s eller dess medlemsorganisations kurscentral eller av särskilda skäl annorstädes och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till förtroendeman, huvudförtroendemannas suppleant, förtroendemannas suppleant (förtroendemannavalets § 5 punkt 1), i enlighet med samarbetslagen till personalrepresentant, arbetarskyddsfullmäktig, fullmäktigs suppleant, medlem i arbetarskyddskommission

eller motsvarande samarbetsorgan samt till skyddsombud utbetala ersättning för förlorad arbetsförtjänst beräknad enligt medeltimlön, under sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter, till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig för högst en månad och till personer med arbetarskydds- och övriga förtroendeuppdrag som nämns ovan för högst två veckor. I fråga om utbildning som ansluter sig till förtroendemannaverksamheten och som anordnas på nämnda utbildningsanstalter betalas liksom ersättning till fackavdelnings ordförande för högst en månad, om han arbetar i ett företag med minst 100 arbetare i vederbörande bransch och den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

Därtill betalas för i föregående stycke avsedda arbetare såsom ersättning för måltidskostnader som förorsakats arrangören av kursen för varje sådan kursdag, för vilken förtjänstbortfall ersätts, en mellan centralorganisationerna överenskommen måltidsersättning.

Ovan i denna punkt avsedda ersättningar är arbetsgivaren skyldig att betala endast en gång till samma person för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

5.5

Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i avtalet, medför inte under högst en månad någon minskning av semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 6

AVTALET'S BINDANDE VERKAN

Detta avtal träder i kraft 1.10.1997 och är i kraft tillsvidare med sex månaders uppsägningstid.

Centralförbundens medlemsförbund kan med kollektivavtal avvika från detta avtals bestämmelser med undantag av de avtalsbestämmelser som gäller förtroendemans

Allmänt avtal mellan TT och FFC, teknologiindustrin

och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsskydd. När avvikande avtal ingås bör centralförbunden informeras härom.

In fidem:

Harri Hietala

Matti Kopperi

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS
CENTRALFÖRBUND

Tapani Kahri

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS
CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

**TEKNOLOGIINDUSTRINS
FÖRTROENDEMANNAAVTAL**

9.9.2009

**KAPITEL 1
AVTALETS ÄNDAMÅL**

§ 1

Förtroendemannasystemets syfte

Förtroendemannasystemets syfte är att skapa förutsättningar för utvecklingen av samarbetet mellan företaget och dess personal samt att främja en riktig tillämpning av kollektivavtalet och lokala avtal. Förtroendemannens uppgift är att som en viktig del av det lokala avtalsförfarandet i anslutning till verkställandet av det lokala kollektivavtalets förhandlingssystem se till att:

- kollektivavtalet tillämpas rätt och att det följs
- meningsskiljaktigheter snabbt och ändamålsenligt reds ut
- samarbete och lokalt avtalsförfarande främjas och
- arbetsfred upprätthålls och främjas.

Förtroendemannasystemet är också en kanal för att förbättra företagets funktioner, personalens möjligheter att påverka och produktiviteten.

§ 2

Förtroendemannens ställning

Vid skötseln av sin uppgift har förtroendemannen särskilda rättigheter och motsvarande skyldigheter. Utöver de uppgifter som härrör från kollektivavtalet och arbetslagstiftningen kan man enligt behovet på arbetsplatsen avtala om andra lämpliga uppgifter för förtroendemannen, uppgifter vilka kan ansluta sig till personalrepresentation bl.a. i olika utvecklingsprojekt.

Förtroendemannen och arbetsgivaren ska vardera medverka till de frågor som skapar förutsättningar för att förtroendemannauppdraget lyckas. En öppen dialog vid skötseln av olika frågor ökar förtroendet och möjligheterna att engagera sig i gemensamma målsättningar.

KAPITEL 2

FÖRTROENDEMANNEN – BEHÖRIGHET OCH VAL

§ 3

Förtroendemannen representant för fackavdelningen

Med förtroendeman avses den huvudförtroendeman eller förtroendeman som fackavdelningen har valt. Med fackavdelning avses registrerad fackavdelning i Metallarbetarförbundet rf.

§ 4

Förtroendemannens behörighet

Förtroendemannen bör arbeta som anställd på arbetsplatsen i fråga samt vara förtrogen med arbetsplatsen förhållanden som en av dess arbetstagare.

Protokollsanteckning:

Då förtroendemannen väljs ska man fästa uppmärksamhet vid bl.a. följande faktorer som är av betydelse för att förtroendemannauppdraget sköts på ett lyckat sätt:

- *personens färdigheter för den utbildning och utveckling som uppdraget kräver,*
- *personens färdigheter att sköta uppdraget ansvarsfullt och långsiktigt samt*

- *att personen har tillräckliga förmåga att kommunicera samt fatta beslut också om svåra frågor.*

§ 5

Val av förtroendeman

Fackavdelningen väljer huvudförtroendeman, dennes suppleant och förtroendeman.

Ifall till förtroendemans verksamhetsområde hör minst 75 arbetare, väljer fackavdelningen även en suppleant för denne.

Avtal om verksamhetsområden och antal

Om förtroendemännens verksamhetsområden och antal avtalas lokalt i enlighet med de av förbunden uppgjorda instruktioner såsom följer

- Med förtroendeman avses en person som väljs till förtroendeman för en funktionell enhet som baserar sig på produktionens organisering. Området, för vilket förtroendeman väljs, bestäms i enlighet med företagets på produktiva och funktionella synpunkter baserade naturliga gränser.
- Förtroendemännens verksamhetsområden bör vara sådana att behandling av ärendena enligt förhandlingssystemet kan ordnas på ett effektivt och fungerande sätt.
- Ifall enighet inte nås om de utvalda förtroendemännens verksamhetsområden eller om deras antal, kan ärendet hänskjutas till förbunden för avgörande.

Avtal om val av förtroendeman för en viss uppgift

Om naturen av ärendet och/eller dess omfattning kräver det kan man också välja en förtroendeman som tillsätts för en viss uppgift om vilken huvudförtroendemannen och arbetsgivaren fattar beslut. Avtal om befattningsbeskrivningen för en sådan förtroendeman bör ingås skriftlig och så detaljerat som möjligt. Befattningsbeskrivningen bör stämma överens med förtroendemannens befogenheter.

Kombinering av (huvud)förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs/skyddsombuds uppgifter

Man kan lokalt avtala om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller tvärtom.

Man kan också lokalt avtala om att förtroendemannen sköter skyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Val av förtroendeman och hans ställning i samband med företagsarrangemang

Om företaget har bolagiserats, dvs. företaget har delats i flera företag som självständigt har hand även om personalärenden, väljs för varje på detta sätt bildat företag en egen huvudförtroendeman.

Om tvärtom funktionerna av enheter som fungerat som självständiga företag sammanförs till ett enda företag, väljs för den på detta sätt bildade enheten en huvudförtroendeman.

Huvudförtroendemannens ställning fortgår som sådan oberoende av överlåtelse av rörelsen, ifall den överlätna rörelsen eller del därav bibehåller sin självständighet. Om den överlätna rörelsen eller del därav förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen rätt till efterskydd i enlighet med paragraf 16 i detta avtal räknat från det mandattiden upphörde på grund av rörelsens överlåtelse.

Val av förtroendeman på arbetsplatsen

Fackavdelningen har rätt att på arbetsplatsen förrätta val av förtroendeman. Ifall valet förrättas på arbetsplatsen, bör fackavdelningens alla medlemmar beredas tillfälle att delta i valet. Anordnande och förrättande av val får dock inte inverka störande på arbetets gång.

Överenskommelse om valtider och vallokaler skall ingås med arbetsgivaren senast två veckor före valet. Arbetsgivaren bereder av fackavdelningen utsedda personer tillfälle att förrätta valet.

Anmälan av förtroendemän

Fackavdelning ska skriftligt meddela arbetsgivaren om vilka personer som valts till förtroendemän. Därtill ska anmälan göras om suppleant för huvudförtroendemannen då suppleanten fungerar som ställföreträdare för huvudförtroendemannen. Samma gäller suppleant för förtroendeman.

Tillämpningsdirektiv:

Uppkomsten av förtroendemannaställning förutsätter att överenskommelse enligt denna paragraf har nåtts med arbetsgivaren om förtroendemännens antal och verksamhetsområden och att fackavdelningen skriftligt har meddelat arbetsgivaren om de valda förtroendemännen.

Arbetsgivarens förhandlare och lokal förhandlingsordning

Arbetsgivaren meddelar förtroendemannen vem som på företagets vägnar för förhandlingar med förtroendemannen.

Förbunden rekommenderar att man fastställer det ansvarsområde och de befogenheter som parterna på den lokala förhandlingsordningens olika nivåer representerar i fråga om arbetsavtalsfrågor och att deras centrala betydelse påengteras.

KAPITEL 3

FÖRTROENDEMANNENS UPPGIFTER

§ 6

Förtroendemannens uppgifter

Grunduppgifter

Förtroendemannens uppgift är att representera fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpning av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen och i frågor som gäller förhållanden mellan arbetsgivare och arbetare i allmänhet.

Förtroendemannen deltar vid behov i utredningen av meningsskiljaktigheter som uppstår mellan arbetsgivaren och arbetare.

Förtroendemannen ska övervaka att arbetarna följer kollektivavtalet och lokala avtal.

Förtroendemannen ansvarar som företrädare för fackavdelningen för att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt kollektivavtalssystemet förutsätter.

Protokollsanteckning:

Då stridsåtgärd uppstått eller en sådan sannolikt hotar ska arbetsgivaren och förtroendemannen tillsammans konstatera på vad stridsåtgärden fokuserar och vilka är de orsaker som lett till att brott mot arbetsfreden gjorts. Samtidigt bör man reda ut de åtgärder med vars hjälp man kan hindra att större skador åsamkas företaget.

Förtroendemannen har också till uppgift att för sin del verka för att samarbetet mellan företaget och personalen upprätthålls och utvecklas.

Uppgifter om vilka avtal ingås på arbetsplatsen

På arbetsplatserna finns det flera behov av att försöka utnyttja förtroendemännens kunskaper och påverkningsmöjligheter. Arbetsgivaren och förtroendemannen kommer separat överens om förtroendemannens deltagande i, uppgifter i, mål, verksamhetsförutsättningar och ansvar i

t.ex. uppdrag av projektnatur.

Diskussion om förhandlingssystemets mål och funktionsduglighet

På arbetsplatsen bör man regelbundet – två månader från det förtroendemannamandatet börjat och därefter årligen – föra en diskussion där man behandlar de mål som ska ställas/har ställts för förhandlingsförfarandet och dess funktionsduglighet. Parter i diskussionen är var och en förtroendeman och hans motpart samt vid behov alla tillsammans och under diskussionen ger vardera parten respons, utgående från vilken man strävar efter att ytterligare utveckla samarbetet. Samtidigt planerar man behovet av den utbildning förtroendemannen behöver för sitt uppdrag, tidtabellerna och målen.

KAPITEL 4 FÖRTROENDEMANNENS VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGAR

§ 7

Information som bör ges åt förtroendemannen

Oklarheter och meningsskiljaktigheter:

Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om arbetarens lön eller de lagar och avtal som ska tillämpas på anställningen, bör förtroendemannen få all den information som behövs för utredningen av frågan.

Utvecklings- och andra uppgifter

En förtroendeman som deltar i utvecklings- och andra uppgifter får behövliga uppgifter om projektets mål, verkställighetsåtgärdernas genomförande och företagsverksamhetens villkor. Ett öppet informationsflöde ger parterna förutsättningar att förhandla om frågorna. Uppgifterna ska ges i ett så tidigt skede som möjligt.

Ifall de givna uppgifterna innehåller affärs- eller yrkes-hemligheter som arbetsgivaren separat informerar om, ska dessa uppgifter hållas konfidentiellt.

§ 8

Information som bör ges åt huvudförtroendemannen

Huvudförtroendemannen har rätt att i skriftlig form få följande uppgifter om arbetarna vid företaget:

A. Personuppgifter:

1. Arbetarens släkt- och förnamn.
2. Anställningsdatum för nya arbetare samt vid uppsägning oh permittering för samtliga arbetare.
3. Den avdelning arbetaren organisatoriskt tillhör.
4. Lönegrupp eller svårighetsgrupp.

Uppgifterna i punkterna 1, 3 och 4 lämnas en gång per år. För nya arbetare lämnas uppgifterna i punkterna 1-4 antingen skilt för var och en omedelbart efter anställandet eller periodvis, dock minst en gång per kvartal. Vid uppsägning och permittering lämnas uppgifter om anställningsdatum för samtliga arbetare.

B. Statistiska uppgifter om löner och arbetstimmar samt uppgifter om lönestrukturen

- I Arbetsplatser där antalet anställda regelbundet är minst 30 personer:
 - 1 Den genomsnittliga timlönen exklusive separata skift- och miljötillägg samt söndags- och övertidsförhöjningar

- a) 1 tidlönearbete,
 - b) i ackordsarbete,
 - c) i blandackords- och premiearbete samt
 - d) oberoende av löneform.
2. Den genomsnittliga timlönen inklusive separata skift- och miljötillägg men exklusive förhöjningar för söndags- och övertidsarbete.
 3. Den genomsnittliga timlönen inklusive separata skift- och miljötillägg samt förhöjningar för söndagsarbete men exklusive förhöjningar för övertidsarbete.
 4. Den genomsnittliga timlönen totalt, innehållande all lön som betalas för utförd arbetstid, även inklusive övertidsförhöjningar.
 5. Uppgifter om fullgjorda arbetstimmar, om arbetstidens procentuella fördelning mellan löneformer (tid-, ackords- samt blandackords- och premiearbete) och om övertidsarbetets procentuella andel av samtliga arbetstimmar.

Uppgifter om de genomsnittliga timlönerna samt arbetstimmarerna ges per lönegrupp (A, B och C) skilt för manliga och kvinnliga arbetare samt för alla lönegrupper gemensamt. Uppgifterna ges för II och IV kvartalen efter det att lönestatistiken för arbetsplatserna blivit färdig.

Uppgifterna ovan gäller enbart fullt arbetsföra 18 år fyllda arbetare. Uppgifter ges dock inte för lönegrupper med färre än 6 arbetare.

Dessutom får huvudförtroendemannen uppgifter om tillämpade löneformer, om arbetarnas procentuella fördelning på olika svårighetsgrupper och om differentieringen av de personliga lönedelarna nivågruppsvis.

II Arbetsplatser där antalet anställda regelbundet är under 30 personer:

1. Den genomsnittliga timlönen inklusive separata skift- och miljötillägg utan söndags- och övertidsförhöjningar och av motiverad orsak även den genomsnittliga timlönen utan separata tillägg per löneformer.
2. Uppgifter om fullgjorda arbetstimmar och om övertidsarbetets procentuella andel av samtliga arbetstimmar.

Uppgifter om den genomsnittliga timlönen samt om arbetstimmar ges för alla arbetare gemensamt för II och IV kvartalen.

Uppgifterna gäller enbart fullt arbetsföra, 18 år fyllda arbetare.

Dessutom får huvudförtroendemannen uppgifter om tillämpade löneformer, om arbetarnas procentuella fördelning på olika svårighetsgrupper och om differentieringen av de personliga lönedelarna nivågruppsvis.

C. Arbetskraftsuppgifter

Huvudförtroendemannen är berättigad att kvartalsvis erhålla uppgifter om antalet fullt arbetsföra arbetare, lärlingar, praktikanter och eventuella deltidsarbetare (skilt för manliga och kvinnliga arbetare) inom företaget eller på arbetsplatsen, samt uppgifter om fördelningen av arbetskraften på olika arbetsskiftsformer. Uppgifterna om arbetskraft ges kvartalsvis för en sådan tidpunkt eller för en sådan period som kan anses beskrivande för den normala arbetskraftssituationen under kvartalet.

D. Prissättningsgrunder

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med de prissättningsystem som vid respektive tidpunkt tillämpas inom företaget, såsom prissättningsgrunderna

för arbete mot prestationslön samt med direktiven för fastställande och beräkning av miljö tillägg inom olika löneformer.

E. Förteckning över nöd- och overtidsarbete

Huvudförtroendemannen har samma rätt som arbetarskyddsfullmäktig enligt lagen har att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och overtidsarbete samt över förhöjda löner vid sådant arbete.

F. Upplysning om underentreprenörer

Huvudförtroendemannen har rätt att få upplysningar om underentreprenörerna inom hans verksamhetsområde samt om den i deras tjänst anställda arbetskraften på arbetsplatsen.

För främjande av informationsgången och förhandlingsrelationerna får huvudförtroendemannen på begäran också kontaktuppgifterna angående ovan avsedda underleverantörers huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige, såvida dessa uppgifter står till företagets förfogande.

G. Uppgifternas konfidentiella karaktär

De uppgifter som huvudförtroendemannen får tillgång till för utförandet av sina åligganden bör han behandla konfidentiellt.

§ 9

Befrielse från arbetet

För förtroendemannen ordnas för skötseln av uppgiften regelbundet återkommande, eller behövlig tillfällig befrielse från arbetet. Man kan lokalt komma överens om mängden av regelbundet återkommande befrielse från arbetet för skötseln av uppgiften samt om fördelningen mellan huvudförtroendemannen och förtroendemännen. Ifall förtroendemannen är befriad från sitt arbete under regelbundet återkommande perioder, ska han under denna tid i huvudsak sköta förtroendemannauppdraget.

Ifall man inte lokalt avtalar annorlunda, fastställs befrielsen från arbetet enligt följande:

Huvudförtroendemannens regelbundet återkommande befrielse från arbetet

Antalet arbetare på arbetsplatsen	Regelbundet återkommande befrielse från arbete timmar/4 veckor till 31.12.2011	Regelbundet återkommande befrielse från arbete timmar/4 veckor från 1.1.2012
10 - 19	4	5
20 - 49	16	17
50 - 99	34	36
100 - 149	56	60
150 - 199	80	84
200 - 249	96	100
250 - 399	140	148
400 -	helt befriad	helt befriad

Mängden av befrielse från arbetet för huvudförtroendemannen i tabellen ovan grundar sig på veckoarbetstid av normal längd.

B) Regelbundet återkommande befrielse från arbetet för förtroendeman

Om inom förtroendemannens verksamhetsområde regelbundet arbetar minst 75 arbetare, ges förtroendemannen befrielse från arbete. Mängden av befrielse är 8 timmar per 100 arbetare inom en fyra veckors period.

Bekräftelse av mängden befrielse

Då man fastslår den mängd av befrielse som beviljas förtroendemannen med tillämpning av bestämmelserna ovan i punkt A och B konstateras antalet arbetare på arbetsplatsen omedelbart före förtroendemanna valet samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Mängden befrielse enligt detta tillämpas tills följande granskning görs.

Kombinering av förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats så att de sköts av samma person beaktas detta som en ökande faktor när man avtalar om befrielsen från arbetet.

§ 10

Ersättning av inkomstbortfall och månadserstättning

Ersättning av inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst förtroendemannen förlorar då han under arbetstid deltar antingen i lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller annars sköter med arbetsgivaren överenskomna uppdrag. Med inkomst avses förtroendemannens egen medeltimlön utan tillägg för övertids- eller söndagsarbete.

Lönen till huvudförtroendeman som är helt befriad från arbetet

Lönen till huvudförtroendeman som är helt befriad från arbetet fastställs på basis av medeltalet av de 20 högsta tid- eller prestationslönerna som betalas till arbetstagare på arbetsplatsen. Då man fastställer de tjugo högsta lönerna beaktas dock inte löner som västenligt överstiger den allmänna lönenivån på arbetsplatsen. Granskningen av huvudförtroendemannens lön sker på i § 9 nämnda tidpunkter, då den mängd befrielse som beviljas honom bekräftas.

Uppdrag utom arbetstiden

Om huvudförtroendemannen utom sin ordinarie arbetstid utför med arbetsgivaren överenskomna uppdrag, betalas för denna tid övertidsersättning till den del varom lokalt överenskommes.

Månadsersättning:

Till huvudförtroendeman betalas utöver ersättning för inkomstbortfall därtill i ersättning följande:

Antalet arbetare på arbetsplatsen	Ersättning/mån till 30.11.2011	Ersättning/mån från 1.12.2011
10 - 19	67 €	70 €
20 - 49	73 ”	77 ”
50 - 99	80 ”	84 ”
100 - 149	96 ”	101 ”
150 - 199	113 ”	119 ”
200 - 249	133 ”	140 ”
250 - 399	156 ”	164 ”
400-	187 ”	196 ”

Man kan lokalt komma överens om annat angående månadsersättningen till huvudförtroendemannen.

I fall då huvudförtroendemannens suppleant, t.ex. under huvudförtroendemannens semester eller sjukdom, handhar huvudförtroendemannauppgifter under minst 2 veckor, betalas månadsersättningen för denna tid åt honom.

Om företaget inte har någon verksamhet på grund av permittering, semester eller därmed jämförbara omständigheter, betalas inte någon månadsersättning.

Kombinering av förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats så att de sköts av samma person beaktas detta som en ökande faktor när man avtalar om månadsersättningen.

§ 11

Förtroendemannens utbildning

Om deltagande i utbildning har avtalats i det allmänna avtalet mellan TT och FFC.

Bestämmelserna i 5:e kapitlet punkterna 3 och 4 i det mellan TT och FFC ingångna allmänna avtalet för metallindustrin om förtroendemans utbildning tillämpas även på i detta avtals § 5 punkt stycke 2 avsedd förtroendemannasuppleant.

§ 12

Uppbevaring av material och kontorsutrymme

Arbetsgivaren ordnar för huvudförtroendemannen ett ändamålsenligt utrymme, där material för skötandet av förtroendeuppgifterna kan förvaras. Om huvudförtroendemannen åtnjuter regelbundet återkommande befrielse från arbetet minst 56 timmar per en fyra veckors period, bör åt honom ordnas ett ändamålsenligt verksamhetsutrymme, där de för handhavandet av förtroendemannauppdragen nödvändiga diskussionerna kan äga rum.

§ 13

Användning av kontorsmaterial

Då arbetsplatsens storlek det förutsätter, avtalas lokalt om att huvudförtroendemannen vid behov kan använda telefon och sedvanliga kontorsmaterial samt övrigt dylikt tillbehör i företagets normala bruk. Till begreppet sedvanligt kontorsmaterial hör också sådan datorutrustning och därtill hörande program samt Internetförbindelse (e-post), som allmänt är i bruk inom företaget.

KAPITEL 5

FÖRTROENDEMANNENS ANSTÄLLNING

§ 14

Förtroendemannens ställning som arbetstagare

I sin anställning i förhållande till arbetsgivaren är förtroendemannen i samma ställning oavsett om han sköter sina förtroendemannauppgifter vid sidan av sitt arbete eller om han är delvis eller helt befriad från arbetet. Förtroendemannen är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

§ 15

Hur skötseln av förtroendemannauppdraget inverkar på arbetsuppgifterna och lönen

Förtroendemannens möjligheter till att utvecklas och avancera i yrket får inte försämrats på grund av förtroendemannauppdraget.

Ifall den till huvudförtroendeman valda personens ordinarie arbete försvårar handhavandet av de uppgifter som ankommer på huvudförtroendeman, bör han med beaktande av förhållandena i produktionsinrättningen eller i en motsvarande funktionell enhet och av hans yrkeskunighet, tilldelas annat arbete. Sådant arrangemang får inte medföra en sänkning av hans lön.

En arbetare, som sköter förtroendemannauppdrag, får inte medan han utför sådant uppdrag eller för detta uppdrags skull överflyttas till ett arbete med lägre lön än det han hade då han valdes till förtroendeman. Han får inte avskedas med anledning av förtroendemannauppdraget.

Löneutvecklingen för en huvudförtroendeman som är delvis befriad från arbetet ska motsvara löneutvecklingen för andra arbetstagare som arbetar med uppgifter av motsvarande svårighet i verksamhetsområdet. Detta granskas årligen.

Efter det att huvudförtroendemans förtroendemannauppdrag har upphört bör han och arbetsgivaren gemensamt utreda, huruvida upprätthållande av arbetarens yrkeskunighet i tidigare eller motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som förutsätts i utredningen. Vid bestämmande av utbildningens innehåll fästs uppmärksamhet vid befrielsen från arbete, förtroendemannaperiodens längd och vid de förändringar som under tiden skett i arbetsmetoderna.

Då förtroendemannauppdraget upphör fastställs hans lön enligt den arbetsuppgift han utför.

§ 16

Förtroendemannens anställningsskydd

Uppsägning av arbetsavtalet och permittering av förtroendeman av ekonomiska skäl och produktionsorsaker:

Ifall företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller av produktionen avhängiga skäl, får sådan åtgärd inte beröra huvudförtroendeman, såvida inte produktionsinrättningens verksamhet avbryts helt. Ifall det gemensamt konstateras att huvudförtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpligt för honom, kan undantag från denna regel likväl göras.

Förtroendemans arbetsavtal kan sägas upp eller förtroendeman permitteras i enlighet med arbetsavtalslagens 7 kap. § 10 mom. 2 endast, ifall hans arbete upphör helt och arbetsgivaren inte kan ordna arbete åt honom som motsvarar hans yrkeskunskap eller som annars är lämpligt för honom eller utbilda honom till annat arbete på sätt som avses i arbetsavtalslagens 7 kap. § 4.

Uppsägning av förtroendemannens suppleants arbetsavtal eller permittering av honom, då han inte fungerar som suppleant för förtroendemannen eller han inte åtnjuter förtroendemannaställning, får inte grunda sig på arbetarens förtroendemannauppgift. Arbetsgivaren ska utan särskilt krav påvisa att åtgärden grundar sig på andra omständigheter.

Hävning av arbetsavtalet av omständighet som beror på förtroendemannen

Av omständighet som beror på förtroendemannen själv, kan han enligt 7 kap. § 10 mom. 1 i arbetsavtalslagen inte sägas upp utan bifall av majoriteten av de arbetare som han representerar.

Hävning av arbetsavtalet och behandling som upphävt

Förtroendemannens arbetsavtal kan inte hävas eller behandlas som upphävt i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagen 8. kap. §§ 1-3. Hävning av arbetsavtalet på den grund att han brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjligt, ifall han inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt samt trots varning underlåtit att fullgöra sin arbetsskyldighet.

Vid bedömning av hävningsgrunderna för förtroendemannens arbetsavtal får förtroendemannen inte ställas i sämre situation än övriga arbetare.

Huvudförtroendemannens kandidat- och efterskydd

Bestämmelserna i denna punkt skall tillämpas även på huvudförtroendemanskandidat, vilken fackavdelningens möte uppställt som kandidat och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen meddelat arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan kandidatens eventuella mandat som huvudförtroendemann börjar och upphör för den som inte blivit vald till huvudförtroendemann sedan fackavdelningen fastslagit valresultatet.

Bestämmelserna i denna punkt skall tillämpas även på arbetare som fungerat som huvudförtroendemann, sex månader efter den tidpunkt, då huvudförtroendemannauppdraget har upphört.

Förhandlingar om meningsskiljaktigheter om hävning av arbetsavtal

Om meningsskiljaktigheter gäller hävning av en förtroendemanns arbetsavtal avsedd i förtroendemannaavtalet mellan förbunden, ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden utan dröjsmål inledas och föras efter att grunden för hävningen har bestridits.

Ersättningar

Om förtroendemannens arbetsavtal har hävts mot bestämmelserna i detta avtal, skall arbetsgivaren till förtroendeman erlægga en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön.

Ersättningen skall bestämmas i enlighet med grunderna i arbetsavtalslagen 12 kap. § 2 mom. 2. Som en faktor som inverkar förhöjande på ersättningen bör beaktas den omständigheten att det brutits mot rättigheterna i detta avtal.

Ersättning för enligt detta avtal ogrundad permittering bestäms i enlighet med arbetsavtalslagen kap. 12 § 1 mom. 1.

Protokollanteckning:

Angående uppsägningskydd för personalrepresentant och dennes suppleant vilka utsetts till internationellt koncernsamarbete stadgas i arbetsavtalslagen kap. 7. § 10.

Den samarbetsrepresentant för personalgruppen som valts på det sättet som samarbetslagen förutsätter har uppsägningskydd i enlighet med ovan nämnda lagrum.

KAPITEL 6
AVTALETS FÖRHÅLLANDE
GENTEMOT KOLLEKTIVAVTALET FÖR
TEKNOLOGIINDUSTRIN

Detta avtal utgör del av kollektivavtalet.

TEKNOLOGIINDUSTRIN RF
METALLARBETARFÖRBUNDET RF

TEKNOLOGIINDUSTRINS AVTAL OM UPSÄGNINGSSKYDD

§ 1

Tillämpningsområde

Detta avtal gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal, permittering av arbetstagare samt hävning och upplösning av arbetsavtal.

Avtalet gäller även uppsägning på åtgärd av arbetstagarerna samt det förfarande som bör iaktas vid hävning av arbetsavtal och vid permittering av arbetstagare.

Tillämpningsdirektiv:

Avtalet gäller inte avslutande av arbetsförhållande eller permittering av arbetstagare om grunden är

- *hävning av arbetsavtal under prøvotid (Arbetsavtalslagen kapitel 1 § 4).*
- *företagssanering (Arbetsavtalslagen kapitel 7 § 7) eller*
- *arbetsgivares konkurs eller död (Arbetsavtalslagen kapitel 7 § 8)*

När ett arbetsförhållande avslutas på ovan nämnda grunder iaktas dock procedurreglerna i detta avtals 4 och 5 §§, och till den del som gäller hävning av arbetsavtal under prøvotid också förfarandet som avses i avtalets 8 §.

Avtalet gäller inte heller läroavtalsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning.

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER SOM HÄNFÖR SIG TILL UPPHÄVANDE AV ARBETSAVTAL

§ 2

Uppsägningstider

Arbetsgivare bör vid uppsägning av arbetsavtal iakttä
nedan nämnda uppsägningstider:

När arbetsförhållandet utan avbrott fortgått	Uppsägningstid
högst ett år	2 veckor
över ett år men högst 4 år	1 månad
över 4 år men högst 8 år	2 månader
över 8 år men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

När en arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal skall nedan
nämnda uppsägningstider iakttas:

När arbetsförhållanden utan avbrott fortgått	Uppsägningstid
högst 5 år	2 veckor
över 5 år	1 månad

§ 3

Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet

Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren, efter det att arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på grund avsedd i arbetsavtalslagens 7 kapitel 3 §, avtalat annorlunda, har arbetstagaren rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en jobbsökarplan som avses i lagen om offetlig arbetskraftsservice, i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet eller för att söka arbete på eget eller arbetskraftsmyndigheternas initiativ eller för att delta i omplaceringsinstruktion.

Ledighetens längd är beroende av uppsägningstidens längd enligt följande:

- 1 högst 5 arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad;
- 2 högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader;
- 3 högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är över fyra månader.

Utöver det som ovan avtalats, har arbetstagaren rätt att få högst fem dagar sysselsättningsledighet för arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet enligt sysselsättningsprogrammet.

Arbetstagarens skall, innan han tar ut sysselsättningsledigheten eller del av den meddela arbetsgivaren om detta och grunden för ledigheten i så god tid som möjligt samt på begäran förete en tillförlitlig utredning om grunderna för ledigheten.

Arbetsgivaren skall inte förorsakas olägenheter av sysselsättningsledigheten.

Tillämpningsanvisning:

Med arbetsdagar avses arbetsdagar antecknade i arbetstidsschemat. Sysselsättningsledigheten kan också tas ut som delar av arbetsdagar.

Med full lön avses medeltimlönen för en timavlönad arbetstagare. Med full lön avses för en månadsavlönad arbetstagare den individuella tidlönen per månad.

§ 4

Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

Arbetsgivare, som inte iakttar uppsägningstiden, är skyldig att till arbetstagaren erlægga lön för uppsägningstiden enligt medeltimlön samt under uppsägningstiden förlorad semesterersättning.

Arbetstagare som avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstid är skyldig att till arbetsgivaren i engångsersättning erlægga ett belopp, som motsvarar lönen för uppsägningstiden varvid beräkningsgrunden är arbetstagarens medeltimlön. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erlaggs till arbetstagaren.

Arbetsgivaren bör dock iaktta det som i arbetsavtalslagens kap. 2 § 17 stadgas om begränsning i arbetsgivarens kvittningsrätt.

Om någondera partens underlåtenhet att iaktta uppsägningstid gäller endast en del av uppsägningstiden, utgör ersättningskyldigheten motsvarande del av uppsägningstidens lön.

§ 5

Meddelande om upphävande av ett arbetsavtal

Meddelande om upphävande av ett arbetsavtal bör tillställas arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas per brev eller per e-post. Ett dylikt meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast sjunde dagen efter att meddelandet sänts.

Då meddelande om upphävande av arbetsavtal skickas per brev eller e-post anses de grunder för upphävande av arbetsavtalet som avses i kapitel 1 § 4 och kapitel 8, § 1 i arbetsavtalslagen ha blivit återopade inom avtalad eller stadgad tid, om meddelandet har postats inom denna tid eller sänts per e-post.

Är arbetstagaren på semester enligt lag eller avtal, eller har han en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock ett upphävande av avtalet som grundar sig på meddelande som sänts per brev eller per e-post ha blivit verkställd tidigast den första vardagen efter semesterns eller ledighetens sista dag.

§ 6

Meddelande om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal

Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran utan dröjsmål skriftligen meddela denne datum för arbetsavtalets upphörande samt de för arbetsgivaren kända grunderna för uppsägningen eller hävandet av arbetsavtalet på basis av vilka arbetsavtalet avslutats.

§ 7

Arbetsgivarens skyldighet att göra anmälan till Arbetskraftsbyrån

Enligt 3a § i kapitel 9 i arbetsavtalslagen har man stadgat om arbetsgivarens skyldighet att meddela Arbetskraftsbyrån om uppsägning av arbetstagare av ekonomiska skäl och produktionsorsaker.

§ 8

Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsprogrammet och tillägget enligt sysselsättningsprogrammet

Enligt 3b § i kapitel 9 i arbetsavtalslagen har man stadgat om arbetsgivarens skyldighet att meddela en arbetstagare som sagts upp av ekonomiska skäl och produktionsorsaker om sysselsättningsprogrammet och tillägget enligt sysselsättningsprogrammet om uppsägning av arbetstagare.

II UPPHÄVANDE AV ETT ARBETSAVTAL OCH PERMITTERING AV ARBETAREN AV ORSAK SOM BEROR PÅ ELLER HAR SAMBAND MED ARBETARENS PERSON

§ 9

Grunderna för upphävande av ett arbetsavtal och permittering

Uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal av orsak som beror på arbetaren eller som har samband med hans person utan i arbetsavtalslagens kapitel 7 §§ 1-2 avsett sakligt och vägande skäl.

Tillämpningsdirektiv:

*Som sakligt och vägande skäl anses sådana av arbets-
tagaren själv beroende orsaker såsom underlåtenhet
att utföra arbete, brott mot bestämmelser som arbets-
givaren inom ramen för sin direktionsrätt utfärdat,
ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbe-
tet.*

Hävningsgrunder

Arbetsgivaren kan häva ett arbetsavtal av orsak som avses i kap. 8 § 1 i arbetsavtalslagen.

Förutsättningar för att behandla arbetsavtalet som hävt

Arbetsgivaren har rätt att behandla arbetsavtalet som hävt i de fall som avses i kap. 8 § 3 i arbetsavtalslagen.

Permittering av orsak som beror på arbetstagaren eller som har samband med hans person

Arbetsgivaren kan permittera arbetstagare för viss tid utan att iaktta permitteringsvarseltid på samma grunder som ett arbetsavtal kan sägas upp eller hävas.

§ 10

Verkställande av uppsägning

Arbetsgivaren bör verkställa en på arbetsavtalslagens kap. 7, §§ 1-2 grundad uppsägning av arbetsavtal inom skäligen tid efter det att uppsägningsgrunden kommit till hans kännedom.

§ 11

Hörande av arbetstagare

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal på grund av orsak som avses i arbetsavtalslagens 7. kap. §§ 1-2 eller häver det av orsak som avses i nämnda lags kap. 1 § 4 eller kap. 8 § 1 skall han ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om grunden för upphävandet. Arbetstagaren har härvid rätt att anlita till exempel förtroendemän eller arbetskamrat som biträde.

III UPSÄGNING AV ARBETSAVTAL OCH PERMITTERING AV ARBETSTAGARE PÅ GRUND AV EKONOMISKA ELLER PRODUKTIONSTEKNISKA ORSAKER ELLER PÅ GRUND AV OMORGANISERING AV ARBETSGIVARENS VERKSAMHET

§ 12

Förhandlingsförfarande

Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp, permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagares anställning till deltid, bör i lagen fastställt samarbetsförfarande iakttas med beaktande av följande bestämmelser:

Tillämpningsdirektiv:

Förhandlingsplikten gäller företag som omfattas av lagen om samarbete inom företaget (334/2007).

Samarbetslagen utgör inte del av detta avtal. Bestämmelserna i denna paragraf kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter däri.

Med avvikelse från samarbetslagens 45 och 51 §§ anses samarbetskyldigheterna fullgjorda när saken efter förhandlingsframställning behandlats enligt principerna för samarbetsförfarande på basis av de på förhand givna erforderliga uppgifterna med iakttagande av det som nedan avtalats.

Protokollsanteckning :

I samarbetslagens 47 § finns bestämmelser om de uppgifter som skall ingå i förhandlingsförslaget.

1 Ekonomiska eller produktionstekniska orsaker samt orsaker som beror på omorganisering av arbetsgivarens verksamhet

- a) Om föremål för förhandlingarna är åtgärd, som uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare överförs till anställning på deltid, permitteras eller sägs upp, anses arbetsgivaren, om annat inte överenskommit, ha fullgjort sin förhandlingsplikt när förhandlingarna i ärendet pågått i sju dagar efter det att förhandlingsframställning gjorts.
- b) Om föremål för förhandlingarna är åtgärd, som uppenbart medför att mer än tio arbetstagare överförs till anställning på deltid, sägs upp eller permitteras för längre än 90 dagars tid, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingskyldighet, om inte annat överenskommit, när förhandlingar i ärendet förts i sex veckor sedan förhandlingsframställning gjordes.

I företag som regelbundet har minst 20 men under 30 anställda anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingskyldighet, om inte annat överenskommit,

när förhandlingar i ärendet har förts i 14 dagar sedan förhandlingsframställning gjordes.

Då företaget är föremål för saneringsförfarade i enlighet med lagen om företagssanering (47/1993), anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, om inte annat överenskommits, när förhandlingar i ärendet har förts i 14 dagar sedan förhandlingsframställning gjordes.

2 Verksamhetsplan och verksamhetsprinciper

När arbetsgivaren har gjort en förhandlingsframställning om sin avsikt att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker måste han i början av samarbetsförhandlingarna till arbetstagarnas företrädare ge ett förslag till verksamhetsplan för främjande av sysselsättning av arbetstagarna. Arbetsgaren skall, när han utarbetar verksamhetsplanen, utan dröjsmål tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna reda ut de offentliga arbetskraftstjänster som stöder sysselsättningen.

Av verksamhetsplanen skall enligt 49 §, 2 momentet i samarbetslagen framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, de förhandlingssätt som tillämpas i förhandlingarna och de verksamhetsprinciper som tillämpas under uppsägningstiden vid användning av tjänster som avses i lagen om offentliga arbetskraftstjänster (1295/2002) samt hur jobbsökande och utbildningsfrämjas.

Om de uppsägningar arbetsgivaren överväger, gäller färre än tio arbetstagare, skall arbetsgivaren i samarbetsförfarandet presentera de verksamhetsprinciper, enligt vilka arbetstagarna stöds när de under uppsägningstiden på eget initiativ söker annat arbete eller utbildning eller

anlitar de tjänster för sysselsättning som avses i lagen om offentlig arbetskraftsservice.

§ 13

Grunderna för uppsägning

Uppsägningsgrunderna är de i arbetsavtalslagens kapitel 7 §§ 1 och 3 nämnda (ekonomiska och produktionsorsaker eller orsaker i samband med omorganisering av företagets verksamhet).

Protokollsanteckning:

Förbunden anser att arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete och utbilda arbetare i första hand gäller sådant inom samma sysselsättningsområde tillbudstående arbete där det är ändamålsenligt och rimligt att placera berörda arbetare.

§ 14

Turordningen vid reducereing av arbetskraften

I samband med uppsägning och permittering bör såvitt möjligt följas den regeln, enligt vilken för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare, eller arbetstagare som i samma arbetsgivares tjänst förlorat en del av sin arbetsförmåga, sägs upp eller permitteras sist samt att man utöver denna regel också fäster uppmärksamhet vid arbetsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

§ 15

Återanställning av arbetstagare

Genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan man avvika från återanställning av arbetstagare enligt 6 § i kapitel 6 i arbetsavtalslagen. Avtalet ingås skriftligt när arbetsavtalet sägs upp eller hävs och i avtalet beaktas arbetsgivarens åtgärder för främjande av sysselsättning av arbetstagaren.

§ 16

Permittering

1 Permitteringsgrunder

Permitteringsgrunderna bestäms enligt arbetsavtalslagens 5 kap. § 2 mom. 1-3.

Protokollsanteckning:

Förbunden anser att arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete och utbilda arbetare i första hand gäller sådant inom samma sysselsättningsområde tillbudsstående arbete där det är ändamålsenligt och rimligt att placera berörda arbetare.

a) Tillfällig minskning i arbetet

Om arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt kan arbetare permitteras för den tid som motsvarar den tillfälliga minskningen, eller tills vidare.

Tillämpningsdirektiv:

Minskningen i arbetet kan anses vara tillfällig när den uppskattas räcka högst 90 kalenderdagar.

b) Annan än tillfällig minskning i arbetet

Om arbetet beräknas minska för en längre tid än 90 kalenderdagar, kan arbetstagare permitteras för viss tid eller tills vidare.

2 Förkortad arbetstid

Bestämmelserna om förfarandet vid permitteringar tillämpas också vid övergång till förkortad dygns- eller veckoarbetstid.

3 Permitteringsvarseltid

Vid permittering iakttas en varseltid om minst 14 dagar.

Skyldighet att lämna förhandsmeddelande om permittering finns inte.

4 Lokala avtal

Angående permittering, permitteringsgrunderna och permitteringsvarseltiden kan med i kollektivavtalets 30 § avsett lokalt avtal överenskommas om annat.

5 Framskjutande och avbrytande av permittering

a) Framskjutande av permittering

Om arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden får ett tillfälligt arbete kan permitteringens begynnelsepunkt framskjutas. Utan ny permitteringsvarseltid kan permitteringens begynnelsepunkt framskjutas endast en gång och högst för den tid som det tillfälliga arbetet räcker.

b) Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan erhålla tillfälligt arbete efter det att permitteringen redan börjat. Arbetsgivaren och arbetstagaren bör överenskomma om avbrytande av permitteringen, om permitteringen är avsedd att fortsätta utan ny permitteringsvarseltid omedelbart efter det arbetet utförts. Det är skäl att ingå ett dylikt avtal innan arbetet inleds. Det är skäl att samtidigt ta reda på hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

6 Annat arbete under permitteringstiden

Arbetstagare kan ta annat arbete under permitteringen.

7 Upphörande av permitterad arbetstagares arbetsförhållande och arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa fall

Arbetstagare häver arbetsavtalet

Permitterad arbetare har rätt att oberoende av uppsägningstiden häva sitt arbetsavtal, dock inte under de sista sju dagarna före permitteringen upphörande, ifall han har kännedom om tiden för permitteringen upphörande.

Arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet

Förutsättningarna för erhållande av ersättning

Permitterad arbetstagare har enligt arbetsavtalslagens kap. 5 § 7 mom. 2 rätt att erhålla ersättning för den skada han åsamkats genom att han gått miste om lönen för uppsägningstiden, ifall arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet innan permitteringen upphör.

Begränsning i ersättningskyldigheten

Arbetsgivarens ersättningskyldighet minskas med den lön arbetstagaren under uppsägningstiden eventuellt förtjänat på annat håll.

Minskning av lön som med avsikt inte förtjänats kommer i fråga endast undantagsvis, till exempel när arbetsgivaren själv skulle ha arrangerat arbete åt arbetstagaren under uppsägningstiden eller en del av den.

Lönen för permitteringsvarseltiden avdras inte från ersättningen.

Beräkning av ersättningen

Ersättning som motsvarar 1 månad av uppsägningstiden fås genom att multiplicera arbetarens personliga tidlön (ptl) med talet 160.

Tillämpningsdirektiv:

Vid beräkningen av ersättningen för uppsägningstidens lön för icke full månad anses arbetsveckan innehålla fem arbetsdagar.

Arbetare har rätt att för uppsägningstiden få semesterersättning enligt semesterlagen oberoende av vilkendera av parterna i arbetsavtalet har sagt upp det.

Utbetalning av ersättningen

Ersättningen utbetalas löneperiodvis om arbetstagaren inte under uppsägningstiden är i arbete på annat håll.

Om arbetstagaren under uppsägningstiden är i arbete på annat håll, betalar arbetsgivaren vid arbetsförhållandets upphörande skillnaden mellan ersättningen och den eventuellt på annat håll förtjänade lönen, förutsatt att arbetstagaren ger arbetsgivaren en utredning över den lön som han under uppsägningstiden förtjänat annonsans.

Arbetstagare säger upp sig

Permitterad arbetare, som med stöd av arbetsavtalslagens kapitel 5 § 7 moment 3 säger upp sig efter att permitteringen fortgått utan avbrott i 200 dagar, har rätt till en ersättning som motsvarar lönen för den uppsägningstid som arbetsgivaren är skyldig att iakttä. Ifall inte om annat överenskommes, betalas ersättningen den normala lönebetalningsdag som följer näst efter arbetsförhållandets upphörande.

Protokollsanteckning:

Oberoende av anställningsförhållandets upphörande kan parterna i anställningsförhållandet komma överens om ett tidsbundet arbetsavtal för uppsägningstiden eller en del av den.

Från ersättningen som motsvarar arbetarens lön för uppsägningstid avdras i dylika fall den lön som han får för arbetet.

IV ERSÄTTNINGAR

§ 17

Ersättningar

Brott mot upphävnings- eller permitteringsgrund

För upphävande av arbetares arbetsavtal eller permittering i strid med grunderna i detta avtal är arbetsgivaren skyldig att betala ersättning enligt följande:

Uppsägning av arbetsavtal (9 och 13 §)

Ersättningen bestäms enligt arbetsavtalslagens kap. 12 § 2.

Hävning och upplösning av arbetsavtal (9 §)

Den skada som åsamkats genom förlorad uppsägningstid bör ersättas i enlighet med 3 § 1 stycket i detta avtal.

Ifall ett arbetsavtal upphävts utan att det ens med uppsägning hade varit berättigat, skall utöver ovan avsedda ersättning betalas en ersättning enligt arbetsavtalslagens kap. 12 § 2.

Permittering av arbetstagare (§ 9 och § 16, 1 stycket)

Skadeståndet fastställs i enlighet med arbetsavtalslagens kap. 12 § 1.

Förbud mot dubbel ersättning

Arbetsgivaren kan inte ådömas i denna paragraf avsedd ersättning utöver eller istället för de på basis av arbetsavtalslagen ådömda ersättningarna.

Brott mot procedurbestämmelserna

För underlåtenhet att följa detta avtals procedurbestämmelser kan arbetsgivaren inte dömas till plikt som avses i kollektivavtalslagens 7 §.

Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna om förfaringsätt beaktas som en faktor som verkar höjande på ersättningsbeloppet vid fastställande av storleken av den ersättning arbetsgivaren döms till för ogrundad uppsägning av arbetsavtal eller för permittering.

Förhållandet mellan ersättning och plikt

Utöver de ersättningar som avses i denna paragraf kan arbetsgivare inte dömas att till arbetstagare betala i kollektivavtalslagens 7 § avsedd plikt till den del saken gäller brott mot kollektivavtalsenliga, men i och för sig samma skyldigheter, för vilka ersättning utdömts enligt detta avtal.

§ 18

Förfarande vid meningsskiljaktighet

Om arbetstagare anser att hans arbetsavtal sagts upp eller att han permitterats utan avtalsenlig grund, kan meningsskiljaktigheten avgöras med iakttagande av den förhandlingsordning som avses i kollektivavtalets 31 §.

§ 19

Tid för väckande av talan

Om man inte i en tvist, som gäller upphävande eller permittering, inom detta avtals tillämpningsområde lyckats nå enighet, kan ärendet i den ordning som avses i 11 § 2 momentet i lagen om arbetsdomstolen, föras vidare till arbetsdomstolen.

Vid arbetsförhållandets upphörande, upphör rätten till ersättning i enlighet med § 17 i detta avtal, ifall talan inte väcks inom två år efter det att arbetsförhållande upphört.

§ 20

Ikraftträdande

Detta avtal är i kraft fr.o.m. 1.7.2007 som en del av kollektivavtalet.

Avtalet ersätter det så som del av kollektivavtalet tillämpade 16.6.2005 undertecknade metallindustrins uppsägningskyddsavtal och det 16.6.2005 undertecknade protokoll samt upphäver samtidigt det 27.11.1996 undertecknade metallindustrins samarbets- och informationsavtal, dock så att § 4 i det sistnämnda avtalet gällande personalens interna information överförs till kollektivavtalet i sakligt sammanhang.

Helsingfors den 30 juni 2007

TEKNOLOGIINDUSTRIN RY METALLARBETAR-
FÖRBUNDET RF

Martti Mäenpää

Erkki Vuorenmaa

Risto Alanko

Matti Mäkelä

TEKNOLOGIINDUSTRIN RF
METALLARBETARFÖRBUD RF

UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTALETS TILLÄMPNINGSPROTOKOLL

Tid 30.6.2007

Plats Teknologindustriin ry

Avtalades om följande till avtalets tillämpningsområde
hörande förfaringsregler.

1 Fastställande av arbetsförhållandets längd

Vid beräkandet av arbetsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden bestäms, beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit anställd hos arbetsgivaren i samma arbetsförhållande. Till exempel överlåtelse av rörelse, moderskaps-, föräldra- samt vårdledighet, värnpliktstjänstgöring, civiltjänst, deltagande i militär krishantering eller i därtill hörande utbildnings- eller övningsverksamhet eller studieledighet avbryter inte arbetsförhållandet.

Förutom arbetsförhållandets kontinuitet bör man också utreda vilka andra tider man kan räkna sig till godo vid beräkandet av arbetsförhållandets längd, vilket i sin tur inverkar förlängande på uppsägningstiden. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (1438/2007) eller civiltjänstgöringslagen (1446/2007) avsedda tjänstgöringen samt den därpåföljande tiden förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigas arbets- och tjänsteförhållande (570/1961) föreskriver. På motsvarande sätt beaktas den tid som föregår eller följer på den tid som en arbetstagar, med stöd av

lagen om militär krishantering (211/2006), ingått tjänsteförbindelse om att delta i militär krishantering eller i därtill hörande utbildning eller övning. Den egentliga värnplikts- eller civiltjänstgöringstiden beaktas inte vid beräkningen av arbetsförhållandets längd liksom inte heller deltagande i militär krishantering eller därtill hörande utbildning och övning.

2 Beräkningen av bestämd tid

Vid beräkningen av tidsfrister iakttas lagen om beräkning av laga tid (150/1930).

2.1 Är tid bestämd i visst antal dagar efter angiven dag, räknas inte den dag då åtgärden vidtagits.

Exempel 1

Om arbetstagare permitterar arbetstagare 1.3. med iakttagande av en 14 dagars permitteringsvarseltid, infaller den första permitteringsdagen 16.3.

2.2 Tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter angiven dag, slutar den dag i den avsedda veckan eller månaden, som till benämning eller ordningsnummer motsvarar sagda dag. Finns ej motsvarande dag i den månad under vilken laga tid skulle sluta så bör sista dagen i samma månad räknas som den bestämda tidens slutdag.

Exempel 2

Om arbetsgivare 30.7. säger upp arbetstagare, vars arbetsförhållande fortgått utan avbrott i 6 år och vars uppsägningstid således är 2 månader, betyder detta att arbetsförhållandets sista dag är 30.9. Om vederbörande arbetstagares uppsägning sker 31.7., är även i detta fall 30.9. arbetsförhållandets sista dag emedan september månad inte har en dag som till ordningsnummer motsvarar den dag tidsfristen skulle upphöra.

Även om utsatt dag eller sista dagen av en frist vid uppsägning skulle infalla på helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton eller söckenlördag, är nämnda dag det oaktat arbetsförhållandets sista dag.

3 Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

I de fall då arbetstagares arbetsavtal har sagts upp på grund av ekonomisk eller produktionsteknisk orsak och ifall arbete fortfarande finns att erbjuda efter att uppsägningstiden utgått, kan med arbetstagaren ingås ett arbetsavtal för viss tid för utförande av det resterande arbetet.

För protokollet

Sami Toiviainen

Granskat

Risto Alanko

Erkki Vuorenmaa

Matti Mäkelä

METALLINDUSTRINS CENTRALFÖRBUND, MET
METALLARBETARFÖRBUNDET

BESTÄMMELSER ANGÅENDE MÅNADSLÖN

1

Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser gäller utbetalning av löner och ersättningar till de arbetare, vilkas lön är definierad som månadslön. Samma principer tillämpas också i fall arbetarens lön är definierad som vecko- eller periodlön.

Ifall inte dessa bestämmelser ger anledning till annat tillämpas kollektivavtalets bestämmelser.

Tillämpningsdirektiv:

I deltidsarbete där arbetstiden är kortare än 40 timmar i veckan beräknas de arbetsbetingade månadslönerna så att nedan nämnda arbetsbetingade månadslöner multipliceras med kvoten av arbetarens ordinarie arbetstimmar och talet 40.

För deltid arbetare används den avtalade genomsnittliga arbetstiden per månad som divisor i stället för den i punkterna 8 och 9 nämnda timdivisorn.

2

Bestämning av arbetets svårighetsgrad

Förfaringssätten för bedömning av arbetets svårighetsgrad är desamma oberoende av lönedefinitionsperiodens längd.

Arbetsgruppering enligt svårighetsgrad

Arbetsbetingade månadslöner

De arbetsbetingade månadslönerna (euro/mån) i de olika svårighetsgrupperna är från 1.10.2011 följande:

undre gräns	1473
övre gräns	2176

De arbetsbetingade månadslönerna (euro/mån) i de olika svårighetsgrupperna är från 1.11.2012 följande:

undre gräns	1501
övre gräns	2218

De arbetsbetingade månadslönerna tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

Vid användning av nio svårighetsgrupper är de arbetsbetingade månadslönerna (euro/mån) från 1.10.2011 följande:

Svårighetsgrupp

1	1473
2	1547
3	1624
4	1705
5	1790
6	1880
7	1974
8	2073
9	2176

Bestämmelser angående månadslön

Vid användning av nio svårighetsgrupper är de arbetsbetingade månadslönerna (euro/mån) från 1.11.2012 följande:

Svårighetsgrupp

1	1501
2	1576
3	1655
4	1738
5	1824
6	1916
7	2011
8	2112
9	2218

De arbetsbetingade månadslönerna tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

Annat, lokalt avtalat sätt att fastställa arbetets svårighet

Arbetsbetingade månadslöner

Arbetena på arbetsplatsen placeras enligt det sätt arbetets svårighetsgrad fastställs i svårighetsgrupper som till antalet är minst fem.

De arbetsbetingade månadslönerna (euro/månad) är i de olika svårighetsgrupperna från 1.10.2011 följande:

undre gräns	1473
övre gräns	2176

De arbetsbetingade månadslönerna (euro/månad) är i de olika svårighetsgrupperna från 1.11.2012 följande:

undre gräns	1501
övre gräns	2218

De arbetsbetingade månadslönerna tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

Grovindelning

Arbetsbetingade månadslöner

De arbetsbetingade månadslönerna (euro/mån) i de olika svårighetsgrupperna, såvida man inte lokalt kommit överens om högre, är från 1.10.2011 följande:

Svårighetsgrupp	
1	1473
2	1705
3	1974

De arbetsbetingade månadslönerna (euro/mån) i de olika svårighetsgrupperna, såvida man inte lokalt kommit överens om högre, är från 1.11.2012 följande:

Svårighetsgrupp	
1	1501
2	1738
3	2011

De arbetsbetingade månadslönerna tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

3

Arbetarens lön

Fullt arbetsför arbetare som fyllt 18 år

Arbetarens grundlön

Arbetarens grundlön uträknas genom att den personliga lönedelen läggs till den arbetsbetingade delen.

Den arbetsbetingade lönedelen

Arbetarens arbetsbetingade lönedel fastställs på basis av de arbeten han regelbundet utför. Storleken av ovan nämnda lönedel fastställs på basis av den arbetsbetingade månadslönen i den svårighetsgrupp till vilken största delen av de utförda arbetena hör.

Den personliga lönedelen

Den personliga lönedelen fastställs på basis av kompetensfaktorer som är betydelsefulla för arbetet. Kompetensfaktorerna är yrkeskunnighet, mångkunnighet, arbetsresultat och omsorgsfullhet.

Den personliga lönedelen är till sin storlek minst 3 % och högst 25 % av arbetarens arbetsbetingade lönedel.

4

Studering, arbetare under 18 år, praktikanter och handikappade

Till studering betalas på basis av kunnande, erfarenhet och kompetens i månadslön minst lön enligt nivå 2.

Månadslönen till arbetare under 18 år differentieras enligt födelseåret. Till en arbetare som under arbetsåret fyller 15 år betalas lön enligt nivå 1.

Månadslönerna (euro/månad) för studering och arbetare under 18 år är från 1.10.2011 följande:

Nivå 1	1272
Nivå 2	1336
Nivå 3	1403
Nivå 4	1473

Månadslönerna (euro/månad) för studering och arbetare under 18 år är från 1.11.2012 följande:

Nivå 1	1297
Nivå 2	1361
Nivå 3	1430
Nivå 4	1501

De arbetsbetingade månadslönerna tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

Man kan avvika från de i punkterna 2, 3 och 4 nämnda lönerna för sådana praktikanter i arbetsförhållande, vilka inte har den erfarenhet som arbetet kräver. Tidlönen till 18 år fyllda praktikanter skall dock vara minst den lönen i den lägsta svårighetsgruppen.

Tillämpningsdirektiv:

Med studerande avses enligt lagen om yrkesutbildning läroavtalselever och i arbetsförhållande varande studerande i yrkesläroanstalter i branschen.

Ifall en studerande, en arbetstagare under 18 år eller praktikant utför arbete för vilket betalas prestationslön, tillämpas på hans lön i bruk varande enhetspriser, om inte annat avtalas.

Till en person, som är anställd när läroavtal ingås, betalas i lön för studerande hans grundlön, om man inte lokalt avtalar om en högre lön.

Handikappade

Avvikelse från de i punkt 2 nämnda lönerna kan göras för arbetare, vilkas arbetsförmåga på grund av sjukdom eller annan orsak är varaktigt nedsatt.

5

Löneformer

För tidlönearbete betalas till arbetare personlig tidlön (euro/mån), som är minst lika stor som grundlönen.

De fasta delarna i blandackord och premielön fastställs per månad (euro/mån) och de rörliga delarna fastställs på basis av arbetsbetingade faktorer.

Om arbetare på arbetsgivarens order måste avbryta ett av honom redan påbörjat, avtalat prestationslönearbete på grund av annat arbete och det arbete som förorsakade avbrottet inte kan ordnas som prestationslönearbete, erläggs åt arbetaren för detta arbete lön enligt hans personliga tidlön.

6 Lönebetalningsperiod

Lönebetalningsperioden får inte vara längre än en månad.

7 Ersättning av förtjänstförlust

Den förlust av förtjänst för ordinarie arbetstid som enligt kollektivavtalet skall ersättas betalas som månadslön uträknad enligt arbetarens personliga tidlön.

Tillämpningsdirektiv:

Dylika situationer är exempelvis lön för sjuktid och ersättning av förtjänstförlust för den tid som åtgått till utbildning.

8 Övertids- och söndagsarbete, ersättning för ledighet per vecka (veckovila)

Lönen för övertidsarbetets grunddel betalas enligt utfört arbete.

Den timlön som behövs för beräkning av tilläggen för övertids- och söndagsarbete samt ersättningen för ledighet per vecka uträknas så, att den enligt vederbörandes personliga tidlön fastställda månadslönen divideras med talet 169.

9

Utbetalning av vissa ersättningar

Som beräkningsgrund för nedan nämnda ersättningar som enligt kollektivavtalet skall betalas används tidlön per timme, som beräknas så, att den enligt vederbörandes tidlön fastställda månadslönen divideras med talet 169. Ersättningarna är tjänsteårstillägg, utryckningspenning, ersättning för den tid som åtgår till resa utom ordinarie arbetstid, ersättning för den tid som under pågående kommandering åtgår till hemresa vid påsk, midsommar och jul samt ersättning för beredskapstid.

10

Lön för deltid

Om arbetare inte har rätt till lön för hela lönebetalningsperioden (frånvaro utan lön) beräknas den lön som skall betalas till honom för den tid som han enligt arbetstids-schemat utfört arbete under ordinarie arbetstid (under ifrågavarande lönebetalningsperiod) så, att den månads-lön, som består av den personliga tidlönen eller den fasta delen av prestationslön, divideras med det antal arbets-timmar som enligt arbetstidsschemat ingår ifrågavarande lönebetalningsperiod och den sålunda erhållna timlönen multipliceras med det antal timmar för vilka han är berättigad till lön. Den rörliga delen av lönen betalas enligt utfört arbete.

11 Semesterlön

Semesterlönen betalas enligt semesterlagen enligt följande:

- a) lön som hänför sig till tiden för semestern utbetalas före semesterns början eller
- b) på reguljära lönebetalningsdagar ifall man lokalt avtalat om detta.

Utbetalning av skifttillägg under semestern

Åt arbetare som regelmässigt utför skiftarbete betalas skifttilläggen för semestertiden i enlighet med arbetstids-schemat enligt rådande praxis på arbetsplatsen. Utbetalningen sker antingen före semestern inleds eller på reguljära lönebetalningsdagar.

Tillämpningsdirektiv:

Med arbetsplatsens praxis avses att skifttilläggen för semestertiden utbetalas enligt arbetstidsschemat, som medelskifttillägg eller på annat sätt.

Med lokalt avtal avses ett för arbetarna allmänt gällande sätt för utbetalning av semesterlön och den i punkt 12 nämnda semesterpremien som allmänt gäller för arbetare.

12 Semesterpremie

Den semesterpremie som skall betalas åt arbetare erhålls så, att summan av den månadslön som utgör personlig tidlön och semestertidens skifttillägg divideras med talet 50 och resultatet multipliceras med antalet semesterdagar.

METALLINDUSTRINS CENTRALFÖRBUND, MET
METALLARBETARFÖRBUNDET RF

**AVTAL OM INLÄRNING I ARBETE I SAMBAND
MED EXAMENSINRIKTAD UTBILDNING SAMT
OM LÄRLINGSPERIODER I
TEKNOLOGIINDUSTRIN**

1 §

Tillämpningsområde

Detta avtal gäller arbetspraktik i samband med examensinriktad utbildning inom metallindustrin.

Protokollsanteckning:

Inläring i arbete som en del av andra gradens yrkesutbildning organiseras enligt lagen om yrkesutbildning så, att ifrågavarande studerande inte står i anställningsförhållande till företaget. Undantagsvis kan ett arbetsavtal med lärlingspraktikanten uppgöras.

Bestämmelserna i detta avtal tillämpas ändå också på lärlingspraktikanter.

2 §

Samarbete gällande arbetspraktik som hänför sig till den examensinriktade utbildningen samt inläring i arbete

Antingen före organiserandet av den till den examensinriktade utbildningen anknutna arbetspraktiken, eller av inläring i arbete eller alternativt i samband med behandlingen av de i samarbetslagen nämnda personal- och utbildningsplanerna bör lokalt gemensamt konstateras

- vilka former för arbetspraktik och lärlingsarbete som förekommer i företaget i samband med examensinriktad utbildning samt att

- att avsikten med dem inte är att påverka anställningsförhållandena för den personal som företaget har och
- att inget arbetsavtal sägs upp eller ingen arbetstagare permitteras på grund av de personer som avses i detta avtal.

3 §

Personalens anställningsskydd

Ifall företaget efterföljt bestämmelserna i 2 § utgör de i arbetsavtalslagen eller teknologiindustrins uppsägnings- skyddsavtal ingående bestämmelserna angående

- minskning av arbetskraft
- skyldighet att erbjuda tilläggsarbete eller
- återanställning

inget hinder för att erbjuda arbetspraktik och lärlingsutbildningsplatser anknutna till examensinriktad utbildning.

4 §

Giltighetstid

Detta avtal träder i kraft 24.5.1999 och dess giltighetstid upphör samtidigt som det kollektivavtal för metallbranschen upphör, vilket ingås efter det att det nu ikraftvarande avtalet upphör den 15.1.2000. Efter detta är avtalet i kraft som en del av kollektivavtalet.

Helsingfors 24 maj 1999

METALLINDUSTRINS CENTRALFÖRBUND, MET

Harri Malmberg

METALLARBETARFÖRBUNDET

Per-Erik Lundh

Erik Lindfors

LOKALA AVTAL AVSEDDA I KOLLEKTIVAVTALET

Lokala avtal avsedda i kollektivavtalet kan delas i två grupper: avtal som får kollektivavtals rättsverkan och avtal på arbetsavtalsnivå. I vardera fallet är det fråga om s.k. avtal på annat sätt, dvs. om avvikelser från bestämmelserna i kollektivavtalet eller komplettering av kollektivavtalet.

Lokala avtal som får kollektivavtals rättsverkan

På dessa lokala avtal tillämpas lokalt förhandlingssystem enligt § 30 i kollektivavtalet. Förtroendemannen och huvudförtroendemannen är med stöd av sin ställning behöriga att ingå avtal, som binder alla arbetare inom (huvud)förtroendemannens verksamhetsområde, också de arbetare som inte är organiserade i fackförbund. Lokalt avtal som gäller en enskild arbetare kan ingås mellan arbetaren och hans chef, om det inte är fråga om ett arrangemang som mera generellt gäller arbetarna eller ett arrangemang som väsentligt påverkar andra arbetstagares arbetsuppgifter.

Dessa avtal får kollektivavtals rättsverkan med vilket avses att ett lokalt avtal ålägger arbetsgivaren och varje arbetare att på samma sätt som det riksomfattande kollektivavtalet följa bestämmelserna i avtalet.

Ett tillsvidare gällande lokalt avtal som anses vara del av kollektivavtalet kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte annat framgår av kollektivavtalsbestämmelsen i fråga eller om parterna avtalat annorlunda. Inga särskilda grunder krävs för uppsägningen.

Lokalt avtalsförfarande

Del av kollektivavtalet (Kollektivavtal 30 §)

Bestämmelser om förfarande

Kollektivavtalets underteckningsprotokoll

§ 2	lönehöjningar 1.10.2009	
§ 5	avvikelse från bestämmelserna i § 13 och 14 i kollektivavtalet	avtalsram med huvudförtroendemannen, till kännedom för förbunden
§ 14	försök på arbetsplatsen	ibruktagandet förutsätter förbundens godkännande

Kollektivavtal

§ 7	ibruktagande av grovindelnings eller annan definition av arbetets svårighet	
§ 7 mom. 1	antalet svårighetsgrupper	
§ 7 mom. 2.	annat lokalt avtalat sätt att fastslå svårighetsgruppen, antalet svårighetsgrupper	
§ 7 mom. 3.	grovindelnings, arbetsbetingade timlöner	
§ 8 mom. 5.	lärlingslön då arbetare i anställningsförhållande ingår lärlingsavtal	
§ 9 mom. 1	löneformer som ska användas, punkt 2	skriftligt
§ 10 mom. 5.	tidpunkten för när tjänsteårstillägg betalas ut	betalningssätt som allmänt gäller arbetarna
§ 10 mom. 6.	ibruktagande av resultatpremie-tillägg	skriftligt
§ 10 a	ibruktagande av annan lönebetalnings period	skriftligt med huvudförtroendemannen
§ 13 mom. 2.	sättet att verkställa utjämning av arbetstiden	
§ 13 mom. 2.	meddelande om tidpunkten för när arbetstiden jämnas ut	
§ 13 mom. 2.	tidpunkten när tillägget för arbetstidsutjämningen betalas	

Lokalt avtalsförfarande

§ 13 mom. 3.	maximilängden av ordinarie dygns- och veckoarbetstid	
§ 13 mom. 3.	arbetstidsutjämningsperiod längre än ett år i avtalet om arbetstidsbank	
§ 13 mom. 3.	arbetsdygnets och arbetsveckans början	
§ 13 mom. 3.	vilopaus vid dygnsarbetstid	
§ 13 mom. 3.	ändring av arbetstidsschema	
§ 13 mom. 4.	meddelande om ändring av arbetstidsschema	
§ 13 mom. 6.	utförande av övertidsarbete	
§ 13 mom. 7.	ibruktagande av arbetstidsbank	skriftligt med huvudförtroendemannen
§ 14 mom. 1. ja 5.	ibruktagandet av ett övertidsbegrepp och storleken av övertidstillägget	skriftligt med huvudförtroendemannen
§ 14 mom. 1.	kontrollperioden för maximiantalet övertidstimmar	
§ 16 mom.2.	förutsättningarna för måltidsersättning vid researbete under minst 12 timmar	
§ 16 mom. 4.	avtal på annat sätt § 16, bestämmelserna i moment 2 och 3 (rese-reglemente)	om det är allmänt med researbete på arbetsplatsen, skriftligt med huvudförtroendemannen
§ 23 mom. 1.	periodisering av utbetalningen av semesterlönen	allmänt gällande sätt att betala semesterlönen till arbetare
§ 23 mom.2.	tidpunkten för utbetalningen av semesterpremie	skriftligt; allmänt gällande sätt att betala semesterpremie till arbetare
§ 24 mom. 1.	betalning av lön till timavlönade en gång i månaden	
§ 29 mom. 2.	principerna för anlitande av hyrd arbetskraft	skriftligt med huvudförtroendemannen

Avtal om arbetstiden i treskiftsarbete

7 §	meddelande om ändring av arbetstidsschemat	
9 §	tidpunkten för utbetalning av utjämningstillägg	

TT-FFC allmänna avtal, teknologiindustrin

2 luku	infogande av principerna för hälsofrämjande arbete på arbetsplatserna i planerna	
2 luku	grundande av samarbetsorgan för verkställande av utvecklingsverksamhet	
3 luku	val av andra organ som främjar arbetarskyddet	
4 luku	arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning oberoende av uträkningsschema	

Förtroendemannaavtal

5 §	förtroendemannens verksamhetsområden och antal	
5 §	kombinering av huvudförtroendemanna- och arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna	
5 §	kombinering av förtroendemanna- och arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna	
5 §	tillsättning av förtroendemann för en särskild uppgift	skriftligt
6 §	uppgifter som man avtalar om på arbetsplatsen för förtroendemannen	
9 §	fördelningen av mängden regelbunden befrielse från arbetet mellan huvudförtroendemannen och förtroendemännen	

Lokalt avtalsförfarande

§ 9	mängden regelbunden befrielse för arbetet för huvudförtroendemannen	
§ 10	beloppet av huvudförtroendemannens månadsersättning	

Avtal om uppsägningskydd

§ 12	uppfyllande av förhandlingsskyldigheten i samarbetsförhandlingar	
§ 16, punkt 4	permittering, grunder och anmälningstid	

Bestämmelser om lönebetalning i form av månadslön

punkt 2	lärlingslön då arbetare i anställningsförhållande ingår lärlingsavtal	
punkt 11	tidpunkten för utbetalning av semesterlön, sättet att betala semesterpremie	allmänt gällande sätt att betala semesterlön

Lokala avtal på arbetsavtalsnivå enligt kollektivavtalet

Dessa avtal ingås mellan arbetaren eller arbetarna och arbetsgivaren. Förtroendemannen och huvudförtroendemannen kan i dessa frågor ingå som avtalspart i huvudregel endast om de har fått separat fullmakt till detta av alla berörda arbetare.

På dessa avtal tillämpas inte bestämmelserna i § 30 i kollektivavtalet och avtalen införs inte som delar av kollektivavtalet.

Lokala avtala på arbetsavtalsnivå är ofta till sin karaktär situationsbetingade eller gäller för viss tid. Ett tillsvidare gällande avtal kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om man inte avtalas annorlunda.

Villkor på arbetsavtalsnivå Bestämmelser om förfarande

Kollektivavtal

§ 8 mom. 5.	studerande m.fl., enhetspriset på prestationslönearbete	
§ 9 mom. 1.	arbetsbetingade löneformer, punkt 3	förtroendemannen informeras
§ 9 mom. 2.	bestående av individuell tidlön	
§ 9 mom. 3.	enhetspriset på prestationslönen	
§ 9 mom. 3.	fördelning av grupprestationslönen	
§ 13 mom. 2.	överföring av utjämningsledigheten för arbetstiden till följande år	utredning till huvudförtroendemannen om praxis vid överföringen
§ 13 mom. 4.	arbete i samma skift	
§ 14 mom. 8.	ersättning för veckoledighet: pengar/ledighet	
§ 15 mom. 2.	beredskap i bostaden	
§ 15 mom.2.	annan beredskapstid	

Lokalt avtalsförfarande

§ 16 mom.2.	bruk av egen bil i researbete	
§ 16 mom. 3.	arbetsvillkor för arbete utomlands	skriftligt avtal rekommenderas
§ 24 mom. 2.	betalning av lönen via penninginrättningar	

Förtroendemannaavtal

§ 10	övertidsersättning till huvudförtroendemannen för uppgifter utom arbetstid	
------	--	--

Avtal om uppsägningskydd

§ 3	rätt till sysselsättningsledighet	överenskommelse efter uppsägningen
§ 15	skyldighet att återanställa	skriftligt, då arbetsavtalet sägs upp eller avslutas
§ 16, punkt 5	avbrytande av permittering	

Bestämmelser om lönebetalning i form av månadslön

punkt 2	studerande m.fl. i prestationslönearbete, enhetspriser	
---------	--	--