

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

17.4.2020–28.2.2022

Innehållsförteckning

Innehåll

KOLLEKTIVAVTALET FÖR SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN mellan SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF och INDUSTRIFACKET RF	3
1 § Avtalets tillämpningsområde	3
2 § Bilageavtal.....	3
3 § Avtalets bindande verkan	4
4 § Anställning av arbetstagare, arbetsledning och organisationsfrihet	4
5 § Uppsägningsskydd, permittering och förkortad arbetsvecka	4
6 § Arbetstid	6
7 § Dagliga vilotider.....	9
8 § Övertidsarbete.....	10
9 § Tidlöner	10
10 § Prestationslöner	14
11 § Beräkning av genomsnittlig timförtjänst	15
12 § Skiftarbete samt kvälls- och nattarbete	16
13 § Söckenhelgersättning.....	17
14 § Reseersättning och dagtraktamente	18
15 § Lönebetalning	18
16 § Lön för sjukdomstid.....	19
17 § Läkarundersökningar	24
18 § Familjeledighet.....	27
19 § Tjänsteårstillägg.....	32
20 § Semester.....	33
21 § Särskilda ersättningar	35
22 § Arbets- och tidsstudier	36
23 § Arbetssäkerhet.....	37
24 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	37
25 § Möten inom Industrifackets förvaltningsorgan.....	40
26 § Förlikning av tvister och meningsskiljaktigheter	40
27 § Lokala avtal.....	42
28 § Särskilda bestämmelser.....	42
29 § Grupplivförsäkring.....	43
30 § Avtalets giltighetstid	44
BILAGA 1	55
SKOINDUSTRINS LÖNEGRUPPERINGAR.....	55
FÖRTECKNING ÖVER SKOBRANSCHENS YRKESBETECKNINGAR	56
LÄDERINDUSTRINS LÖNEGRUPPERINGAR	62
FÖRTECKNING ÖVER SKOBRANSCHENS YRKESBETECKNINGAR	62
PÄLSBEARBETNINGENS LÖNEGRUPPERINGAR.....	71

Innehållsförteckning

FÖRTECKNING ÖVER PÄLSBEARBETNINGENS YRKESBETECKNINGAR	72
BETECKNINGAR PÅ HANDVÄSKEBRANSCHEN	74
BETECKNINGARNA PÅ KAPPSÄCKBRANSCHEN	76
BILAGA 2	79
OMSTÄNDIGHETSTILLÄGGEN I LÄDERINDUSTRIN	79
BILAGA 3	83
FÖRKORTNING AV ARBETSTIDEN ENLIGT INTJÄNINGSSYSTEMET I SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN	83
BILAGA 4	87
ARBETSTID I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE INOM SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN	87
BILAGA 5	89
ARBETSTID I INTERMITTENT 3-SKIFTSARBETE	89
BILAGA 6	91
VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD	91
BILAGA 7 ALLMÄNT AVTAL	93
BILAGA 8 Semesterlöneavtal.....	109
BILAGA 9 AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD.....	111
BILAGA 10 ARBETSTIDSBANK	122
BILAGA 11 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER.....	124
ARBETSTAGARNAS ÅRLIGA ARBETSTID I SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN 2020– 2023	125

**KOLLEKTIVAVTALET FÖR SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN
mellan
SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF**

och

INDUSTRI FACKET RF

17.4.2020–28.2.2022

1 § Avtalets tillämpningsområde

Detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållanden mellan Sko- och Läderindustrin rf:s medlemsfabriker och alla arbetstagare som arbetar i dem.

Protokollsanteckning 1:

Avtalsparterna rekommenderar att lönebestämmelserna i detta avtal i tillämpliga delar även tillämpas på arbetstagare som arbetar hemma och att hemarbetets ackordsprissättning i tillämpliga delar baseras på arbetsstudier som utförts på fabriken. Ifall arbetstagaren begrundat framför att ackordspriset är felaktigt, ska han eller hon meddela om detta till arbetsgivaren. Justeringen sker på fabriken.

Protokollsanteckning 2:

Till en arbetstagare som arbetar hemma betalas i samband med varje löneutbetalning för den penninglön som han eller hon förtjänat ett särskilt tillägg på 3,9 % som motsvarar söckenhelgersättningen i detta avtal samt ett särskilt tillägg på 14 % som motsvarar semesterersättningen och semesterpremien.

Ifall anställningsförhållandet vid utgången av semesterkvalifikationsåret oavbrutet fortgått minst ett år, betalas ett särskilt tillägg på 16,5 % som motsvarar semesterersättningen och semesterpremien.

2 § Bilageavtal

Som en del av det här kollektivavtalet tillämpas följande avtal som ingåtts mellan förbunden:

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

- Det allmänna avtalet
- Avtal om uppsägningsskydd
- Semesterlöneavtalet

Om det görs ändringar i de ovan nämnda avtalen medan kollektivavtal är i kraft, iakttas dessa ändringar från och med den dag då ändringarna enligt de undertecknande förbundens överenskommelse fogas till kollektivavtalet.

Protokollsanteckning:

Enligt lagen om medling i arbetstvister iakttas avvikande från allmänavtalet en strejkvarseltid på två veckor.

3 § Avtalets bindande verkan

Detta kollektivavtal binder de undertecknade förbunden och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetstagare som är eller har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.

4 § Anställning av arbetstagare, arbetsledning och organisationsfrihet

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt bestämma om arbetets ledning och arbetsfördelning.

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att fritt bestämma om de vill ansluta sig till fackliga föreningar eller inte.

Protokollsanteckning:

Förbunden rekommenderar att det i företag där det på grund av arbetsplatsens storlek eller andra omständigheter är nödvändigt och ändamålsenligt ska för nya arbetstagare arrangeras presentationer om företaget och dess anställningsförhållanden där det redogörs för företagets organisation, förhandlingsordningen i kollektivavtalsfrågor, ärenden som hänför sig till arbetssäkerhet och sociala frågor samt arbetsmarknadsorganisationernas verksamhet o.d. frågor kring anställningsförhållandet. Även företagets huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig ska vid dessa presentationer reserveras en möjlighet att redogöra för de ovan nämnda frågorna.

5 § Uppsägningsskydd, permittering och förkortad arbetsvecka

1. På grunderna för uppsägning och permittering i kollektivavtalet tillämpas avtalet om uppsägningsskydd mellan förbunden och den gällande lagstiftningen om grunderna för uppsägning och permittering.

Protokollsanteckning:

Om hävning av ett anställningsförhållande ska huvudförtroendemannen informeras innan hävningen sker.

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

2. När arbetsavtalet sägs upp iakttas följande uppsägningstider:

Om anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, och inget annat har avtalats, ska **arbetsgivaren** vid uppsägning av arbetsavtalet iakttä

Längden anställningsförhållandet	på	Uppsägningstid
mindre än ett år		14 dagar
över ett år men högst 4 år		1 månad
över 4 men högst 8 år		2 månader
över 8 men högst 12 år		4 "
över 12 år		6

När **arbetstagaren** säger upp arbetsavtalet ska han eller hon iakttä

Längden anställningsförhållandet	på	Uppsägningstid
under 5 år		14 dagar
över 5 år		1 mån.

Protokollsanteckning:

Ifall man på grund av minskat behov blir tvungen att skära ner arbetskraft, meddelar arbetsgivaren på förhand om detta till arbetstagarnas förtroendeman och då följer man, om möjligt, den regel att de arbetstagare som sist anställts på fabriken avskedas först, dock med beaktande av behovet av i första hand yrkeskunnig arbetskraft.

Man strävar efter att i mån av möjlighet ordna arbete till krigsskadade och de som har ådragit sig en skada som har medfört partiell arbetsoförmåga i samma arbetsgivares tjänst.

När man blir tvungen att skära ner eller permittera arbetskraft, eller ta i bruk förkortad arbetsvecka, ska detta även meddelas till den offentliga arbetskraftsmyndigheten.

3. När arbetsgivaren av särskilt vägande skäl så som otillräcklig produktåtgång, brist på råmaterial, störningar i arbetets regelbundna gång eller andra jämförbara skäl tar i bruk en arbetstid per vecka som är kortare än den ordinarie arbetstiden, eller utan att säga upp anställningsförhållandet permitterar arbetstagare, ska arbetsgivaren meddela om denna åtgärd minst två veckor innan den verkställs.

Protokollsanteckning:

När arbetsgivaren meddelar om sådana åtgärder som avses ovan i punkt 3 ska han eller hon samtidigt ge huvudförtroendemannen en utredning om de orsaker som lett till åtgärderna. Om huvudförtroendemannen föreslår det, ska de ovan nämnda åtgärderna även meddelas på anslagstavlan.

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

- Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela om att arbetet återupptas minst två dagar på förhand. Arbetstagaren har emellertid rätt att komma till arbete senast en vecka efter att han eller hon fått meddelandet utan att anställningsförhållandet upphör. Om detta ska arbetstagaren i mån av möjlighet meddela arbetsgivaren före den dag som arbetsgivaren meddelat.

5. **Beräkning av förhandlingstid**

Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete inom företag (334/07) iakttä bestämmelserna i lagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.

När en arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelse vara uppfyllda trots vad som i 45 § i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning, och i 51 § om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och utifrån nödvändiga uppgifter som givits i förväg under en sådan förhandlingstid som definieras i 51 § i samarbetslagen, om inte annan förhandlingstidpunkt avtalats med stöd i lagen.

- Om arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en eldsvåda eller en exceptionell naturtilldragelse som har drabbat arbetsplatsen eller av en annan liknande orsak som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen, iakttas bestämmelserna i lagen.
- Arbetstagarens rätt till moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt till vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen och -förordningen.

6 § **Arbetstid**

- I fråga om arbetstid iakttas det som stadgas i arbetstidslagen och detta avtal.
- Den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

**Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin**

3. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 40 timmar per vecka i dagsarbete och i tvåskiftsarbete under en tidsperiod på högst 16 veckor (eller genom lokala avtal en tidsperiod på högst ett år), förutsatt att det på förhand har gjorts upp ett utjämningschema för arbetstiden åtminstone för den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till genomsnittet.
4. Den ordinarie arbetstiden per dygn och vecka kan förlängas genom lokala avtal. Maximiarbetstiden per dygn är tolv timmar och maximiarbetstiden per vecka är 50 timmar.

Arbetstiden ska i ovan nämnda fall inom en tidsperiod på högst ett år utjämnas till åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

5. Den ordinarie arbetstiden i sådant arbete som avses i 3 kap. 7 § i arbetstidslagen (periodarbete) fastställs enligt 3 kap. 7 § 1 mom. i lagen.

Det är möjligt att lokalt avtala om periodarbete även i andra fall än de som avses i 7 § i arbetstidslagen.

6. Arbetstagaren har utöver söndagen även en annan ledig dag per vecka. Om den andra lediga dagen förläggs till en fast veckodag, ska den, såvitt möjligt, vara lördag. Då den andra lediga dagen är en rörlig veckodag, ska den framgå av ett arbetstidsschema som gjorts upp på förhand.

Denna punkt tillämpas inte då man använder sådan genomsnittlig arbetstid per vecka som avses i punkt 3 ovan och inte heller då arbetstiden har organiserats på det sätt som avses i punkt 4 ovan.

7. Under en söckenhelgsvecka är den ordinarie arbetstiden 8 timmar på en helgdagsafton som infaller på en vardag och en lördag, förutom lördagen efter påsk, lördagen under första maj-veckan, Kristi himmelfärdsveckan och självständighetsdagsveckan, lördagen efter jul, lördagen under nyårsveckan, midsommar- och julafton, som är lediga dagar. För arbete som utförts på dessa dagar betalas ersättning så som har avtalats om overtidsarbete per vecka. Denna punkt tillämpas inte då man använder sådan genomsnittlig arbetstid per vecka som avses i punkt 3 ovan och inte heller då arbetstiden har organiserats på det sätt som avses i 4 stycket ovan.
8. Arbetsgivaren bestämmer inom ramen för kollektivavtalet om tidpunkten för den ordinarie arbetstidens början och slut samt de nödvändiga pauserna i arbetet. Tillfälliga avvikelser av praktiska skäl ska föregås av underhandlingar med huvudförtroendemannen.

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

9. Arbetstagaren är berättigad till att arrangera arbetstidsuppföljning genom att använda ett kontrollur eller andra motsvarande apparater. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödig tidsförlust.
10. Arbetsgivaren får inte förlänga den ordinarie arbetstiden genom att ge arbete som ska utföras hemma.
11. I ett- och tvåskiftsarbete anses arbetsveckan börja från och med början av morgonskiftet på måndagen, och i treskiftsarbete från och med början av söndagens nattsift.

Protokollsanteckning:

Protokollet om förkortning av arbetstiden enligt intjäningsystemet som undertecknats av förbunden utgör en bilaga till detta avtal (bilaga 3).

Förbunden har undertecknat ett protokoll om förkortning av arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete (bilaga 4).

Likväl har förbunden undertecknat ett protokoll om förkortning av arbetstiden i intermittert treskiftsarbete (bilaga 5).

12. Maximal arbetstid

Den maximala arbetstiden följer de begränsningar som föreskrivs i arbetstidslagen. Som granskningsperiod för den maximala arbetstiden används ett kalenderår. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att granskningsperioden är 12 månader.

13. Arbetstidsbank

På arbetsplatsen kan man genom ett lokalt avtal införa en arbetstidsbank. I bilaga 10 till kollektivavtalet finns en förteckning över saker som ska avtalas när en arbetstidsbank införs.

14. Ledighet per vecka

Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång per vecka får en oavbruten ledighet på minst 35 timmar som ska, såvitt möjligt, förläggas i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på 14 dygn. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka. Ifall tekniska omständigheter eller arbetets organisering så förutsätter, kan man med arbetstagarens samtycke gå tillväga på motsvarande sätt.

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

Protokollsanteckning

Tolkningen av bestämmelserna motsvarar tolkningen av bestämmelsen i 31 § i den tidigare arbetstidslagen (9.8.1996/605) (inklusive arbetsrådets utlåtanden gällande bestämmelsen, t.ex. TN 1365-00 och TN 1417-06).

Man kan avvika från ledigheten per vecka om den ordinarie arbetstiden är högst 3 timmar per dygn samt i de undantagsfall som nämns i 28 § i arbetstidslagen. I dessa undantagsfall ska ledigheten per vecka ersättas så som stadgas i 2 mom. i samma paragraf.

7 § Dagliga vilotider

1. I dagsarbete har arbetstagarna en vilotid på en timme. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan i dagsarbete även avtala om en kortare vilotid på minst en halv timme. Under vilotiden får arbetstagaren obehindrat avlägsna sig från arbetsplatsen.
2. I skiftarbete har arbetstagaren ingen vilotid, utan han eller hon reserveras möjlighet att inta sin måltid under arbetet kring mitten av arbetsskiftet vid den tidpunkt som med hänseende till utförande av arbetet i vart fall är lämpligast. Ifall arbetets karaktär och organiseringen av produktionen inte förhindrar det, kan man i tvåskiftarbete komma överens om en vilotid på en halvtimme, under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.

Protokollsanteckning 1:

I fråga om vilotiden kan man iaktta hävdvunnen praxis på arbetsplatsen eller, då det finns särskilda skäl för det, separat avtala om den, dock utan att ändra den sammanlagda arbetstiden.

Protokollsanteckning 2:

Under varje arbetsperiod på fyra timmar har arbetstagaren en rekreationspaus på 10 minuter, under vilken arbetstagaren tillåts avnjuta förfriskningar som han eller hon tagit med sig till arbetsplatsen. Detta arrangemang utförs lokalt med beaktande av fabriksspecifika omständigheter och rimliga renlighetssynpunkter.

3. Dygnsvila

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som följer varje arbetsskifts början beviljas en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, samt i periodarbete en vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om ändamålsenlig organisering av arbetet så förutsätter kan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga komma överens om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Dygnsvilan ska emellertid omfatta minst sju timmar.

I övrigt iakttas bestämmelserna i 25 § i arbetstidslagen.

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

8 § Övertidsarbete

1. Arbetstagaren kan med hans eller hennes samtycke hållas i övertidsarbete inom de gränser som lagen tillåter. Arbetsgivaren ska om möjligt meddela arbetstagaren om övertidsarbete senast föregående dag innan arbetstiden tar slut.
2. Övertidsarbete som fortgått till nästa dygn räknas höra till det dygnets timmar då övertidsarbetet påbörjades.
3. För övertidsarbete per dygn betalas förhöjd lön enligt arbetstidslagen, dvs. för de två första övertidstimmarna en förhöjning på 50 % och för därefter följande övertidstimmar en förhöjning på 100 %.
4. I sådana fall som avses i § 6 punkt 4 i kollektivavtalet betalas övertidsförhöjningen för timmar som utförs efter den överenskomna ordinarie arbetstiden som avtalats enligt denna punkt.
5. För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.
6. Lön för mertids- och övertidsarbete kan enligt 21 § i arbetstidslagen även avtalas att beviljas som ledighet.

Protokollsanteckning:

Om en arbetstagare på grund av semester, sjukdom eller resa på arbetsgivarens order under de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ingår i arbetsveckan inte har haft möjlighet att utföra arbete under så många timmar, att det skulle motsvara hans eller hennes ordinarie arbetstid per vecka, och han eller hon arbetar under en dag som enligt arbetstidsschemat är hans eller hennes lediga dag, betalas till honom eller henne övertidstillägg för de timmar som han eller hon arbetat under sin lediga dag så som har överenskommit om övertidsarbete per vecka.

Fastställande av övertidsarbete vid byte av arbetstidsform

7. Om arbetstagaren under arbetsveckan arbetar i olika arbetstidsformer, anses de timmar som arbetstagaren enligt arbetsskiftsförteckningen arbetat utöver den oftast förekommande arbetstidsformen under den aktuella arbetsveckan som övertid, om man inte har kommit överens om att byta dessa timmar mot ledighet.

9 § Tidlöner

1. Minitimlönerna för fullt arbetsföra, 18 år fyllda arbetstagare angivna i cent enligt olika ortsklasser och lönegrupp är följande:

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin
Normlönerna från och med **1.2.2019** eller den lönebetalningsperiod
som inleds närmast därefter:

Lönegrupp	cent/timme
1.	884
2.	911
3.	946
4.	975
5.	1022

Normlönerna från och med **1.9.2020** eller den lönebetalningsperiod
som inleds närmast därefter:

Lönegrupp	cent/timme
1.	893
2.	920
3.	955
4.	985
5.	1032

Normlönerna från och med **1.3.2021** eller den lönebetalningsperiod
som inleds närmast därefter:

Lönegrupp	cent/timme
1.	906
2.	933
3.	969
4.	999
5.	1046

Protokollsanteckning 1:

När arbetstagaren mot tidlön utför arbeten i sko-/läder-/väskbranschen i en sådan lönegrupp vars andra, i bilagan nämnda förutsättningar han eller hon inte uppfyller, bestäms hans eller hennes lön enligt den närmast lägre lönegruppen. Dock om sådant arbete ska anses varaktigt och om arbetstagaren med tanke på sin yrkeskunskap och arbetseffektivitet når det ifrågavarande arbetets eller arbetsgruppens normala prestationer, vilket konstateras till exempel med stöd av hans eller hennes prestationer i ackordsarbete eller andra nådda arbetsresultat, betalas honom eller henne den motsvarande lönegruppens lön.

Protokollsanteckning 2:

Om en anställd som får tidlön av orsaker som inte beror på honom eller henne själv förflyttas till ett arbete för vilket minimitiönen är lägre än timlönen i det tidigare arbetet, betalas honom eller henne till slutet av den närmast följande lönebetalningsperioden lön enligt den tidigare minimitiönen.

**Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin**

1. Med de ovan nämnda lönerna avses penninglöner utan naturaförmåner. Då naturaförmåner finns, beaktas deras penningvärde enligt den prissättning som fastställts av skattestyrelsen.
2. Löner till unga under 18-åriga arbetstagare är beroende på den vederbörandes tid i arbete, arbetsförmåga och arbetsskicklighet 85-100 % av minimilönen i lönegrupp 2. Till en ung arbetstagare, som har den arbetsskicklighet och yrkeserfarenhet som förutsätts av den lönegrupp i vilken han eller hon varaktigt arbetar, betalas lön som bestäms enligt lönegrunderna för fullt arbetsföra arbetstagare.
3. Om arbetstagarens arbetsskicklighet, arbetseffektivitet eller erfarenhet eller de krav som arbetet ställer på honom eller henne avviker från den aktuella arbetstagargruppens allmänna genomsnitt, kan honom eller henne betalas högst 7 % högre lön än den som enligt minimitimplöntabellen som nämns ovan i punkt 1 ska betalas till den aktuella lönegruppen.
I enskilda fall kan även högre lön betalas.
4. Till en arbetstagare som på grund av arbetets karaktär på arbetsgivarens uttryckliga order måste utföra sitt arbete huvudsakligen mot tidlön, kan man i tidsarbete betala högre timlön än den som enligt punkter 1 och 4 i denna paragraf vore möjligt. När lönen bestäms ska man beakta arbetets svårighetsgrad, ansvarsfullhet och kvalitet samt arbetshastighet som på grund av arbetsmaskin, entreprenad av annat arbete i produktionslinjen eller andra orsaker är högre än den genomsnittliga prestationsnivån i tidsarbete.
5. I fråga om dem som arbetar mot månads- eller veckolön ska de ovan nämnda normlönerna anses som en grund när lönen avtalas.
6. Arbetstagarerna delas i olika lönegrupper på det sätt som framgår av bilagan.

Protokollsanteckning:

När en arbetstagare som arbetar mot tidlön regelbundet måste utföra arbeten i olika lönegrupper, ska som lönegrund anses det arbete som han eller hon huvudsakligen utför, dock så att deltagande i arbeten, som är mer krävande än detta och för vilka han eller hon har tillräcklig yrkeskunskap, beaktas som förhöjande faktor.

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

7. I fråga om snickare, förare och förarbiträden iakttas bestämmelserna i detta kollektivavtal, förutom i fråga om lönerna, för vilkas del iakttas de löner som under denna avtalsperiod gäller inom den ifrågavarande huvudbranschen. I fråga om yrkesarbetarna i reparationsverkstaden iakttas bestämmelserna i detta avtal, förutom i fråga om lönerna, som har separat avtalats mellan förbunden. Lönerna till fabrikenas elektriker, ersättningarna för uttryckningsbetonat arbete i reparationsverkstaden och beredskap samt arbete utanför industriområdet bestäms *enligt de gällande bestämmelserna* i metallindustrin under denna avtalsperiod.

Protokollsanteckning 1:

Vid beräkning av löner till sådana arbetstagare i reparationsverkstaden som inte uppfyller behöriga krav för yrkesarbetare beaktas emellertid deras arbetserfarenhet och arbetsskicklighet i arbetet i reparationsverkstaden.

Protokollsanteckning 2:

Arbetsgivaren och arbetstagaren är alltså i fråga om arbetsmeningsskiljaktigheter bundna vid detta avtal.

Protokollsanteckning 3:

Arbetsgivaren ordnar arbetstagaren följande utrustning som behövs i arbetet (i läderindustrin):

Läder- och gummiförkläden som kan kostnadsfritt användas i arbetet.

I de arbeten i kalkavdelning där det behövs, tyghandskar som kan kostnadsfritt användas i arbetet. Arbetsvantar (läder eller gummi) säljs med en rabatt på 75 % av de fastställda detaljpriserna till dem som utför våta och smutsiga arbeten. Arbetstagaren ska lämna sina nedslitna vantar tillbaka till arbetsgivaren när han eller hon köper nya. 1 par stövlar som lämpar sig till arbetsbruk per år lämnas för användning i arbete på våta sidan. Vid behov säljer arbetsgivaren dessutom dessa stövlar till arbetstagarna på våta sidan till fabrikenas självkostnadspris.

Gummistövlar lämnas för användning till dem som arbetar i avlopps-, brunns- eller andra därmed jämförbara tillfälliga arbeten. I det fall att man på någon arbetsplats har beviljat större förmåner än ovan avtalats, kan tidigare praxis fortfarande iakttas. På samma sätt kan man av särskilda orsaker avtala om avvikande praxis. Arbetstagaren är skyldig att omsorgsfullt sköta den utrustning som ställts till hans eller hennes förfogande, och han eller hon ska ersätta arbetsgivaren den skada som han eller hon uppsåtligen eller av oaktsamhet förorsakat.

I Sko- och Läderindustrin rf:s medlemsföretag betalas för särskilt tungt, vått eller smutsigt arbete ett särskilt omständighets- och tvättillägg enligt den följande tabellen (cent/t):

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

Omständighetstilläggen från och med **1.5.2010** eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter (cent/t):

A1 38	A2 29	A3 23	A4 16
B 15	C 13	D 11	E 8

Det tillägg som nämns i denna punkt betalas i följande arbeten till det belopp mot arbetstimme som tabellen enligt bilaga 2 anvisar för var grupp som är betecknad med bokstäverna A1, A2, A3, A4, B, C, D och E.

10 § Prestationslöner

1. Som grund för prissättning i ackordsarbete anses att arbetstagarens ackordinkomst med normalt ackordarbetstempo stiger 20 % högre än de motsvarande normlöner som nämns i § 10 mom. 1 i detta avtal och ökar i minst samma förhållande allt eftersom arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten stiger.

Protokollsanteckning:

Som grund för prissättning i ackordsarbete anses minimitimlönen till den lönegrupp dit det ifrågavarande arbetet enligt detta kollektivavtal anses höra.

2. För ackordsarbete är arbetstagaren garanterad sin personliga timlön.
3. I fall det sker ändringar i arbets- eller produktionsmetoderna, råvarorna och materialen, maskinmekaniseringen eller i andra därmed jämförbara faktorer som väsentligt påverkar arbetsprestationen, genomförs en ny ackordsprissättning, med den inkomstnivå som bildats utgående från ovan nämnda punkt 1.
4. Om man på antingen arbetsgivarens eller arbetstagarens initiativ vill justera de gällande ackordspriserna, kan detta göras med den ifrågavarande arbetsgivarens och arbetstagarens samtycke. Om enighet om ny ackordsprissättning inte kan nås emellan, fortsätter arbetet på de föregående grunderna och ärendet förs vidare till de undertecknade förbunden för avgörande. Vid avgörandet eller när rekommendationer ges om hur ärendet ska ordnas ska förbunden beakta de faktorer som har påverkat längden på ärendets anhängighet och utgående från dem bestämma när den nya ackordprissättningen ska träda i kraft.

**Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin**

5. I sådana arbeten där ackord inte visar sig vara ändamålsenligt kan man även avtala om löneformer där lönen bestäms utgående från dels den tid som använts till arbetet och dels arbetsprestationen. I sådana arbeten iakttas i tillämpliga delar bestämmelserna i punkter 2-4 i den här paragrafen. När arbetsprestationen motsvarar normalt ackordarbetstempo ska inkomsten stiga 20 % högre än minimitiqlönen till den lönegrupp dit det ifrågavarande arbetet enligt bilagan till detta avtal anses höra.
6. Om arbetstagaren på arbetsgivarens order är tvungen att avbryta ett avtalat ackord som han eller hon påbörjat på grund av ett annat arbete, och om det arbete som orsakat avbrottet inte kan utföras som ackord, betalas till arbetstagaren för avbrottets tid, dock högst 10 arbetsdagar, lön enligt hans eller hennes genomsnittliga timförtjänst. Om timarbetet pågår längre än 10 arbetsdagar, betalas tidslön för den timarbetstid som följer därpå.

Protokollsanteckning:

Det som sägs ovan i punkt 6 gäller även sådant fall där en ackordsarbetstagare övergår till att utföra provarbete eller motsvarande produktutvecklingsarbete mot tidlön.

7. Om arbetstagarens arbete avbryts på grund av en ovanlig teknisk eller produktionsmässig störning eller annars på grund av en orsak som beror på arbetsgivaren, betalas tidsarbetare för väntetiden individuell tidlön och ackordsarbetare normlön förhöjd med 20 %.
8. Till de ackordsarbetare som i sitt arbete inte har nått ackordets prissättningsnivå betalas dock lön enligt deras genomsnittliga timförtjänst.

Protokollsanteckning:

Kortvariga avbrott som vanligen förekommer i arbete, vilka förorsakas till exempel av att symaskinsnålen går sönder, ska beaktas i ackordsprissättning.

11 § Beräkning av genomsnittlig timförtjänst

1. Arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst används vid beräkning och betalning av lön och ersättningar enligt vad som särskilt bestäms i detta kollektivavtal.
2. Vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst för ordinarie arbetstid används föregående kvartal som beräkningsperiod.

**Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin**

När det är fråga om en ny arbetstagar, eller då arbetstagar på grund av till exempel sjukdom under kvartalet arbetat mindre än 160 timmar, används som beräkningsperiod för genomsnittlig timförtjänst sådan närmast föregående räkenskapsperiod för vilken den genomsnittliga timförtjänsten tillförlitligt kan beräknas, i stället för kvartalet.

3. Arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst för ordinarie arbetstid beräknas så att den förtjänst som han eller hon under beräkningsperioden enligt olika löneformer har fått för arbetstiden inklusive separata tillägg med undantag av övertids- och söndagstillägg (totalförtjänst) divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under beräkningsperioden.
4. De i punkt 2 avsedda genomsnittliga timförtjänsterna som baserar sig på kvartal tillämpas på följande sätt:
 - under februari, mars och april den genomsnittliga timförtjänsten under IV kvartalet föregående år,
 - under maj, juni och juli den genomsnittliga timförtjänsten under årets I kvartal,
 - under augusti, september och oktober den genomsnittliga timförtjänsten från årets II kvartal och
 - under november, december och januari den genomsnittliga timförtjänsten under III kvartalet.

Månadsperioderna och kvartalen som nämns i denna punkt beräknas börja och upphöra enligt räkenskapsperioderna så att när räkenskapsperioden fördelar sig på två av de ovan nämnda månadsperioderna eller kvartalen räknas räkenskapsperioden höra till den period under vilken det större antalet ordinarie arbetstimmar infaller.

12 § Skiftarbete samt kvälls- och nattarbete

Skifttilläggen från och med **1.2.2018** eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Kvällsskift	93 cent/timme
Nattskift	173 cent/timme

Protokollsanteckning:

Om tillämpning av denna paragraf avtalades att

- *skiftarbetstillägg för skiftarbete som utförs på söndagar och kyrkliga helgdagar betalas som separat tillägg, men med motsvarande procentförhöjningar*
- *skiftarbetstillägg för arbetstagar som utför ackordsarbete likaså betalas som separat tillägg enligt de utförda arbetstimmarna*
- *andra skiftet i både tvåskiftsarbete och treskiftsarbete betraktas som kvällsskift och tredje skiftet i treskiftsarbete som nattskift.*

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

1. När arbetet inte är skiftarbete, overtidsarbete eller nödarbete och arbetstagaren är tvungen att utföra det mellan kl. 18 och 22, räknas dylikt arbete som kvällsarbete samt arbete som utförs mellan kl. 22 och 6 som nattarbete. För kvällsarbete betalas ett lika stort tillägg som för kvällsskiftet vid skiftarbete. Om arbete som enligt det ovanstående ska betraktas som kvällsarbete har börjat före kl. 18, betalas kvällsarbetsstillägg för arbete som utförts efter kl. 16.
2. När arbetstagaren efter skiftets slut stannar i overtidsarbete, betalas för overtidsarbetet skiftarbetsstillägg enligt arbetstagarens ordinarie skift.
3. I s.k. överlappande skiftarbete betalas kvällsskiftstillägg från och med det att det första skiftet tagit slut.
4. I överlappande skiftarbete betalas kvällsskiftstillägg från och med det att det första skiftet tagit slut. Skiften anses avlösa varandra regelbundet då ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller då det blir högst en timmes paus mellan skiften.

13 § Söckenhelgersättning

Till arbetstagaren betalas som söckenhelgersättning för långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdagen, midsommaraftonen, och annandag jul 8 timmars lön enligt genomsnittlig timförtjänst.

Då självständighetsdagen infaller på en ledig dag, eller då arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall inte är berättigad till lön för självständighetsdagen, betalas söckenhelgersättning enligt denna paragraf.

Om trettondagen, julaftonen, juldagen eller nyårsdagen infaller på en annan vardag än lördag minskar den arbetstiden och för den betalas en ersättning som motsvarar den förlorade förtjänsten enligt denna paragraf.

1. Söckenhelgersättningen ska dock endast betalas till en arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet har fortgått minst tre månader före söckenhelgen och förutsatt att arbetstagaren har arbetat enligt arbetstidsschemat på den sista arbetsdagen före söckenhelgen och även den närmast följande arbetsdagen efter den, eller på någondera av dessa dagar om frånvaron har berott på ett tillstånd av arbetsgivaren eller arbetstagarens sjukdom, reservövning eller annat därmed jämförbart skäl.
2. Söckenhelgersättning betalas till sådan arbetstagare som avses i denna paragraf även för söckenhelg som infaller under semestern, under sjukdom som har fortgått högst tre månader före söckenhelgen och lagstadgad moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet, under i § 19 i kollektivavtalet avsedd avlönad ledighet på grund av ett barns sjukdom samt under permittering av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker som har fortgått högst 2 veckor före söckenhelgen samt även då när söckenhelgen infaller på arbetstagarens lediga dag oberoende av om arbetstagaren på den sagda dagen varit i arbete eller inte.

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

Om frånvaron på en söckenhelg som infaller på en dag som enligt arbetstidsschemat är en arbetsdag berodde på någon annan orsak än en sådan som nämns i punkt 2 betalas söckenhelgsersättningen dock inte.

En förutsättning för att arbetstagaren ska få söckenhelgsersättningen är dessutom att arbetstagaren inte av en orsak som beror på arbetstagaren själv låter bli att utnyttja en möjlighet att återvända till arbetet efter permitteringsens slut som erbjudits honom eller henne.

3. När en arbetstagares tidlön per timme omräknas till månadslön multipliceras hans eller hennes tidlön per timme med talet 170. Den månadslön som räknats ut på så sätt höjs med 4,3 % vilket motsvarar den inverkan som separat ersatta söckenhelger har på inkomsten.
4. Beloppet av söckenhelgsersättningen till en deltidsarbetande arbetstagare beräknas så att den ovan nämnda söckenhelgsersättning multipliceras med kvoten av antalet ordinarie timmar per vecka och talet 40.

14 § Reseersättning och dagtraktamente

1. Reseersättningar och dagtraktamente betalas enligt II reseklass i statens gällande tjänstekollektivavtal.

2. För det antal resetimmar som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar betalas ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

För en resa som sker på en ledig dag betalas för restid på högst 8 timmar ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Då man ordnat en sovplats för arbetstagaren betalas ovan nämnd ersättning inte för tiden mellan kl. 22.00 och 06.00.

Tid som används till resa räknas inte som arbetstid.

15 § Lönebetalning

Arbetslöner betalas en gång i veckan, en gång i två veckor eller, enligt lokalt avtal, två gånger i månaden.

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

Protokollsanteckning 1:

Vid lönebetalning får lönen för högst fem dagar lämnas inestående. Om lönebetalningsdagen infaller på en helgdag eller annan ledig dag eller när lönen betalas genom en bank och banken är stängd på lönebetalningsdagen, betalas lönen på den föregående vardagen, dock så att om det under räkningstiden infaller flera söndagar eller helgdagar kan fyra vardagar reserveras för räkningen. Utan att de ovanstående bestämmelserna utgör ett förhinder kan man dock lokalt avtala annat om att reservera tillräcklig tid för beräkning och betalning av lön.

Protokollsanteckning 2:

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att de fordringar som förfallit till betalning vid anställningsförhållandets upphörande betalas på företagets normala lönebetalningsdag.

Lönen till en arbetstagare med månadslön kan betalas en gång i månaden.

16 § Lön för sjukdomstid

Förutsättningar

1. Lön för sjukdomstid betalas om:
 - arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycka är förhindrad att utföra arbete enligt arbetsavtalet
 - arbetstagaren inte har förorsakat arbetsoförmögenheten uppsåtligen eller av grov oaktsamhet.

Anmälningsskyldighet och läkarintyg

2. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar. Arbetsoförmågan konstateras med ett läkarintyg från företagsläkaren eller annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner, om inte något annat följer av denna anvisning.

Under en epidemi, då det är svårt att få läkartid eller då hälsovårdstjänster inte är tillgängliga i tillräcklig mån, kan en företagshälsovårdare eller hälsovårdare på basis av en utförd undersökning utfärda ett intyg över sjukledighet för högst tre dygn åt gången.

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

Tillämpningsanvisning

Enligt den ovanstående bestämmelsen har arbetstagaren fortsättningsvis rätt att välja sin läkare. Meningen med dessa bestämmelser är dock inte att skapa en sådan praxis att arbetstagaren ska välja en läkare på en annan ort eller en sådan läkare vars tjänster han eller hon inte kan få utanför sin ordinarie arbetstid. Det förutsätts med andra ord att arbetstagaren i första hand använder den egna företagsläkarens tjänster och även dessa i mån av möjlighet utanför den egna ordinarie arbetstiden.

Intyget över sjukledighet är på ovan nämnda villkor ett godtagbart intyg om inte arbetsgivaren av grundad anledning kan påvisa missbruk.

Protokollsanteckning:

I fråga om frånvaro på grund av en tidigare diagnostiserad kronisk sjukdom kan en högst två arbetsdagar lång frånvaro också godkännas av arbetsgivaren efter anmälan av arbetstagaren.

Lönebetalning

3. Arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid enligt följande:

**Anställningsförhållandet fortgått vid Längden på tidsperioden
insjukningstidpunkt**

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 "

Lön för arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ingår i sjukdomsperioden betalas enligt den genomsnittliga timförtjänsten. Lön betalas från början av den andra sjukdagen som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbete.

Om arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycka börjar innan anställningsförhållandet fortgått en månad betalar arbetsgivaren i lön för sjukdomstid 50 procent av arbetstagarens personliga tidlön, dock högst för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som infaller mellan den dag då arbetsoförmågan uppstod och en därpå följande tidsperiod på nio vardagar. I fråga om lönen för karensdagen och även i övrigt iakttas bestämmelserna i denna paragraf.

Ifall arbetstagarens rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar tidigare förkortas den tid för vilken lön ska betalas i motsvarande mån.

**Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin**

Karens

4. Arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid även för karensdagen ifall
 - arbetsförmågan på grund av sjukdom efter insjukningsdagen fortgår minst 6 vardagar samt
 - arbetsförmågan berott på ett olycksfall i arbetet.
 - Till en arbetstagare vars anställningsförhållande före sjukdomens början utan avbrott fortgått minst 12 månader betalas lön för sjukdomstid från början av den första sjukdagen som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbetet.

Insjuknande under arbetsdag

5. Om arbetstagarens arbetsförmåga uppkommer mitt under en arbetsdag betalas till honom eller henne ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten för den förlorade ordinarie arbetstiden under respektive dag.

Återfall av samma sjukdom

6. Om arbetstagaren inom 30 dagar efter att ha återvänt till arbetet insjuknar i samma sjukdom räknas frånvaroperioderna ihop och lönen för dem betalas som om det handlade om en och samma sjukdomsperiod.

Vid återfall av samma sjukdom över 30 dagar efter återgången till arbetet betalas lön för sjukdomstid som om det vore fråga om en ny sjukdom, dvs. man iakttar de normala bestämmelserna om karens och perioder.

Fastställandet om huruvida det handlar om samma eller olika sjukdomar sker utgående från Folkpensionsanstaltens beslut

Tillämpningsanvisning:

Om arbetstagaren på grund av en yrkessjukdom som beror på arbetet måste övergå till en annan uppgift, bör man, om arbetstagaren inte är berättigad till pension enligt delpensionssystemet, i mån av möjlighet och med beaktande av den ifrågavarande personens arbetsförmåga och å andra sidan den ersättning som han eller hon med stöd av lagen om olycksfallsförsäkring får för sin yrkessjukdom, sträva efter att ordna övergången så att arbetstagarens inkomst inte väsentligt försämras. I detta syfte bör man särskilt betona rehabilitering och omskolning.

När arbetstagaren återvänder från sjukledighet ska man sträva efter att förlägga honom eller henne i det tidigare arbetet eller motsvarande arbete.

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

Avdrag

7. Från lönen för sjukdomstiden dras av den dagpenning eller annan ersättning som kan jämföras med den som arbetstagaren med stöd av en lag eller ett avtal får för samma arbetsförmåga och för samma tidsperiod. Arbetsgivaren har dock inte rätt att avdra denna ersättning från lönen för sjukdomstiden till den del ersättningen betalas till arbetstagaren utgående från en frivillig försäkring som arbetstagaren själv helt eller delvis har tecknat.

För den tid som arbetsgivaren har betalat arbetstagaren lön för sjukdomstid eller moderskapsledighet har arbetsgivaren rätt att som återbetalning lyfta den dagpenning eller motsvarande ersättning enligt stycket ovan som arbetstagaren får eller få tillbaka beloppet från arbetstagaren, dock inte till ett större belopp än det som arbetsgivaren har betalat.

Om dagpenning eller därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på arbetstagaren själv eller om den betalas till ett lägre belopp än vad arbetstagaren enligt lag hade varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjukdomstid avdra den dagpenning eller del av dagpenning som på grund av arbetstagarens försummelse har blivit outbetald.

Anvisningar om förfarande vid betalning av lön för sjukdomstid

- a) Arbetsförmågan konstateras med ett intyg som arbetsgivaren godkännt

Arbetsförmågan konstateras med ett läkarintyg från företagsläkaren eller annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner, om inte något annat följer av denna anvisning.

Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas enligt föregående stycke ifall läkaren har skrivit en godtagbar motivering till retroaktiviteten på intyget.

- b) Oklarheter kring läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjuktid när grunderna för betalning av lön för sjuktid och dess belopp på godkänt sätt har utretts.

Om arbetsgivaren av grundad anledning inte godkänner det läkarintyg som arbetstagaren företer har arbetsgivaren rätt att hänvisa arbetstagaren till en utsedd läkare för undersökning. I så fall betalar arbetsgivaren kostnaderna för anskaffningen av ett läkarintyg.

Intyget över sjukledighet är på ovan nämnda villkor ett godtagbart intyg om inte arbetsgivaren av grundad anledning kan påvisa missbruk. Oklarheter kring läkarintyg löses enligt kollektivavtalets förhandlingsordning, och saken förs vid behov till sådana myndighets- eller expertorgan som behandlar intyg över sjukledighet.

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

- c) I första hand ska arbetstagarna anlita de tjänster som företagets företagshälsovård erbjuder.

Arbetstagaren ska i första hand vända sig till företagets företagsläkare.

Arbetstagaren har fortsättningsvis rätt att välja sin läkare. Arbetsoförmågan som ligger som grund för betalning av lön för sjukdomstid konstateras i första hand genom ett intyg av en företagsläkare, om inte arbetstagaren framför en grundad anledning till att använda en annan läkare. Sådana anledningar kan vara till exempel användning av ett system med egenläkare, ett behov av specialist, en långvarig vårdrelation, företagshälsovårdsstationens öppettider eller en lång väg till företagsläkarens mottagning.

- d) Insjuknande under en epidemi

Under epidemier kan arbetstagarna insjukna i ett så stort antal att det är svårt att få tid hos läkare. En liknande situation kan tillfälligt uppstå när läkartjänster inte står till buds i den mån att sjukdomsfallet kunde skötas på annat sätt.

I ovan avsedda situationer kan sjukdomen anses påvisad då en företagshälsovårdare eller hälsovårdare efter genomförd undersökning meddelar upptäckta symtom och behovet av sjukledigt för högst tre dygn åt gången, förutsatt att det är samma hälsovårdare som utfärdar sjukintygen vid återfall. I sådana fall ska särskild uppmärksamhet ägnas åt ett eventuellt behov av läkarvård.

Parterna förutsätter emellertid att företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren innan de utfärdar intyg över sjukledighet tillsammans med läkaren har konstaterat att ovan nämnda situation föreligger.

- e) Minskning av problem till följd av sjukfrånvaro

Förbunden vill fästa de lokala parternas uppmärksamhet på vikten av insatser för att förebygga sjukfrånvaro och olycksfall. Även återkommande skador, i synnerhet svåra sådana, som beror på idrott, förorsakar arbetsgivaren ökade kostnader i form av lön för sjukdomstid och svårigheter i arbetstagarens förläggning i arbetet. Det ligger i parternas gemensamma intresse att antalet frånvaro blir så lågt som möjligt. Förbunden följer upp utvecklingen av sjukfrånvaro på ett sätt som ska avtalas senare och utreder vid behov åtgärder med hjälp av vilka produktionsmässiga problem till följd av frånvaro ska kunna lösas.

Arbetsgivaren och förtroendemännen ska tillsammans sträva efter att handleda arbetstagarna vid korrekt tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjukdomstid.

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

Det rekommenderas att nya arbetstagare får upplysning och handledning i saken genast i samband med arbetsintroduktionen.

- f) Ett klart missbruk kan utgöra en grund för hävning av arbetsavtalet

Ifall löneförmånerna för sjukdomstid uppsåtligen missbrukas, betalas naturligtvis ingen lön för sjukdomstid. Uppsåtligt missbruk kan dessutom leda till hävande eller uppsägning av anställningsförhållandet med stöd av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

- g) Arbetsgivaren ska såvitt möjligt underrättas om insjuknande innan arbetsskiftet inleds.

Arbetstagaren ska meddela sin närmaste chef eller annan person som arbetsgivaren angett om sitt insjuknande redan innan arbetsskiftet inleds, då detta alls är möjligt med beaktande av omständigheterna. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagarna om tillvägagångssätten gällande detta.

Det är viktigt att anmälan görs i god tid så att man redan då arbetsskiftet inleds på arbetsplatsen vet om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetena i frånvarofall organiseras den dagen.

Om arbetstagaren uppsåtligen försummar sin skyldighet att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om sitt insjuknande, börjar skyldigheten att betala lön för sjukdomstid tidigast den dag under vilken anmälan har gjorts.

17 § Läkareundersökningar

Lagstadgade läkarundersökningar

1. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren inkomstbortfallet för den tid som motsvarar förlorade ordinarie arbetstimmar på grund av hälsoundersökningar under anställningen som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård (950/94) och som godkänns i företagshälsovårdens verksamhetsplan samt för resor i anknytning till dessa. På samma sätt går man tillväga i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93) och i strålskyddslagen (592/91). Dessutom ska samma regel iakttas i fråga om undersökningar som förutsätts i lagen om smittsamma sjukdomar (583/86) som beror på att arbetstagaren inom samma företag övergår till en arbetsuppgift för vilken läkarundersökningen krävs.

En arbetstagare som hänvisas till undersökning som avses i ovan nämnda lagrum eller som under en sådan undersökning förordnas efterundersökning, får av arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. Ifall undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

Ifall undersökningen äger rum under arbetstagarens fritid betalas till arbetstagaren i ersättning för extra kostnader ett belopp som motsvarar den behovsprövade dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

Övriga läkarundersökningar

2. Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfallet är:

Grundläggande förutsättningar (gäller alla punkter A–E)

Det ska vara fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall där det är nödvändigt att snabbt genomgå en läkarundersökning. Arbetstagaren ska lägga fram en utredning över läkarundersökningen som godkänts av arbetsgivaren (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) och på arbetsgivarens begäran en utredning över hur länge läkarundersökningen med väntetider och skäliga restider varade.

I övriga än i föregående stycke nämnda sjukdoms- eller olycksfall förutsätts att arbetstagaren bokar en mottagningstid under arbetstid endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall en vecka). Arbetstagaren ska lägga fram en tillförlitlig redogörelse om att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök i förväg. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren i förväg ska arbetsgivaren informeras genast då det är möjligt.

Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstid undviks. Ifall arbetstagaren får lön för sjukdomstid för tiden för läkarundersökningen, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning betalas inte heller för tiden för en läkarundersökning som genomförs under den karensdag som förutsätts i bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inte inkomstbortfallet.

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts i dessa fall:

a) Ny eller återkommande sjukdom

Inkomstbortfallet ersätts för tiden för en läkarundersökning under vilken arbetstagarens sjukdom konstateras.

För arbetsoförmåga på högst ett dygn som beror på läkarens åtgärder.

När arbetstagaren på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

Inkomstbortfallet ersätts också under tiden för deltagande i cancerscreening enligt statsrådets förordning.

b) Tidigare konstaterad sjukdom

För tiden för en läkarundersökning som föranleds av en kronisk sjukdom förutsatt att läkarundersökningen utförs av en läkare inom specialområdet i syfte att fastställa vård.

När sjukdomen väsentligt förvärrats och arbetstagaren därför har blivit tvungen att söka läkarvård.

För den tid en läkarundersökning av en specialist inom området varar då undersökningen är nödvändig för att ordinera vård och i samband med den ordinerar hjälpmedel, t.ex. glasögon.

I övrigt för den tid en läkarundersökning i syfte att ordinera vård för en tidigare konstaterad sjukdom varar, endast om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden.

För tiden för arbetsoförmåga som beror på vårdåtgärder som förutsätts av en cancersjukdom. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

c) Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tiden för laboratorie- och röntgenundersökningar som direkt anknyter till en läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av en läkare och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen.

**Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin**

Inkomstbortfall för tiden för en särskild laboratorie- och röntgenundersökning ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att genomgå ovan nämnda laboratorie- och röntgenundersökning utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen endast utförs vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

d) Läkareundersökningar och undersökningar i anknytning till graviditet

Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

För tiden för medicinsk undersökning före nedkomst, ifall dessa undersökningar måste göras på arbetstid.

e) Plötslig tandsjukdom

Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, för den tid som vårdåtgärden varar, ifall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

Beräkning

3. Det inkomstbortfall som avses i punkter 1–2 ovan bestäms i enlighet med kollektivavtalets beräknings- och samordningsstadganden för lön för sjukdomstid. På samma sätt tillämpas kollektivavtalets bestämmelser för ersättning av resekostnader på dagtraktamente som avses i punkt 1 i det andra stycket.

18 § Familjeledighet

1. Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, föräldra- samt vårdledighet ges enligt lagen. Det är inte tillåtet att låta en gravid arbetstagare utföra sådana arbetsuppgifter som kan förorsaka fara för henne eller fostret.

Lön för moderskapsledighet

2. När arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst 6 månader före nedkomsten, får arbetstagaren under moderskapsledigheten lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten för de arbetsdagar som infaller under en period på 42 dagar räknat från början av moderskapsledigheten enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

Tillämpningsanvisning

Om en ny moderskapsledighet börjar så att arbetstagaren inte däremellan återvänder till arbetet, har arbetsgivaren ingen skyldighet att betala lön för den nya moderskapsledigheten, förutom då arbetstagaren går direkt från vårdledighet till moderskapsledighet.

Arbetstagaren anses ha återvänt till arbetet om arbetstagaren är förhindrad att återvända på grund av sjukledighet eller semester.

Om ett barn under 7 år har adopterats till familjen, har endera adoptivföräldern rätt till en föräldraledighet på 42 dagar, under vilken arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren enligt kollektivavtalsbestämmelserna om betalning av så kallad lön för moderskapsledighet och arbetsgivaren betalas för denna tid föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

Lön för faderskapsledighet

I anslutning till faderskapsledigheten bestående av 18 vardagar i enlighet med sjukförsäkringslagen betalas arbetstagaren lön för ordinarie arbetstid för de sex (6) första dagarna av faderskapsledigheten. Vid betalningen av lön för faderskapsledigheten iakttas samma förutsättningar och övriga bestämmelser som vid betalningen av lön för moderskapsledigheten.

Totalplan

3. Parterna rekommenderar att man utarbetar en totalplan om användningen av föräldra- och vårdledigheten på en blankett som centralorganisationerna har utarbetat tillsammans. Om användning av familjeledigheter ska i regel meddelas senast två månader innan ledigheten inleds.

Tillämpningsanvisning

a. Avbrytande av föräldra- eller vårdledighet

Arbetstagaren har rätt att av grundad anledning ändra tidpunkten för föräldra- eller vårdledigheten. Ändringen ska anmälas arbetsgivaren senast en månad innan ändringen genomförs eller så snart som möjligt. Om arbetstagaren avbryter föräldra- eller vårdledigheten på grund av arbetsoförmåga har arbetsgivaren ingen skyldighet att betala lön för sjukdomstiden för den föräldraledighet eller vårdledighet som anmänts enligt arbetsavtalslagen.

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

b. Arbete annanstans under föräldra- eller vårdledighet

Föräldra- eller vårdledighet är avsedd att användas för vård av barn. Arbete under ledigheten är endast möjligt om det kan ske så att det inte orsakar hinder eller stör vården av barnet. Till exempel kvällsarbete kan vara möjligt om arbetet normalt är dagsarbete och vården av barnet är ordnad på kvällarna.

4. En arbetstagare som återvänder från familjeledighet har i första hand rätt att återvända till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, ska arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet (arbetsavtalslagen 4 kap. 9 §).

Plötsligt insjuknande av ett barn under 10 år

Om ett eget barn under 10 år eller ett annat barn under 10 år som är fast bosatt i hemmet plötsligt insjuknar, betalas till modern, fadern eller en person som vårdar barnet och som är permanent bosatt i samma hushåll som barnets moder eller fader utgående från bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet. En förutsättning för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en utredning i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet om betalning av lön för sjuktid ges över frånvaron. Det ovan nämnda tillämpas för såväl ensamförsörjare som personer med gemensam vårdnad.

Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena av de försörjningspliktiga.

På samma grunder betalas motsvarande ersättning till barnets moder eller fader, i fall den andra föräldern till följd av sjukdom, resa, boende på annan ort till följd av arbete, studier eller medverkan i utbildning, eller annat motsvarande tillfälligt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet och vården inte kan ordnas på annat sätt i enlighet med det här momentet. Vid tillämpningen av det här momentet jämföras studier med förvärvsarbete.

Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena föräldern så att den avlönade perioden sammanräknad inte överstiger den maximilängd för frånvaro som nämns nedan i punkt 5.

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

Tillämpningsanvisning:

1. Utredning över barnets sjukdom

En förutsättning för betalning av ersättning är att det över barnets sjukdom och därav föranledd frånvaro krävs samma intyg som enligt kollektivavtalet och på företaget eventuellt tillämpad praxis krävs om arbetstagarens egen sjukdom. I allmänhet innebär detta att man skaffar ett läkarintyg över barnets sjukdom. Dock ifall man på arbetsplatsen vid arbetstagares sjukdomsfall godkänner en annan utredning ska denna också vara en tillräcklig utredning om barnets sjukdom.

2. När frånvaro är nödvändig för att ordna vård eller vårda barnet

Frånvaro är tillåtet enligt avtal för såväl barnets mor, far eller en person som bor permanent i samma hushåll som någondera av barnets föräldrar och som vårdar barnet. Frånvaron förutsätter att båda de försörjningspliktiga förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna med vården. Först när detta inte är möjligt kan någondera av de försörjningspliktiga stanna hemma för att vårda barnet. Vid frånvarofall krävs av arbetstagaren en utredning över frånvarons nödvändighet som ska innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften. Det är inte nödvändigt att lägga fram någon utredning över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå.

Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar samt barnets äldre syskon och övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

3. Barnet insjuknar mitt under föräldrarnas arbetsdag

Om övriga förutsättningar i avtalet gäller, ska till arbetstagaren i frånvarofall ersättas lön enligt kollektivavtalet utgående från den genomsnittliga timförtjänsten. I allmänhet innebär detta att arbetstagaren erhåller lön fram till slutet av arbetsskiftet för den dag under vilken barnet insjuknar. Dagen efter insjukningsdagen är i allmänhet den första dagen av sjukledighet på vilken bland annat kollektivavtalets bestämmelser om karenstid tillämpas.

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

4. Återfall av samma sjukdom

Ifall barnet på nytt insjuknar i samma sjukdom inom den period på 30 dagar som baserar sig på kollektivavtalet eller praxis inom branschen, betalas lön för sjukdomstid (genomsnittlig timförtjänst) utan karens i enlighet med kollektivavtalet även för barnets vård på samma sätt som detta skulle gå till i fråga om arbetstagarens egen sjukdom.

Som återfall av samma sjukdom i enlighet med avtalet avses inte sådana fall där två eller flera barn inom samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller arbetstagarens och barnets sjukdom i följd utgör ett sådant återfall av sjukdom som avses i kollektivavtalet.

5. Frånvarons längd

Med kort, tillfällig frånvaro som nämns i avtalet avses en frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd ska alltid fastslås från fall till fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård och sjukdomens natur. Avtalet medför således inte automatiskt rätt till fyra dagars maximal frånvaro med lön. Om frånvaron varar längre än avtalat betalas inte någon ersättning. Det är emellertid naturligt att ett sjukt barn inte alltid kan lämnas ensamt när barnets sjukdom även fortsätter utöver den tid för vilken ersättning betalas.

6. Inverkan av frånvaro till följd av barnets sjukdom på arbetstagarens intjänande av semester

Förteckningen i 3 § i semesterlagen över de med arbetade dagar likställda dagarna upptar inte frånvarodagar på grund av barns insjuknande. Centralorganisationerna har emellertid avtalat om att avlönad frånvaro till följd av barns plötsliga insjuknande inte minskar arbetstagarens intjänande av semester. I enlighet härmed jämställs nämnda frånvarodagar med i lagen avsedda dagar som likställs med arbetsdagar.

7. Ensamförsörjare

Som ensamförsörjande i den mening som avses i avtalet betraktas även en person som utan särskilt hemskillnads- eller skilsmässobeslut permanent har flyttat i sär från sin maka eller make samt en person vars make eller maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av värnplikt eller reservövning.

**Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin**

8. Båda föräldrarna i skiftarbete

Ifall barnets föräldrar är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, ska den av föräldrarna som är hemma beredas möjlighet att utan löneförlust vårda sitt plötsligt insjuknade barn tills den andra föräldern kommer hem från sitt arbetsskift. En dylik frånvaro med lön är lika lång som den tid som går åt för arbetsresan fram och tillbaka.

Svårt sjukt barn

5. En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom som avses i statsrådets beslut nr 1335/2004 har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vården eller rehabiliteringen av barnet eller i vårdhandledning efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.

19 § Tjänsteårstillägg

I samband med lönebetalningen närmast efter 1 december betalas till en arbetstagare tjänsteårstillägg enligt den tid anställningsförhållandet utan avbrott fortgått före utgången av föregående november månad.

Tjänsteårstillägget ska dock betalas senast den 18 december.

Tillägget bestäms som följer:

Anställningsförhållandets längd	Tilläggets belopp i euro uträknas med formeln:
5 år men inte 10 år	0,5 x Smån. x GTF
10 år men inte 15 år	1,5 x Smån. x GTF
15 år men inte 20 år	2,5 x Smån. x GTF
20 år men inte 25 år	3,5 x Smån. x GTF
25 år eller längre	4,5 x Smån. x GTF

Smån = antalet månader som berättigar till semester under det föregående semesterkvalifikationsåret

GTF = den genomsnittliga timförtjänst som avses i § 12 i kollektivavtalet

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

1. Konstaterande av grunden

Huruvida arbetstagaren omfattas av tillämpningsområdet för tillägget och på vilken grund det eventuella tillägget betalas till honom eller henne konstateras den 30 november varje år. Den grund som då konstateras iakttas fram till den följande granskningstidpunkten. Vid beräkning av anställningsförhållandets kontinuitet iakttas tillämpningspraxis enligt semesterlagen.

2. Anställningsförhållandets upphörande

Om anställningsförhållandet av en arbetstagare som omfattas av tjänsteårstillägget upphör före den årliga betalningen av tillägget, betalas till arbetstagaren i samband med slutlönen och beräknat från och med ingången av föregående december för varje månad under vilken arbetstagaren har förtjänat semester 1/12 av den summa som senast betalades till honom eller henne som tjänsteårstillägg.

3. Behandling i löneadministrationen

Tjänsteårstillägget betalas som ett separat tillägg. Tillägget beaktas inte vid beräkning av den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalet och § 2 punkt 1 i avtalet om semesterlön.

4. Begränsningsregel

När företaget använder sig av ett eget tjänsteårstilläggssystem, ska förfarandet enligt kollektivavtalet och det existerande systemet samordnas utan att förmåner som baserar sig på tjänstetiden betalas två gånger.

5. Genom lokala avtal kan man avvika från det som ovan i denna paragraf sagts om betalningstidpunkten och -sättet för tjänsteårstillägget.

6. Beloppet av tjänsteårstillägg till en deltidsarbetande arbetstagare beräknas så att det tjänsteårstillägg som uträknats enligt den ovan nämnda formeln multipliceras med kvoten av antalet ordinarie timmar per vecka och talet 40.

20 § Semester

1. Arbetstagarens semester bestäms utifrån semesterlagen.

Enligt 3 § i semesterlagen har arbetstagaren rätt till två vardagars semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

En arbetstagare, vars anställningsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden fortgått minst ett år, har rätt till 2,5 vardagars semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

Semester beviljas under semesterperioden, om inte annat avtalas lokalt. Lokalt kan avtalas att semesterlönen betalas på en vanlig lönebetalningsdag.

2. Till en arbetstagare som återvänder till arbetet efter sin semester betalas en semesterpremie till ett belopp av 50 % av hans eller hennes semesterlön.
3. Förutsättningen för att få semesterpremie är att arbetstagaren börjar sin semester på meddelad eller överenskommen dag och återvänder till arbetet omedelbart efter semestern.
4. Semesterpremien betalas dock om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller efter dess utgång medan anställningsförhållandet fortgått har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller varit förhindrad att komma till arbetet på grund av en orsak som nämns i 3 § 5 mom. i semesterlagen.

Protokollsanteckning 1:

Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämställs med sådana situationer där arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. En förutsättning för betalning av semesterpremie är att arbetstagaren återvänder till arbetet från vårdledigheten i enlighet med en anmälan som avses i arbetsavtalslagen eller en ändring som senare av en motiverad anledning gjorts i den.

5. 1/3 av semesterpremien betalas i förskott i samband med betalning av semesterlönen. Förutsättningarna ovan på återgång till arbetet som gäller erhållande av semesterpremie gäller inte denna del.
6. Semesterpremien betalas i samband med den lönebetalning då arbetstagarens lön för dagen för återgången från semestern betalas eller skulle ha betalats, om arbetstagaren inte på grund av en orsak som anges i 4 stycket ovan hade varit förhindrad att återgå till arbetet, dock senast inom två veckor från återgången från semestern.
7. Lokalt kan avtalas om att semesterpremien betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den i sin helhet är betald senast vid utgången av kalenderåret.

Man ska komma överens om den exakta betalningstidpunkten för semesterpremien så att förfallodagen eller -dagarna är obestridliga. Man ska komma överens om förflyttningen av semesterpenningen innan semestern eller en del av den inleds. Avtalet om förflyttning av semesterpremien ska ingås skriftligt.

Om en arbetstagares anställningsförhållande upphör före den tidpunkt för utbetalning av semesterpremie som avtalats lokalt på ovan avsett sätt, betalas semesterpremien då anställningsförhållandet upphör, om arbetstagaren i övrigt enligt detta kollektivavtal är berättigad till semesterpremie. Ifall en del av semesterpremien redan har betalats, gäller det ovan sagda den del av semesterpremien som är obetald.

**Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin**

8. Om semestern har delats, betalas efter varje avslutad del motsvarande belopp av semesterpremien med beaktande av vad som har fastställts ovan i punkt 1–6. Tidigare i punkt 5 nämnda förskott betalas emellertid endast i samband med den längsta semesterdelen.
9. Till arbetstagare som går i ålderspension, invalidpension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension betalas en semesterpremie på ovan nämnda procent av den semesterlön och den eventuella semesterersättning som arbetstagaren är berättigad till.
10. En arbetstagare som på grund av inledande av aktiv tjänst skulle förlora semesterpremien som i enlighet med kollektivavtalet för övrigt hör till honom eller henne, har rätt till semesterpremie, i fall han eller hon efter avslutad värnplikt i aktiv trupp återgår till arbetet så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/61).
11. Semesterpremiens belopp som betalas i samband med att arbetstagaren återgår till arbetet efter en fullgjord värnplikt utgörs av en av kollektivavtalet anvisad procentandel av den semesterersättning som betalades till arbetstagaren vid inträdet i tjänst. Om arbetstagaren har inträtt i tjänst omedelbart efter semestern betalas semesterpremien på motsvarande sätt av summan av den utbetalda semesterlönen och semesterersättningen.
12. Ifall arbetsgivaren av skäl som inte beror på arbetstagaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra under semestern så att arbetstagaren på grund av att anställningsförhållandet avslutades är förhindrad att återgå till arbetet efter semestern, förlorar arbetstagaren inte sin rätt till semesterpremie av denna anledning.

21 § Särskilda ersättningar

1. Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare som för första gången deltar i ett värnpliktsuppbåd en ersättning för inkomstbortfallet för uppbådsdagen som motsvarar förtjänsten för en arbetsdag.
2. Arbetsgivaren betalar en arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige eller kommunstyrelse eller i en valnämnd eller kommitté som har tillsätts utgående från lagen inför statliga eller kommunala val ersättning för inkomstbortfall för ordinarie arbetstid som beror på ovan nämnda organs möte, så att arbetstagaren tillsammans med kommunens eller statens ersättning för inkomstbortfall får fulla löneförmåner.

Ersättningen betalas efter att arbetstagaren har lämnat en utredning till arbetsgivaren över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen eller staten betalar.

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

3. En arbetstagare som har arbetat i företagets tjänst i minst ett år har rätt att på sin 50- och 60-årsdag få en avlönad ledighet som motsvarar den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.
4. Arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön för tiden för reservövningar så att arbetstagaren tillsammans med statens reservistlön uppnår fulla löneförmåner.

Protokollsanteckning:

Bestämmelsen tillämpas också på dem som med stöd av lagen om befolkningssskydd utbildas till särskilda uppgifter inom befolkningssskyddet.

5. Arbetstagarna har rätt till en dags avlönad ledighet från arbetet på grund av en nära anhörigs död och på sin egen vigselfdag.

Protokollsanteckning:

Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka eller make, sambo, barn och fosterbarn, arbetstagarens föräldrar, fosterföräldrar, mor- och farföräldrar samt bröder och systrar samt makens eller makans föräldrar och mor- och farföräldrar.

22 § Arbets- och tidsstudier

1. Avtalsparterna konstaterar att arbets- och tidsstudier som arrangeras på arbetsplatserna är viktiga och innebär förbättring av både arbetsresultat och arbetstagarnas inkomster, men konstaterar samtidigt att de ändringar i arbetsarrangemanget som studierna eventuellt ger upphov till inte får förorsaka överansträngning för arbetstagarna och inte heller ha en ofördelaktig inverkan på arbetstagarnas normala löneinkomster.
2. Målet med arbetsstudierna är förutom att utveckla arbetsmetoder även att hitta en rättvis grund för bestämning av lönen. Mätning av arbete ska utföras på ett sätt som motsvarar en bestämd arbetsmetod och de reella omständigheterna, med beaktande av alla faktorer som påverkar arbetstiden. Detta förutsätter att den personal som utför arbetsstudien har en bra behärskning av studieteknik och yrkeskunskap.
3. Arbetstagarnas fackliga förtroendemän ska beredas möjlighet att på arbetsplatsen sätta sig in i det sätt på vilket arbets- och tidsstudier utförs samt i de reformer som har verkställts utgående från dem särskilt i fråga om lönesättning.
4. Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som en del av detta kollektivavtal.

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

Protokollsanteckningar:

1. *På de arbetsplatser där arbetsgivaren använder sig av arbetsstudier, ska arbetsgivaren ge arbetstagarnas representanter en tillräcklig utredning om undersökningsmetoderna samt hur de eventuellt tillämpas på arbetstagarnas lönesättning.*
2. *När det handlar om en mätning av arbete som omedelbart inriktar sig på en arbetstagare, får han eller hon före början av arbetsstudien en meddelande om denna och dess syfte.*
3. *Användning av rationaliseringskonsulter förutsätter tidig informering, i samband med vilken ska framgå vilka rationaliserings- och arbetsstudieuppgifter uppdraget innehåller.*
4. *Förbunden har 30.1.1989 uppgjort en gemensam promemoria om användning av videoteknik i arbetsstudier.*

23 § Arbetssäkerhet

1. Arbetsgivaren ser till att det finns tydliga anvisningar om användning av de kemiska ämnen som används på arbetsplatsen och deras hälsofaror. När det finns skäl att anta att ett ämne innehåller hälsofarliga beståndsdelar, låter arbetsgivaren utföra en undersökning om saken.

När det avdunstar gaser av de använda ämnen, ska man se till att ventilationen är tillräcklig.

2. Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som en del av detta kollektivavtal.

24 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som en del av detta kollektivavtal.

Huvudförtroendemannen beviljas befrielse från arbetet per vecka och betalas ersättning per månad enligt följande:

Antalet anställda på arbetsplatsen	Befrielse timmar/vecka
Under 30	1
30–50	5
51–100	9
101–150	13
151–200	16
201–400	18
401–600	22
över 600	26

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

Månadsersättning till huvudförtroendemannen t.o.m. 31.8.2020:

Antalet anställda på arbetsplatsen	Ersättning €/mån.
Under 200	77 €
201–400	80 €
över 400	87 €

Månadsersättning till huvudförtroendemannen fr.o.m. 1.9.2020:

Antalet anställda på arbetsplatsen	Ersättning €/mån.
Under 200	79 €
201–400	82 €
över 400	89 €

Arbetsgivaren anvisar huvudförtroendemannen en plats för förvaring av de dokument och den kontorsutrustning som behövs för förtroendemannauppgifterna.

Då arbetsplatsens storlek det förutsätter, ställer arbetsgivaren även till förfogande en ändamålsenlig lokal, där de samtal som är nödvändiga för skötseln av förtroendemannauppgiften kan föras.

Huvudförtroendemannen ska för skötseln av de kontakter som är nödvändiga för förtroendemannauppgiften beredas en möjlighet att använda sig av telefon.

En arbetarskyddsfullmäktig beviljas befrielse från arbetet enligt följande:

Antalet anställda på arbetsplatsen	Befrielse timmar/vecka
Under 30	1
30–50	2
51–100	4
101–150	7
151–200	9
201–400	13
401–600	17
över 600	21

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

Ersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig fastställs enligt följande:

T.o.m. 31.8.2020:

Antalet anställda på arbetsplatsen	Ersättning €/mån.
Under 100	66 €
100 eller fler	77 €

Fr.o.m. 1.9.2020:

Antalet anställda på arbetsplatsen	Ersättning €/mån.
Under 100	68 €
100 eller fler	79 €

Månadsersättningen till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig, behovet av befrielse från arbetet och den förtjänstutveckling som definieras i punkt 4.2 i det allmänna avtalet ses över minst en gång per år på lokalt överenskommet sätt.

Protokollsanteckning:

Förbunden konstaterar att förtjänstutvecklingen granskas på basis av tidlönernas utveckling.

Om arbetsgivaren säger upp vice huvudförtroendemannens eller vice arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal eller permitterar honom eller henne när han eller hon inte vikarierar för huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen och inte heller annars innehar förtroendemanna- eller arbetarskyddsfullmäktigställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendeuppdrag, om arbetsgivaren inte kan påvisa att åtgärden berott på en annan omständighet.

Förbundsbehandling

Konflikter som berör hävandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande ska omedelbart meddelas arbetsgivarförbundet som ska vidarebefordra ärendet till arbetarförbundet för kännedom. Förbunden ska utan onödiga dröjsmål med de lokala parternas medverkan klargöra omständigheterna som medverkat på hävningen av anställningsförhållandet. Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet upphört behandla konflikterna gällande upphörandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande i en förhandling mellan förbunden samt ge sina utlåtanden i ärendet. Förbundens ståndpunkter ges till arbetsgivaren för kännedom.

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

25 § Möten inom Industrifacket's förvaltningsorgan

Arbetstagare som har valts till Industrifacket rf:s förbundsmöte, fullmäktige, styrelse eller permanenta organ som dessa inrättat (sektorsdirektionen, kollektivavtalsdelegationen, svenskspråkiga sektionen, sektionen för arbetsmiljön och jämlikhet, ungdomssektionen, utbildningssektionen och sektionen för kultur och fritid) har rätt att få befrielse från arbete för att delta i dessa förvaltningsorgans officiella möten.

Arbetstagaren ska meddela om behovet av befrielse från arbetet så snart som möjligt och förete vederbörlig utredning över den tid som han eller hon behöver för deltagande i mötet.

26 § Förlikning av tvister och meningsskiljaktigheter

1. Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uppstår meningsskiljaktigheter i frågor som gäller tillämpning av, tolkning av eller brott mot detta avtal, ska man eftersträva en förlikning genom förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsplatsens förtroendeman. Om enighet inte kan nås, ska ärendet överföras till förbunden för avgörande.
2. Meningsskiljaktigheter som förorsakas av detta avtal och som parterna med iakttagande av förfarandet som skildras ovan i punkt 1 inte har nått enighet i, och som enligt lagen om arbetsdomstolen hör till fall som ska behandlas i arbetsdomstolen, lämnas till arbetsdomstolen för avgörande i den omfattning och ordning som stadgas i lagen.
3. Tillgripande av strejk, blockad, lockout eller annan därmed jämförbar åtgärd liksom också massuppsägning under detta avtals giltighetstid eller för att få till stånd ett tillägg till avtalet i samma syfte är förbjudna.
4. Fackavdelningen, förtroendemen som företräder fackavdelningen och arbetsgivaren är skyldiga att upprätthålla arbetsfreden på arbetsplatsen. När fackavdelningen, förtroendemen eller arbetsgivaren får kännedom om hot om störning av arbetsfreden, är dessa skyldiga att utan dröjsmål underrätta förbunden om detta och alla omständigheter som påverkar dess bedömning. De lokala parterna ska avstå från alla stridsåtgärder tills förbunden har behandlat ärendet.

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

5. Efter att ha tagit emot ett meddelande som avses i punkt 4 ska förbunden utan dröjsmål utreda orsaken till den överhängande arbetskonflikten och ge en bedömning om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal. Förbunden underrättar de lokala parterna om sin ståndpunkt. Då arbetskonflikten enligt förbundens bedömning strider mot lagen om kollektivavtal får arbetskonflikten inte inledas. Fackavdelningen måste följa förbundens syn och avstå från stridsåtgärder eller om det redan pågår en störning av arbetsfreden ska stridsåtgärderna upphöra och arbetsfreden ska omedelbart återställas.

Förbunden ska handleda de lokala parterna i att upprätthålla arbetsfreden. På de lokala parternas begäran ska förbunden samt arbetsgivaren och huvudförtroendemannen inom tre vardagar med de gemensamma åtgärder som de anser vara nödvändiga utreda vad tvisten som äventyrar arbetsfreden gäller, vilka dess orsaker är samt vilka följderna av en eventuell arbetskonflikt är. Om det förekommer lokala meningsskiljaktigheter om tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet, ska ärendet behandlas i den förhandlingsordning som avses i kollektivavtalet.

6. För vidtagande av stridsåtgärder som strider mot lagen om kollektivavtal och försummelse av tillsynsskyldigheten kan enligt lagen om kollektivavtal utdömas en plikt. Enligt förbundens ståndpunkt
- om fackavdelningen eller arbetsgivaren har försummat sina skyldigheter enligt punkterna 4-5 ska detta tas i beaktande som en faktor som höjer plikten och
 - bör som en faktor som höjer eller sänker plikten som förordnas även beaktas förbundens åtgärder enligt punkt 5 för att förhindra en arbetskonflikt.
7. Sko- och läderindustrin rf förbinder sig att inte driva en arbetsfredstalan om hot om stridsåtgärder om ett förfarande enligt punkterna 4-5 fortfarande pågår mellan förbunden.

Protokollsanteckning 1:

Efter att ha tagit emot ett meddelande enligt punkt 4 ska förbunden utan dröjsmål och senast inom ett dygn ge en bedömning enligt punkt 5 om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal.

Protokollsanteckning 2:

Parterna konstaterar att hot om arbetskonflikt inte ska användas som en påtryckningsmetod för att ändra det gällande kollektivavtalet eller ett lokalt avtal eller ett praktiskt villkor enligt kollektivavtalet eller tolkningen av kollektivavtalet. Meningsskiljaktigheter som gäller tillämpningen av kollektivavtalet ska behandlas enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet, och inte i den ordning som avses i denna paragraf.

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

27 § Lokala avtal

De i kollektivavtalet särskilt nämnda lokala avtalen är möjliga i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Det senare kommer i fråga då ärendet som ska avtalas berör hela produktionsanläggningen, arbetsavdelningen eller en därmed jämförbar större grupp arbetstagare.

Avtalet kan ingås på bestämd tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte annat avtalats om uppsägningstiden. Ett avtal som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare som förtroendemannen enligt förtroendemannaavtalet representerar och det ska ingås skriftligen, ifall någondera parten begär det. Ett skriftligt avtal utgör en del av det ikraftvarande kollektivavtalet.

28 § Särskilda bestämmelser

1. Arbetsgivaren innehåller, ifall arbetstagaren har gett sin fullmakt, medlemsavgifterna till Industrifacket från arbetstagarens lön. Innehållningen sker per lönebetalningsperiod, men om lönebetalningsperioden är en vecka, sker innehållningen med två veckors mellanrum. Medlemsavgifterna redovisas per lönebetalningsperiod till ett bankkonto som arbetstagarförbundet uppgett och arbetstagaren får vid utgången av året eller efter anställningsförhållandet upphört ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.

2. Det är förbjudet att ta med sig till industriområdet andra personer än sådana som är i anställningsförhållande till industrianläggningen utan tillstånd som separat i vart fall beviljats av industrianläggningens ledning.

Ombud för Industrifacket har rätt att, efter att ha meddelat om det till fabriken ledning, besöka och bekanta sig med förhållandena på industrianläggningar som omfattas av denna paragraf i kollektivavtalet.

3. Industrifacket och dess lokala avdelningar har rätt att fasta meddelanden om sina möten på anslagstavlan eller annan plats som arbetsgivaren anvisat.
4. En registrerad underförening till Industrifacket och dess fackklubb eller motsvarande på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, genom en separat överenskommelse, under den tid som infaller under veckovilan) ordna möten kring frågor angående anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar.

Kollektivavtalet för sko- och läderindustrin

- a) En överenskommelse med arbetsgivaren ska, såvitt möjligt, ingås tre dagar innan ett möte hålls på arbetsplatsen eller på ett annat ställe som avses i detta avtal.
- b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelserna om bl.a. säkerhet i arbete, arbetshygien och brandsäkerhet ska kunna iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamhet.
- c) För mötesordningen och ordningen och redan i möteslokalen ansvarar den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.
- d) Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.
5. Ifall bestämmelserna i arbetsreglementet i någon fabrik som omfattas av detta kollektivavtal strider mot bestämmelserna i detta avtal, iakttas bestämmelserna i detta avtal tills arbetsreglementet gjorts till nödvändiga delar enhetliga med detta kollektivavtal.
6. Arbetstagaren är därtill skyldig att iakttä de övriga bestämmelser och anvisningar som arbetsgivaren eller hans eller hennes representant har gett, om dessa inte står i strid mot den gällande lagstiftningen, detta kollektivavtal eller arbetsreglementet.

29 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna så som det har avtalats om mellan centralorganisationerna.

Kollektivavtalet
för sko- och läderindustrin

30 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 17.4.2020 t.o.m. 28.2.2022 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet.

Under förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har upphört.

Helsingfors den 28 april 2020

SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF

Juha Teerimäki

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Toni Laiho

Underteckningsprotokoll

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN FÖR TIDEN 17.4.2020–28.2.2022

Tid	28.4.2020
Plats	Södra kajen 10, Helsingfors
Närvarande	Sko- och läderindustrin rf Juha Teerimäki
	Industrifacket rf Riku Aalto Toni Laiho

1. Avtalsperiod

Det konstaterades att förbunden 17.4.2020 har uppnått ett förhandlingsresultat om text- och löneändringar i kollektivavtalet för sko- och läderindustrin. Förbunden har idag undertecknat kollektivavtalet som gäller ovan nämnda bransch.

Det konstaterades att från och med den 17.4.2020 ersätter det nya kollektivavtalet det kollektivavtal som parterna undertecknat för tiden 1.12.2017–31.10.2020. Detta avtal är i kraft 17.4.2020–28.2.2022.

2. Lönejusteringar för tiden 17.4.2020–28.2.2022

2.1. Lönejusteringarnas tidpunkt, genomförande och storlek

Arbetstagarens personliga lön (utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg) höjs 1.9.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,0 procent.

Arbetstagarens personliga lön (utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg) höjs 1.3.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 0,6 procent.

Underteckningsprotokoll

Specifikt för företag och verksamhetsställen tillämpas fr.o.m. 1.3.2021 en lokal pott på 0,8 procent vars storlek beräknas på summan av de personliga tim- eller månadslönerna som betalades i mars 2021 till arbetstagarna som omfattas av kollektivavtalet (förtjänster i tids-, ackords- och premiearbete utan separata tillägg såsom tjänsteårs-, skiftsarbets-, miljö tillägg etc.). Potten används till att utveckla den personliga lönedelen som baserar sig på arbetstagarens kompetens och arbetsprestation.

Om användningen av den lokala potten förhandlas och avtalas mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen eller, om ingen huvudförtroendeman har valts, mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Avtalet ingås skriftligen.

Ifall inget avtal nås lokalt om hur den företagsspecifika potten ska fördelas, betalas potten ut i form av en allmän förhöjning på 0,4 procent beräknad på lönen före den allmänna förhöjningen till alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet, och arbetsgivaren beslutar om hur resterande 0,4 procent ska tilldelas. Den allmänna förhöjningen är därmed 1,0 procent.

2.2. Mål med lokala löneförhandlingar

Målet med lokala förhandlingar är att nå en löneuppgörelse som stöder den ekonomiska situationen, orderstocken, sysselsättningsituationen samt kostnadskonkurrenskraften på respektive företag eller arbetsplats. Målet är att genom lönebildningen uppmuntra till att utveckla kunnandet och verka i en sådan riktning att företagets produktivitet och arbetshälsa utvecklas enligt de mål som ställts upp.

2.3. Information som ges till förtroendemannen med tanke på förhandlingarna och avtalsförfarande

Innan förhandlingarna ger arbetsgivaren förtroendemannen, eller personalgruppen om en förtroendeman inte har valts, information om lönesumman som ska fördelas och om hur den räknats ut.

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur lönejusteringarna genomförs (allmän eller företagsspecifik förhöjning) och kriterierna för dem.

Ett avtal ingås med huvudförtroendemannen eller, om ingen förtroendeman har valts, med personalgruppen senast 15.2.2021, såvida man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden. Avtalet ingås skriftligen.

Arbetsgivaren beslutar om hur förhöjningarna fördelas inom ramen för det lokala avtalet.

Efter genomförda löneförhöjningar ska arbetsgivaren tillsammans med huvudförtroendemannen eller, om ingen huvudförtroendeman har valts, med hela personalgruppen inom en rimlig tid göra en genomgång av det totala antalet arbetstagare, antalet arbetstagare som fått en löneförhöjning, den genomsnittliga storleken på förhöjningen samt den summa som använts för förhöjning av arbetstagarnas löner, med specifikation för de företagsspecifika och allmänna förhöjningarna.

Underteckningsprotokoll

Den information som getts under förhandlingarna är konfidentiell och får enbart användas för delningen av den lokala potten.

Den för olika företag och verksamhetsställen specifika löneförhöjningen för 2021 beräknas på summan av de personliga tim- eller månadslönerna som betalades i mars 2021 (förtjänster i tids-, ackords- och premiearbete utan separata tillägg såsom tjänsteårs-, skiftsarbets-, miljötillägg etc.).

Krisklausulen med tanke på löneförhöjningen år 2021.

Det är möjligt att med huvudförtroendemannen avtala att man delvis eller helt lokalt avstår från höjningen år 2021, ifall företagets verksamhetsutsättningar förutsätter detta på grund av coronapandemin.

Tillämpningsanvisning

Med i beräkningen är alla som omfattas av kollektivavtalet och som arbetar i mars 2021, oberoende av anställningsförhållandets natur (i kraft tillsvidare, på viss tid, deltid). Också lönerna för arbetstagare som är anställda vid tidpunkten för löneförhöjning, men frånvarande under beräkningsmånaden med anledning av exempelvis sjukdom eller semester, ska tas med i beräkningen. Om anledningen till frånvaron är familjeledighet, studieledighet eller annan längre ledighet av sådan art, och man har anställt en vikarie för arbetstagaren, beräknas enbart summan för vikariens lön.

I lönesumman inkluderas inte bl.a. följande tillägg: förtroendemannatillägg, arbetarskyddsfullmäktigs ersättningar, övertidsarbetsersättningar, resultatbaserade potter, tjänsteårs-, skifts-, söndags-, miljötillägg, söckenhelgersättning, semesterpenning, semesterersättning om anställningsförhållandet upphört.

2.2. Avtal om att senarelägga lönejusteringarna

Ifall tidpunkten för förhöjningen senareläggs ska ett avtal ingås skriftligen med förtroendemannen senast 31.8.2020 för förhöjningarna år 2020 och senast 28.2.2021 för förhöjningarna år 2021. Om det inte finns en förtroendemannan på företaget, håller arbetsgivaren förhandlingar med hela personalgruppen. Avtalet ingås skriftligen.

Om man avtalar om att senarelägga lönejusteringarna, ska man samtidigt avtala om att det eventuella inkomstbortfallet till följd av ändringen ersätts med en motsvarande post av engångskaraktär. Mellanskillnaden utbetalas senast då löneförhöjningen verkställs.

Underteckningsprotokoll

Om företagen gör löneförhöjningar vid tidpunkter som avviker från de löneförhöjningar som avtalas i kollektivavtalet, kan man lokalt avtala om att de beaktas då de förhöjningar som baserar sig på kollektivavtalet genomförs. Då ska arbetstagaren informeras om att förhöjningen omfattar den förhöjning som baserar sig på kollektivavtalet.

2.3. Lönetabeller

Tidlöner

År 2020

Normlönerna från och med **1.9.2020** eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Lönegrupp	cent/timme
1.	893
2.	920
3.	955
4.	985
5.	1032

Genomförande av förhöjningar i lönesystem i enskilda företag

Normlönerna i de företagsanpassade lönesystemen höjs fr.o.m. 1.9.2020 med 1,0 procent.

År 2021

Normlönerna från och med **1.3.2021** eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Lönegrupp	cent/timme
1.	906
2.	933
3.	969
4.	999
5.	1046

Underteckningsprotokoll

Genomförande av förhöjningar i lönesystem i enskilda företag

Normlönerna i de företagsanpassade lönesystemen höjs fr.o.m. 1.3.2021 med 1,4 procent.

Lär känna arbetslivet och tjäna en slant

Förbunden har avtalat om rekommendationen Lär känna arbetslivet och tjäna en slant för 2020–2021. Avtalet ingår som bilaga i kollektivavtalet.

2.4. Ersättningar till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig

Månadsersättning till huvudförtroendemannen fr.o.m. 1.9.2020:

Antalet anställda på arbetsplatsen	Ersättning €/mån.
Under 200	79 €
201–400	82 €
över 400	89 €

Månadsersättning till arbetarskyddsfullmäktig fr.o.m. 1.9.2020:

Antalet anställda på arbetsplatsen	Ersättning €/mån.
Under 100	68 €
100 eller fler	79 €

3. Textändringar fr.o.m. 17.4.2020, om inget annat nämns i samband med paragrafen

5 § Uppsägningskydd, permittering och förkortad arbetsvecka

En ny punkt **”Beräkning av förhandlingstid”** läggs till. På basis av denna bestämmelse ingår tidsfristen på fem dagar att ge en förhandlingsframställning i de förhandlingstider som avses i lagen om samarbete enligt följande:

Beräkning av förhandlingstid

Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete inom företag (334/07) iaktta bestämmelserna i lagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt.

Underteckningsprotokoll

Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.

När en arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelserna vara uppfyllda trots vad som i 45 § i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning, och i 51 § om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och utifrån nödvändiga uppgifter som givits i förväg under en sådan förhandlingstid som definieras i 51 § i samarbetslagen, om inte annan förhandlingstidpunkt avtalats med stöd i lagen.

I underteckningsprotokollet:

Paragrafhänvisningar till samarbetslagen görs endast för kännedom.

6 § Arbetstid

Nuvarande punkt 12 slopas. "Genomförande av förlängningen av arbetstiden med 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 i enlighet med konkurrenskraftsavtalet."

En ny punkt 12 om maximal arbetstid läggs till som lyder:

Den maximala arbetstiden följer de begränsningar som föreskrivs i arbetstidslagen. Som granskningsperiod för den maximala arbetstiden används ett kalenderår. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att granskningsperioden är 12 månader.

En bestämmelse om ledighet per vecka läggs till som punkt 14 enligt följande:

14. Ledighet per vecka

Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång per vecka får en oavbruten ledighet på minst 35 timmar som ska, såvitt möjligt, förläggas i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på 14 dygn. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka. Ifall tekniska omständigheter eller arbetets organisering så förutsätter, kan man med arbetstagarens samtycke gå tillväga på motsvarande sätt.

Protokollsanteckning

Underteckningsprotokoll

Tolkningen av bestämmelserna motsvarar tolkningen av bestämmelsen i 31 § i den tidigare arbetstidslagen (9.8.1996/605) (inklusive arbetsrådets utlåtanden gällande bestämmelsen, t.ex. TN 1365-00 och TN 1417-06).

Man kan avvika från ledigheten per vecka om den ordinarie arbetstiden är högst 3 timmar per dygn samt i de undantagsfall som nämns i 28 § i arbetstidslagen. I dessa undantagsfall ska ledigheten per vecka ersättas så som stadgas i 2 mom. i samma paragraf.

7 § Dagliga vilotider

3. Dygnsvila

Paragrafhänvisningen ändras så att den motsvarar den nya arbetstidslagen enligt följande:

3. Dygnsvila

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som följer varje arbetsskifts början beviljas en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, samt i periodarbete en vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om ändamålsenlig organisering av arbetet så förutsätter kan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga komma överens om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Dygnsvilan ska emellertid omfatta minst sju timmar.

I övrigt iakttas bestämmelserna i 25 § i arbetstidslagen.

13 § Söckenhelg ersättning

13 § i kollektivavtalet ändras enligt följande (söckenhelg ersättning betalas endast om söckenhelgen i fråga infaller på en annan vardag än lördag):

Till arbetstagaren betalas söckenhelg ersättning för långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdagen, midsommaraftonen och annandag jul 8 timmars lön enligt genomsnittlig timförtjänst.

Då självständighetsdagen infaller på en ledig dag, eller då arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall inte är berättigad till lön för självständighetsdagen, betalas söckenhelg ersättning enligt denna paragraf.

Om trettondag, **julaftonen, juldagen eller nyårsdagen** infaller på en annan vardag än lördag minskar den arbetstiden och för den betalas en ersättning som motsvarar den förlorade förtjänsten enligt denna paragraf.

26 § Förlikning av tvister och meningsskiljaktigheter

Kollektivavtalets 26 § 4 och 5 punkter ändras och lyder på följande sätt:

4. Fackavdelningen, förtroendemän som företräder fackavdelningen och arbetsgivaren är skyldiga att upprätthålla arbetsfreden på arbetsplatsen. När fackavdelningen, förtroendemännen eller arbetsgivaren får kännedom om hot om störning av arbetsfreden, är dessa skyldiga att utan dröjsmål underrätta förbunden om detta och alla omständigheter som påverkar dess bedömning. De lokala parterna ska avstå från **alla** stridsåtgärder tills förbunden har behandlat ärendet.

5. Efter att ha tagit emot ett meddelande som avses i punkt 4 ska förbunden utan dröjsmål utreda orsaken till den överhängande arbetskonflikten och ge en bedömning om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal. Förbunden underrättar de lokala parterna om sin ståndpunkt. Då arbetskonflikten enligt förbundens bedömning strider mot lagen om kollektivavtal **får arbetskonflikten inte inledas. Fackavdelningen måste följa förbundens syn och avstå från stridsåtgärder eller om det redan pågår en störning av arbetsfreden ska stridsåtgärder upphöra och arbetsfreden ska omedelbart återställas.**

Förbunden ska handleda de lokala parterna i att upprätthålla arbetsfreden. **På de lokala parternas begäran ska förbunden samt arbetsgivaren och huvudförtroendemannen inom tre vardagar med de gemensamma åtgärder som de anser vara nödvändiga utreda vad tvisten som äventyrar arbetsfreden gäller, vilka dess orsaker är samt vilka följderna av en eventuell arbetskonflikt är.** Om det förekommer lokala meningsskiljaktigheter om tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet, ska ärendet behandlas i den förhandlingsordning som avses i kollektivavtalet.

ALLMÄNT AVTAL

KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHET

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och overtidsarbete enligt arbetstidslagen (872/2019) så som arbetarskyddsfullmäktig enligt lagen har rätt till.

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

14 § Permittering

Punkt 1 ändras så att den lyder:

Om man inte **enligt 27 § i kollektivavtalet** har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagare iaktta en varseltid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Underteckningsprotokoll

En ny bestämmelse om tid för meddelande om permittering som baserar sig på den temporära ändringen av 5 kap. 4 § o lagen om kollektivavtal (1.4–31.6.2020, såvida inte ändringens giltighetstid förlängs) läggs till enligt följande:

Om man inte enligt 14 § i avtalet om uppsägningskydd har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagare iaktta en

varseltid på minst 5 dagar enligt ändringen av 5 kap. 4 § gällande tid för meddelande om permittering i lagen om kollektivavtal.

16 § Exceptionella permitteringssituationer

3. Avbrytande av permittering

Följande protokollsanteckning läggs till

Man kan endast vägra utföra tillfälligt arbete av motiverade skäl.

4. Anteckningar i underteckningsprotokollet

4.1 Kontinuerliga förhandlingar

Syftet med kontinuerliga förhandlingar är att främja samarbete på arbetsplatserna, utveckla sysselsättningen och produktiviteten i branschen, bereda förändringar av kollektivavtalet under avtalsperioden samt gemensamma tillämpningsanvisningar för situationer som upplevs som svåra på arbetsplatserna.

Parterna tillämpar principen om kontinuerliga förhandlingar under avtalsperioden så att de under avtalsperioden förhandlar och söker lösningar kring särskilda teman. Parterna kan också på den andra partens förslag förhandla om andra frågor som uppstår.

Textändringar som avtalas vid förhandlingarna godkänns i avtalsparternas administrativa organ och träder i kraft vid den separat överenskomna tidpunkten.

4.4 Arbetshälsa

Arbetshälsa uppstår ur arbetets mål, mening och innehåll, ledarskap som identifierar och sammanjämkar arbetsgemenskapens och individernas olika behov, resurser och styrkor samt behärskning av arbetsgemenskapsfärdigheter mot en framgångsrik affärsverksamhet.

Programmet Hyvää huomista som avtalsparterna tillsammans inlett 2010 har etablerats för att främja arbetshälsan inom branschen. Arbetsplatsernas utvecklingsobjekt som förverkligas i programmet kan vara vad som helst som berör arbetet, arbetsmetoderna, arbetsgemenskapen, processerna, arbetsmiljön eller produktivitet som genomförs i samarbete och som har en positiv inverkan med tanke på programmets mål.

Underteckningsprotokoll

En arbetsgrupp som utsetts av arbetsgivar- och arbetstagarförbunden väljer gemensamma utvecklingsteman med beaktande av nya infallsvinklar, idéer och konkreta redskap för främjande av arbetshälsa och produktivitet som kan användas av företagen, och utnyttjar tidigare erfarenheterna från programmet Hyvää huomista.

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna till systematisk och målinriktad utveckling av arbetshälsa och produktivitet samt utnyttjande av tjänsterna och resultaten inom programmet Hyvää huomista samt övrigt material som producerats i samarbete mellan arbetsmarknadsorganisationerna – exempelvis livscykelmodellen som publiceras av centralorganisationerna.

5. Avtalets giltighet

Kollektivavtalet gäller fr.o.m. 17.4.2020 t.o.m. 28.2.2022 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet.

Under förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i kollektivavtalet fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har upphört.

6. Protokollets bindande verkan och justering av protokollet

Detta protokoll har samma bindande verkan och giltighetstid som kollektivavtalet mellan parterna.

Detta protokoll har gjorts upp i två identiska exemplar, ett för varje part.

Protokollet konstaterades justerat och godkänt efter bägge parterers underteckning.

Helsingfors den 28 april 2020

SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF

Juha Teerimäki

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Toni Laiho

SKOINDUSTRINS LÖNEGRUPPERINGAR**Tillämpningsanvisning**

Tid i skobranschens yrkesskola eller yrkeskurs beaktas i sin helhet vid beräkningen av yrkesår. Av tid i andra närliggande industribranschens yrkesskolor eller -kurser beaktas hälften, om en sådan skola eller kurs betraktas vara till nytta i skobranschens arbeten.

Lönegrupper (arbetstagare som fyllt 18 år)

I **lönegrupp 1** räknas arbetstagare som utför diverse- och hjälparbete och enkelt tempoarbete samt andra jämförbara arbetstagare. Dessutom omfattar denna lönegrupp port- och nattvakter samt arbetstagare i städningsarbeten.

I **lönegrupp 2** räknas arbetstagare som utför arbete som enligt beteckningsförteckningen nedan hör till denna lönegrupp. Dessutom hör till denna lönegrupp port- och nattvakt, till vilken även anvisats andra uppgifter och tunga diversearbeten som till sin svårighetsgrad är jämförbara med arbeten i denna lönegrupp samt städare på produktionsavdelningar.

I **lönegrupp 3** räknas arbetstagare som utför ett arbete som enligt beteckningsförteckningen nedan hör till denna lönegrupp och som arbetat i minst ett år i egentliga skobranschens arbeten.

I **lönegrupp 4** räknas arbetstagare som utför ett arbete som enligt beteckningsförteckningen nedan hör till denna lönegrupp och som arbetat i minst 2 år i egentliga skobranschens arbeten.

I **lönegrupp 5** räknas arbetstagare som utför ett arbete som enligt beteckningsförteckningen nedan hör till denna lönegrupp och som arbetat i minst 3 år i egentliga skobranschens arbeten.

Bilaga 1

FÖRTECKNING ÖVER SKOBRANSCHENS YRKESBETECKNINGAR

1.1. Tillskärning av ovandelar

Ord.nr	Arbetsskede	Lönegrupp
1	Tillskärning av ovandelar av läder för hand eller med maskin	5
2	Tillskärning av läderfoder och delar av dem samt tillskärning av pälsfoder	3
3	Tillskärning av ovandelar (textil- och konstämnen), för hand	3
4	Tillskärning av ovandelar (textil- och konstämnen), med maskin	2
5	Tillskärning av tygfodrar för hand samt tillskärning av yllefodrar och konstpäls för hand och med maskin	3
6	Tillskärning av tygfoder med maskin	2
7	Spaltning av ovandelar och foder med bandspaltningssmaskin	2
8	Förtunning av ovandelar med bandförtunningsmaskin med hjälp av matris	2
9	Numrering och stämpling	2
10	Matrisperforering och mönstring	2
11	Sammansättning av ovandelar och foderdelar och avsändning av arbeten	2
12	Skrivare	2
13	Skrivare (krävande, med skärmbildsterminal)	3
14	Gradering av modellerna samt tillverkning av grundmodellerna	4
15	Granskare av tillskärning	5
16	Skoreparerare	5

1.2. Nåtlingsavdelning

Ord.nr	Arbetsskede	Lönegrupp
1	Förtunning av ovandelar	5
2	Förtunning av foder och småstycken	3
3	Brännfällning	2
4	Ritning av mönster, för hand och med maskin	2
5	Flätning av dekorationer	2
6	Sammansättning av ovandelar genom flätning	3
7	Dekorativ perforering och lettring	4
8	Öppning av söm	2
9	Strykning eller pressning av mellanfoder med strykjärn	2
10	Sammansättning av foder genom limning	2
11	Sammansättning av foder genom sömnad, tygarbeten samt andra enkla syarbeten; till exempel nåtling av kanten med hjälp av styrapparat, nåtling av hälförstärkning, stickning med kassett- eller jämförbar automatmaskin, fästning av vanliga plösar, nåtling omkring remmar och plösar, fästning av dragkedja med hjälp av styrapparat med 2-nålsmaskin eller när den är limmad på förhand samt kortsömsautomatarbeten.	3

Bilaga 1

12	Stickning av mönster samt sammansättningsarbeten (till exempel enkla sammanfogningar av stycken, dragkedjor som öppet arbete, strängstickning, krävande styrapparatarbeten, fogning (nåtling och kringnåtling av en läder- och ripskant som vänds separat) stövelsyarbeten (andra än de som är i klass 5.)	4
13	Vändning av läder- och ripskant	4
14	Fällning	5
	■ Fotocellstyrd fällning	4
15	Montering och pressning av tåstövning	2
16	Krävande sammansättningsarbeten (till exempel mockasinbitar, bakstycken, dekorativa plösar och remmar, dragkedjor med vändsöm, stram dold fogning, krävande resårinfällningsarbeten, kringnåtling (annan än i punkter 11 och 12), beläggningar, stickning av prov, stickning av kappor i stövel, stickning som helhetsarbete och repareringsarbeten	5
17	Insättning av dragkedja genom limning	2
	Uppfostring genom limning för nåtling omkring, med vändsöm	2
18		2
19	Insättning av öglor, insättning av krokar och nitning	3
20	Renskarning med maskin	2
21	Renskarning för hand	3
22	Färgning av foderranden i färdig nåtling	2
23	Vändning av stövelskaft	2
24	Kappning av stövel	3
25	Renskarning av passpoal i stövel	2
26	Renskarning av stövelkappa	2
27	Mellangranskning av nåtlingar och granskning av färdiga nåtlingar	4
28	Renskarning av foder från pinningsmarginal för limpining	2
29	Laminering av ovandel och foder för pining	2
30	Vändning av näbbstövelskaft	3
31	Vändning av näbbstövelskaft utan hjälpapparat	4
32	Tillbankning av ovandel, krävande (till exempel kosackstövel)	4
33	Arbetsfördelare	3
34	Arbetsfördelare (självständig)	4
35	Rynkning av mockasin	5
36	Sytt reliefmönster i mockasin	5
37	Luftmaskvirkning i mockasin	5
38	Genomnåtling	5

Bilaga 1

III. Pinneriavdelning, bottningsavdelning, utputsning

Ord.nr	Arbetskedde	Lönegrupp
1	Ordning av läster	2
2	Fästning av bindsula	2
3	Kappning	4
	- skivkappa	3
4	Insättning av tåstyvning	2
	Tillbankning av (nåtlingens) hälkappa men	
5	specialmaskin	4
6	Fästning av nåtling i bak	2
7	Fästning av kappans hörn	2
8	Översträckning med kombinationsmaskin och	5
	pinning av främre delen	
9	Uträtning av foder	4
10	Pinning av foder (welt)	3
11	Pinning av tå och häl med stiftapparat	
	(inte pinning med specialmaskin)	5
12	Pinning av sida	5
13	Pinning av sida och häl med kombinationsmaskin	4
14	Pinning av tå med specialmaskin	4
15	Pinning av häl med specialmaskin	3
16	Weltpinning	4
17	Pinning av träskor	3
	- lästen inne	4
18	Pinningsnåtling	4
19	Efterbankning av häl med specialmaskin	2
20	Tillbankning, efterbankning och strykning	4
21	Varmluftsblåsning	2
22	Granskning efter pinning	3
23	Granskning efter pinning, om	
	handskomakarbeten ingår i arbetet	5
24	Nåtling av rand	5
25	Efterbankning av rand	2
26	Utjämning av bindsöm	4
27	Utjämning av becksöm (tillskärning av tåstyvning	
	och foder och utjämning av söm för hand)	4
28	Förtunning av randändan	2
29	Bortslipning av överflödigt material	
	(pinningsmarginal)	2
30	Korning av pinningsmarginal (skrapning under	
	ovandelens rand)	4
31	Korning av pinningsmarginal med automatmaskin	3
32	Renskarning av ovanandelens rand i träskor	2
33	Fästning av förstärkningsband i sulan (i sko med	
	falsk rand)	2
34	Randsyning av häl med märmlmaskin	2
35	Limning av yttersula och framsula för hand eller	
	med maskin	2
36	Nåtling i klack	3
37	Bottning, kopsulor	5

Bilaga 1

38	Bottning, andra färdiga yttersulor	3
39	Bottning, andra	2
40	Randning och ritsning av yttersula, randarbete	4
41	Kantning av yttersula, annan än randarbete	3
42	Nåtling av yttersula	5
43	Genomnåtling	4
44	Spikning av yttersula	3
45	Skruvning av yttersula	3
46	Glättning av yttersula	2
47	Avlägsning av läst, med maskin	2
48	Avlägsning av läst, för hand	3
49	Avlägsning av läst för hand, stövlar	4
50	Lästisättning, med pinningsläst, även mockasin	3
51	Spikning av häl	2
52	Hyvling av häl	3
53	Hyvling av sulkant	5
54	Bortskärning av överflödigt material i gummiyttersulor	3
55	Fräsning av sulkant eller profilering med specialmaskin	2
56	Patinaborstning samt efterborstning med fast borstvax	3
57	Borstning eller polering av ovandel (annan än i nr 57 nämnd)	2
58	Färgning av sulkant för hand	2
59	Polering av sulkant	3
60	Sammansättning av klackens framdel och klack, arbete med färdig yttersula	2
61	Anpassning av klack för hand	5
62	Anpassning av klack med maskin	4
63	Förfästning av klack och fästning i samband med montering	3
64	Spikning av förfästad klack	2
65	Arbete med klackens framdel	4
66	Spikning av stiftlapp med maskin	2
67	Spikning av stiftlapp med maskin i mönster	3
68	Hyvling av stiftlapp med specialmaskin	2
69	Fräsning av klack med specialmaskin (inte kanthyvel)	3
70	Fräsning av klack med specialmaskin, hög damklack	4
71	Montering och spikning av gummilapp	2
72	Skärning av klackens framsida (inte lös klack)	4
73	Bimsning framför klack	2
74	Slipning av klack, formande	4
75	Bimsning av klack	2
76	Polering av klack och tryckning av trissa	2
77	Bimsning av yttersula	3
78	Målning av yttersula enligt mönster	2
79	Polering av yttersula	2
80	Lettring av sulkanten, tryckning och polering	2
81	Lästisättning, california	3

Bilaga 1

82	Insättning av mellansula, california	3
83	Pinning av mellanstycke, california	3
84	Handskomakarsarbete	5
85	Rengöring av ovandel och yttersulkant för hand	2
86	Rengöring av ovandel med maskin	2
87	Uppfodring av sula, helsula	2
88	Uträtning och strykning (utputsning)	2
89	Blocking av stövelskaft	3
90	Veckning av stövelskaft	5
91	Fästning av dekorationer	2
92	Renskarning av foder, med maskin	2
93	Renskarning av foder, för hand	3
94	Handmålning och lappning (utputsning), även lappning av lackläder	4
95	Sprutmålning, dragning av dressing och sprutning	3
96	Snörning	2
97	Stämpling av askar	2
98	Slutgranskning	5
99	Askning	2
100	Bottning, vulko	4
101	Förtillbankning av mockasin	4

IV. Stanseri (tillverkning av sulor, klackar, styvningar o.d.)

Ord.nr	Arbetskedde	Lönegrupp
1	Utstansning av yttersulor av läder	5
	Utstansning av bind- och mellansulor samt kappor av läder	4
2		
3	Utstansning av klacklappar av läder	2
4	Utstansning av gummi och skivvara	3
5	Förtunning av kappa för hand	3
6	Snedförtunning av bindsulor, kappor och gelänker	2
7	Plan- och formförtunning av bottningsmaterial	2
8	Förtunning av textilstyvningar med "Fortuna"	2
9	Förtunning av gelänk och fästning av fjäder	2
10	Tillbankning och pressning av sulor och klackar	2
11	Ritsning av randbindsula	4
12	Limritsning av randbindsula	3
13	Lyftning av kant	2
14	Tygning av randbindsula	2
15	Kantning och nåtling i mellan- och bindsula	2
16	Korning	2
	Korning av koppsula	3
17	Limning av yttersula för hand och med maskin	2
18	Planet tillskarning	3

Bilaga 1

19	Slipning av klack, formande	4
20	Byggning av läderklack, även fiberläder	3
21	Skärning av en lös klacks framsida	2
22	Spikning av stiftlapp med maskin	2
23	Spikning av stiftlapp med maskin i mönster	3
24	Hyvling av stiftlapp, specialmaskin	3
25	Bimsning av lös klack	3
26	Färgning av plastklack	2
27	Polering av klack	2
28	Nätling i klack	3
29	Sammansättning av klackens framdel och klack, arbete med färdig yttersula	2
30	Fräsning eller profilerings av lös sulas kant med specialmaskin	2
31	Fästning av limrand i färdig yttersula	3
32	Sortering av sulor	2
33	Förpackning	2
34	Hålritsning av klack	2
35	Färgning och limning av randrem	2
36	Skötare av PU-maskin	5
37	Färgare av PU-sulor (utför inställningar)	3
38	PU-renskärare	3

V. Lagerarbeten

Ord.nr	Arbetsskede	Lönegrupp
1	Lagerarbeten	2
2	Truckförare	3
3	Ansvarsfull mottagning och ordning av kemikalier i huvudsyssla	4
4	Ansvarsfullt lagerarbete (till exempel skötsel av kortsystem, sortning av läder, leverering av beställningar, mottagning och ordning av råvaror)	5

LÄDERINDUSTRINS LÖNEGRUPPERINGAR

Tillämpningsanvisning

Tid i läderbranschens yrkesskola eller yrkeskurs beaktas i sin helhet vid beräkningen av yrkesår. Av tid i andra närliggande industribranschens yrkesskolor eller -kurser beaktas hälften, om en sådan skola eller kurs betraktas vara till nytta i läderbranschens arbeten.

Lönegrupper (arbetstagare som fyllt 18 år)

I **lönegrupp 1** räknas arbetstagare som utför diverse- och hjälparbete och enkelt tempoarbete samt andra jämförbara arbetstagare. Dessutom omfattar denna lönegrupp port- och nattvakter samt arbetstagare i städningsarbeten.

I **lönegrupp 2** räknas arbetstagare som utför arbete som enligt beteckningsförteckningen nedan hör till denna lönegrupp. Dessutom hör till denna lönegrupp port- och nattvakt, till vilken även anvisats andra uppgifter och tunga diversearbeten som till sin svårighetsgrad är jämförbara med arbeten i denna lönegrupp samt städare på produktionsavdelningar.

I **lönegrupp 3** räknas arbetstagare som utför ett arbete som enligt beteckningsförteckningen nedan hör till denna lönegrupp och som arbetat i minst ett år i egentliga läderbranschens arbeten.

I **lönegrupp 4** räknas arbetstagare som utför ett arbete som enligt beteckningsförteckningen nedan hör till denna lönegrupp och som arbetat i minst 2 år i egentliga läderbranschens arbeten.

I **lönegrupp 5** räknas arbetstagare som utför ett arbete som enligt beteckningsförteckningen nedan hör till denna lönegrupp och som arbetat i minst 3 år i egentliga läderbranschens arbeten.

FÖRTECKNING ÖVER SKOBRANSCHENS YRKESBETECKNINGAR

Förkortningar som betecknar arbetsstyckets vikt är:

L	=	lätta, omfattar sådana som motsvarar en saltvikt på -12 kg,
Mt	=	medeltunga, 12–18 kg och
T	=	tunga, +18 kg hudar och delar av dem.

Bilaga 1

Hudlager

Ord.nr	Arbetskedde	Lönegrupp
1	Mottagningsgranskare, kvalitetssorterare, ansvarsfull	5
2	Truck- och traktorförare i hudlager, kalknings- och garvningsavdelningar samt transport- och utkörning av kemikalier	
3	Arbeten i råhudslager Till exempel försortering (inte kvalitetssortering), saltning, sortering i viktklasser och vägning, krupongering	4

Kalkningsavdelning

Ord.nr	Arbetskedde	Lönegrupp
1	Skötare av spaltningssmaskin	5
2	Ersättare för skötare av spaltningssmaskin - när arbetstagaren arbetar som skötare	4 5
3	Mottagare av spaltningssmaskin	3
4	Kalkare, ansvarsfull	5
5	Blöt- och kalkskavning Mt och T	5
6	Blöt- och kalkskavning (= får och get)	4
7	Skärning av kanter	4
8	Ansvarsfull sorterare av kalkade skinn	4
9	Avkalkning och betning	4
10	Andra arbeten på kalkningsavdelningen vilka likställs med arbeten i lg 3 Till exempel biträde vid kalkskavning, dragare vid klyvning av nackar och sidor med bandmaskin samt klyvning av kalvhuvud med specialmaskin, tvätt och centrifugering av ylle och hår, skötare av kokapparat (kokning av avfall), avhåringsmålning, krupongering.	3

Garvningsavdelning

Ord.nr	Arbetskedde	Lönegrupp
1	Vägning av kemikalier, ansvarsfull tillverkare av färg- och appreturmedel	5
2	Skötare av spaltningssmaskin för garvat läder	5
3	Ersättare för skötare av spaltningssmaskin för garvat läder - när arbetstagaren arbetar som skötare	4 5
4	Förtunning, får-, get-, sidor och nackar samt foderläder, styckspalt och motsvarande	4
5	Förtunning, andra än de som nämnts i punkt 4	5
6	Uträtning och riktning för hand, Mt och T	5
7	Bark- och kromgarvare samt tunnfärgare, ansvarsfull	5
8	Glasskivetorkning får, get och spalt	3
9	Glasskivetorkning, annan än de som nämnts i punkt 8	4

Bilaga 1

10	Förare av överföringskran	4
11	Vattenpressning med valspress	3
12	Våtslipning, efter förtunning	3
13	Maskinuträtning	3
14	Uträtning med ben- och nackmaskin	3
15	Vakuumborttorkning a) våt	4
	b) halvtorr, torr och spalt	3
16	Sorterare på garvningsavdelning:	5
	- hudläder	
	- fårläder	4
	- spaltläder	3
17	Uppsmörjning, för hand (inte småläder)	3
18	Läggning av garvat och färgat läder på bockar	3
19	Andra arbeten på garvningsavdelningen vilka likställs med arbeten i lg 2	2
	T.ex. avlägsning av läder och tvätt av glasskiva, strykning av lim i glasskivetorkeri.	

Bearbetningsavdelning

Ord.nr	Arbetsskede	Lönegrupp
1	Mjukning-stollning, boxläder och hudnappaläder	5
2	Mjukning, andra än de som nämnts i punkt 1 och eftermjukning för boxläder	4
3	Mjukning med automatmaskin	3
4	Tunnmjukning	3
5	Stollning av handskskinn som handarbete	5
6	Skötare av fettavlägsningsanläggning	5
8	Chagrering som handarbete	4
9	Mjukning, i hjul	3
10	Skärning av kant	3
11	Strykning med handjärn före spikning	3
12	Spänning	3
13	Torkning-hängning (taktraverskran, fuktningssrum och torkeri) T	3
14	Andra arbeten på bearbetningsavdelningen vilka likställs med arbeten i lg 2	2
	T.ex. avlägsning från spikning, fuktning, mjukningskorkning med maskin, spikningsspänning L.	

Bilaga 1

Utputsningsavdelning och lager

Ord.nr	Arbetskedde	Lönegrupp
1	Försäljningssorterare	5
	- sorterare av halvfabrikat	5
	- vant- och foderspaltssorterare	3
2	Slipning, krävande, till exempel mockaläder	5
3	Yt slipning av skoovandelsläder före utputsning	4
4	Dragning av poleringsmedel i svart boxläder	4
5	Polering, krävande, till exempel boxläder och chevreauläder	4
6	Polering, andra än de som nämnts i punkt 5	3
7	Slipning, andra än de som nämnts i punkt 2 och 3, även mockaspalt	3
8	Slipning av spalt, inte mockaspalt	2
9	Dammavlägsning med automatmaskin	2
10	Borstning av mockaläder för hand	3
11	Polering med slipningsmaskin	4
12	Sprutfärgning som handarbete	5
	- biträden	2
13	Skötare av täckfärgningsmaskin, ansvarsfull	5
	- skötare av täckfärgningsmaskin, deltar i matning	4
	- matare och mottagare	3
14	Skötare av färggjutningsmaskin (lackläder)	5
15	Mangling av sulläder	3
16	Grundning och färgning i bord som handarbete och på löpande band	3
17	Mjukningskorkning, som handarbete	2
18	Chagrinegring-strykning, med hydraulisk press	3
19	Strykning med eljárn, efter utputsning	3
20	Mättningsapparatsarbeten	3
21	Krävande lagerarbeten	4
22	Lagerarbeten	3
23	Ritning och tillskärning av gummifotskaft	4
24	Tillskärning av draperingsläder enligt mönster	5
25	Vägare av kemikalier	5
	- biträde	3
26	Tonare, reseptskrivare	5
27	Finiflexmaskin	4
	- matare	
	- mottagare	4
28	Tryckning av färgmönster	4
	- matare	
	- mottagare	3
29	Truckförare	3
30	Andra arbeten på utputsningsavdelningen vilka likställs med arbeten i lg 2	2

Bilaga 1

Kappverk

Ord.nr	Arbetsskede	Lönegrupp
1	Utstansning	3
2	Snedförtunning för hand	3
3	Snedförtunning med maskin	2
4	Formning för hand	3
5	Formning med maskin	3
6	Förtunning med automatmaskin	2
7	Förpackning	2

Fiberläderarbeten

Ord.nr	Arbetsskede	Lönegrupp
1	Förmalning, våt och torr	3
2	Tillverkning av massa	4
3	Tillverkning av skiva i vakuumlåda	4
4	Våtpressning	3
5	Hängning till torkning	2
6	Sortering	4
7	Limning och tillverkning av klackar	3

Seldons- och remverk

Ord.nr	Arbetsskede	Lönegrupp
1	Tillskärning av helläder självständigt	5
2	Sadelmakare, kan självständigt tillverka mest krävande seldons- och läderverk	5
3	Klassificering av dragläder och seldonsremmar	5
4	Produktgranskare, krävande arbete	4
5	Tillskärning av seldonsdelar, andra än de som nämnts i punkt	3
6	Handsömnad, mer krävande arbeten	3
7	Handsömnad, enkla tempoarbeten	3
8	Maskinsömnad, av seldonsdelar	3
9	Fyllning och stickning av bogtränsdyna	3
10	Fyllning av däckelputor	3
11	Sammansättningsarbeten från färdiga delar	3
12	Stämplings- och tryckningsarbeten	3
13	Utstansning	2
14	Utstansning av helläder	4
15	Utjämning, som handarbete	2
16	Förtunning av kanter med Fortunamaskin, en arbetstagare som kan skärpa och ändra inställningar	3
17	Förtunning av läderdelar, annan än ovan nämnda	2
18	Nitning av tamper	2
19	Nitning av andra seldonsdelar	3
20	Remtillverkningsarbeten, svärtning, smörjning, dragning, limning och lackering	2

Bilaga 1

21	Flätning och vridning av bröstrem	2
22	Tillverkningsarbeten av dragläder: limning, pressning, stämpling och delning i par	2
23	Perforering av rem, räffling, färgning av kant och polering	2
24	Tryckning och lästningsarbete	2
25	Tillskärning av tygdelar med maskin	3
26	Nitning	2
27	Rundande skärning av remkanter	2
28	Rundande skärning av remkanter och färgning med maskin	3
29	Sömnad med Randalmaskin	4
30	Handsprutning	3

Tekniska läderverk

Ord.nr	Arbetskedde	Lönegrupp
1	Utstansning, tätningar, kopplingsläder m.fl.	2
2	Excenterpressning, skärning av plast m.fl.	2
3	Utjämning, pumpläder och småtätningar	3
4	Pressning, som handarbete t.ex. småtätningar	3
5	Borring, S-läder, tätningar, picker	2
6	Maskinsömnad, mellanremmar, slagkappor	2
7	Skärning av bitar, fästningsläder, spännremmar osv.	2
8	Limning, S-läder, friktionsrullar, Rolleskinläder randremmar, grundlimning av maskinremmar - limning av Friitalaremmar	2 3
9	Utjämning: Gill-box och frottéläder, slagkappor, mellanremmar S-läder och randläder	2
10	Nitning: mellanremmar, slagkappor, S-läder	2
11	Smörjning: tätningar, solvremmar, luntremmar osv.	2
12	Polering och utputsning: maskinremmar	2
13	Rundning av remmar	3
14	Dragning av remmar: rund-, kil, vridremmar och skosnören	2
15	Tryckning av skyddbälg	4
16	Skärning med rund- och riktningsskärare, slag-, solv-, mellan-, maskin- och randremmar, slagkappor, S-läder och stora tätningar	4
17	Utjämning: V- och U-tätningar	4
18	Pressning: Av högtryckstätningar och picker	4
19	Skärning, stor hud: Tätningar och kardningsbyxläder, kammaskin-, gill-box-, luntrem-, kil-, vrid- och rundremläder	5
20	Utjämning: Tätningar, andra än de som nämnts i punkter 3 och 17	4
21	Fogning och limning: Frottéläder, luntremsläder, maskinsremmar	3
22	Förtunning av kanter med Fortunamaskin	3
23	Falsning av kardningsbyxor	5

Bilaga 1

24	Fogning och limning: Byx- och gill-boxläder, andra än de som nämnts i punkt 21, samt avslutning av nylonrem	5
25	Borrning av plast med mejselborrsmaskin, picker - som kan montera blad	3 4
26	Fräsning av plast med fräsmaskin, picker, plåtsmeds- hammare o.d. - som kan montera blad	4 5
27	Svarvning av plast, monterares hammare, koniska rullar	5

Handske- och arbetsvantindustri

Ord.nr	Arbetskede	Lönegrupp
1	Tillskärning för hand som helhetsarbete: av mocka-, yt- och handskskinn	5
2	Tillskärning med maskin: mocka-, yt-, handsk- och sportmockaläder samt handskärning av det sistnämnda	4
3	Maskinskarvning av arbetsvante eller handske samt tillskärning av bitar	3
4	Sömnad av överlappnings- och motsöm	4
5	Sömnad av fingerspetsar och sömnad omkring	5
6	Dekorativ sömnad av handske	4
7	Sömnad av arbetsvante	2
8	Sömnad av arbetsvante (fingervante)	3
9	Sömnad av stepsöm	5
10	Granskning och räkning av tillskurna delar	3
11	Tillskärning och sömnad av foder	3
12	Sömnad av foder	3
13	Vändning av arbetsvante	2
14	Vändning av arbetshandske	3
15	Sömnad av vante med foder	3
16	Sömnad av handske med foder	4
17	Sömnad av pälsvante med specialmaskin	4
18	Insättning av spännen, öglor, knappar och läster samt buntning	2
19	Sammansättning av ishockeyhandske	5
20	Granskning av färdiga produkter	5
21	Kantning av handske	2
22	Uppfodring av handske	2
23	Strykning av handske (fingervante)	3
24	Sammansättning av bobollshandske	4
25	Sömnad av pälshandske	5

Bilaga 1

Läderkostym- och pälsarbete

Ord.nr	Arbetskedde	Lönegrupp
1	Tillskärning som helhetsarbete av läder och pälsläder, även pälskragar	5
2	Tillsättning av mönster och skärjärn	5
3	Tillskärning av ovandelar som delarbete	4
4	Tillskärning av pälsfoder	4
5	Tillskärning av överdragstyg	4
6	Sortering efter färg	5
7	Granskning och mellangranskning av tillskurna delar	4
8	Ritning och tillskärning av foder	3
8	Tillskärning av små läderdelar, foder, dukar och förstärkningar	3
10	Förtunning, sömkanter	3
11	Öppningar och limningar av sömmar	3
12	Vikning, vändning av fickor och knapphål	4
13	Markering och fästning av knappar och tryckknappar	3
14	Strykning av sömmar, limband, förstärkningar, mellandukar, formning av krage och motsvarande	3
15	Markering av sömsmån	3
16	Spänning av pälsar	3
17	Renskarning	3
18	Strykning av fodersömmar	2
19	Tillsättning av stödtyg	3
20	Markering och numrering	2
21	Beläggning av knappar och spännen	2
22	Päslappning	2
23	Inledande och inre fogning samt byxarbete	4
24	Sömnad av överdrag	4
25	Kringfogning	4
26	Tillsättning av ärm	4
27	Mönsterstickning, dekorationsmönster och kantstickning	4
28	Sömnad av pälskrage	4
29	Knapphål med specialmaskin	3
30	Fästning av underkrage med specialmaskin	3
31	Fodersömnadsarbeten	3
32	Annan pälssömnad	3
33	Fästning av förstärkningar och stöd för bälte med specialmaskin	3
34	Handsömnad	3
35	Lappning av läderkläder	4
36	Lappning av använda läderkläder	5
37	Specialbyx- och overallsarbete som helhetsarbete	5
38	Tillverkare av modellexemplar som helhetsarbete	5
39	Plagg som helhetsarbete	5

Bilaga 1

40	Färdigpressning av plagg som helhetsarbete	5
41	Pressning av plagg	4
42	Slutstrykning	3
43	Granskning av färdiga produkter	5
44	Dammsugning	3
45	Arbetshandledare	5
46	Arbetsfördelare (självständig)	4
47	Arbetsfördelare	3
48	Graderare	5
49	Ritning, skärning och järnbeslag av mönster	4

Rengöringstjänst

Ord.nr	Arbetskedde	Lönegrupp
1	Sandblåsning	5
2	Dammavlägsning	3
3	Maskintvätt, ansvarsfull Mottagningsgranskning och avsändning,	4
4	ansvarsfull	4
5	Färgreparation, sprutning - som bordarbete	5 3
6	Annat reparerings- och rengöringsarbete	3

PÄLSBEARBETNINGENS LÖNEGRUPPERINGAR

Tillämpningsanvisning

Tid i pälsbranschens yrkesskola eller yrkeskurs beaktas i sin helhet vid beräkningen av yrkesår. Av tid i andra närliggande industribranschens yrkesskolor eller -kurser beaktas hälften, om en sådan skola eller kurs betraktas vara till nytta i pälsbranschens arbeten.

Lönegrupper (arbetstagare som fyllt 18 år)

I **lönegrupp 1** räknas arbetstagare som utför diverse- och hjälparbete och enkelt tempoarbete samt andra jämförbara arbetstagare. Dessutom omfattar denna lönegrupp port- och nattvakter samt arbetstagare i städningsarbeten.

I **lönegrupp 2** räknas arbetstagare som utför arbete som enligt beteckningsförteckningen nedan hör till denna lönegrupp. Dessutom hör till denna lönegrupp port- och nattvakt, till vilken även anvisats andra uppgifter och tunga diversearbeten som till sin svårighetsgrad är jämförbara med arbeten i denna lönegrupp samt städare på produktionsavdelningar.

I **lönegrupp 3** räknas arbetstagare som utför ett arbete som enligt beteckningsförteckningen nedan hör till denna lönegrupp och som arbetat i minst ett år i egentliga pälsbranschens arbeten.

I **lönegrupp 4** räknas arbetstagare som utför ett arbete som enligt beteckningsförteckningen nedan hör till denna lönegrupp och som arbetat i minst 2 år i egentliga pälsbranschens arbeten.

I **lönegrupp 5** räknas arbetstagare som utför ett arbete som enligt beteckningsförteckningen nedan hör till denna lönegrupp och som arbetat i minst 3 år i egentliga pälsbranschens arbeten.

Bilaga 1

FÖRTECKNING ÖVER PÄLSBEARBETNINGENS YRKESBETECKNINGAR

Hudlager och bearbetning

Ord.nr	Arbetskedde	Lönegrupp
1	Hudlager, sorterare ansvarsfull	5
2	Arbeten i råhudslager	4
3	Kararbeten, smörjning och tvätt av råläder, även handsmörjning	3
4	Färgning, yrkeskunnig	5
5	Skärning av råylle (med remnätsmaskin) en arbetstagare som förmår sköta maskinen	4
6	Skärning av råylle, annan än de som nämnts i punkt 4 samt nystning av kanter med handmaskin	3
7	Skavning och borstskavning	4
8	Bänkarbete	5
9	Förtunning, en arbetstagare som kan förtunna alla pälsar, även värdepälsar, och sköta maskin	5
10	Förtunning, annan än de som nämnts i punkt 8	3
11	Mogning och garvning, ansvarsfull	5
12	Vattenpressning	3
13	Borstvitning	4

Efterbehandling och utputsning

Ord.nr	Arbetskedde	Lönegrupp
1	Trumarbete (spånarbete och fuktning)	3
2	Mjukning och spänning av pälsar med Universal- och backelsmaskin	4
3	Lappning av pälsar	4
4	a) Spikning	4
	b) Spänning	3
	b) Spänning - borstning	3
5	Maskin- och hjulslipning	4
	Skärning av kant	4
	Handslipning (mockaslipning)	4
	Slutslipning för hand med kromläder	5
6	Färdigskärning av ylle	4
7	Skärning av ylle, annan än de som nämnts i punkt 6	3
8	Rengöring, utstakning och kardning av ylle och hår o.d. arbeten	3
	Rengöring av värdepälsar för hand, även	
9	kamning av räv	4
10	Polering	4
11	Färgning för hand och med borst	3
12	Skötare av pälsskärningsmaskin	5
13	Kvalitetssortering av pälsläder (ansvarsfull)	5
14	Läsning, markering, numrering, granskning och förpackning av läder	2

Bilaga 1

15	Tillverkare av kemikalier, färger och appreturmedel	5
	- biträde	3
16	Tvätt och torkning av ylle (med maskin)	3
18	Sprutfärgning och färgreparering av kappor och bodyer	5
20	Klippning av kalvhår	4
21	Borstning av plasticeringslösning	3
22	Arbetsfördelare (arbetsflyttning)	3

ARBETSBETECKNINGSFÖRTECKNINGEN FÖR HANDVÄSKE-, VÄSKE- OCH LÄDERVERKINDUSTRIEN

BETECKNINGAR PÅ HANDVÄSKEBRANSCHEN

Lönegrupp 1

Handväskebransch:

Startlön betalas till en arbetstagare som inte är van vid väskebranschens arbete i högst 3 månader.

Annan väskeverkbransch:

I lönegrupp 1 räknas arbetstagare som utför diverse- och hjälparbete samt andra jämförbara arbetstagare. Dessutom omfattar denna lönegrupp port- och nattvakter samt arbetstagare i städningsarbeten.

Lönegrupp 2

Handväskebransch:

I denna lönegrupp räknas en arbetstagare som utför något nedan nämnt arbete. Dessutom hör diverse- och hjälparbeten i denna lönegrupp.

Annan väskeverkbransch:

I denna lönegrupp räknas en arbetstagare som utför något nedan nämnt arbete. Dessutom hör till denna lönegrupp port- och nattvakt, till vilken även anvisats andra uppgifter och tunga diversearbeten som till sin svårighetsgrad är jämförbara med arbeten i denna lönegrupp samt städare på produktionsavdelningar.

Ord.nr Arbetsskede

- 1 Vändning av foder (handlingsväskor)
- 2 Tejpning, markering, buntning och räkning.

Lönegrupp 3

I denna lönegrupp räknas en arbetstagare som utför något nedan nämnt arbete och som arbetat i minst ett år i egentliga väskebranschens arbeten.

Bilaga 1

Ord.nr	Arbetskedde
1	Tillskärning av foder och andra material
2	Sömnad: foder, skol-, handlings- samt bitväskor av läder, konststoffväskor, portmonnärer, bälten, remmar, klockarmband och band Tryckning och värmeförsegling
3	Utstansning: portmonnärer, dekorationer, remändor och plastväskor och bitväskor av läder (även av helläder)
4	Skivning av rem med maskin
5	Ramning: plånböcker, portmonnärer och plastväskor
6	Beläggning av ram (plastväskor)
7	Fognings- och foderarbete (plånbok)
8	Böjnings- och vändningsarbeten, låsning, beslagning, limningar och sammansättningar av delar (mer krävande plastväskor samt enkla läderväskor)
9	Vändning av kant, böjning, vikning – för hand
10	Slipning av kant och färgning
11	Tillverkning av bälten
12	Enkla nitnings-, öglainsättnings- och perforeringsarbeten
13	Lagerarbeten
14	Slutbearbetning och slutgranskning
15	Vändning av remmar
16	Förtunning
17	Uppfodring, maskinarbete (handlings- och konstläderväskor)
18	Limning av superlon, dekorativ linjering och insättning av spännen

Lönegrupp 4

I denna lönegrupp räknas en arbetstagare som utför något nedan nämnt arbete och som arbetat i två år i egentliga väskebranschens arbeten.

Ord.nr	Arbetskedde
1	Beläggning av ram av läderväskor och -portföljer
2	Tillskärning av överdragsdelar av plast
3	Utstansning av läderöverdragsdelar av helläder
4	Tillskärning för hand, väskespalt och -mocka Böjnings- och vändningsarbeten av krävande läderväskor och -portföljer, låsning och beslagning samt sammansättning av delar även genom limning
5	Krävande nitnings- och tryckknappsarbeten
6	Sömnad som tempoarbete: mesryggsäckar, väskor för tidningar, plånböcker och enkla läderväskor
7	Tillverkning av olika läderverk, bl.a. slidor, dekorativa bälten (som helhetsarbete)
8	Krävande dekorativa sömnader till exempel officerarbälten
9	Slutbearbetning och slutgranskning (läderväskor)
10	

Bilaga 1

11	Produktgranskare
12	Sammansättning av frysväska
13	Handsprutning
14	Krävande lagerarbeten
15	Städningsarbete (i handväskefabriker)
16	Vändning av kant, böjning, vikning – med maskin

Lönegrupp 5

I denna lönegrupp räknas en arbetstagare som utför något nedan nämnt arbete och som arbetat i tre år i egentliga väskebranschens arbeten.

Ord.nr	Arbetskede
1	Tillskärning av överdragsdelar av läder för hand (hud, spalt och mocka)
2	Sömnad, med tunga specialmaskiner samt krävande läderhandväskor och -portföljer
3	Förtunning, kan skärpa och ändra inställningarna
4	Ramning av läderväska
5	Tillverkning av väska som helhetsarbete
6	Modellarbeten
7	Bildraperings- och tältarbete
8	Sadelmakararbete och handsömnad
9	Arbetsövervakararbete
10	Lagerförvaltning, ansvarsfull

BETECKNINGARNA PÅ KAPPSÄCKBRANSCHEN

Lönegrupp 1

Startlön

Startlön betalas till en arbetstagare som inte är van vid väskebranschens arbete i högst 3 månader.

Lönegrupp 2

I denna lönegrupp räknas en arbetstagare som utför något nedan nämnt arbete. Dessutom hör diverse- och hjälparbeten i denna lönegrupp.

- Vändning av foder som maskinarbete och andra enkla maskinarbeten
- Vändning, formning, enkla tempoarbeten

Bilaga 1

Lönegrupp 3

I denna lönegrupp räknas en arbetstagare som utför något nedan nämnt arbete och som arbetat i minst ett år i egentliga väskebranschens arbeten.

- Nitning av plastväska och- påse och enkla tempoarbeten
- Utstansning
- Bordarbeten
- Lagerarbete och förpackning
- Tillskärning av foder med maskin
- Sömnad, påsar enkla tempoarbeten
- Nitning, spikning, blocking (pappväskor)
- Digeliläggare
- Perforering och insättning av öglor
- Nitning av en lätt förvaringslåda
- Städare

Lönegrupp 4

I denna lönegrupp räknas en arbetstagare som utför något nedan nämnt arbete och som arbetat i två år i egentliga väskebranschens arbeten.

- Förtunning
- Plitbeslagning av kappsäckskant
- Böjningsarbete av kappsäcksöverdrag
- Del- och dekorativ sömnad av kappsäck
- Uppfodring som handarbete
- Sammansättning av påse (t.ex. flyg- och respåsar)
- Äldre lagerarbetare
- Nitning av industrilåda
- Sömnad av kappsäckfoder

Lönegrupp 5

I denna lönegrupp räknas en arbetstagare som utför något nedan nämnt arbete och som arbetat i tre år i egentliga väskebranschens arbeten.

- Kappsäckateljéarbete
- Sammansättning av kappsäck genom sömnad
- Sömnad med tunga specialmaskiner
- Tillskärning av överdrag, läder, konstläder och papp
- Böjning av papp med tunga specialmaskiner (arbetar självständigt)
- Lagerförvaltning, ansvarsfull
- Pådragning av kappsäckram
- Nitning av kappsäck, krävande läder- och konstläderarbeten (t.ex. låsning och sammansättning)

Bilaga 1

- Sammansättning av en ABS-plastväska
- Digelskötare

Beteckningar som gäller ishockeyutrustningar konstateras med ett brev mellan avtalsparterna som en del av detta kollektivavtal så som saken avtalats för KHF Sport Oy:s del.

OMSTÄNDIGHETSTILLÄGGEN I LÄDERINDUSTRIN**KROM-, GARVNINGS- OCH SELDONSARBETEN****Hudlager:**

1 Arbeten i råhudslager – grupp A1

Kalkningsavdelning:

2 Blöt- och kalkskavning – grupp A1

3 Kalkning – grupp A1

4 Kalkspaltning – grupp A1

5 Skärning av kanterna – grupp A1

6 Sortering av kalkat läder – grupp A1

7 Krupongering från kalk, även kalkad spalt – grupp A1

8 Avhåringsmålning – grupp A1

Garvningsavdelning

9 Avkalkning och betning – grupp A2

10 Garvning – grupp A2

11 Läggning på bockar efter garvning – grupp A2

12 Vägning av kemikalier – grupp A2

Färgningsavdelning:

13 Tunnfärgning – grupp A2

14 Bockning – grupp A2

15 Krupongering innan vattenpressning – grupp A3

16 Vattenpressning – grupp A3

17 Krupongering efter vattenpressning – grupp A4

18 Förtunning – grupp E, maskinvaskning med stockmaskin med en man – grupp D, förtunning hudar med en man – grupp D

19 Förtunning, torra läder – grupp A4

20 Kromspaltning – grupp E

21 Uppsmörjning, riktningsmörjning av svartat läder – grupp C

22 Hängning av barksmört läder efter uppsmörjning samt hängning av handsmörjt kromläder – grupp C

23 Handuträtning, hudar också vakuumtorkning alla skeden – grupp A4

24 Riktning – grupp E

Bilaga 2

- 25 Limning: till secoterm – grupp C, förutom får,
26 get och spalt – grupp D
till glasskiva – grupp D, förutom får, get och spalt – grupp E
Tvätt av glasskiva eller motsvarande – grupp E
- 27 Tvätt av läder efter limning – grupp E
- 28 Vägning och blötning av färger och kemikalier – grupp A3
29 – vägning och blötning av appreturkemikalier – grupp A4
Bordfärgningar, också på löpande band – grupp D,
anilinfärgning
- 30 i bord och på löpande band – grupp C Spänning (inte
dynavacmaskin) – grupp C
- 31 Strykning med eljárn före spikning – grupp D
- 32 Sprutfärgning, för hand – grupp A4
- 33 Borstning av mocka- och huntingläder, för hand – grupp C.
- 34 Detsamma, med maskin – grupp D
Vitgarvning – grupp A4
- 35 Slipning – grupp D
- 36 Maskinborstning – grupp D
- 37 Maskintäljning – grupp D
- 38 Talkning av fetläder – grupp E
- 39 Matning och tömning av sprutfärgningsmaskin vid användning
av formalin,
- 40 grupp C. Daglig rengöring av maskinen, grupp C Rengöring av
sprutfärgmaskin – grupp A1
- 41 Vaskning av mognat läder före spaltning – grupp D
- 42 Torkning-hängning – grupp B.
- 43 Tunnmjukning, fuktig – grupp E
- 44 Maskinuträtning omedelbart efter smörjning/färgning –
45 grupp A3
Städare på produktionsavdelningen, vars uppgifter
- 46 även innehåller rengöring av WC – grupp A3 Maskinmjukning
av färgade hudläder, dammig, inte
- 47 med automatmaskin – grupp E Fuktning: - spånarbete – grupp
B
- 48 - fuktningsrum – grupp D
- fuktningsmaskin, matare – grupp D, och mottagare
- grupp C – karfuktning – grupp D Skötsel av fetkokare –
grupp A4
- 49 Hissförare – grupp D
- Pälsläderarbeten:**
- 50 Arbeten i råhudslager – grupp A1
- 51 a. Kararbeten (även sentrifuger), grupp A1
b. Vattenkard, grupp A4
- 52 Tvätt – grupp A1
- 53 Mogning i karar – grupp A2

Bilaga 2

- 54 Färgningsavdelnings arbeten – grupp A3
- 55 Maskinskavning, inte förtunningskavning – grupp A1
- 56 Städare på produktionsavdelningen, vars uppgifter även innehåller rengöring av WC – grupp A3
- 57 Rengöring av maskinernas dammpåsar och kanaler – grupp A4
- 58 Spånarbeten – grupp B
- 59 Demontering av dammande spån- och sandtrumma – grupp B
- 60 Torkning efter anilinsaltfärger – grupp C
- 61 Plasticering, polering av plasticerat läder samt syresprutning – grupp C
- 62 Nystning av kanter med handmaskin – grupp C
- 63 Handsmörjning, annat än färgat läder – grupp B
- 64 Torkning (spänning och hängning) av vått, färgat, smort läder – grupp A4
- 65 Bänkskavning (våt) – grupp E
- 66 Slipning samt polering och utstakning direkt från slipningen – grupp E
- 67 Förtunningskavning i hjul – grupp E
- 68 Skärning av råylle – grupp E
- 69 Skyddfärgning (reservoiring) – grupp E
- 70 Sprutfuktning – grupp E
- 71 a) Mjukning av älg med backelmaskin – grupp C
b) Mjukning av ren med backelmaskin – grupp D
- 72 Förtunningskavning i hjul och bänkarbete – grupp E
- 73 Mjöltrumning och mjölvalk – grupp C
- 74 Smörjning i trumma och valk – grupp E
- 75 Kardning direkt från slipning – grupp E
- 76 Skärning av ylle efter formalinbehandling – grupp D
- 77 Torkningsrumsarbeten, inte kanal – grupp B.
- 78 Förtunningskavning och förtunning: älgar och motsvarande – grupp B.
- 79 Förtunningskavning: säl, avlägsnande av kött och förtunning samtidigt – grupp C
- 80 Kemisk tvätt och torkning av päls (med maskin) – grupp A3
- 81 Kantning direkt från slipning – grupp E
- 82 Spänning genom kantning efter slipning – grupp E
- 83 Spänning av sälar före avlägsnande av kött och förtunning – grupp E, hängning – grupp E

Bottenläderarbeten:

- 81 Arbeten ända till maskinpressning, denna medräknad, samt alkal- syrevitning – grupp A4, och från den till hängning efter smörjning denna medräknad – grupp B

Bilaga 2

Seldons- och reparbeten:

82	Färgning av rem – grupp C
83	Dragning av rem efter svärtning – grupp E
84	Lackering – grupp E
85	Smörjning av rem – grupp E
86	Fyllning av lokputor – grupp E
87	Rivning av hår och lump – grupp E
88	Tvätt av hår – grupp E

Fiberläderarbeten:

89	Förmalning, våt och torr – grupp E
90	Tillverkning av massa – grupp A3
91	Tillverkning av skiva i vakuumlåda – grupp A2
92	Våtpressning – grupp A4
93	Limning och tillverkning av klackar – grupp A4

Tekniska läderverk:

94	Limning av Friitalaremmar – grupp A4
95	Smörjning: tätningar, solvremmar, luntremmar – grupp D

Rengöringstjänst:

96	Sandblåsning – grupp A1
97	Dammavlägsning – grupp A1
98	Maskintvätt, ansvarsfullt – grupp C
99	Mottagningsgranskning, ansvarsfull – grupp D
100	Färgjustering – grupp A

Utputsning:

101	Tryckning av färgmönster
	- matare – grupp D
	- mottagare – grupp D

FÖRKORTNING AV ARBETSTIDEN ENLIGT INTJÄNINGSSYSTEMET I SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN**1 Tillämpningsområde**

Förkortningen av arbetstiden gäller de arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka. Normalt är dessa arbetstidsformer dagsarbete, tvåskiftsarbete och kontinuerligt ett- och tvåskiftsarbete.

Därutöver förutsätts att arbetstagaren har en semester på högst 30 vardagar och att hans eller hennes arbetstid per år i övrigt endast förkortas av kyrkliga helger och Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Förkortning av arbetstiden gäller dock inte arbetstagare som anställts för viss tid på högst tre månader. Om ett arbetsavtal för viss tid förlängs, intjänas ledigheterna på grund av förkortning av arbetstiden från och med anställningsförhållandets början.

2 Genomförande av arbetstidsförkortning

I de arbetstidsformer som avses i punkt 1 intjänar arbetstagaren ledigheter för utförda ordinarie arbetsdagar som följer:

minst	17 arbetsdagar	1 ledig dag
"	34 "	2 lediga
"	51 "	3 "
"	68 "	4 "
"	85 "	5 "
"	102 "	6 "
"	119 "	7 "
"	136 "	8 "
"	153 "	9 "
"	170 "	10 "
"	187 "	11 "
"	204 "	12 "
"	212 "	12,5 "

De intjänade ledigheter som överskrider ett fullt arbetsskift (4 timmar) ges som en sammanhängande ledighet, om det inte lokalt annat avtalas.

Som utförda ordinarie arbetsdagar räknas även de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som infaller under arbetstagarens sjukdomstid och för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid, förlossningsledighet för en tidsperiod på 42 dagar samt utbildnings- och restid under vilken arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet för ordinarie arbetstids del.

Bilaga 3

Med arbetade ordinarie arbetsdagar likställs även avlönad frånvaro på grund av följande orsaker:

- ett möte av kommunfullmäktige eller -styrelse samt ett möte av en valnämnd eller valkommitté som har tillsatts utgående från lagen för statliga eller kommunala val
- arbetstagarens 50- eller 60-årsdag
- uppbåd och separat läkarundersökning som hör till uppbådet
- likställda med arbetade dagar är de arbetsdagar under vilka arbetstagaren är permitterad, dock högst 30 dagar per år.
- karensdag under en period av lön för sjukdomstid (även när ett barn under tio år insjuknat)
- repetitionsövningar
- eget bröllop
- nära anhörigs dödsfall
- vård av eller ordnande av vård för sjukt barn under 10 år
- tid som används för möten i kollektivavtalssektion som Industrifacket har tillsatt, dock högst tre dagar per år
- tid som används för möten av kommittéer som förbunden gemensamt tillsatt
- vid fastställandet av längden på förkortningsledigheten ska som dagar likställda med arbetade dagar betraktas även sådana dagar under vilka arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av att arbetstagaren har tagit ut ledighet som avses i detta protokoll

Med arbetade dagar likställs även tid som använts till Industrifackets förbundsfullmäktigemöten och/eller förbundsstyrelsemöten för ordinarie arbetstids del.

Om ledigheten som ska beviljas ingår i den ovan nämnda tiden som intjänar ordinarie arbetsdagar, anses den lediga dagen vara uttagen.

Av arbetstidsförkortningen avdras övriga än under punkt 1 nämnda årliga avtals- eller praxisbaserade semesterarrangemang som förkortar arbetstiden eller årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar.

3 Beviljande av ledighet

Den ledighet som har intjänats under ett kalenderår ska ges arbetstagaren senast före utgången av april följande år, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte lokalt avtalar om annat. Sättet och tidpunkten för beviljande av ledighet bestäms av arbetsgivaren, dock så att när tidpunkten meddelas iakttas en tid för meddelande som är två veckor, om lokalt inte annat avtalas.

Bilaga 3

Protokollsanteckning:

Förbunden rekommenderar att huvudförtroendemannen på begäran kvartalsvis ska få uppgifter om förkortningen av arbetstiden enligt detta avtal och om dess saldo.

Ledigheten ges minst ett arbetsskift åt gången, om annat inte avtalas.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte har getts ut före det får arbetstagaren en lön som motsvarar den intjänade ledigheten enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör har fått för mycket ledighet får arbetsgivaren innehålla en motsvarande lön av arbetstagarens slutlön.

Med arbetstagaren kan även avtalas om att arbetstidsförkortningsledighet inte tas ut. För arbete som har utförts på en ledig dag betalas åt arbetstagaren förutom ersättning för förkortningen enkel lön.

4 Förtjänstnivå

Som kompensation för inkomstbortfallet betalas timavlönade arbetstagare för ledig tid en ersättning som räknas utgående från den genomsnittliga timförtjänsten.

Arbetstagare med månadslön kompenseras för inkomstbortfallet genom att månadslönen bibehålls oförändrad.

Som divisor för månadslönen används 170.

5 Övertidsarbete per vecka

Vid beräkningen av övertidsarbetet per vecka förkortar en ledighet som ges i enlighet med det här avtalet antalet ordinarie arbetstimmar under ifrågavarande vecka på motsvarande sätt.

6 Dagar likställda med arbetade dagar

Vid fastställandet av semesterns längd betraktas som likställda med arbetade dagar även sådana dagar då arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av att uttagande av ledighet i enlighet med det här protokollet.

7 Ikraftträdande av förkortningen

Avtalet är i kraft t.o.m. slutet av kollektivavtalsperioden och därefter ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligt säger upp det senast två månader förrän det går ut.

SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

BILAGA 4**ARBETSTID I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE INOM SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN**

1 § Förbunden avtalar om att den ordinarie arbetstiden i kontinuerligt 3-skiftsarbete i genomsnitt är 35 timmar per vecka. Arbetstidsförkortningen sker genom övergång till 5-skiftssystem eller genom att andra skiftsystem tillämpas.

Protokollsanteckning:

En person omfattas av det här protokollet när han eller hon oavbrutet har arbetat i kontinuerligt 3-skiftsarbete i morgon-, kvälls- och nattskift.

2 § I arbete som avses ovan i § 1 ska arbetstiden under en tidsperiod på högst ett år utjämnas till i genomsnitt 35 timmar per vecka.

För arbetet ska på förhand utarbetas ett arbetstidsschema för åtminstone den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till sagda genomsnitt.

3 § Den minskning i inkomster som föranleds av utjämnningen av arbetstid ersätts i kontinuerligt 3-skiftsarbete så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i den ifrågavarande arbetstidsformen intjänar ett tillägg i centbelopp som är 14,3 % av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst enligt kollektivavtalet. Tillägget beaktas inte vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten. Som beräkningstid av den genomsnittliga timförtjänsten reserveras den månad som följer efter kvartalet.

Betalning av tillägget gäller även restid och utbildningstid som arbetsgivaren ersätter för den ordinarie arbetstidens del och tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid.

Lokala avtal om tidpunkterna för utbetalningen av de intjänade tilläggen kan ingås enligt det tillämpade skiftsystemets behov.

Förbunden anser att en så jämn inkomst som möjligt är att rekommendera. Detta kan genomföras bland annat på så sätt att de intjänade tilläggen betalas på lönebetalningsdagar som infaller under längre oavbrutna ledighetsperioder eller närmast följer dem.

Det tillägg som nämns i denna paragraf betalas inte till arbetstagare med veckolön, halvmånadslön eller månadslön.

Bilaga 4

- 4 §** När ett 5-skiftssystem används får arbetstagaren en oavbruten ledighet på 22 dagar mellan den 20 maj och den 20 september för semestern.
- De semesterdagar som blir över efter denna ledighet och som ingår i semesterdelen på 24 dagar ges enligt huvudregeln som en sammanhängande period under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret löper ut.
- I samtliga arbetsskiftssystem som avses i detta avtal ges den semesterdel som överstiger 24 semesterdagar under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret löper ut eller före utgången av april följande år.
- När semestern ges, liksom när om tidpunkterna för semestrarna meddelas, tillämpas till övriga delar bestämmelserna i semesterlagen.
- Förbunden anser det dock ändamålsenligt att man strävar efter att genomföra förläggningen av semestrarna i arbetstidsschemat i ett så tidigt skede som möjligt.
- 5 §** Lediga dagar enligt arbetstidsschemat likställs med arbetsdagar när semestertiderna bestäms, dock borträknat dagsarbetarnas reguljära lediga dagar som ingår i den kalendermånaden.
- 6 §** Söckenhelgsersättningar betalas i enlighet med förutsättningarna i kollektivavtalet.
- 7 §** I de arbetstidsformer som avses i det här avtalet ersätts arbete som överskrider arbetstiden per vecka i den aktuella arbetsveckans arbetstidsschema i enlighet med vad man har avtalat om övertidsarbete per vecka i kollektivavtalet.
- 8 §** Vid övergången från en arbetstidsform som avses i detta avtal till en annan arbetstidsform liksom när arbetstagarens anställningsförhållande upphör kommer man överens om hur de intjänade men outtagna ledigheterna ska ersättas, antingen genom att ge en motsvarande ledighet eller genom att ersätta dem med pengar enligt den genomsnittliga timförtjänsten.
- 9 §** Detta avtal är i kraft t.o.m. slutet av kollektivavtalsperioden och därefter ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligt sagt upp det senast två månader innan avtalets giltighet upphör.

SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

BILAGA 5**ARBETSTID I INTERMITTENT 3-SKIFTSARBETE**

- 1 §** Förbunden avtalar om att den ordinarie arbetstiden i intermittert treskiftsarbete förkortas så att den i genomsnitt är 36,0 timmar per vecka.

Protokollsanteckning:

En person omfattas av det här protokollet när han eller hon har arbetat i intermittert 3-skiftsarbete i morgon-, kvälls- och nattskift.

- 2 §** Arbetstidsförkortningen genomförs genom att ge ledighet så att arbetstiden under en tidsperiod på högst ett kalenderår utjämnas till i genomsnitt 36,0 timmar per vecka.

Protokollsanteckning:

Den årliga arbetstiden i denna arbetstidsform räknas genom att antalet arbetsveckor multipliceras med 36,0.

För arbetet ska på förhand utarbetas ett arbetstidsschema för åtminstone den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till sagda genomsnitt.

Arbetsgivaren ska meddela om bestående förändringar i gällande arbetstidsschema senast två veckor innan.

- 3 §** Den minskning i inkomster som föranleds av utjämnningen av arbetstid ersätts i intermittert 3-skiftsarbete så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i den ifrågavarande arbetstidsformen intjänar ett tillägg i centbelopp som är 9,5 % av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst enligt kollektivavtalet. Tillägget beaktas inte vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten. Som beräkningstid av den genomsnittliga timförtjänsten reserveras den månad som följer efter kvartalet. Betalning av tillägget gäller även restid och utbildningstid som arbetsgivaren ersätter för den ordinarie arbetstidens del och tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid.

Bilaga 5

Lokala avtal om tidpunkterna för utbetalningen av de intjänade tilläggen kan ingås enligt det tillämpade skiftsystemets behov. Ifall annat inte har avtalats betalas de intjänade tilläggen per lönebetalningsperiod.

Protokollsanteckning:

Förbunden konstaterar att man har kunnat, och alltjämt kan, avvika från procentersättningen i de företag där utjämningsledigheter som etablerad praxis har ersatts med genomsnittlig timförtjänst.

- 4 §** Arbetstagaren får semester i enlighet med semesterlagen och kollektivavtalet. Lediga dagar enligt arbetstidsschemat likställs med arbetsdagar när semestertiderna bestäms, dock borträknat dagsarbetarnas reguljära lediga dagar som ingår i den kalendermånaden.
- 5 §** I de arbetstidsformer som avses i det här avtalet ersätts arbete som överskrider arbetstiden per vecka i den aktuella arbetsveckans arbetstidsschema i enlighet med vad man har avtalat om övertidsarbete per vecka i kollektivavtalet.
- 6 §** Vid övergången från en arbetstidsform som avses i detta avtal till en annan arbetstidsform liksom när arbetstagarens anställningsförhållande upphör kommer man överens om hur de intjänade men outtagna ledigheterna ska ersättas, antingen genom att ge en motsvarande ledighet eller genom att ersätta dem med pengar enligt den genomsnittliga timförtjänsten.
- 7 §** Detta avtal är i kraft t.o.m. slutet av kollektivavtalsperioden och därefter ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligt sagt upp det senast två månader innan avtalets giltighet upphör.

SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

Syftet med den nya verksamhetsmodellen mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetsförmedlingen är att effektivisera samarbete och sysselsätta arbetstagare så snabbt som möjligt.

Samarbets- och uppsägningsförfarande

Arbetsgivaren lägger fram en verksamhetsplan i början av samarbetsförhandlingar som berör minst 10 arbetstagare. Om planens innehåll förhandlas med personalföreträdarna. I planen redogörs för förhandlingsrutinerna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabell samt de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden i fråga om jobbsökning, utbildning och anlitan av arbetsförvaltningens tjänster. I planen beaktas de gällande normerna om hur man går tillväga vid nedskärning av arbetskraft. Om samarbetsförhandlingarna berör under 10 arbetstagare, presenteras i samarbetsförfarandet de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden för arbetssökandet, utbildningen och anlitan av arbetskraftsservice.

Förhandlingarna om verksamhetsplanens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av alternativen för uppsägning vid samarbetsförhandlingar om stora uppsägningar tidigast kan inledas sju dagar efter att grunderna och inverkningarna behandlades.

I samband med ett samarbetsförfarande som gäller en planerad nedskärning behandlas även de ändringar som behövs i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetsförmedlingen kartlägger tillsammans utan dröjsmål vilka offentliga arbetskraftstjänster som behövs när samarbetsförfarandet eller små företags uppsägningsförfarande i har inletts. Arbetsgivaren strävar efter att tillsammans med Arbetsförmedlingen komma överens om hurdana tjänster som erbjuds, tidtabellen för deras genomförande samt samarbetet i deras genomförande. Personalens representanter deltar i samarbetet.

Sysselsättningsprogram och dess genomförande under uppsägningstid

Arbetsgivaren har skyldighet att informera om rätten till sysselsättningsprogram och förhöjt utbildningsstöd. Arbetsgivaren underrättar Arbetskraftsmyndigheten om en uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker om den uppsagda arbetstagaren har en arbetshistoria på minst tre år. Skyldigheten att informera gäller även upphörande av ett sådant anställningsförhållande för viss tid som består av ett eller flera arbetsavtal för viss tid med samma arbetsgivare som oavbrutet eller med korta avbrott har varat minst tre år. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens samtycke lämna ut uppgifterna om arbetstagarens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter till Arbetskraftsmyndigheten genast efter uppsägningen. Även i övrigt deltar arbetsgivaren i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet, om det separat avtalas om detta.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet. Sysselsättningsprogrammet kan vid behov kompletteras senare.

Om annat inte efter uppsägningen har avtalats är arbetstagaren berättigad till ledighet utan inkomstbortfall i syfte att under sin uppsägningstid delta i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet, jobbsökningen och arbetsintervjuer på antingen eget eller Arbetskraftsmyndighetens initiativ, omplaceringsträningen, inläringen och praktiken i arbetet eller Arbetskraftspolitisk utbildning enligt arbetstagarens sysselsättningsprogram. Längden på ledigheten är beroende på anställningsförhållandets längd följande:

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

Det förutsätts dessutom att ledigheten inte medför betydande olägenheter för arbetsgivaren.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten och på begäran förete en tillförlitlig utredning om grunden för ledigheten.

BILAGA 7 ALLMÄNT AVTAL**KAPITEL 1****ALLMÄNNA BESTÄMMELSER****Utgångspunkter**

Parterna strävar efter att på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationer och avtalsverksamhet samt påverka förberedandet av möjligheterna till trepartsavtal i samhälleliga beslut.

Parterna strävar efter att utveckla dessa målsättningar genom att utnyttja olika samarbetsformer samt övervaka redan ingångna avtal.

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller både arbetsgivare och arbetstagare. En arbetstagare har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer, och han får inte på grund av detta sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete. Företagens personal har rätt att välja representanter att företräda dem i ärenden som ska behandlas inom företagen. Rätt att välja representanter samt dessas rättigheter och skyldigheter har fastställts i lagar, i detta avtal och i andra avtal. Som utgångspunkt för avtalsbestämmelserna är säkerhet och hälsa, odiskriminerbarhet och jämlik behandling för den enskilda arbetstagaren.

Direktionsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt att bestämma över ledningen av arbetet.

Parternas förhandlingar och begärande av utlåtanden

När någondera parten föreslår arbetsmarknadsförhandlingar, bör de i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål.

Parterna kan gemensamt be EK och FFC om utlåtande angående tolkningen av avtalen.

De av kollektivavtalsparterna utsedda representanterna har, då särskilt överenskommit med arbetsgivaren, rätt att bekanta sig med förhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som de representerar arbetar.

Förhandsanmälan om arbetskonflikt

Innan politiska eller solidariska arbetsstridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och vederbörande arbetsgivar- eller tjänstemannaförbund underrättas om möjligt minst fyra dagar innan. Anmälan ska innehålla uppgifter om orsaken till den tilltänkta arbetsstriden, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

Organisations- o.d. förändringar

När verksamheten vid en arbetsplats väsentligt har inskränkts, utvidgats eller genomgått en väsentlig organisationsförändring till följd av att rörelsen överlåts, fusioneras, bolagiseras eller det sker någon annan motsvarande förändring, anpassas samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal så att den motsvarar den förändrade storleken och strukturen på arbetsplatsen.

Laghänvisningar

Till den del man inte har avtalat om något annat iakttas lagen om samarbete i företag (334/07) och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), vilka inte är delar av detta avtal.

KAPITEL 2**SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN****Utvecklingsverksamhet**

Arbetstagarna och deras representanter ska i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklingen av arbetsorganisationer, teknologi, arbetsförhållanden och arbetsuppgifter och i genomförandet av ändringar.

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknologi ska man eftersträva att arbetet får ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande innehåll samt att produktiviteten förbättras. På så sätt ges arbetstagaren möjlighet till utveckling i sitt arbete och ökad beredskap 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 arbetstagarens hälsa eller säkerhet.

I samarbete mellan parterna på en arbetsplats följer man med lämpliga mellanrum upp utvecklingen av produktiviteten, produktionen och personalen. Man kommer lokalt överens om behövliga uppföljningssystem och nyckeltal.

Genomförande av samarbetet

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en delegation av permanent karaktär, i projektgrupper som tillsätts för att genomföra utvecklingsprojekt eller vid förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för att genomföra ett utvecklingsobjekt ska företaget och dess arbetstagare vara jämbördigt representerade. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagare i den enhet där projektet ska genomföras.

Om inte annat avtalas ska på företaget eller en del av det tillsättas en förhandlingsdelegation enligt samarbetslagen när antalet personal överskrider 200, ifall samtliga personalgrupper önskar detta.

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om tillsättandet av ett sådant samarbetsorgan som behandlar ärenden som gäller utvecklingsverksamhet. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer enligt lagen om samarbete, lagen om tillsyn över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård (1383/01) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86), i den omfattning man lokalt kommer överens om.

Ifall arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar en utomstående konsults tjänster, är arbetsgivaren ansvarig för att konsultföretagets verksamhet sker i enlighet med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen av utvecklingsåtgärder och genomförandet av dessa i praktiken kopplas nära samman med företagets personalpolitik, i synnerhet med anställning av personal, främjande av jämställdhet, interna förflyttningar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och företagshälsovård.

Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. De principer för det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna med hjälp av vilka de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i arbetet upprätthålls ska inskrivas i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Om så överenskoms kan de ovan nämnda principerna även inskrivas i den plan för utvecklingsverksamhet eller i en motsvarande plan som görs upp på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings-, genomförandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3**SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER****3.1****Bestämmelser som gäller förtroendemän****Val av förtroendeman**

Med förtroendeman avses i detta avtal, om inte annat framgår av texten, av en fackavdelning utvald huvudförtroendeman och förtroendeman för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerade underföreningar till de undertecknade fackförbunden.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på arbetsplatsen och som arbetstagare förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. I fall på arbetsplatsen endast har valts en förtroendeman, är han eller hon den huvudförtroendeman som avses i detta avtal. Man kan lokalt avtala om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller tvärtom.

Förutom val av huvudförtroendeman avtalar man lokalt, på basis av fackavdelningens förslag, om för vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning det ska väljas en förtroendeman. Då ska man beakta att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Vid bedömningen ska även beaktas bl.a. antalet arbetstagare på avdelningen och förtroendemannens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete möta arbetstagarna på avdelningen. Man kan lokalt komma överens om att ovan nämnda förtroendeman sköter arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelningen har rätt att förrätta valet av förtroendeman på arbetsplatsen. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska fackavdelningens samtliga medlemmar beredas möjlighet att delta i valet. Anordnande och förrättande av valet får dock inte störa arbetet. Om valtider och vallokaler ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet. Arbetsgivaren bereder de av fackavdelningen utsedda personerna möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som fackavdelningens representant i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet.

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftning och i frågor som i allmänhet beträffar förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och företagets utveckling. Förtroendemannens uppgift är också att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen.

Förhandlingsordning

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

Frågor som berör anställningsförhållandet ska arbetstagaren utreda med sin chef. Om arbetstagaren inte direkt har fått det ovan nämnda ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon överföra ärendet till förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller en motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan utredas på detta sätt kan ovan nämnda förtroendeman överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

När de lokala parterna gemensamt kräver det har de förbund som omfattas av kollektivavtalet rätt att sända sin representant till den lokala tvisteförhandlingen.

Om en meningsskiljaktighet som uppkommit på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt, iakttas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten berör avslutande av den förtroendemannens anställningsförhållande som avses i detta avtal, ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan organisationerna därutöver inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för avslutandet har bestridits.

3.2**Bestämmelser om arbetarskydd**

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktige fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Utöver de övriga uppdrag som omfattas av arbetarskyddssamarbetet är arbetarskyddschefens uppgift att ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom sköter arbetarskyddsfullmäktigen andra uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom. Om man lokalt inte har avtalat om övriga uppgifter, hör det till arbetarskyddsombudets uppgifter att delta i behandlingen och genomförandet av samarbetsfrågor med anknytning till arbetarskyddet inom hans eller hennes verksamhetsområde. Då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköter vicefullmäktigen sådana uppdrag som hör till arbetarskyddsfullmäktigen och som inte kan framskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad.

Ombud

Om val av arbetarskyddsombud, om antalet ombud, deras uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt i enlighet med samma valprinciper som överenskommits i tredje stycket i punkt 3.1 om valet av förtroendeman.

Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna på arbetsplatsen utser skyddsombudet bland sig.

Kommission

Om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskydd samt om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens karaktär och omfattning, antalet arbetstagare och uppgifternas natur samt övriga omständigheter. Om man inte kommit överens om en annan samarbetsform, tillsätts en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. I motsats till bestämmelsen i föregående mening ska likväl en arbetarskyddsfullmäktig utses när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3

Meddelanden

Fackavdelning eller motsvarande enhet ska skriftligen meddela arbetsgivaren om valda förtroendemän, om när suppleanten fungerar som huvudförtroendemannens ställföreträdare, om när arbetarskyddsfullmäktig eller skyddsombud handhar förtroendemannauppgifter och om när förtroendemännen handhar arbetarskyddsuppgifter. När en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig ska arbetarskyddsfullmäktig underrätta arbetsgivaren skriftligen. Arbetsgivaren meddelar förtroendemännen vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS OCH ARBETARSKYDDSSOMBUDETS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För handläggande av uppgifterna beviljas huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Andra förtroendemän än huvudförtroendemannen, skyddsombudet samt andra representanter för personalen, vilka enligt detta avtal deltar i samarbete mellan företaget och personalen, beviljas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

Då man bedömer behovet av befrielse ska uppmärksamhet fästas bland annat vid antalet arbetstagare som ingår i personalgruppen, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter.

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig har befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande bestämda tidsperioder, ska han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även under övrig tid som är lämplig med tanke på arbetet. Arbetsgivaren betalar ersättning till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfallet för ovan nämnda tider.

Om man inte har avtalat annorlunda om arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet, beräknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning enligt de branschvisa koefficienterna som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen är dock alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

Ifall förtroendemannan- och arbetarskyddsuppdragen har kombinerats och de sköts av en och samma person beaktas detta som en ökande faktor när man kommer överens om befrielsen från arbetet.

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som den i detta avtal avsedda personalrepresentanten förlorar antingen på grund av deltagande i en lokal förhandling med arbetsgivarnas representanter eller när han eller hon i övrigt utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Om en förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett skyddsombud eller en medlem av arbetarskyddskommissionen eller annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utom ordinarie arbetstid, betalas för sålunda förlorad tid övertidsersättning eller så överenskommer man med honom om annan extra ersättning.

Den medeltimförtjänst som används vid beräkningen av ersättning för inkomstbortfall avtalas branschvis, om man inte mellan förbunden kommit överens om ersättning av inkomstbortfall på något annat sätt.

4.2

Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombudet och övriga personalrepresentanter är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han eller hon har beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. De är skyldiga att själva följa allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsföreskrifter.

Lokaler

För huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme där de för deras arbete behövliga tillbehören kan förvaras. Då arbetsplatsens storlek förutsätter speciella arbetsrum, ordnar arbetsgivaren med ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppdragen. För skötseln av sina uppgifter har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. material. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig eller avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av ifrågavarande uppgift. Han får inte medan han sköter denna syssla eller med anledning därav flyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade då han valdes till ifrågavarande uppgift. Han får inte heller förflyttas till ett arbete av mindre värde, ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet. Om en till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig vald persons ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppgifterna, bör åt honom ordnas ett annat arbete med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och av hans yrkesskicklighet. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten. Förtjänstutvecklingen för en huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig bör motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

I fall arbetarskyddsombudet tillfälligt måste förflyttas till ett arbete utanför sitt verksamhetsområde, ska man sträva efter att förflyttningen inte oskäligt stör skötseln av uppdragen som arbetarskyddsombud.

Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktigs förtroendeuppgifter har upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida hans yrkesskicklighet som arbetstagare bibehållits eller förutsätter yrkesutbildning för återgång till den tidigare uppgiften eller motsvarande arbete. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter. När man avväger vad utbildningen bör innehålla beaktas hur lång befrielsen från arbetet varit, verksamhetsperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av denna förblir självständig. Om rörelsen som överläts eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som avses i punkt 4.3 i detta avtal från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överläts löper ut.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsrelaterade grunder för uppsägning

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt avbryts. Ifall man i samråd med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig konstaterar att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller arbete som annars lämpar sig för honom eller henne, är det emellertid möjligt att avvika från denna bestämmelse.

Individuellt skydd

En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan enligt 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen sägas upp eller permitteras endast när arbetet upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte majoriteten av de arbetstagare förtroendemannen representerar givit sådant samtycke som avses i 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller som hävt behandlas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på grund av att han eller hon har brutit mot ordningsföreskrifterna om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt samt trots varning har underlåtit att uppfylla sin arbetsförpliktelse.

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningsmötet har utsett och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast 3 månader före den kandiderande huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandattid börjar och upphör för annan än den i valet valdas del när valresultatet konstaterats.

Efterskydd

Bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en arbetstagare som har verkat som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att hans eller hennes ifrågavarande uppdrag har upphört.

Ersättningar

Om en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har avslutats i strid mot detta avtal, ska arbetsgivaren ersätta honom eller henne med minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska fastställas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp. Om 20 eller färre arbetstagare och arbetstagare regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet, är den ovan nämnda ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen lika med lönen för minst fyra månader och högst den ersättning som fastställs enligt 12 kap. 2 § 1 mom.

Ersättningen för en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

4.4**Ersättare**

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigs ersättare under den tid som de i enlighet med anmälan som förutsätts i detta avtal vikarierar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig.

KAPITEL 5**ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHET****Uppgifter om lönestatistik och personal**

Om man inte branschvis eller lokalt kommer överens om något annat har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppgifter få uppgifter motsvarande Finlands Näringsliv EK:s kvartalsstatistik om arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom hans verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att de löneuppgifter som ska samlas in om företaget kan grupperas enligt statistikindelningen inom branschen. Löneuppgifter som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.

Om branschen eller arbetsplatsen inte har en lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan, ska man avtala separat om de löneuppgifter som ges till huvudförtroendemannen.

Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att få skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten för då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om branschvis eller lokalt inte annat avtalas. Uppgifterna ges en gång om året för de arbetstagare som då är anställda vid företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med på företaget gällande system för arbetsprissättning och regler för hur miljötilläggen i olika löneformer fastställs och beräknas. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få uppgifter om underentreprenörer som verkar inom deras verksamhetsområde och om arbetskraften som är anställd hos dessa på arbetsplatsen.

Uppgifter om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om hyrd arbetskraft som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta inte på grund av arbetets brådskande karaktär eller annan motsvarande orsak är möjligt, kan meddelandet av uppgifterna under dessa förhållanden också ske i efterhand utan dröjsmål. Ovan nämnda uppgifter meddelas också i mån av möjlighet arbetarskyddsfullmäktigen.

Läroavtals- och utbildningsavtalselever

Arbetsgivaren är skyldig att meddela huvudförtroendemannen om nya läroavtals- och utbildningsavtalselever.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och övertidsarbete enligt arbetstidslagen (872/2019) så som arbetarskyddsfullmäktigt enligt lagen har rätt till.

Uppgifternas konfidentiella natur

Huvudförtroendemannen erhåller ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för att utföra sina uppgifter.

Författningar

Arbetsgivaren anskaffar för arbetarskyddsfullmäktigens, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans bruk de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga för skötseln av deras respektive uppgifter.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

Efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet.

Minst två gånger per räkenskapsår en enhetlig utredning över företagets ekonomiska situation, av vilken framgår framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur.

Årligen en personalplan som innehåller uppskattningar av förväntade förändringar i personalens antal, kvalitet och ställning.

Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

På företag med regelbundet minst 30 anställda ges företagets bokslutsuppgifter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om samarbete inom företag till personalens företrädare på begäran i skriftlig form.

I samband med presentation av bokslutsuppgifter, redogörelser för företagets ekonomiska situation och personalplaner är det ändamålsenligt att informera personalen eller dess representanter om olika verksamhetsenheters resultat, produktion och utsikter beträffande utvecklingen med hjälp av nyckeltal som klargör dessa.

De allmänna principer eller anvisningar som iakttas på företaget i fråga om personalärenden samt företagets verksamhets- och personalorganisation ska delges arbetstagarna på arbetsplatsen.

Parterna rekommenderar att man i samband med presentationen av ovan avsedda uppgifter beträffande företagets ekonomi i mån av möjlighet också ska redogöra för de allmänna konjunkturmässiga och ekonomiska utsikterna för branschen.

Sekretessplikt

Då arbetstagarna på företaget eller personalföreträdarna enligt detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter får dessa uppgifter endast behandlas mellan de arbetstagare och personalföreträdare som berörs av ärendet, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och de som är berättigade till information. När arbetsgivaren meddelar om tystnadsplikten bör han eller hon precisera vilka uppgifter som är sekretessbelagda och hur lång tid uppgifterna ska hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet presenteras grunderna för sekretessplikten för vederbörande arbetstagare eller representant för personalen.

KAPITEL 6

PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVERKSAMHET OCH

ORDNANDE AV MÖTEN

En registrerad underförening till ett förbund som är part i det kollektiv-avtal som ska tillämpas på arbetsplatsen och dess avdelning eller fackklubb på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller i andra överenskomna lokaler arrangera möten i arbetsmarknadsärenden eller frågor angående arbetsförhållandena på arbetsplatsen enligt vad man kommit överens om mellan centralorganisationerna, branschvis eller i enlighet med hävdvunnen praxis på arbetsplatsen.

Personalsammanslutningen som nämns i föregående stycke har rätt att utanför arbetstiden, antingen före arbetstidens början, under matrasten eller efter arbetstidens upphörande till sina medlemmar dela ut sina möteskallelser eller skriftliga meddelanden som i övrigt hänför sig till arbetsmarknadsfrågor i matsalen, omklädningsrummet eller på en annan motsvarande plats som man kommer överens om med arbetsgivaren utanför den ordinarie arbetsplatsen, såsom fabrikssalen eller liknande. Namnet på den som delat ut meddelandet ska finnas antecknat på meddelandet.

Ifall det på arbetsplatsen kommer ut ett för personalen avsett informationsblad har den ovan nämnda personalsammanslutningen rätt att utnyttja detta för publiceringen av ovan nämnda mötesmeddelanden eller tillkännagivanden eller publicera dessa på en anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetstagarnas förfogande. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan ansvarar för dess innehåll och skötsel.

KAPITEL 7

UTBILDNING

7.1

Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ordnar utbildning åt en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke under arbetstid, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten. Den förlorade arbetsförtjänsten för ordinarie arbetstid ersätts för såväl kurstiden som infaller under arbetstid som restiden som äger rum under denna tid. Lönen för en arbetstagare med vecko- eller månadslön sänks inte för den tid som åtgår till kursen och till de resor som deltagandet i kursen förutsätter.

Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ska man komma överens om att delta i den med arbetsgivaren i fråga. I dessa situationer ersätts direkta kostnader för utbildningen. Om grunderna för ersättning för deltagande i utbildning avtalas vid behov lokalt.

Att det är fråga om en utbildning som avses i denna paragraf konstateras före anmälan till utbildningen.

Med direkta kostnader avses rese- och inkvarteringskostnader, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial i enlighet med kursprogrammet och helpensionsavgifter vid internatkurser.

7.2

Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, av samarbetsorganen för centralorganisationerna eller deras medlemsförbund eller av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

Parterna konstaterar att det mest ändamålsenliga sättet att ordna den gemensamma utbildningen i regel är arbetsplatsspecifikt, eftersom det är det bästa sättet att beakta de lokala omständigheterna.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som avses i denna punkt. En medlem i arbetarskyddskommittén, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig och arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktig kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

Till den som deltar i utbildningen betalas ersättning i enlighet med det som bestäms i punkt 7.1. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också vid utbildning som hänför sig till medinflytandesystem och lokala avtal. Arbetsgivaren och personen i fråga kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter och medlemsförbunden gemensamt vidtar åtgärder för att ordna olika utbildningsalternativ som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp hur det ovan nämnda utbildningsutbudet förverkligas.

7.3

Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider

Arbetstagare bereds möjlighet att delta i FFC:s och Industrifacket rf:s kurser som pågår en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då det är möjligt utan att det medför kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall underrättas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Härvid rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

Anmälan om avsikten att delta i kursen ska göras så tidigt som möjligt. När kursen pågår högst en vecka bör anmälan göras senast tre veckor innan kursen börjar, och senast sex veckor innan kursen börjar, när det gäller längre kurser.

Innan personen deltar i en ovan avsedd utbildning, ska han eller hon avtala med arbetsgivaren om de åtgärder som deltagandet medför och uttryckligen på förhand fastställa om det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren enligt detta avtal betalar ersättningar till arbetstagaren. Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar bestämmas.

7.4

Ersättningar

För kurser, som arrangeras vid FFC:s eller Industrifacket rf:s kurscentraler eller på grund av särskilda skäl på ett annat ställe och som förbundens utbildningsarbetsgrupp har godkänt, och som är nödvändiga med tanke på ifrågavarande persons arbetsuppgifter, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendemann, suppleant för huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, medlem i arbetarskyddskommission och till ett skyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall; till ovan nämnda förtroendemän för högst en månad och till personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. Likväl betalas ersättning för utbildningar i anknytning till förtroendemannaverksamheten som arrangerats i ovan nämnda utbildningsinstitut till fackavdelningens ordförande för högst en månad, ifall han eller hon arbetar på ett företag med minst 100 arbetstagare inom branschen och den fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom ska en måltidsersättning betalas som ersättning för de måltidskostnader som kursen förorsakar kursarrangörerna. Ersättningen betalas för de arbetstagare som avses i det föregående stycket och för varje sådan kursdag för vilken det betalas ersättning för inkomstbortfall. Måltidsersättningens storlek är 25,56 euro 2020. Måltidsersättningens belopp för kommande kalenderår fastställs alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att justera den tidigare måltidsersättningens belopp enligt den förändring i levnadskostnadsindexet som ägt rum mellan juli föregående justeringsår och juli innevarande justeringsår.

Exempel: Måltidsersättningens belopp för 2019 fastställs i september 2018 utifrån levnadskostnadsindexets förändring under perioden juli 2017–juni 2018.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ovan avsedda ersättningar till samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

7.5

Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i avtalet medför inte fram till gränsen på en månad avdrag i fråga om semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

Företagen anlitar utomstående arbetskraft på två sätt. Det ena sättet baserar sig på ett köpeavtal, ett upphandlingskontrakt, ett entreprenad-, hyres-, uppdrags- eller arbetsavtal eller ett dylikt avtal mellan två självständiga företagare. Då utför utomstående företagare det behövliga arbetet utan att den andra parten har något att göra med arbetsprestationen. Verksamhet som baserar sig på ett sådant avtal kallas i praktiken oftast för underleverans eller underentreprenad.

Det andra sättet går ut på att anlita arbetkraften baserar sig på s.k. uthyrning av arbetskraft där inlånade arbetstagare (hyrda arbetstagare) som levererats av en rörelse som skaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dess ledning och övervakning.

De situationer som nämns ovan i det första stycket kallas nedan för underleverans och de situationer som nämns ovan i det andra stycket kallas nedan för hyrd arbetskraft.

Avtal om underleverans eller hyrning av arbetskraft kompletteras med ett villkor enligt vilket en underleverantör eller ett företag som anlitar hyrd arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2

Underleverans

Om man på grund av underleverans är tvungen att undantagsvis minska arbetskraften på företaget, ska företaget sträva efter att placera dessa arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och, om detta inte är möjligt, uppmana underleverantören, om denne behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet med tidigare löneförmåner.

Arbetsavtalet får inte ges en sådan form enligt vilken det skulle vara fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

8.3

Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa anlitandet av hyrd arbetskraft till att bara gälla utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av att arbetet är brådskande, kräver en begränsad tid, ställer särskilda krav på yrkesskicklighet, förutsätter specialverktyg eller andra motsvarande skäl inte kan låtas göra av företagets egna anställda.

Anlitande av hyrd arbetskraft är osunt om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som anskaffar arbetskraft arbetar i normalt arbete inom företaget jämsides med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning under en längre tid.

Företagen som anlitar hyrd arbetskraft ska på huvudförtroendemannens begäran redogöra för frågorna kring dylika arbetstagarers arbete.

KAPITEL 9

AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

BILAGA 8 Semesterlöneavtal**SEMESTERLÖNEAVTAL**

De undertecknade förbunden har med stöd av 30 § i semesterlagen (162/2005) ingått följande kollektivavtal om beräkning av semesterlön och semesterersättning:

1 §**Tillämpningsområde**

Detta avtal tillämpas på i semesterlagens 11 § avsedda arbetstagare med timlön.

2 §**Semesterlön och semesterersättning**

- 1) Beräkningsgrunden för en arbetstagares semesterlön och semesterersättning är medeltimförtjänsten, vilken erhålls så att under semesterkvalifikationsåret till arbetstagaren erlagd eller till betalning förfallen lön för den tid under vilken han varit i arbete, med undantag av förhöjning, som utöver grundlönen erläggs för nödarbete och enligt lag eller avtal betald övertidsersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2) En arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera hans i punkt 1) avsedda medeltimförtjänst med den i nedanstående tabell ingående koefficient, som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen:

Semesterdagarnas antal	Koefficient
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
Antal semesterdagar	Koefficient
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
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Om antalet semesterdagar överskrider 30, höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

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

3 §

Med arbetstid jämställd tid

Vid fastställande av semesterns längd betraktas som likställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagaren har beviljats befrielse från arbetet för att delta i det egna fackförbundets förbundsmöte eller i förbundsfullmäktiges eller förbundskommissions eller ett motsvarande förvaltningsorgans 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 ska, när han eller hon ber om befrielse, visa upp en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagande i mötet.

4 §

Avtalets bindande verkan

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

BILAGA 9 AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD**I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER****1 §****Allmänt tillämpningsområde**

Detta avtal gäller uppsägningen av arbetsavtal som gäller tills vidare av orsaker som beror på arbetstagaren eller hans eller hennes person, arbetstagarens uppsägning samt de tillvägagångssätt som iakttas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Avtalet gäller inte sådana anställningsförhållanden som avses i

1. lagen om sjöarbetsavtal (756/2011),
2. anställningsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning (531/2017)

Tillämpningsanvisning**Allmänt tillämpningsområde**

Avtalet gäller i huvudsak uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare av en orsak som beror på arbetstagaren.

Utöver de uttryckligen i 1 § nämnda fallen gäller avtalet således inte heller:

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 § och 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.
2. Tidsbestämda arbetsavtal som ingåtts på basis av 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under provotid på basis av 1 kap. 4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen.
4. Hävning av arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker på basis av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen.
5. I fall som nämns i arbetsavtalslagens 7:5 och 7:7–8 § (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död).

Twister som gäller ovan avsedda fall utanför avtalet behandlas enligt arbetsavtalslagen i allmänna domstolar.

Med stöd av detta avtal kan det utredas huruvida en uppsägning av arbetsavtalet på basis av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen de facto skett av orsak som beror på arbetstagaren eller hänför sig till hans person och om arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren av orsak som nämns i 2 § i en sådan situation då arbetsavtalet har hävts på basis av 8 kap. 1 § 1 mom i arbetsavtalslagen.

På hävning av arbetsavtal under provotid tillämpas procedurreglerna i 9 kap. 1–2 § och 9 kap. 4–5 § i arbetsavtalslagen.

Procedurreglerna i avtalets I, III och IV kapitel tillämpas dock även vid uppsägning och permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker.

2 §**Grunder för uppsägning**

En arbetsgivare får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan i 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen angivna sakliga och vägande grunder.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen motsvarar 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen, där de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person fastslås.

I 7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen ingår en särskild förteckning över de grunder som åtminstone inte kan anses som sakliga och vägande grunder för uppsägning.

Som sakliga och vägande grunder anses skäl som beror på arbetstagaren själv, såsom att arbetstagaren försummar sina arbeten, inte iakttar av arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt utfärdade bestämmelser, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Innehållet av begreppet sakligt och vägande skäl har man ovan strävat efter att precisera genom att lista några exempel på sådana fall där det enligt avtalet kan vara tillåtet att häva ett anställningsförhållande genom uppsägning.

Vid en bedömning av huruvida skälen för uppsägning är sakliga och vägande bör man enligt arbetsavtalslagen förutom försummelsen att utföra i arbetsavtalet eller i lagen angivna förpliktelser beakta vikten av att arbetstagaren brutit mot dessa.

Vid en bedömning av huruvida skälen för uppsägning av orsaker som beror på arbetstagaren själv är sakliga och vägande bör arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att när en tillräcklig uppsägningsgrund övervägs bör man beakta alla på saken inverkande omständigheter.

Som uppsägningsgrund anses även skäl till följd av vilka det enligt arbetsavtalslagen är möjligt att häva ett arbetsavtal.

En närmare redogörelse för vad grunderna för uppsägning av ett arbetsavtal kan innehålla ingår i motiveringen till regeringens proposition RP 157/2000 rd.

3 §**Uppsägningstider**

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
1. högst ett år	14 dagar
2. över ett år men högst 4 år	1 månad
3. över 4 år men högst 8 år	2 månader

4. över 8 år men högst 12 år	4 månader
5. över 12 år	6 månader

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
1. högst 5 år	14 dagar
2. över 5 år	1 månad

Tillämpningsanvisning

Bestämmande av anställningsförhållandets längd

Vid beräkning av anställningsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden bestäms, beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel överlåtelse av rörelse, moderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet, värnplikt eller studieledighet utgör inte avbrott i anställningsförhållandet.

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet ska utredas vilken tid som kan räknas till godo vid beräkning av anställningstidens längd. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden, förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden beaktas således inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

Beräkning av bestämd tid

Om beräkning av bestämd tid finns varken specialstadganden i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. Reglerna för beräkning av bestämda tider i lagen om beräkning av laga tid (150/1930) iakttas när man beräknar sådana bestämda tider som etablerat anknyter till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstiden o.d. Vid beräkning av bestämda tider som ingår i avtalet om uppsägningsskydd iakttas följaktligen, om inte annat avtalats, följande regler.

1. Om en tid är bestämd i ett visst antal dagar efter en angiven dag ska den dag på vilken åtgärden har vidtagits inte medräknas i den bestämda tiden.

Exempel 1

Om arbetsgivaren permitterar arbetstagaren 1.3, med iakttagande av en permitteringsvarseltid på 14 dagar, är den första permitteringsdagen 16.3.

2. En tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter en angiven dag upphör den dag under den avsedda veckan eller månaden som till sin benämning eller ordningsnummer motsvarar den sagda dagen. Om en motsvarande dag inte finns i den månad, under vilken den bestämda tiden skulle löpa ut, avses den sista dagen i samma månad vara den bestämda tidens slutdag.

Exempel 2

Ifall arbetsgivaren 30.7 säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott har fortgått i 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid därmed är 2 månader, är anställningsförhållandets sista dag 30.9. Om uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken den bestämda tiden skulle upphöra.

Även om den bestämda dagen eller den sista dagen av en bestämd tid vid uppsägning infaller på en helgdag, på självständighetsdagen, första maj, julafton eller midsommarafton eller på en söckenlördag, är den nämnda dagen trots detta anställningsförhållandets sista dag.

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

Ifall arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker och arbete fortfarande finns efter att uppsägningstiden gått ut, kan med arbetstagaren ingås ett arbetsavtal för viss tid som gäller utförandet av det resterande arbetet.

4 §

Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att erlægga full lön åt arbetstagaren för uppsägningstiden.

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att som engångsersättning betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs åt arbetstagaren, med iakttagande av vad som är stadgat i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om begränsningar i arbetsgivares kvittningsrätt.

Om man endast delvis försummat att iaktta uppsägningstiden begränsas ersättningsskyldigheten till att motsvara lönen för den tid av uppsägningstiden som inte har iakttagits.

Tillämpningsanvisning

När det gäller brott mot nämnda bestämmelse är det fråga om en försummelse, som den andra parten gjort sig skyldig till. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjuktid enligt branschens kollektivavtal.

I detta sammanhang har man inte berört sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan arbete. Härvid tillämpas bestämmelserna och praxis i respektive kollektivavtal.

5 §

Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal ska tillställas arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Om detta inte är möjligt, kan meddelandet sändas per brev eller elektroniskt. Ett sådant meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller om arbetstagaren har en minst två veckor lång friperiod på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock sådan uppsägning som grundar sig på meddelande som sänts som brev eller via elektronisk post, ha blivit verkställd tidigast den första dagen efter semestern eller den lediga perioden.

6 §**Meddelande om uppsägningsgrunden**

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne datum då arbetsavtalet upphör samt den grund för uppsägningen av arbetsavtalet som arbetsgivaren har kännedom om och på basis av vilken arbetsavtalet avslutats.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN**7 §****Tillämpningsområde**

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

8 §**Verkställande av uppsägning**

Uppsägningen ska verkställas inom en rimlig tid efter det att arbetstagaren blivit medveten om orsaken till uppsägning.

9 §**Hörande av arbetstagare**

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att anlita biträde vid hörandet.

Tillämpningsanvisning

I avtalets 9 § avses med biträde till exempel arbetstagarens egen förtroendemän eller arbetskamrat.

10 §**Domstolsbehandling**

Om man inte i en uppsägningstvist lyckas nå enighet kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. En stämningsansökan enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 §**Skiljeförfarande**

En meningsskiljaktighet som gäller uppsägning av arbetsavtal kan i enlighet med 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) överlämnas till skiljemän för avgörande.

12 §**Ersättning för ogrundad uppsägning**

En arbetsgivare som har sagt upp en arbetstagarare i strid med uppsägningsgrunderna i 2 § i detta avtal är skyldig att betala arbetstagararen ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

13 §**Ersättningsbelopp**

I ersättning ska betalas lön för minst tre och högst 24 månader.

Vid fastställandet av ersättningens omfattning ska beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och inkomstbortfallet, anställningsförhållandets längd, arbetstagararens ålder och hans eller hennes möjligheter att få arbete som motsvarar yrket eller utbildningen, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet hävdes, den anledning arbetstagararen själv har gett till hävningen, arbetstagararens och arbetsgivarens förhållande i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras med dessa.

Arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagararen ska dras av från ersättningen på det sätt som anges i 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas att betala ersättning enligt denna paragraf utöver eller i stället för det skadestånd som avses i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avdraget från en del av arbetslöshetsdagpenningen berör ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagararen för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och hela arbetsmarknadsstödet. Det är möjligt att göra ett mindre avdrag än ovan nämnda eller lämna avdraget helt ogjort ifall det är skäligt med beaktande av ersättningsbeloppet, arbetstagararens ekonomiska och sociala förhållanden samt den oförrätt han eller hon erfarit.

Om en överenskommelse träffas om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning ska även från den överenskomna ersättningen göras avdrag enligt vad som avtalats i föregående stycke.

III PERMITTERING**14 §****Permittering**

Om man inte enligt 27 § i kollektivavtalet har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagarare iaktta en varseltid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Om man inte enligt 14 § i avtalet om uppsägningsskydd har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagarare iaktta en varseltid på minst 5 dagar enligt ändringen av 5 kap. 4 § gällande tid för meddelande om permittering i lagen om kollektivavtal.

Arbetsgivare och arbetstagare kan under pågående anställningsförhållande komma överens om tiden för meddelande om permittering samt på vilket sätt permitteringen verkställs när det är fråga om permittering för viss tid enligt 5 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela om att arbetet återupptas minst en vecka på förhand, om annat inte har avtalats.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna, utan de fastställs enligt lag. Genom avtalet har man inte begränsat permitteringstiden.

15 §

Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska på basis av den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna till permitteringen samt om dess beräknade omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan informationen ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att ha gett utredningen, före anmälan om permittering, ska arbetsgivaren reservera arbetstagarna eller förtroendemannen möjlighet att bli hörda om utredningen som getts.

Förhandsutredning behöver inte ges om arbetsgivaren, på basis av annan lag än arbetsavtalslagen, annat avtal eller annan för honom bindande bestämmelse, kan uppvisa motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren om permittering personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det skickas som brev eller via elektronisk post med iakttagande av tiderna i 16 § 1–2 stycket.

I meddelandet ska nämnas orsaken till permitteringen, dess begynnelse och längd eller den beräknade längden.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge skriftligt intyg över permitteringen, orsaken till permitteringen, dess begynnelse och längd eller beräknade längd.

Den skyldighet att ge meddelande om permittering som avses ovan i 14 § 1–2 stycket föreligger dock inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbetet beror på fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Avvikelse i permitteringsmeddelandets tider

I de fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att ge särskilt permitteringsmeddelande när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår vidare ett omnämmande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren "inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbete". I regeringens proposition som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och värnplikt. Något hinder för att lämna meddelande om permittering även i dessa fall föreligger inte. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar ska arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

Arbetsgivares ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan permittering ske antingen tills vidare eller för viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt förblir i kraft.

När permittering skett på tillsvidarebasis har ingen maximitid fastställts för dess längd. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan att iakttä uppsägningstiden. Om arbetstagaren har vetskap om tidpunkten då permitteringen slutar har han eller hon inte denna rätt under de 7 dagar som föregår sluttidpunkten.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringstiden har arbetstagaren rätt att få sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra 14 dagars lön från uppsägningstidens lön ifall arbetstagaren har permitterats med stöd av lag eller enligt den avtalade 14 dagars tiden för meddelande om permittering. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod, ifall annat inte har avtalats.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen utan avbrott fortgått minst 200 dagar har han eller hon rätt att som ersättning få sin lön för uppsägningstiden, så som avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas ut på den första av arbetsgivarens normala lönebetalningsdagar efter att arbetsavtalet har upphört, om inte något annat avtalas.

I sådana fall då arbetstagare sagts upp på grund av minskning i arbetet och av samma orsak permitteras under uppsägningstiden, fastställs arbetsgivarens lönebetalningskyldighet enligt samma principer.

Förutsättningarna för erhållande av avgångsbidrag anses i dylika fall börja den dag anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Ifall det hos arbetsgivaren uppstår nytt arbete under tiden för permitteringsanmälan kan en anmälan om återkallande av permittering ges innan permitteringen inleds. Då förlorar permitteringsanmälan sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya permitteringsanmälningar.

2. Senarelagd permittering

Arbete som uppkommer under tiden för permitteringsmeddelande kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitteringsbörjan kan uppskjutas till en senare tidpunkt. Permitteringen kan på denna grund endast flyttas en gång utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, och högst för den tid som det arbete varar som har uppkommit under permitteringsvarseltiden.

Exempel:

Efter att arbetsgivaren gett permitteringsmeddelande 2.4.2001 om permittering som skulle inledas 17.4. yppade sig 10.4.2001 nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan således utan att ge en ny anmälan om permittering skjuta upp permitteringen början med 7 dagar, dvs. att permitteringen inleds 24.4.2001.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan inletts. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, bör grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet inleds. Det är skäl att samtidigt utreda hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

Protokollsanteckning:

Man kan endast vägra utföra tillfälligt arbete av motiverade skäl.

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket innebär att man inte tagit ställning till bestämmelserna i de lagar som gäller arbetslöshetsskyddet.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller såväl egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt) som sk. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Detta innebär att avtalets bestämmelser om förhandsmeddelande och permitteringsmeddelandetid också iakttas när man övergår till förkortad arbetsvecka, ifall man inte kommit överens om annat.

I de flesta kollektivavtal finns bestämmelser som reglerar ändringar i arbetstidsschemat. I dylika fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som tillämpas inom branschen eller i företaget, och kan således inte jämföras med övergång till förkortad arbetstid.

Ifall kollektivavtalet innehåller bestämmelser om anmälningsförfarande som bör iakttas vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter denna avtalsklausul bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Meddelande om att arbetet återupptas

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren om att arbetet återupptas minst sju dagar på förhand, ifall annat inte har avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringen

Enligt avtalet utgör permittering inget hinder för att en arbetstagare åtar sig annat arbete för permitteringstiden.

Om en arbetstagare för permitteringstiden tagit annat arbete efter givet permitteringsmeddelande men innan han fått meddelande om annullering eller uppskjutande av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren den skada som arbetsgivaren eventuellt lidit till följd av detta. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återvända till arbetet så fort som möjligt.

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid vad som sägs i 13 kap. 5 § arbetsavtalslagen. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering, använda bostaden. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användningen av bostaden tidigast från och med den andra kalendermånaden som följer efter att lönebetalningsskyldigheten upphört. Vederlaget per kvadratmeter får uppgå till högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (408/1975) fastställts som maximal skälig boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 §

Turordning vid nedskärning av arbetskraft

Vid uppsägning och permittering som sker av annan än av arbetstagare föranledd orsak bör så vitt möjligt den regeln följas att för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare och arbetstagare, som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga sägs upp eller permitteras till sist samt att man utöver denna regel även faster avseende vid anställningsförhållandets längd samt omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

I tvister som gäller turordningen vid reducering av arbetskraften iakttas den i 10 § avsedda tiden för väckande av talan.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna i 7 kap. 9 § arbetsavtalslagen, som avser uppsägningsskydd för vissa specialgrupper, är primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § detta avtal.

18 §

Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheterna

Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, ska vederbörande förtroendeman underrättas om detta. Om åtgärden gäller minst tio arbetare ska även arbetskraftsmyndigheterna underrättas, förutom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt annan lag.

19 §**Återanställning**

Då en arbetsgivare har sagt upp ett arbetsavtal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker eller i samband med saneringsförfarande, och han inom fyra (4) månader behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört, ska han erbjuda sin tidigare arbetstagare som fortfarande söker arbete genom Arbetskraftsbyrån arbete. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande sex (6) månader.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala Arbetskraftsbyrån huruvida den uppsagda arbetstagaren söker arbete genom byrån. Med lokal Arbetskraftsbyrå avses Arbetskraftsbyrån på den ort inom vars distrikt arbete erbjuds. När arbetsgivaren vänt sig till Arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en Arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetslösa arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. i Arbetsavtalslagen fortfarande är arbetslösa arbetssökande. Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren, och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetsanvisningar.

20 §**Påföljdssystem**

Utöver det som avtalats i 13 § 4 stycket kan arbetsgivaren inte dömas till andra än i avtalet avsedda ersättningar eller till att betala plikt som avses i 7 § lagen om kollektivavtal till den del saken gäller brott mot på kollektivavtal baserade, men i och för sig samma skyldigheter för vilka ersättning fastställts i detta avtal.

Underlåtenhet att iaktta procedurreglerna medför inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av storleken på den ersättning som utdöms för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt iakttas beträffande påföljdssystemet tidigare praxis.

21 §**Avtalets bindande verkan**

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

BILAGA 10 ARBETSTIDSBANK

Arbetstidsbank

Arbetstidsbanken är ett system som tas i bruk för samordning av arbete och fritid där arbetstagaren och arbetsgivaren har möjlighet att spara och ta ut tid enligt de regler som överenskommits i samband med ibruktandet av arbetstidsbanken. När samordningen av arbete och fritid fungerar ökar arbetstillfredsställelsen, arbetsengagemanget och produktiviteten.

Införande av systemet

Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representanter. Förbunden rekommenderar att de lokala parterna ställer upp mål för arbetstidsbanken som bland annat beaktar produktivitet, konkurrenskraft, arbetssäkerhet och arbetstagarnas enskilda arbetstidsbehov.

Man kan avtala om att till arbetstidsbanken överförs till exempel:

- samlad ledighet på grund av tillämpningen av flexibel arbetstid
- genomsnittlig ordinarie arbetstid per dag eller vecka
- arbetstidsförkortningsledigheter eller ledigheter i treskiftsarbete
- arbetstidsersättningar som ändrats till ledighet
- den del av semestern som överskrider 18 dagar samt redan intjänad sparad ledighet
- semesterpremie som enligt avtal bytts mot ledighet
- när det gäller 58 år fyllda arbetstagare penningförmåner som omvandlats till ledighet om arbetstagaren så vill

Frågor som ska avtalas när systemet införs

- vem avtalet gäller
- hur man ansluter sig till och lämnar systemet
- vilka ledigheter kan sparas och på vilka villkor och när kan de inte tas ut
- maximigränsen för sparad och lånad ledighet
- när och i vilka situationer kan ledighet tas ut
- hur omvandlas penningersättningar till motsvarande ledig tid
- förfaringssätt för hur den sparade ledigheten i arbetstidsbanken kan bevisas
- hur lönen för den tidpunkt då ledigheten tas ut fastställs, om flera olika lönegrunder eller lönesätt tillämpas
- enligt vilka principer och i vilka situationer, förutom då anställningsförhållandet upphör, ledigheten kan bytas mot pengar
- hur behandlas arbetstidsbankens funktionsduglighet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen
- vid avtal om möjligheten för 58 år fyllda arbetstagare att omvandla penningförmåner till motsvarande ledig tid bör man samtidigt avtala om det i dessa situationer är nödvändigt att höja maximigränsen för sparad ledighet

Ledighet som överförs till systemet

Den ledighet som överförs till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet, och för den gäller inte utjämningsperioder eller preskriptionstider enligt till exempel arbetstidslagen eller semesterlagen.

Arbetstagaren får årligen en utredning om de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken. I samband med detta gör arbetstagaren och arbetsgivaren upp en plan för när de intjänade ledigheterna ska tas ut. Om man inte når ett avtal om tidpunkten för när ledigheterna ska tas ut, har arbetstagaren rätt att använda högst 30 procent av timmarna i banken med två månaders varsel, om man inte lokalt kommer överens om en annan varseltid. Arbetsgivaren kan en gång per kalenderår av vägande produktionsorsaker flytta tidpunkten för en ledighet. Om

arbetstagarens arbetsförmåga börjar före en avtalad ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken, kan arbetstagaren högst en gång per kalenderår flytta en tre dagar lång eller ännu längre ledighet ur arbetstidsbanken till en senare tidpunkt.

Förbunden är överens om

- att beviljande och uttag av ledig tid inte får leda till behov av övertid eller att produktionen stannar av
- den princip enligt vilken de timmar som sparats i banken ska tas ut innan man tillgriper permittering då arbetet minskar.

Lönebetalning i systemet

Arbetstagarens lön bestäms enligt den tidpunkt vid vilken ledigheten tas ut. Ledigheten minskar inte mängden intjänad semester. När anställningsförhållandet upphör betalas de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken i form av pengar.

Uppföljning av hur systemen fungerar

Arbetsgivaren och personalens representant bedömer regelbundet hur systemet fungerar med tanke på de mål som ställdes upp för systemet när det togs i bruk och med tanke på arbetarskyddet.

Personalens representant ges årligen ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur systemet.

BILAGA 11 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER

Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

- Behandlas tillsammans med personalens representanter kundbehov, orderstock, företagets ekonomiska situation och arbetsgivarens avhjälpande åtgärder för att förbättra den ekonomiska situationen.
- Används i första hand flexibla arbetstidsarrangemang och andra möjligheter i kollektivavtalet till exempel:
 - genom lokalt avtal
 - längre och kortare arbetsskift
 - arbetstidsbank
 - flytt av tidpunkten för en söckenhelg och de ersättningar som ska betalas för den
 - semesterperiod
 - senareläggning av semesterpremier och byte mot ledighet
 - genom arbetsgivarens beslut
 - längre och kortare arbetsveckor
 - övergång från skiftarbete till dagarbete och tvärtom
 - spridd arbetstid

När man tillsammans konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man för högst ett år ingå ett lokalt avtal om de kollektivavtalsenliga penningförmåner som nämns nedan:

- a) söckenhelgersättningen
- b) minskning av semesterpenningen
- c) uppdelning av den del av semestern som överstiger tolv dagar

Protokollsanteckning: Med företag avses ett företag eller en självständig del av ett företag, såsom en produktionsanläggning.

Samtidigt avtalar man lokalt om ett eventuellt uppsägningskydd under tiden då anpassningsåtgärderna a–c pågår och om kompensation för arbetstagarnas ekonomiska förluster efter att företagets ekonomiska situation har återhämtat sig.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen. Anpassningsåtgärderna ska riktas jämlikt till företagets hela personal och ledning.

Dessutom bör man beakta att kollektivavtalet möjliggör avtal om en kortare permitteringsprocess och en kortare tid för meddelande om permittering.

ARBETSTAGARNAS ÅRLIGA ARBETSTID I SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN 2020–2023

(8 timmars arbetsdag)

	2019	2020	2021	2022	2023
Arbetsveckor/år	47,14	47,29	47,14	47,14	47,14
antal dagar per år sammanlagt	365	366	365	365	365
lördagar och söndagar	104	104	104	105	105
söckenhelger (må–fr) som förkortar arbetstiden	10	9	7	7	9
semester (arbetsdagar)	25	25	25	25	25
arbetstidsförkortning (dagar och 2-skiftsarbete)	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5
Arbetsdagar/år					
1- och 2-skiftsarbete	213,5	215,5	216,5	215,5	213,5
intermittent 3-skiftsarbete	212,0	213,0	212,0	212,0	212,0
Arbetstimmar sammanlagt/år					
1- och 2-skiftsarbete	1708	1724	1732	1724	1708
intermittent 3-skiftsarbete	1697	1697	1697	1697	1697
Arbetstimmar genomsnitt/vecka					
1- och 2-skiftsarbete	36,2	36,5	36,7	36,6	36,2
intermittent 3-skiftsarbete	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0

Beräkningen ovan beskriver en situation där arbetstagaren har rätt till och där han eller hon också under det aktuella kalenderåret tar ut en semester på 30 vardagar.