

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND
INDUSTRIFACKET

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

KOLLEKTIVAVTALET FÖR PÄLSPRODUKTIONSBRANSCHEN PROTOKOLL ÖVER ÄNDRINGAR

Tid: 20.12.2021
Plats: Förhandlingar på distans via Teams
Närvarande: Landsbygdens Arbetsgivareförbunds förhandlare
Industrifackets förhandlare

Landsbygdens Arbetsgivareförbund och Industrifacket har kommit överens om följande:

1 AVTALETS GILTIGHET

Giltighetstiden för kollektivavtalet 2020–2022 förlängs med optionsåret 1.2.2022–31.1.2023 med de ändringar som nämns i detta underteckningsprotokoll.

Avtalet fortsätter att gälla ett år i sänder, om ingendera parten skriftligt säger upp avtalet senast två månader innan avtalsperioden går ut.

2 FÖRHÖJNING AV LÖNERNA 2022

2.1 Allmän förhöjning

Den allmänna förhöjningen som betalas till alla arbetstagare inom kollektivavtalet genomförs 1.2.2022 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter och är 17 cent/timme för timavlönade och 29,24 euro/månad för månadsavlönade.

2.2 Kravgruppernas timlöner och yrkeskompetenstillägg (17 §)

Timlönerna i kollektivavtalets kravgrupper höjs 1.2.2022 med 17 cent/timme i den mellersta kravgruppen så att det inbördes förhållandet mellan tabellönerna bibehålls.

Kravgruppernas timlöner och yrkeskompetenstilläggets miniminivå fr.o.m. 1.2.2022 framgår av tabellen på sidan 3 i detta underteckningsprotokoll.

2.3 Cent- och eurobaserade tillägg

Kollektivavtalets cent- och eurobaserade tillägg höjs med 1,7 %.
Fr.o.m. 1.2.2022 är tilläggen följande:

2.3.1	Yrkesexamenspenning (18a §)	116 euro per examen
2.3.2	Pälsningstillägg (32 §)	48 cent/timme
2.3.3	Tjänsteårstillägg (32 §)	
	8–11 år	93 euro
	12–15 år	182 euro
	16–19 år	273 euro
	20 år eller längre	361 euro
2.3.4	Ersättning till förtroendemän (Förtroendemannaavtalet 7 §)	
	5–20 arbetstagare	39 euro/månad
	21–50 arbetstagare	51 euro/månad
	51 eller flera arbetstagare	84 euro/månad
2.3.5	Ersättning till arbetarskyddsfullmäktig (Avtalet om arbetarskyddsverksamhet 8 §)	
	10–20 arbetstagare	39 euro/månad
	21–50 arbetstagare	51 euro/månad
	51 eller flera arbetstagare	84 euro/månad

3 TEXTÄNDRINGAR

Beslut fattades om ändring av 17 §, 18 § och 19 § i kollektivavtalet på det sätt som anges i detta underteckningsprotokoll.

Övriga avtalspunkter bibehålls som sådana.

3.1 Textändringar som gäller avlöningen

17 § Avlöning

Lönebestämmelser

1. Arbetstagarens personliga lön består av:
 - a) lön enligt kravgrupp som utgår från arbetets svårighetsgrad
 - b) kompetenstillägg som bestäms utgående från den yrkeskompetens som arbetstagaren uppvisar i arbetet

c) en andel som bestäms på basen av tillägg.

Med undantag för kompetenstillägget får inga tillägg som betalas med stöd av kollektivavtalet inkluderas i den personliga lönen.

Kravgruppernas timlöner och kompetenstilläggets miniminivå fr.o.m. 1.2.2022 är följande:

<i>Krav- grupp</i>	<i>Kompetenstilläggets miniminivå (3 %)</i>	<i>Tabellönen inkl. kompetenstillägget (3 %)</i>
€/h	€/h	€/h
1	9,45	0,28
2	10,30	0,31
3	11,17	0,34
		9,73
		10,61
		11,51

2. Indelningen av arbetet i kravgrupper

Kravgrupperna utgår från hur krävande arbetet är. Arbetets kravnivå bedöms utgående från en beskrivning av arbetsuppgifternas innehåll. I denna beskrivning beaktas det kunnande, det ansvar och den belastning som arbetet kräver.

Vid bedömningen av arbetets kravnivå beaktas följande faktorer efter produktionsinriktning

kunskap	<ul style="list-style-type: none"> - hur omfattande utbildning eller erfarenhet arbetet kräver - hur mångsidig kunskap arbetet kräver
ansvar	<ul style="list-style-type: none"> - hur stor frihet arbetsinstruktionerna ger och hur självständigt arbete uppgiften kräver - hur mycket noggrannhet och vaksamhet arbetet kräver - hur höga säkerhetskraven i arbetet är - hur stort ansvar arbetet kräver för människors och djurs säkerhet och välbefinnande - hur stort ansvaret är för att maskiner, anordningar och arbetsredskap fungerar och är säkra
psykisk och fysisk belastning	<ul style="list-style-type: none"> - hur höga kvalitetskrav eller hurdan tidspress och annan psykisk belastning arbetets innehåll och organisering präglas av

	<ul style="list-style-type: none"> - i hur hög grad arbetet består av tunga moment som kräver särskilda kraftansträngningar - hur mycket upprepade rörelser, lyft och bärande arbetet kräver - i vilken grad arbetet består av ensidiga arbetsställningar - hur krävande arbetsmiljön är med tanke på temperatur eller buller
--	---

Bedömningen av de krav arbetet ställer sker på arbetsplatsen. Vilken kravgrupp arbetstagaren tillhör bestäms på basis av de huvudsakliga arbetsuppgifterna. Arbetsplatshandledarens och inskolarens uppgifter höjer kravgruppen.

Kravgrupp 1

Arbetet kräver tidigare arbetserfarenhet eller relativt kort inskolning på arbetsplatsen. Belastningen är låg och ansvaret obetydligt.

Tillämpningsanvisning: I kravgrupp 1 finns i regel enkla och assisterande arbetsuppgifter med upprepat innehåll som utförs enligt givna anvisningar eller består av en enda tydlig huvuduppgift. Arbetet kan också bestå av en mångsidig helhet med obetydligt ansvar och låg belastning. Arbetstagare med tidigare erfarenhet från branschen klarar av arbetsuppgifterna, likaså vilken ny arbetstagare som helst efter en kort inskolning.

Kravgrupp 2

Arbetet kräver yrkesutbildning inom branschen eller motsvarande erfarenhet. Ansvaret är normalt och belastningen är normal.

Tillämpningsanvisning: I kravgrupp 2 finns arbetsuppgifter som består av självständigt arbete som kräver utbildning eller erfarenhet inom branschen.

Kravgrupp 3

Arbetet kräver yrkesinriktad grundutbildning och fortbildning och/eller mångsidig och lång erfarenhet. Arbetet förutsätter mycket stort ansvar. Belastningen är mycket hög.

Tillämpningsanvisning: I kravgrupp 3 finns arbetsuppgifter som regelbundet kräver eget omdöme och beslutsförmåga. Arbetsuppgifterna kräver lång erfarenhet inom branschen eller specialkunnande.

Om arbetet innehåller arbetsledning, avtalas avlöningen separat på lokal nivå.

3. Indelningen i kravgrupper på arbetsplatsen och placeringen av arbetstagarna i dessa

3.1. Indelning i kravgrupper

De arbeten som utförs på arbetsplatsen placeras utgående från kravnivån i ovan nämnda kravgrupper. Indelningen görs av en eller flera representanter för arbetsgivaren och arbetstagarna enligt lokal överenskommelse. Arbetsgivaren dokumenterar indelningen i kravgrupper och visar den på begäran till arbetstagaren.

Tillämpningsanvisning:

Kravgrupperna ska motsvara kravnivåerna för de olika arbeten som finns på arbetsplatsen så att arbetstagarna kan placeras i dem på det sätt som avses i avtalet. När indelningen i kravgrupper görs kan uppgifterna på arbetsplatsen betraktas som arbetshelheter.

3.2. Fastställande av kravgrupp

Kravgruppen för det arbete som arbetstagaren utför fastställs av arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant och arbetstagaren i fråga. Arbetsgivarens representant ska vara så väl insatt som möjligt i arbetstagarens avlöning inom företaget. Om det råder oenighet vid fastställandet av arbetstagarens kravgrupp, kan arbetstagaren begära att den förtroendeperson som representerar de anställda deltar.

När uppgifter lämnas till förtroendepersonen iakttas 6 § 1 punkten i förtroendemannaavtalet.

Arbetsgivaren ska på begäran skriftligen meddela arbetstagaren vilken kravgrupp arbetstagarens arbete hör till. Avtalsparterna rekommenderar att kravgruppen framgår av arbetsavtalet. Om kravgruppen ändras rekommenderas att arbetsavtalet uppdateras eller att kravgruppen framgår av den lönespecifikation som ges vid ändringstidpunkten.

Tillämpningsanvisning:

Kravgruppen fastställs utgående från hur krävande arbetstagarens arbetsuppgifter är. Om arbetstagaren utför arbetsuppgifter i flera kravgrupper, placeras arbetstagaren i den kravgrupp som innefattar de huvudsakliga arbetsuppgifterna eller också definieras kravgruppen viktad efter de olika uppgifternas tidsandelar. Tillämpning av tidsandelar förutsätter att det finns arbetstidsbokföring över de enskilda arbetsuppgifterna, eller om någon sådan inte finns en arbetsplan.

4. Bestämning av arbetstagarens kompetenstillägg

På basis av den yrkeskompetens arbetstagaren uppvisar i arbetet fastställer arbetsgivaren ett kompetenstillägg som ingår i arbetstagarens lön.

Arbetsgivaren skapar ett system för arbetsplatsen. Av systemet framgår

- grunderna för kompetenstillägget
- kriterierna för höjning av kompetenstillägget
- graderingen för hur yrkeskompetensen utvecklas
- kompetenstilläggets storlek

Arbetsplatsen skapar ett system utgående från de faktorer som är centrala för företagets framgång. Grunderna, kriterierna och graderingen klargörs för alla arbetstagare. På arbetsplatsen iakttas en öppen och uppmuntrande lönepolicy.

Vid bestämningen av kompetenstillägget kan arbetstagaren till exempel använda följande grunder och kriterier:

GRUND	KRITERIER
Arbetserfarenhet	- tidigare arbetserfarenhet som kan utnyttjas i de nuvarande arbetsuppgifterna
Kompetensutveckling	- har utvecklat sin yrkeskompetens i de nuvarande arbetsuppgifterna - har avlagt yrkes- eller specialyrkesexamen inom branschen
Arbetsprestation	- energisk och effektiv i sitt arbete
Arbetets kvalitet	- har förbundit sig till företagets kvalitetssystem och/eller kvalitetsnormer - utför noggrant arbete; brister på grund av slarv eller förutsebara fel behöver sällan korrigeras
Samarbetsförmåga	- arbetar framgångsrikt tillsammans med andra - främjar ett gott arbetsklimat - är hjälpsam och flexibel i olika arbetsuppgifter
Kundorientering	- arbetar för att uppfylla kundens behov - representerar företaget på ett positivt sätt
Utvecklingsförmåga	- vill lära sig och sätta sig in i nya arbetsuppgifter och metoder
Innovativitet	- tar initiativ - kommer med idéer för utveckling av arbetet
Resurshushållning	- arbetar kostnadsmedvetet när det gäller bland annat material och arbetsmetoder
Specialkunskaper	- har särskild yrkeskompetens eller mångkunnighet som inte beaktats i kravgruppen och som kan utnyttjas i arbetsuppgifterna

Kompetenstillägget anges i cent eller euro. Kompetenstillägget är minst 3–30 % av kravgruppens lön.

Kompetenstillägget meddelas skriftligt till arbetstagaren. Avtalsparterna rekommenderar att tilläggsbeloppet framgår av lönespecifikationen när tillägget ges första gången och också när tillägget justeras.

Kompetenstillägget fastställs första gången senast då anställningen varat i 4 månader. Tidigare anställningar hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av denna tidsperiod.

Kompetenstillägget kan även fastställas genast vid anställningens början, till exempel med beaktande av tidigare arbetserfarenhet. I det fallet ska kompetenstillägget anges i arbetsavtalet.

Kompetenstillägget ses över då arbetstagarens arbetsuppgifter ändras eller grunderna för bestämningen av tillägget förutsätter det, dock minst en gång per år.

Bestämningsgrunderna ska klargöras för arbetstagaren skriftligt.

I det fallet att arbetsgivaren inte skapar ett sådant system som beskrivs ovan för bestämning av arbetstagarnas kompetenstillägg på arbetsplatsen och inte har klargjort grunderna, kriterierna och graderingen för arbetstagarna

- är kompetenstilläggets miniminivå 4 %
- höjs kompetenstillägget permanent med minst + 1 % för varje yrkes- eller specialyrkesexamen inom branschen
- höjs kompetenstillägget med minst + 1 % vid ingången av vart tredje tjänsteår

Tillämpningsanvisning:

Vid beräkningen av tjänsteår beaktas också tidigare anställningar hos samma arbetsgivare.

Bestämmelsen om höjning av kompetenstillägget vid ingången av vart tredje tjänsteår tillämpas från och med 1.9.2022 på de arbetstagare vars anställning har nått eller når tidsfristen i fråga.

5. Utvecklingssamtal under anställningen

Arbetsgivaren fastställer kompetenstillägget, men det ska grunda sig på ett utvecklingssamtal som årligen förs mellan chefen och varje enskild arbetstagare. På basis av utvecklingssamtalet kan arbetstagaren utveckla sig själv i enlighet med de uppställda målen och därigenom höja sitt kompetenstillägg. Utvecklingssamtalet ska vara öppet och gå igenom arbetstagarens aktuella läge

när det gäller yrkeskompetensen, utbildningen och anpassningen till arbetsgemenskapen.

6. Resultat- och vinstpremie

Genom lokala överenskommelser kan lönesystemet kompletteras med resultatpremier som till exempel grundar sig på produktivitet, driftssäkerhet eller ökning av den sparade mängden råvaror. När grunderna för resultatpremien bestäms avtalas också huruvida resultatpremien ska beaktas vid beräkningen av medeltimförtjänsten eller inte.

Resultatpremier som betalats till arbetstagaren beaktas vid beräkningen av semesterersättning och semesterlön, om man inte kommit överens om att resultatpremien ska räknas in i medeltimförtjänsten.

På beslut av företagsledningen eller bolagsstämman kan arbetsgivaren betala ut en vinstpremie som till exempel grundar sig på omsättningen, driftsbidraget, förädlingsvärdet eller avkastningen på kapitalet. Arbetsgivaren avtalar lokalt om grunderna för premieutdelningen eller ger arbetstagarna en utredning om dem.

3.2 Textändringar som gäller lön under orienteringsperioden

18 § Studerande med läroavtal, praktikanter, skolelever och personer som orienterar sig i branschen

1. Arbetstagare som står i läroavtalsförhållande och som saknar tidigare branscherfarenhet får under det första året minst 85 % av lönen i kravgrupp 1 och under det andra året minst 95 % av lönen i kravgrupp 1. Under det tredje läroavtalsåret motsvarar arbetstagarens lön minst lönen i kravgrupp 1.

Obs! Om arbetstagaren saknar tidigare erfarenhet av branschen bedöms och beaktas arbetserfarenhet från andra branscher som en lönehöjande faktor.

En studerande med läroavtalsförhållande som gäller fortbildning ska få en lön som motsvarar minst lönen i kravgrupp 2.

Vid läroavtalsutbildning som inletts under en pågående anställning jämförs lönen med arbetstagarens egen uppgift.

När utbildningen slutar ska lönegrunderna alltid ses över.

På läroavtalsförhållanden tillämpas villkoren i detta avtal med undantag för lönerna.

2. Till en studerande som studerar vid en yrkesläroanstalt inom branschen och står i arbetsavtalsförhållande för att fullgöra praktik inom studieprogrammet betalas minst 85 % av lönen i kravgrupp 1.

3. Elever i den grundläggande utbildningen, vid gymnasier och andra läroanstalter och unga som gått ut grundskolan eller gymnasiet under året i fråga och som arbetar under läroanstalternas lov eller andra ledigheter ska få minst 70 % av lönen i kravgrupp 1.

4. Arbetstagare som saknar arbetserfarenhet inom branschen ska under orienteringsperioden få minst 90 % av lönen i kravgrupp 1. För att lön för orienteringsperioden ska kunna tillämpas ska det avtalas skriftligt i arbetsavtalet.

Lön under orienteringsperioden kan betalas i början av anställningen för den tid som behövs för inskolningen, dock högst två månader. Om anställningen varar kortare än fyra månader, kan perioden utgöra högst hälften av anställningens längd.

Till orienteringsperioden räknas endast den tid då arbetstagaren de facto skolas in och ännu inte klarar av sina arbetsuppgifter självständigt.

3.3. Textändringar som gäller prestationslöner

19 § Prestationslöner

Det är möjligt att avtala med arbetstagaren om prestationsbaserad lön. Med prestationslön avses en lön som helt beror på arbetsresultatets mängd eller dess mängd och kvalitet eller lön som delvis grundar sig på tiden och arbetsprestationen. Prestationslöner syftar till att höja produktiviteten och inkomstnivån.

Ackordslön

1. Användningen av ackordslön ska avtalas skriftligt i arbetsavtalet eller i en bilaga till ett existerande arbetsavtal innan arbetet inleds och separat för varje produkt som plockas, samlas in eller planteras.

2. När man avtalar om arbete som utförs mot ackordslön används kravgrupperna enligt detta avtal som grund för prissättningen. Prissättningen grundar sig på kravgruppen för det ackordsarbete som utförs. Lön under orienteringsperioden kan inte användas som grund för prissättningen. Lönen i den kravgrupp som används som grund för ackordslönen antecknas i arbetsavtalet eller en bilaga till ett gällande arbetsavtal.

Ett direkt ackord prissätts så att arbetstagarens inkomst vid normal ackordstakt överstiger kravgruppens timlön med 25 % och stiger i samma förhållande när arbetsprestationen ökar.

I övrigt prestationsavlönat arbete, där en del av prissättningen baserar sig på den tid som gått åt och en del på arbetsprestationen, ska prissättningen göras så att den inkomst som bestäms på detta sätt är 17 % högre än kravgruppens timlön. När arbetseffektiviteten ökar ska även den lönedel som är kopplad till effektiviteten stiga i samma förhållande.

Ackordsarbetet prissätts på följande sätt: kravgruppens lön höjs med 25 % eller 17 % och summan divideras med normal ackordstakt, vilket ger ackordspriset.

3. Under inskolningen ska arbetsgivaren klargöra den fastställda normala ackordstakten för arbetstagaren.

Med normal ackordstakt avses den arbetsmängd som en arbetstagare vanligen når under en timme. Den normala ackordstakten uppges till exempel som st./timme.

I den normala ackordstakten beaktas också den tid som går åt till att ge arbetstagaren instruktioner, fylla i tim- och ackordskort, pauser enligt kollektivavtalet och annat som behövs för återhämtningen, flyttning av produkter och arbetsredskap och annat anknytande arbete som eventuellt behövs vid sidan av ackordsarbetet.

Den normala ackordstakten har fastställts korrekt, om mer än hälften av de arbetstagare som utför samma ackordsarbete i genomsnitt har nått ackordslönen under hela ackordsperioden, dvs. 25 % eller 17 % mer än kravgruppens lön.

Arbetsgivaren är skyldig att se till och övervaka att de förutsättningar för ackordstakten som är beroende av arbetsgivaren är i sin ordning.

4. Vid arbete med ackordslön finns det en garantilön, dvs. timlön enligt kravgruppen.

Ovan nämnda garantilön gäller inte i det fallet att arbetstagaren, på grund av sin arbetstakt eller partiell arbetsförmåga som konstaterats av en läkare, inte nått sin timlön, trots att arbetsförhållandena har varit normala och det inte heller har förekommit andra störningar som varit oberoende av arbetstagaren.

Tillämpningsanvisning:

Om arbetstagaren inte når den förutsatta ackordstakten, ska arbetsgivaren säkerställa att arbetstagaren har fått tillräcklig inskolning och anmärka om den långsammare arbetstakten. Detta sker genom att arbetsgivaren senast inom två veckor efter att ackordsarbetet för produkten i fråga inleddes visar upp en kalkyl för arbetstagaren. Kalkylen baserar sig på arbetstidsbokföringen och ackordsarbetets dagliga resultat och verifierar arbetstagarens personliga prestation. Om arbetstagarens arbetstakt trots ytterligare inskolning och anmärkning fortsätter att vara långsammare än ackordstakten, får arbetstagaren i stället för garantilönen en timlön som motsvarar lön under orienteringsperioden.

Till en sådan arbetstagare som inte nått den arbetstakt som förutsätts betalas dock garantilön i det fallet att arbetsgivaren inte bevisligen har vidtagit ovan nämnda arbetsledningsåtgärder.

Om förhållandena är sådana att förutsättningarna för ackordsarbete inte uppfylls, rekommenderar avtalsparterna att arbetet övergår till timlön.

På begäran är arbetsgivaren skyldig att klarlägga att ackordprissättningen är korrekt. Arbetsgivaren är skyldig att ha arbetstidsbokföring och spara den för varje enskild arbetstagare också vid ackordsarbete. Avtalsparterna rekommenderar att man på arbetsplatsen kommer överens om hur arbetstiden registreras så att både arbetsgivaren och arbetstagaren har kännedom om den arbetstid som antecknas i arbetstidsbokföringen.

På begäran är arbetsgivaren skyldig att bevisa att arbetstagaren har haft möjlighet att nå ackordslönen.

Tillämpningsanvisning: På basis av arbetstidsbokföringen och de dagliga resultaten i ackordsarbetet är det möjligt att räkna ut alla arbetstagares och varje enskild arbetstagares genomsnittliga timlön för hela ackordsperioden.

På basis av kalkylerna är det möjligt att jämföra den enskilda arbetstagaren med alla andra arbetstagare i samma ackordsarbete för hela ackordsperioden och kontrollera om mer än hälften av arbetstagarna har nått ackordslönen och om ackordspriset har varit korrekt definierat.

Om kalkylerna visar att ackordspriset inte har varit korrekt definierat, betalas skillnaden mellan den uppnådda lönen och kravgruppens timlön som garantilön till arbetstagarna.

5. Arbete mot ackordslön kan också utföras som grupparbete. Arbetsgivaren betalar då ut lönen enligt de fördelningsgrunder som gruppen meddelat.

4 ÖVRIGA FRÅGOR SOM AVTALATS

4.1 Kollektivavtalen görs klarare och förenklas

Avtalsparterna fortsätter arbetsgruppens arbete med strukturella och språkliga ändringar för att göra klarare och förenkla kollektivavtalen under optionsåret. Arbetsgruppens förslag färdigställs senast 30.11.2022 för att kunna behandlas i samband med följande kollektivavtalsförhandlingar.

4.2 Översättning av underteckningsprotokollet

Detta underteckningsprotokoll som gäller ändringar för optionsåret översätts i samarbete mellan avtalsparterna till svenska, engelska, och ryska.

5 GODKÄNNANDE AV PROTOKOLLET

Genom sin namnteckning godkänner undertecknade detta protokoll.

Helsingfors den 10 januari 2022

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

Lasse Paavola

Kristel Nybondas

INDUSTRIFACKET

Riku Aalto

Marko Rosqvist