

COLLECTIVE AGREEMENT FOR THE FOREST SECTOR

1 February 2022–31 January 2024

**Federation of Agricultural Employers
MTA
Metsähallitus
Metsäpalvelutyöntajat
Yksityismetsätalouden Työntajat
Industrial Union**

Instructions on the implementation of this collective agreement are only provided by representatives of the undersigned organizations to Union members.

Reprinting and even partial copying are prohibited.

This is an unofficial translation from Finnish to English.
Only original text of the Collective Agreement in Finnish is authoritative.

FOREWORD

The Collective Agreement for the Forest Sector was signed on 1 February 2022. This booklet contains the terms of employment effective as of 1 February 2022.

CONTENTS

COLLECTIVE AGREEMENT FOR THE FOREST SECTOR.....	4
Section 1 Scope of application.....	4
Section 2 Concluding and terminating an employment contract	4
Section 3 Working time	7
Section 4 Provisions on pay.....	10
4.1 Pay basis.....	10
4.2 Pay criteria	10
4.3 Job requirement groups and job-specific pay €/h	12
4.4 Personal pay component.....	15
4.5 Performance-based pay	15
4.6 Measuring workload	15
4.7 Monthly salary	16
4.8 Shift work and night work	16
4.9 Standby time	16
4.10 Compensation for chainsaw and clearing saw work.....	17
4.11 Other tools.....	17
4.12 Employer's tools	17
Section 5 Payment of salaries and wages	18
Section 6 Reimbursements and increments	18
6.1 Travel allowance	18
6.2 Midweek holiday compensation	21
6.3 Impact of midweek holidays on the working hours of monthly salaried employees.....	22
6.4 Shop steward positions in the forest sector	22
6.5 Anniversaries	22
6.6 Compensation for a vocational degree.....	23
6.7 Conscription, reservist training, civil defence training.....	23
6.8 Communication and locating	23
Section 7 Accidents and illnesses.....	23
Section 8 Group life insurance.....	28
Section 9 Annual holiday	28
Section 10 Safety equipment.....	31
Section 11 Break equipment.....	32
Section 12 Settlement of disputes and order of negotiation.....	33
Section 13 Industrial peace.....	33
Section 14 Local agreements	33
Section 15 Withholding of trade union dues.....	33
Section 16 Representatives of the parties to the collective agreement.....	34

Section 17 Acceding to the collective agreement	34
Section 18 Validity and termination of the agreement.....	35
AGREEMENT ON A WORKING TIME BANK FOR THE FOREST SECTOR.....	56
1 Purpose	56
Section 2 Employees covered by the scheme	56
Section 3 Joining and leaving the scheme.....	56
Section 4 Elements to be saved in the working time bank.....	57
5 Payment of wages for used leave.....	57
6 Maximum hours in the working time bank.....	57
Section 7 Using saved hours of leave.....	57
Section 8 Nature of the leave and their reconciliation with other grounds for absence	58
Section 9 Validity of the scheme and changes	58
10 Validity of the agreement	59

COLLECTIVE AGREEMENT FOR THE FOREST SECTOR

Section 1

Scope of application

- 1 The provisions of the agreement apply to the employment relationships of employees working for the Federation of Agricultural Employers MTA, Metsäpalvelutyönantajat, Yksityismetsätalouden Työnantajat and Metsähallitus in timber production, forest management and forest improvement, other forestry work, log driving, and work tasks related to the above.
- 2 The Parties are obligated to ensure that employers and employees bound by this agreement comply with the provisions of the agreement.
- 3 As part of this agreement, the following appended agreements between the Parties shall apply:
 - 1 shop steward agreement
 - 2 agreement on occupational safety cooperation
 - 3 training agreement
 - 4 local agreements made in writing on the basis of this collective agreement

Section 2

Concluding and terminating an employment contract

Concluding an employment contract

- 1 The employer has the right to employ and dismiss employees and the right to direct work.

In this agreement, employer refers mainly to the employer's representative on the work site.

- 3 The employment contract is concluded verbally or in writing, either for a fixed period or a specific task or to be valid until further notice. The employer must provide employees whose employment relationship is valid until further notice or for a fixed term of at least one month with a written account of the main terms of employment by the end of the first pay period at the latest, unless the terms of employment are stated in the written employment contract.

Terminating an employment contract

- 4 The employment relationship is terminated without notice if the employment contract has been agreed for a fixed term or if employee

has been employed to perform an assigned task specified at the time when the employment began.

- 5 The notice periods of employment contracts valid until further notice are:

When terminated by the employer:

Length of the employment relationship		
up to 1 year	14 days	
over a year but no longer than 4 years		1 month
over 4 years but no longer than 8 years		2 months
over 8 years but no longer than 12 years	4 months	
over 12 years		6 months

When terminated by the employee:

Length of the employment relationship		
up to 5 years	14 days	
over 5 years		1 month

Temporary lay-off

- 6 If the criteria of Chapter 5, Section 2(1) and (2) of the Employment Contracts Act are met, the employer has the right to lay off the employee by suspending work and payment of wages for an indefinite period of time or for a fixed period while the employment relationship otherwise remains in force. The notice period for lay-offs is two weeks.

- 7 During the employment relationship, the employer and employee may agree on temporary lay-offs if this is necessary due to the employer's activities or financial situation.

In the event that sudden freezing or hot weather or changes in snow conditions make field work unreasonably difficult, the employer and employee can agree locally on the use of working time reduction days or periodic leave without an advance notice period or agree on an immediate temporary lay-off on a case-by-case basis.

Suspending a temporary lay-off

- 8 If the employer offers the employee short-term work during the lay-off, the employer may suspend the lay-off. After the suspension, the lay-off continues without separate notice. If the employee cannot accept the short-term work offered due to occasional work the employee has accepted during the lay-off or other valid reason, the employee must immediately notify about such obstacle.

Short-term work is work that lasts up to four weeks.

Notifying about a temporary lay-off and dismissal

- 9 If the work has diminished due to a financial or production-related reason, and thus, the lay-off is necessary, the employer must notify the shop steward as soon as the necessity of the lay-off becomes apparent. If the lay-off concerns at least 10 employees, the employer must also inform the employment authorities, unless the employer has a similar obligation under a law other than the Employment Contracts Act.
- 10 At the request of the employee, the employer must issue a written lay-off certificate indicating the reason for the lay-off, start date and duration or estimated duration of the lay-off.
- 11 If the reason for the lay-off is that work has diminished due to a financial or production-related reason, the employer must carry out the measures described in paragraph 9 as soon as the necessity of the lay-off becomes apparent.

Order of reducing the workforce

- 12 If an employee is dismissed or laid off based on other grounds than those relating to the employee's person, the employer must, if possible, follow the rule according to which those professionals who are important for the business operations and those who have lost some of their working capacity while employed by the same employer, are dismissed or laid off the last. In addition to this rule, the duration of the employment, the employee's job opportunities in his or her natural area of employment, as well as the employee's liability to provide maintenance must be considered.

Employment programme and its implementation during the notice period

- 13 The employer has a duty to provide information on the right to participate in the employment programme and increased training allowance.

The employee has the opportunity to participate in the planning of the employment programme. If necessary, the employment programme may be supplemented at a later date. If not otherwise agreed after the notice is given, the employee is entitled to a paid leave in order to participate during the notice period in an employment programme, unprompted job search or one that is prompted by an authority, a job interview, relocation coaching, workplace learning and practical training, or employment training in accordance with his or her employment programme. The duration of the leave is, depending on the duration of the employment, as follows:

- 1) up to 5 days, if the notice period of the employee is up to one month;
- 2) up to 10 days, if the notice period of the employee is between one and four months;
- 3) up to 20 days, if the notice period of the employee is more than four months.

In addition, the leave can be granted provided that it is not likely to have significant adverse effects on the employer.

The employee must immediately notify the employer of the leave, and if required, he or she has to provide a reliable explanation on the grounds for the leave.

Section 3 Working time

- 1 In work covered by this agreement, working hours shall be arranged as appropriate for the organisation of the work. Regular working time is up to 8 hours a day and 40 hours a week.

- 2 **Regular working time**

If it has been agreed that the daily working time exceeds 8 hours a day, the pay is increased by 50% for the first two hours exceeding 8 hours and by 100% for subsequent hours. If the weekly regular working time exceeds 40 hours, pay is increased by 50% for the first eight hours and by increase 100% for subsequent hours. Overtime pay may be agreed between the employer and the employee to be partially or fully exchanged for corresponding leave during the employee's regular working hours, taking into account the impact of the increased overtime pay component on the length of the leave.

- 3 **Average working hours**

Working time can be locally agreed to be averaged so that working hours over a period of up to 52 weeks are balanced to an average of 40 hours per week. If the working hours during the adjustment period are not balanced to an average of 40 hours per week, a 50% increment is paid for hours that exceed this.

When using a working time balancing system, the employee receives one additional eight hours leave per 40 hours of work that exceed regular working hours, unless a system for accumulating additional leave has been agreed locally.

The employee is paid wages for the additional leave corresponding to the hours worked. If the employer and the employee agree that additional leave is not taken on days off, the employees is paid normal

wages and compensation corresponding to the additional leave for work performed on these days.

Working hours adjustment when using average working time

Unless otherwise agreed locally, working hours are balanced to an average of 40 weekly hours at the time specified by the employer by means of an uninterrupted balancing leave that consists of accumulated adjusted hours and additional leave. Other paid leave accumulated on the basis of the collective agreement or local agreements may also be combined with the leave.

4 Other working time provisions

The employee submits a working time report to the employer in a manner to be agreed separately. Actual time worked is reported with an accuracy of at least 15 minutes. Actual working time means the time during which the employee is available to the employer at the place of work. In hourly paid work, the employee and employer can agree that commuting is included in working hours. In logging work, commuting is included in working hours regardless of the type of pay.

5 A 100% increment is paid for work performed on a Sunday, church holiday, May Day or Independence Day if the work is based on the employer's order.

6 If necessary, the employer may decide working hours and the order of coming in for work within the limits of this collective agreement.

7 Rest and refreshment breaks can be agreed locally. Where the uninterrupted daily working time is longer than 6 hours, the employee must be given the possibility of a rest break of at least half an hour that is not included in the working time.

When the employer arranges the average working time, the employee must be provided an uninterrupted rest of at least 11 hours per day and an uninterrupted rest of at least 24 hours per week, unless otherwise agreed locally.

8 Employees have the right to participate in the administrative meetings and collective bargaining negotiations of the Industrial Union and various administrative bodies to which they have been elected by the Union. The employee must notify the employer of the absence as soon as possible and provide the official convening notice, if so required. The employer is not liable to pay wages for the period of absence unless otherwise agreed locally. The period of absence is comparable to working time for the purposes of earning annual leave.

Reduced working hours

- 9 On the basis of the 1984 and 1986 incomes policy agreements, the working hours of forest sector employees are reduced as follows, unless another procedure for reducing working hours has been agreed:

at least	17 working days	1	day of leave
"	34 "	2	days off
"	51 "	3	"
"	68 "	4	"
"	85 "	5	"
"	102 "	6	"
"	120 "	7	"
"	138 "	8	"
"	156 "	9	"
"	174 "	10	"
"	192 "	11	"
"	210 "	12.5	"

Metsähallitus employees earn leave for working days during a calendar year as follows:

at least	21 working days	1	day of leave
"	42 "	2	days of leave
"	63 "	3	"
"	84 "	4	"
"	105 "	5	"
"	126 "	6	"
"	147 "	7	"
"	168 "	8	"
"	189 "	9	"
"	210 "	10.5	"

The annual holiday arrangements that exceed the statutory annual holiday, as well as annually recurring days of leave, are deducted from the amount of working time reduction, until the total working time reduction specified above exceeds these holiday arrangements.

All regular working days apart from annual holidays for which the employer is obligated to pay wages in accordance with the collective agreement, as well as those days of absence that are due to duties in municipal honorary posts or participation in meetings of Industrial Union's central council or board, or participation in collective bargaining and meetings of joint working groups appointed by the collective bargaining committee, are counted as completed working days.

Days of leave are granted to the employee in one or several instalments at the time specified by the employer. The employer must notify the

employee of the granting of leave in good time and no later than one week in advance. The aim is to grant days of leave during the year of accumulation, but no later than by the end of June of the calendar year following the year of accumulation.

The compensation paid for a day of leave is calculated by dividing the earnings of the previous two pay periods with the number of working days in the pay periods, unless otherwise agreed locally. The compensation paid are wages entitling to annual holiday compensation.

No separate compensation for reduced working time is paid to monthly salaried employees.

In case of employees who, according to the employment contract, are employed for a maximum of two months, it is possible to agree locally to pay the accumulated days of leave as compensation per pay period. The compensation is 5.9% of the employee's pay. For Metsähallitus employees, the compensation is 4.8%.

The employee is compensated for accumulated unused days of leave at the end of the employment relationship.

If, at the end of the employment relationship, the employee has been granted more days of leave than the accumulated hours, the employer may deduct the amount corresponding to their wages from the final pay.

Used days of working time reduction leave are equal to the days worked when determining the length of annual holiday.

Section 4 Provisions on pay

4.1 Pay basis

Possible pay bases are time-based pay (hourly wage or monthly salary) and performance-based pay.

In choosing the pay bases, the employer must ensure that the most suitable payment basis is always used for the work to be performed.

By local agreement, it is possible to develop and implement different pay bases based on quality, quantity or other production-related factors.

4.2 Pay criteria

Basic pay is determined by the difficulty of the work and the employee's professional experience. The employee's professional experience entitling to an increased basic job-specific pay is calculated based on full months worked in forest sector tasks. In order to include months worked for another employer, the employee must present an acceptable report on their experience at the beginning of the employment relationship.

4.3 Job requirement groups and job-specific pay €/h

Entry pay:

Entry pay may be paid for a maximum period of 3 months to trainees, trainees, interns and apprentices, after which, depending on the position, they must be paid in accordance with the job requirement group.

Job requirement group I

Forest work that requires a brief period of instruction and involves normal responsibility. The work does not include data collection or quality monitoring. Tasks in this job requirement group are assigned by supervisors at the work site. Supervisors oversee and are responsible for the work.

Job requirement group II

Independent forestry work requiring normal professionalism and responsibility and including data collection and quality monitoring related to personal work performance.

Examples of jobs in this requirement group:

- Planting work
- Normal chainsaw and clearing saw work
- Vertical pruning
- Other basic forestry work

Job requirement group III

Forestry work requiring normal skills and including data collection and quality monitoring of other employees and subcontractors.

Examples of jobs in this requirement group:

- Special planning and measurement tasks
- Quality monitoring and control
- Hazardous work, such as work in storm damage areas and/or logging and clearing work where there is a possibility of working below the safety distances of power lines.
- Logging and clearing work in the vicinity of public roads or residential areas.
- Controlled burning and related follow-up tasks
- Log driving

Job requirement group IV

Forestry work requiring special expertise. Particularly dangerous and responsible forestry work, such as clearing storm or snow damage around power lines.

For example, planning and data storage of forest management and logging sites, training, guidance and direction tasks.

Wages and salaries 1 April 2022–31 March 2023

Pay €/h	Basic pay	Professional experience			
		over 2 years	over 6 years	over 10 years	over 15 years
Entry pay	8.92				
Job requirement group I	10.03	10.44	11.04	11.74	12.24
Job requirement group II	11.15	11.59	12.26	13.04	13.60
Job requirement group III	11.93	12.41	13.12	13.96	14.55
Job requirement group IV	12.82	13.33	14.10	15.00	15.64

Wages and salaries from 1 April 2023 to 31 January 2024

Pay €/h	Basic pay	Professional experience			
		over 2 years	over 6 years	over 10 years	over 15 years
Entry pay	9.05				
Job requirement group I	10.19	10.59	11.20	11.92	12.43
Job requirement group II	11.32	11.77	12.45	13.24	13.81
Job requirement group III	12.11	12.59	13.32	14.17	14.77
Job requirement group IV	13.01	13.54	14.32	15.23	15.88

The employee's personal time-based pay is his/her basic hourly wage, taking into account professional experience. If the actual hourly wage of

the employee's regular working hours has been agreed to be higher than this, the agreed higher pay applies.

4.4

Personal pay component

If the workplace uses a locally agreed definition of the personal pay component, this can be used to replace the job-specific pay calculated on the basis of professional experience. The amount of personal pay component must be determined in writing. The personal pay component shall be at least 2% to 24% of the job-specific pay.

Employees' personal pay components must be reviewed annually by the employer. The share of the personal pay component is determined when the conditions are met, but no later than within 3 months of the start of the employment relationship.

If the employee's competence has not been determined in accordance with the collective agreement, the personal pay component shall be at least 12%.

4.5

Performance-based pay

The basis for performance-based pay must be agreed on a site-by-site basis before actual work is performed, and the basis for pay must be provided in writing. When the employee works at a normal pace of work, the performance-based pay must exceed the employee's personal time-based pay during a two-month review period.

Normal pace of work refers to the average earnings per hour achieved in work with a performance-based pay in comparable local conditions and factors affecting the difficulty of work.

When agreeing on the basis of performance-based pay, the share of use of a chainsaw or clearing saw must be taken into account in the pay unless compensated separately based on the hours used.

In work with a performance-based pay, the pay for the periods ending during January, February, March, November and December is increased by a 3% work difficulty factor to compensate for the loss of earnings caused by weather damage and darkness.

4.6

Measuring workload

The methods for measuring workload must be approved for general use or experimental use. New measurement methods for experimental use may be agreed locally with the parties' consent.

4.7 Monthly salary

The monthly salary is the equivalent of the personal time-based pay multiplied by 172.

The salary of a monthly salaried employee over a specific period is calculated by determining the daily salary by dividing the monthly salary by the number of regular working days in the month in question.

4.8 Shift work and night work

The pay of an employee in shift work and night work between 22.00–06.00 is increased during the agreement period in accordance with the following table.

The employer must inform employees in advance of the shift roster and other arrangements and changes related to shift work by the end of the employee's previous shift at the latest.

Table: Increases in hourly pay for shift work and night work. as of 1 April 2022

	€/hour
Second shift	1.01
Third shift	1.79
Night work (22:00-06:00)	1.75

4.9 Standby time

Standby time refers to a situation in which an employee is obligated to be available so that, upon receiving a call, he or she is ready to arrive at the agreed meeting place within the agreed timeframe. The employee is paid compensation for standby time based on the agreed standby timeframe:

50% of the personal pay component for a standby timeframe of 1 hour
 25% of the personal pay component for a standby timeframe of 2 hours
 10% of the personal pay component for a standby timeframe of 3 hours

The start time, duration, stand timeframe and meeting place are always agreed on a case-by-case basis. Standby time is not counted as working time.

4.10

Compensation for chainsaw and clearing saw work

When work is done with the employee's chainsaw or clearing saw using fuel and lubricants purchased by the employee, a percentage-based or operating hour based compensation is paid according to the following table.

Chainsaw and clearing saw compensation in performance-based pay (section 4.5)

Table: Compensation for work tools.

Contract period/ type of saw chain oil	Share of job-specific pay (job requirement group 2)	Operating hours compensation €/operating hour
1 April 2022–31 March 2023 mineral oil	26.40%	5.22
1 April 2023–31 January 2024		

4.11

Other tools

Actual blacksmiths, joiners and carpenters who use their own tools in a permanent employment relationship receive quarterly compensation equal to a personal time-based pay of 25 hours.

4.12

Employer's tools

The storage of the employer's tools, use of the storage facilities and liability for the costs incurred by these must be agreed separately with the employee. The agreement must be made in writing.

Section 5

Payment of salaries and wages

Wages and remunerations shall be paid during the employment relationship every other week or, if agreed separately, once a month. The wages must be available to the employee at the bank of their choice on the agreed date.

Instead of the above practice, wages may be locally agreed to be paid in advance on the basis of the estimated workload or work performance in pay periods of two weeks.

In connection with the payment of wages, the employer must provide the employee with a written payslip of the wages and compensations paid and their basis by pay period. The employer can agree with individual employees to deliver the payslip electronically.

Complaints related to the wage basis, calculation or amount of pay must be made immediately and no later than within two weeks of receiving the payslip.

In the event of a delay in the payment of wages from the date of payment, interest on late payment is charged on the outstanding pay in accordance with the Interest Act.

In the event of a delay in the payment of wages at the end of the employment relationship for reasons attributable to the employer by more than three weeks in the case of performance-based pay and more than one week in the case of time-based pay, the employee is entitled to receive his or her personal time-based-pay for a maximum of six days.

Section 6

Reimbursements and increments

6.1

Travel allowance

Kilometre allowances

If other transport connections suitable for working hours or trips cannot be arranged for the commute, the employee may, after agreeing with the employer, commute using a personal passenger car and transport other passengers within the permitted limit, however no more than three passengers. During the validity of the agreement, kilometre allowances and other reimbursements of travel expenses will be adjusted to correspond to the allowances confirmed by the Finnish Tax Administration at any given time.

Compensation shall be paid for journeys made by car, moped, motorcycle, snowmobile or motorboat. In the case of kilometre allowances, a tractor is considered the equivalent of a car. An additional allowance is paid for the towing of a light trailer, caravan or a rest hut and for machinery and other items carried in the car weighing more than 80 kg or of a large size (excluding employees' own work tools).

Table: Kilometre allowances for different vehicles.

Vehicle:	1 January 2022 €/km	1 January 2023 €/km
Car	0.46	
Moped	0.19	
Motorcycle	0.35	
Snowmobile	1.10	
Quad bike	1.04	
Motorboat	0.80	
Additional allowance:		
Additional passenger	0.03	
Light trailer	0.08	
Caravan	0.12	
Rest hut	0.23	
Machinery and other items (more than 80 kg)	0.03	

If the employee, after agreeing with the employer, uses a light trailer, rest hut or caravan owned by him or her, compensation must be agreed separately in addition to the above kilometre allowance.

Compensation for time spent commuting

When the daily commute exceeds 54 km by car or motorcycle, the kilometre allowance listed in the following table shall be paid as compensation for the time spent commuting.

Table: Compensation for time spent commuting, when travelling by car or motorcycle.

Total distance travelled daily	1 April 2022 €/km
over 54 km	0.07

If the commute is partly or fully completed by motorboat or snowmobile, this journey is multiplied by four (4). The calculated distance obtained is added to the journey travelled by car or motorcycle when calculating the compensation for the time spent commuting.

When an employee transports other employees in their personal car in connection with his or her own commute, he or she is paid a personal time-based pay for the time commuted.

Commutes are measured by the shortest appropriate route from the point of departure to the nearest edge of the site (plot) and back. In time-based pay, the time spent commuting can be included in working time.

Obstacles to the commute

If a commute organised by the employer is delayed or interrupted due to an obstacle caused by weather or for reasons dependent on the employer, the employee is paid a personal time-based pay for a maximum of 3 days for the duration of the obstacle. The employee must immediately inform the employer of the obstacle.

Cost compensation in overnight stays

If, at the employer's orders or after agreeing with the employer, the employee works so far from his or her usual place of residence that the employee does not have the opportunity to stay in his or her actual residence, an accommodation allowance is paid in accordance with the following table.

Appropriate accommodation is considered to be a work site apartment with at least heating, lighting, water, bed with bed linen, equipment for preparing food in the accommodation or nearby, and shower facilities.

Table: Cost compensation in overnight stays

(updated with the Tax Administration's coefficient corresponding to a change in daily allowances)

Compensation as of	€/overnight stay
1 January 2022	23.91
1 January 2023	

Home visit compensation

The employer shall compensate weekly home visits for the purpose of using the sauna for employees who work from a residence arranged by the employer. The home visit is compensated for based on the use of public transport with the maximum compensation payable by the employer listed in the table below.

Table: Home visit compensation

(updated with the Tax Administration's coefficient corresponding to a change in daily allowances)

Compensation from	€/visit
1 January 2022	57.37
1 January 2023	

6.2**Midweek holiday compensation**

The employee is entitled to midweek holiday pay when the employment relationship has lasted for at least two months prior to Epiphany, May Day, Ascension Day or Boxing Day. Midweek holiday pay for these days is equal to the employee's personal time rate. Midweek holiday pay is paid only if the employee would otherwise have worked on that date.

Log driving employees whose employment relationship has continued for at least four weeks before May Day or Midsummer are paid a personal time-based pay for as midweek holiday pay for the day in question. Log driving employees whose employment relationship has continued for at least four weeks before Epiphany or Ascension Day are paid a personal time-based pay for as midweek holiday pay for the question if that day would have otherwise been a working day for the employee.

In addition to wages, a Sunday work increment and a midweek holiday allowance are paid for work performed on a midweek holiday.

No separate midweek holiday compensation is paid to monthly salaried employees.

6.3

Impact of midweek holidays on the working hours of monthly salaried employees

The following days shorten the weekly working hours when they fall on a day other than Saturday or Sunday:

New Year's Day
Epiphany
Good Friday
Second Easter Day
May Day (May 1)
Ascension Day
Independence Day
Boxing Day

6.4

Shop steward positions in the forest sector

An employee who performs positions of trust in the forest sector is paid personal time-based pay as compensation for lost earnings, minus any other compensation received by the employee from the performance of the position of trust, with the exception of the attendance allowance. Memberships in the following are considered positions of trust:

- advisory board of a forestry college,
management board of the Forest Centre,
- municipal forest board
- review committee and
- regional forest certification committee or monitoring group
- regional forest council
- working life committee (*työelämätoimikunta*) (previously *tutkintotoimikunta*) appointed by the National Agency for Education

. The allowance is also paid to a deputy member who, if the full member is prevented from attending, participates in the performance of positions of trust.

6.5

Anniversaries

The employee is given a day off on his or her wedding day, the day of the funeral of his close relative and when the employee reaches the age of 50 or 60, in the event that the day in question falls on a working day,

in which case the employee is paid their personal time-based pay as compensation.

A close relative refers to the employee's spouse, his or her own and adopted children, his or her parents, siblings and parents-in-law.

6.6 Compensation for a vocational degree

If the employee completes a vocational or specialist vocational qualification, he or she is paid a lump sum of €300 for a vocational qualification and €400 for a specialist vocational qualification, unless the employee otherwise receives a professional degree allowance arranged by the employer of at least the equivalent amount.

6.7 Conscription, reservist training, civil defence training

The employer pays time-based wages as compensation to an employee who participates in conscription or attends the first day of the call-up event or related physical examination. During reservist and civil defence training, the employer pays the employee personal time-based pay.

The employer may deduct from the above pay the compensation paid by the state so that the employee receives the amount equal to their time-based pay together with the state allowance.

6.8 Communication and locating

The employer reimburses the employee for the costs of purchasing and operating a personal phone in work-related matters in a manner to be agreed locally.

If the employer and employee have agreed on the use of IT equipment owned by the employee for communication between the employer and the employee or for other work tasks, the employee shall be reimbursed for the costs incurred, including the costs of the connection, in a locally agreed manner. The time spent on these tasks is included in working time.

Section 7 Accidents and illnesses

First aid

- 1 Accidents and illnesses must be reported to the employer as soon as possible. Compensation for accidents at work is paid in accordance with the legislation in force. If the employee falls ill during working hours, the

employer takes care of first aid and, if necessary, arranges for the transport home or to medical care. Such first aid and transport is paid for by the employer. In the event that transport must be arranged without the employer being able to verify its necessity, the employee must, at the employer's request, provide a medical certificate of the illness in order to be reimbursed for the transport costs. The employer is liable to pay for the costs of obtaining the medical certificate.

Sick pay

2 The payment of sick pay requires that the employee immediately provide the employer a statement of the illness or accident preventing work and that the employer accepts the statement.

In sick leaves lasting up to three (3) days, the employee's self-report is considered an acceptable report on incapacity for work, unless otherwise agreed between the employee and the employer. This collective agreement provision does not give an opinion on locally agreed self-declaration practices.

The employer pays an employee who, according to a report approved by the employer, is prevented from working due to illness or accident, sick pay from the beginning of the second day of sickness, which, had the employee been at work, would have been a working day according to the working days listed in the table below.

Duration of the employment	Length of period
at least 1 month	28 calendar days
" 3 years	35 "
" 7 "	44 "
" 10 "	56 "

When the employee's employment relationship has lasted for at least one week but less than one month, the employer pays 50% of the sick pay, but no more than for the working days which fall between the start date of the incapacity for work and subsequent 9 weekdays. The provisions of this section apply to wages paid for waiting period and in other respects.

With respect to sick pay during an illness or accident, an employee who has been employed by the same employer repeatedly during consecutive periods of log driving at the end of the previous log driving season is treated as an employee who has been employed for at least one month at the beginning of the next log driving season.

If, as a result of the same illness, the employee's incapacity of work resumes within 30 calendar days of the date on which the employee was last paid sick pay or sickness benefit by the employer, the employee shall not be entitled to a new period of sick pay under this paragraph and the total period of sick pay shall not exceed that referred to above.

Whether the illness is the same or a different one is determined by the decision of the local Kela office.

Sick pay is paid from the beginning of the first day of illness, which, while at work, would have been the employee's working day when

- the incapacity for work is due to an accident at work, or
- the employment relationship has lasted without interruption for at least six months before the onset of the disease, or
- the incapacity for work lasts at least six weekdays.

- 3 If an employee receives compensation for loss of earnings due to the same incapacity for work under the Health Insurance Act, Accident Insurance Act, Employees' Pensions Act, Act on pensions for employees in short-term employment or the Motor Insurance Act, the compensation is deducted from the sick pay for the same period. If the sick pay has already been paid, the employer has the right to receive and collect as a refund a portion of the compensation received for the same period up to the sick pay paid.

The employer pays the employee the full sick pay due to the employee and then collects any other compensation to which the employee is entitled on the above grounds with a power of attorney issued by the employee.

If no daily allowance or maternity allowance referred to in the Health Insurance Act is paid for reasons due to the employee, or if the sum paid is less than the employee's statutory entitlement, the employer shall be entitled to deduct from the sick pay any portion thereof that was not paid in whole or in part due to the employee's conduct.

- 4 Sick pay is not paid if the employee has caused the illness deliberately or through his or her criminal activities, irresponsible behaviour or other negligence.
- 5 An employment relationship is also considered continuous if the employee immediately moves from another job to forest work while employed by the same employer.
- 6 Sick pay is paid to the employee in accordance with the employee's average earnings, as calculated from the two pay periods preceding the illness, unless otherwise agreed locally.

In the event that the employee is ill during a midweek holiday referred to in section 6, paragraph 6.4, the amount of sick pay is the personal time-based pay.

Maternity leave

7 An employee whose employment has continued without interruption for at least 6 months before childbirth is paid wages for the maternity leave for working days that fall within a period of 30 days from the start date of the maternity leave under Chapter 4, Section 1 of the Employment Contracts Act.

An employee whose employment has continued without interruption for at least 3 years before childbirth is paid wages for the maternity leave for working days that fall within a period of 42 days from the start date of the maternity leave under Chapter 4, Section 1 of the Employment Contracts Act.

An employee who adopts a child under the age of 7 is paid wages for the duration of parental leave in accordance with the above rules from the start date of parental leave under Chapter 4, Section 1 of the Employment Contracts Act.

Health examinations

Statutory health examinations

8 An employee who attends a health examination and resulting additional checks prescribed by a doctor due to factors causing a particular risk of illness at work during working hours in accordance with Section 12(1)(2) of the Occupational Health Care Act (1383/2001) and Section 10 of the relevant Government Decree (1484/2001) is paid for lost working time in accordance with the calculation of sick pay as specified in Section 6.

When the pre-employment health examination takes place before the employment relationship begins, the compensation for lost earnings is paid according to the lowest job-specific pay.

The employer pays for travel expenses and other direct costs resulting from attending the examinations.

Other health examinations

9 An employee who attends health examinations during working hours is compensated for lost earnings in accordance with the method of calculating sick pay set out in section 6 in the cases listed below, provided that:

- the matter concerns an illness or accident that requires urgent health examination,
- in cases other than the above, the employee must schedule the appointment during working hours because no times are available outside working hours within a reasonable period of time (such as one week);
- the employee notifies the employer in advance or as soon as possible of his or her doctor's appointment.

New or chronic illness

- For the health examination in which the employee's illness is diagnosed.
- For a period of incapacity for work of up to 24 hours as the result of an examination procedure performed by a doctor.
- When the employee has been admitted to the hospital for observation or examination due to symptoms of illness.

Previously diagnosed disease

- For the period of a health examination required for chronic illness, provided that the examination is performed by a specialist for the purpose of determining the treatment.
- When an illness worsens substantially, causing it necessary for the employee to come in for a health examination.
- For the period of a health examination by a specialist necessary for the purpose of determining treatment and prescribing a medical aid.

Laboratory and X-ray examinations

Lost earnings are compensated

- For the period of laboratory and X-ray examinations directly related to a compensated health examination. The laboratory and X-ray examinations must be prescribed by a doctor and part of the examination. Examinations are compensated only if the illness requires the examination to be carried out during the employee's working hours.

Lost earnings are not compensated

- if the employee receives sick pay during the medical examination,
- for a health examination carried out during the waiting period required by the provisions on pay,
- when the illness was caused by the employee deliberately or through gross negligence.

Care for a child under the age of 10

- 10** An employee shall be entitled to compensation for a necessary, short and temporary leave in accordance with the provisions of this collective agreement on sick pay in the event of any sudden illness of the employee's child who is under 10 years of age, in order to care for the child or to arrange such care. The compensation may be paid for up to

three days. In order to receive compensation, both parents must have paid jobs, and that the same clarifications that are required for the employee's own sickness are provided also for the child's sickness, and that the employee's employment relationship has lasted at least one month. When applying this section, any studies elsewhere are considered as a paid job. Compensation for the same illness is paid only to one of the child's guardians.

The abovementioned applies to adopted parents, a parent not living in the same household as the child, and persons living in a registered relationship.

Care for a seriously ill child

- 11 An employee whose child suffers from a serious disability of the kind referred to in Section 1 of Government Decree 1315/89 (on severe illnesses and disabilities listed in Section 23(d)(2) of the Health Insurance Act) shall be entitled to be absent from work in order to participate in the treatment, rehabilitation, adaptation training or other rehabilitation activities of the child as referred to in Section 23(d) of the Health Insurance Act, if the absence is agreed upon with the employer in advance.

Section 8 Group life insurance

The employer provides group life insurance for forestry workers at its expense as agreed between the central labour organisations.

Section 9 Annual holiday

Employees' right to annual holiday is determined by the Annual Holidays Act.

Holiday pay

The employee is entitled to receive at least his regular or average pay for the period of annual holiday, as provided for in the Annual Holidays Act.

An employee who is paid a weekly or monthly salary is entitled to the same salary for the duration of his or her holiday.

The wages of an employee paid based on time are calculated by multiplying his or her average daily wages by a coefficient determined by the number of days of holiday.

I may also be locally agreed to use the average daily wages of the previous calendar year, plus any wage increases. The amount of the annual holiday pay is the daily wage multiplied by the coefficient determined by the number of days of holiday, as shown in the following table:

Days of holiday	Coefficient
2	1.8
3	2.7
4	3.6
5	4.5
6	5.4
7	6.3
8	7.2
9	8.1
10	9.0
11	9.9
12	10.8
13	11.8
14	12.7
15	13.6
16	14.5
17	15.5
18	16.4
19	17.4
20	18.3
21	19.3
22	20.3
23	21.3
24	22.2
25	23.2
26	24.1
27	25.0
28	25.9
29	26.9
30	27.8

If the number of days of holidays exceeds 30, the coefficient is increased by 0.9 per day. The duration of employment determining the annual holiday pay and holiday bonus of log driving employees is calculated by adding together the hours of work performed for the same employer during consecutive periods of work in consecutive work seasons. When the total number of months is at least 12, the log driving employee is entitled to the annual holiday pay and holiday bonus equivalent of an employment relationship of one year.

Holiday bonus

The employee is paid 50% of the annual holiday pay in the form of a holiday bonus in connection with the payment of holiday pay or the payment of holiday compensation at the end of the employment relationship.

Holiday compensation

An employee who has been contracted to work for such a short period of time or infrequent days that he or she has not accrued days of holiday under the Annual Holidays Act is paid 13.5% of his or her wages as holiday compensation. The compensation consists 2/3 of holiday pay and 1/3 of holiday bonus.

An employee who, according to their employment contract, is employed for a maximum of two months may be paid annual holiday pay equal to the holiday compensation percentage stated above in connection with the payment of wages.

Allocation of annual holiday and accrual of additional days of holiday

The holiday season is from 2 May to 30 September. It is possible to agree locally to have the holiday season from 1 January to 31 December. However, in this case, at least 12 working days of summer holiday must be given as continuous days of leave between 2 May and 30 September.

If what is stated above about the holiday season has been agreed locally, one additional day of holiday is accrued for every six days the holiday is postponed.

Section 10 Safety equipment

The employer acquires the following safety equipment for employees in an employment relationship valid until further notice:

- in work involving a chainsaw, CE certified logger workwear
1-2
- in work involving a clearing saw,
clearing saw worker trousers and logger shirt 1
- in work involving a chainsaw or clearing saw, CE certified
helmet package, including helmet, hearing protectors,
eye protection, undercap and neck protector 1
- in work involving a chainsaw, CE certified logger
protective footwear: rubber and leather footwear
1+1 pairs
- in other work, other locally agreed
protective footwear suitable for the task
1 pair
- rain cape and rainwear 1
- hat to protect against sunlight 1

- protective gloves 3 pairs
- undersuit
1
- in logging work, turning strap 1

The employer acquires the necessary safety and protective equipment listed above for employees in a fixed-term employment relationship and whose duties involve the use of a clearing saw or chainsaw.

If any of the aforementioned equipment becomes unusable in normal use, the employer shall replace the damaged equipment with a new comparable equipment or repair the damaged equipment.

When handling and distributing plant protection products and pesticides, the employer shall provide the worker with personal protective equipment in accordance with occupational safety and health regulations.

The employer provides snowshoes and/or ski equipment for forest workers who require them in their duties.

Other appropriate safety and protective equipment required for the work to be performed may be agreed upon locally. Such equipment may be used as an alternative to the equipment listed above.

The employer shall provide the following equipment for log driving workers in an employment relationship valid until further notice, provided that the employee has not received the listed equipment from the employer and the employee is not covered by other provisions on the distribution of protective equipment:
rainwear or a rain coat every three years
protective footwear every two years, if required by the working conditions, and
undersuit every five years.

Section 11

Break equipment

The employer provides a coat for use during breaks for employees in an employment relationship valid until further notice:

For employees on a fixed term contract, the employer shall provide a coat when required by weather or site conditions.

If the coat becomes unusable as the result of normal wear, the employer shall repair or replace the unusable coat.

The provisions of this section correspond to what is stated about break equipment in the Government Decree on the safety of logging work.

Section 12

Settlement of disputes and order of negotiation

If an employee has any complaints about the correct interpretation or application of the collective agreement or other related agreements, he or she shall immediately notify the employer. Where possible, disputes shall be settled locally between the employee and the employer.

If the matter cannot be settled through negotiations between the employer and the employee, the dispute is handled between the shop steward and employer.

If no agreement is reached through local negotiations, the dispute is transferred to the parties to the collective agreement.

For this purpose, a written memo of the local negotiations shall be compiled specifying the topic of the dispute and the views expressed and demands made by the parties and their grounds.

The parties have the right to use the representatives of parties to the collective agreement to assist in the negotiations, provided that the matter has already been negotiated between the parties concerned and the participation of federation representatives is agreed in advance.

If a party to the collective agreement requests negotiations on a disputes referred to above, the negotiations must be started and finished without undue delay.

If the parties to the agreement cannot settle the dispute, it can be brought before the Labour Court.

Section 13

Industrial peace

During the term of this agreement, the parties are prohibited from engaging in strikes, boycotts, lockouts, mass dismissal or resignation or other comparable actions preventing the performance of work for the purpose of changing or amending the agreement.

Section 14

Local agreements

Local agreements made possible by this collective agreement are recommended to be concluded in writing if required by their nature and scope.

Section 15

Withholding of trade union dues

If the employee has given written authorisation (collection agreement), the employer withholds union dues to the Industrial Union from the employee's wages in each pay period and pays the withheld dues by the due date to the bank account specified by the Industrial Union.

In the case of small employers (up to 5 employees), other arrangements for the withholding of trade union dues can be agreed locally.

The employer and employee shall sign an agreement for the collection of union dues in order to add the employee to the collection system. Union dues are collected from the employee's pay subject to withholding tax. The amount due in each collection period is a fixed percentage or sum specified in writing by the local branch or the Industrial Union for a calendar year at a time. The employee is notified of the amount of collected union dues in the payslip or by some other means.

At the end of the calendar year or employment relationship, the employer issues the employee a certificate of the collected union dues in a manner approved by tax authorities or reports the collected dues directly to the tax authorities. The employer shall provide the Industrial Union or a third party processing union dues on its behalf with a report of collected dues twice a year in accordance with the Union's instructions.

The employee, employer, shop steward and Industrial Union shall be notified of new union due collection agreements and terminated agreements. At the end of the employment relationship, the employee notifies the Industrial Union of the termination of the collection agreement. The employer notifies the Industrial Union of the termination of the employment relationship and the collection agreement in its next union due report submitted to the Industrial Union.

Section 16

Representatives of the parties to the collective agreement

Representatives of the parties to the agreement have the right to visit work sites to monitor the enforcement of this agreement after scheduling the visit with the employer.

Section 17

Acceding to the collective agreement

An employer or employers' association which, during the validity of this collective agreement, wishes to accede to the agreement, may inform the parties in writing.

Acceding to the collective agreement requires the consent of the parties to the agreement.

The provisions of the agreement apply to the employer or employer's association and its employees as of the date of signature of the notice of accession.

Section 18 Validity and termination of the agreement

The agreement shall enter into force on 1 February 2022 and remain valid until 31 January 2024, after the agreement is extended for one year at a time unless terminated in writing by either party at least two months before the extension date.

Jos tämä sopimus kokonaisuudessaan tai joiltakin osiltaan irtisanotaan, on irtisanovan puolen esitettävä vastapuolelle täydellinen muutosehdotus viimeistään sopimuksen voimassaolon päättyessä tai ensimmäisessä uutta sopimusta koskevassa neuvottelussa silloin, kun neuvottelut uudesta sopimuksesta aloitetaan aikaisemmin.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän sopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Tämän sopimuksen alaan kuuluvien liitesopimusten voimassaoloon ja irtisanomiseen nähden on voimassa, mitä niissä on erikseen määrätty.

Helsingissä 2.3.2022

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas

METSÄHALLITUS

Juha S. Niemelä

Riikka Tella

METSÄPALVELUTYÖNANTAJAT

Jukka Koivumäki

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT

Antti Teivaala

Kari Immonen

TEOLLISUUSLIITTO

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan osana metsäalan työehtosopimusta.

2 §

Luottamusmies

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työntekijöiden valitsemaa luottamusmiestä kullekin paikallisesti sovittavalle työnantajan toiminta-alueelle. Paikallisesti sopien luottamusmiesten tehtävät on mahdollista järjestellä toisinkin. Jos luottamusmiehen vaali antaa siihen mahdollisuuden, työsuojeluvaltuutettu voi toimia myös luottamusmiehenä.

3 §

Luottamusmiehen valinta

- 1 Luottamusmies ja hänen varamiehensä valitaan enintään neljäksi vuodeksi kerrallaan vaaleilla työsuojeluvaltuutetun vaalitavan mukaisesti tai muuten paikallisesti sovittavalla tavalla.

Vaalikelpoisia (ehdokaskelpoisia) ja vaalioikeuden (äänioikeus) omaavia ovat työntekijät, jotka ovat kaksi viikkoa ennen vaalitapahtumaa metsäalan työehtosopimuksen mukaisissa työsuhteissa työnantajaan ja ovat Teollisuusliiton ammattiosaston jäseniä.

- 2 Vaalien toteutuksesta vastaa työntekijöiden paikallisesti sopima työnantajalle ilmoittama vaalitoimikunta. Vaalin tuloksesta vaalitoimikunta ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle, työntekijöille sekä Teollisuusliitolle.

Luottamusmiehen tulee ilmoittaa työnantajalle, milloin hänen estyneenä ollessa tehtäviä hoitaa valittu varaluottamusmies.

- 4 Työnantajan toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka yksikön luovutuksen, sulautumisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan sitä vastaavan toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

4 §**Luottamusmiehen työsuhde**

- 1 Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa kuin muut työntekijät. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.
- 2 Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.
- 3 Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Tällä ei tarkoiteta muutoksia normaalin vuosityörytmin puitteissa. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.
- 4 Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata hänen edustamiensa työntekijöiden ansiokehitystä.
- 5 Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla (taloudelliset ja tuotannolliset perusteet, saneerausmenettely ja työnantajan konkurssi) vain, jos luottamusmiehen työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella (työntekijän henkilöön liittyvä peruste) vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän kohdan irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen seuraavasti:

soveltamisaika	työntekijämäärä, jota luottamusmies on edustanut
4 kk	enintään 20
6 "	vähintään 21

- 6 Luottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä.

Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä on oikeus tämän työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksen mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

- 7 Jos luottamusmiehen työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työ sopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.
- 8 Työnantajan harkitessa luottamusmiehen työsuhteen purkamista on hänen ennen toimenpiteeseen ryhtymistä oltava yhteydessä häntä edustavaan sopijaosapuoleen. Kyseisen sopijaosapuolen saatua yhteydenoton tulee sen olla yhteydessä Teollisuusliittoon.

5 §

Luottamusmiehen tehtävät

- 1 Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista ja paikallista sopimista koskevissa asioissa.
- 2 Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.
- 3 Jos syntyy epäselvyyttä ja erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

6 §

Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Luottamusmiehellä on oikeus paikallisesti erikseen sovittavalla tavalla saada neljännesvuosittain työnantajalta edustamiaan työntekijöitä koskevia seuraavia tietoja:

- työsuhteessa olevien työntekijäin nimet ja osoitteet
- uusien työntekijöiden palvelukseen tuloaika
- tiedot saavutetusta ansiotasosta aikapalkka- ja urakkatöissä. Kuutta työntekijää pienempien työntekijäryhmien ansiotasotietojen luovuttamiseen työnantajalla ei ole

velvollisuutta kuin ko. työntekijäin suostumuksella.

- tiedot mahdollisista metsätöihin liittyvistä kokeiluista.

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä ja niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

Luottamusmiehellä on velvollisuus pitää saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 §

Luottamustehtävien hoitaminen

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti tai säännöllisesti toistuen vapautusta työstään. Vapautuksen määrästä ja sen ajankohdasta sovitaan paikallisesti.

Arvioitaessa vapaa-ajan tarvetta on huomioitava mm.

- työntekijöiden määrä joita luottamusmies edustaa
- luottamusmiehen toimialueen laajuus
- käytössä olevat palkkausmuodot ja työmenetelmät
- työntekijöiden työtehtävissä tapahtuvat esimerkiksi vuodenaajoista johtuvat muutokset
- uudet tai muuttuneet sopimusmääräykset tai työmenetelmien muutokset
- mahdolliset muut luottamusmiehen työstä vapautuksen määrään vaikuttavat tekijät.

Mikäli luottamusmies on valittu myös työsuojeluvaltuutetuksi, tämä otetaan huomioon luottamusmiehen ajankäytössä paikallisesti sovittavalla tavalla.

Mikäli luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa luottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

8 §

Ansionmenetyksen ja kustannusten korvaus

- 1 Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää toimiessaan työaikana luottamusmiestehtävissä tai muuten työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä. Luottamusmiestehtäviä ovat myös ne neuvottelut, jotka luottamusmies käy toimipiirinsä muiden työntekijöiden

kanssa. Myös niistä tulee luottamusmiehen sopia etukäteen työnantajan kanssa. Samoin korvataan se ansionmenetyks, joka aiheutuu osallistumisesta työsuojelutarkastajan työpaikalla suorittamaan tarkastukseen. Ansionmenetyksen korvausta määriteltäessä käytetään perusteena ko. luottamusmiehen kahden edellisen tilikauden keskimääräistä päivä- tai tuntiansiota.

2 Matkakustannusten korvaus

Työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien hoidon yhteydessä tehdyistä matkoista suoritetaan luottamusmiehelle korvausta metsäalan työehtosopimuksen 6 §:n kulkemiskorvausten mukaisesti.

3 Kustannuskorvaus työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä

Työnantaja maksaa luottamusmiehille työajan ulkopuolella suoritettavista luottamusmiestehtävistä aiheutuneista kustannuksista korvausta **90,00 €/kk** sopimuskauden ajan.

Kustannuskorvaus maksetaan luottamusmiehelle myös:

- vuosiloman aikana
- sairausloman tai lomautuksen aikana, mikäli luottamusmies hoitaa tuolloin luottamusmiestehtäviä.

Kustannuskorvausta ei lomautus-, sairausloma tai muun vastaavan pitkäaikaisen esteen tapauksissa makseta, mikäli lomautus perustuu työnantajan määräykseen ja kestää koko kalenterikuukauden tai mikäli luottamusmies on sairauslomalla tai edellä mainitun pitkäaikaisen esteen vuoksi poissa töistä eikä voi tällöin hoitaa luottamusmiestehtäviä.

Kustannuskorvaus maksetaan vain luottamusmiehelle tai hänen sijaisenaan toimivalle varaluottamusmiehelle.

Luottamusmiehelle tämä korvaus suoritetaan verottomana, mikäli aiheutuneet kustannukset perustuvat kustannuskorvauslomakkeella velottaviin eriteltyihin kustannuksiin. Muussa tapauksessa korvaus on palkanluontoista tuloa ja siitä suoritetaan ennakonpidätys.

9 §

Luottamusmiehen koulutus

Luottamusmiehen koulutuksessa on voimassa, mitä siitä on metsäalan koulutussopimuksessa sanottu.

10 §

Erimielisyyksien käsittely ja neuvottelujärjestys

Erimielisyyksien käsittelyssä ja neuvottelujärjestyksessä noudatetaan metsäalan työehtosopimuksen määräyksiä.

11 §**Työvälineet, atk-yhteydet, toimistotila**

Luottamusmiehen asiakirjojen säilyttämiseen työnantaja järjestää tarvittaessa tarpeellista tilaa. Luottamusmiesasioissa luottamusmies voi käyttää työaikana työnantajan puhelinta, tavanomaisia toimistovälineitä ja mahdollisuuksien mukaan yrityksessä ja yhteisössä yleisesti käytössä olevia atk-laitteita, niihin liittyviä toimisto-ohjelmia sekä internet yhteyttä (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

12 §**Voimassaolo ja irtisanominen**

Tämä sopimus liittyy 1.2.2022 voimaan tulevaan metsäalan työehtosopimukseen ja on voimassa 31.1.2024 saakka ja on sen voimassaoloon ja irtisanomiseen nähden soveltuvin osin noudatettava metsäalan työehtosopimuksen 18 §:n määräyksiä.

Helsingissä 2.3.2022

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas

METSÄHALLITUS

Juha S. Niemelä

Riikka Tella

METSÄPALVELUTYÖNANTAJAT

Jukka Koivumäki

YKSITYISMETSÄTALouden TYÖNANTAJAT

Antti Teivaala

Kari Immonen

TEOLLISUUSLIITTO

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA

1 §

Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan kaikkiin niihin metsäalan töihin, jotka mainitaan metsäalan työehtosopimuksen 1 §:ssä. Sopimukseen sidottuja ovat Metsähallitus, Metsäteollisuus ry ja Yksityismetsätalouden Työnantajat, jonka osalta sopimuksen soveltamisalasta on sovittu erillisellä pöytäkirjalla, kukin erikseen toiselta puolen sekä Teollisuusliitto toiselta puolen.

2 §

Työpaikkakäsite

Työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaisella työpaikalla tarkoitetaan metsä- ja uittotöissä saman työnantajan valvonnassa olevaa yhden tai useamman työkohteen muodostamaa toiminnallista kokonaisuutta, jota johtaa työnantajan organisaation puitteissa ratkaisu- ja toimeenpanovallan omaava virka- tai toimihenkilö.

Mikäli edellä mainittujen esimerkkien mukaista käytäntöä ei voida soveltaa jonkin työnantajan organisaatioon, on työpaikkakäsitteestä sovittava asianomaisen yrityksen ja Metsäalan Työalatoimikunnan kesken.

3 §

Yhteistoimintaelimet

Työsuojelun yhteistoimintaelimiä ovat:

- Metsäalan Työalatoimikunta
- paikallisesti sovittu yhteistoimintaelin tai työsuojelutoimikunta
- työsuojelupäällikkö
- työsuojeluvaltuutetut
- työsuojeluvavaravaltuutetut
- asiantuntijat

4 §

Paikalliset yhteistoimintaelimet

Työsuojelutoimikunnan jäsenten toimikausi on neljä vuotta.

Työsuojeluvaltuutetun, -varavaltuutetun ja mahdollisen työsuojelutoimikunnan vaaleissa noudatetaan Metsäalan Työalatoimikunnan vaaliohjeita.

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan työsuojeluorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

5 §

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

1 Työsuojelun valvontalaki edellyttää, että työsuojeluvaltuutettu on vapautettava säännöllisestä työstään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseen.

2 Edellä olevan perusteella työsuojeluvaltuutetulle annettava vapaa-aika on kalenterikuukausittain seuraava:

Työntekijäin lukumäärä työpaikalla	Vapaa-aika työpäivä/kk
10 - 30	1
31 - 50	2
51 - 100	3
101 - 150	5
151 - 200	6
201 - 300	8
301 - 400	10
401 +	12

3 Työsuojeluvaltuutetun päivittäinen työaika hänen hoitaessaan työsuojeluvaltuutetun tehtäviä on 8 tuntia, mihin ei lueta matkoihin käytettyä aikaa.

4 Työsuojeluvaltuutetun vapaa-ajan laskentaperusteena oleva työpaikan työntekijäin lukumäärä todetaan työsuojelutoimikunnassa kutakin vuosineljänneistä varten erikseen käytettävänä olevien tietojen ja laskelmien perusteella. Tällainen toteaminen suoritetaan kunkin vuosineljänneksen keskimmäisen kuukauden aikana pidettävässä kokouksessa. Vuosineljänneksen aikana ennen tätä toteamista mahdollisesti sattuneet poikkeamat vapaa-ajan pituudessa tasataan saman vuosineljänneksen jälkiosalla.

5 Vapautuksen ajankohdasta on sovittava asianomaisen työnjohdon kanssa, ellei vapautus ole välttämätöntä työpaikalla sattuneen

poikkeuksellisen tapahtuman, kuten esimerkiksi työtapaturman sattumisen vuoksi. Vapautusta annettaessa on otettava huomioon työnjärjestelyyn liittyvät tekijät.

- 6 Työsuojeluvaltuutetun tulee pitää tehtäviensä suorittamisesta kirjaa, johon on merkittävä tehtävien suorittamisen päivämäärä, tehtävien laatu ja niihin käytetty aika. Tehtävien ja suoritettujen toimenpiteiden laatu voidaan ilmaista yksilöidyn, tässä sopimuksessa sekä työsuojelun valvontalaissa ja asetuksessa työsuojeluvaltuutetun tehtävistä käytetyin nimikkein. Kirjan sisältö on esitettävä nähtäväksi työsuojelutoimikunnassa toimikunnan tai sen jäsenen pyynnöstä. Salassapitovelvoitteen osalta noudatetaan työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen määräyksiä.

6 §

Asiakirjojen säilytys

Työsuojeluvaltuutetun asiakirjojen säilyttämiseen työnantaja järjestää tarvittaessa tarpeellista tilaa. Työsuojeluasioissa työsuojeluvaltuutettu voi käyttää myös työnantajan puhelinta työaikana. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

7 §

Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei työsuojeluvaltuutetun toimipiirin hänen edustamansa kaikki työntekijät ole lomautettuina tai irtisanottuina. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt tahallisesti tai huolimattomuudesta työvelvoitteensa täyttämättä.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa työsuojeluvaltuutettua ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän pykälän irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy

muun kuin vaalissa työsuojaletuvaluuuetetuksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Tämän pykälän irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava työsuojaletuvaluuuetettuna toimineeseen työntekijään hänen työsuojaletuvaluuuetetun tehtävänsä päättymisen jälkeen seuraavasti:

soveltamisaika	työntekijämäärä, jota työsuojaletuvaluuuetettu on edustanut	
4 kk	enintään	20
6 kk	vähintään	21

Työsuojaletuvaluuuetetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojaletuvaluuuetetulla on oikeus tämän työehtosopimuksen työsuojaletusopimuksen mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Jos työsuojaletuvaluuuetetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojaletuvaluuuetetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin työpaikalla säännöllisesti työskentelevien määrä on 20 tai vähemmän, on tämä korvaus vähintään 4 ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

8 §

Työsuojaletuvaluuuetetun siirtäminen

Työsuojaletuvaluuuetettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli työsuojaletuvaluuuetetuksi valituksi tullessaan. Tällä ei tarkoiteta muutoksia normaalin vuosityörytmin puitteissa. Työsuojaletuvaluuuetetun tehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

9 §

Varavaltuutettu

Varavaltuutettu hoitaa työsuojaletuvaluuuetetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojaletuvaluuuetetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi. Työsuojaletuvaluuuetetun tulee antaa työnantajalle ilmoitus estymisestään ja varavaltuutetun tehtävään ryhtymisestä.

Varavaltuutettu saa vapautusta säännöllisestä työstään sellaiseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee 1 momentissa tarkoitettujen työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten. Muilta osin varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaessaan samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

10 § Asiantuntija

Työsuojelutoimikuntaan voidaan kutsua myös tämän sopimuksen piiriin kuulumattomia työnantajaan urakka- tai työsuhteessa olevia asiantuntijajäseniä sekä muitakin työsuojeluasiantuntijoita, jotka toimivat asiantuntijoina edustamaansa alaa koskevissa työsuojelukysymyksissä.

11 § Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetys ja matkakorvaukset

1 Työsuojeluvaltuutetun palkkaus

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle hänen tehtäviensä hoitamiseen edellä 10 §:n 2. kohdassa käytetyiltä päiviltä korvauksen ansionmenetyksestä.

2 Työsuojeluvaltuutetun matkakorvaukset

Työsuojeluvaltuutetun matkakorvauksiin nähden noudatetaan, mitä sopijapuolten välillä on metsäalan työehtosopimuksen 6 §:n kulkemiskorvausten suhteen sovittu.

Mikäli työsuojeluvaltuutettu joutuu työajan ulkopuolella käyttämään matkoihin työmaalle ja takaisin tai työmaalta toiselle yli 3 tuntia päivässä, annetaan hänelle kuukausittain tehtäviensä hoitamista varten lisäaikaa, joka vastaa edellisen kuukauden aikana tarvittuja em. matka-ajan ylityksiä.

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö sopivat etukäteen työsuojeluvaltuutetun tarkastusmatkasuunnitelmasta.

Pitkien edestakaisten matkojen välttämiseksi ja työsuojelutoiminnan tehostamiseksi voi työsuojeluvaltuutettu, sovittuaan siitä etukäteen työsuojelupäällikön kanssa, yöpyä tarkastusmatkalla. Tällöin työnantaja järjestää ja kustantaa majoituksen.

Työsuojeluvaltuutetun yöpyessä tarkastusmatkalla paikkakuntansa ulkopuolella, maksetaan hänelle seuraavan taulukon mukainen ylläpitokorvaus.

Taulukko: Työsuojeluvaltuutetun ylläpitokorvaus*(päivitys Verohallinnon päivärahojen muutosta vastaavalla kertoimella)*

Korvaus alkaen	€/vrk
1.1.2022	26,94
1.1.2023	

Työsuojelutoiminta ei saa aiheuttaa työsuojeluvaltuutetulle ylimääräisiä kustannuksia. Mainittujen kustannusten korvaamiseksi suoritetaan työsuojeluvaltuutetulle sellaiselta tarkastusmatkalta, johon ei sisälly yöpymistä ja joka kestää yli 8 tuntia seuraavan taulukon mukainen korvaus.

Taulukko: Työsuojeluvaltuutetun kustannuskorvaus*(päivitys Verohallinnon päivärahojen muutosta vastaavalla kertoimella)*

Korvaus alkaen	€/pv
1.1.2022	11,25
1.1.2023	

3 Kustannuskorvaus työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolella suoritettavista työsuojeluvaltuutetun tehtävistä aiheutuneista kustannuksista korvausta **90,00 €/kk** sopimuskauden ajan.

Kustannuskorvaus maksetaan työsuojeluvaltuutetulle myös:

- vuosiloman aikana
- sairasloman tai lomautuksen aikana, mikäli työsuojeluvaltuutettu hoitaa tuolloin valtuutetun tehtäviä.

Kustannuskorvausta ei lomautus-, sairasloma tai muun vastaavan pitkäaikaisen esteen tapauksissa makseta, mikäli lomautus perustuu työnantajan määräykseen ja kestää koko kalenterikuukauden tai mikäli työsuojeluvaltuutettu on sairaslomalla tai edellä mainitun pitkäaikaisen esteen vuoksi poissa töistä eikä voi tällöin hoitaa valtuutetun tehtäviä.

Kustannuskorvaus maksetaan vain työsuojeluvaltuutetulle tai hänen sijaisenaan toimivalle varavaltuutetulle.

Työsuojeluvaltuutetulle tämä korvaus suoritetaan verottomana, mikäli aiheutuneet kustannukset perustuvat kustannuskorvauslomakkeella velottaviin eriteltyihin kustannuksiin. Muussa tapauksessa korvaus on palkanluontoista tuloa ja siitä suoritetaan ennakonpidätys.

12 §**Työsuojelutoimikunnan jäsenen korvaukset ja palkkiot**

- 1 Työsuojelutoimikunnan jäsenen ansionmenetyksen korvaus

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenen sekä sen sihteerin tehtävien hoitamisesta työaikana johtuvan ansion menetyksen.
- 2 Työsuojelutoimikunnan jäsenen palkkio työajan ulkopuolella

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajalle ja jäsenille maksetaan kokouspalkkiot noudattaen valtion komiteoiden palkkioperusteita. Voimassa olevat kokouspalkkiot löytyvät valtiovarainministeriön verkkosivuilta.

Työsuojelutoimikunnan sihteerille maksetaan samansuuruinen kokouspalkkio kuin toimikunnan jäsenille sekä palkkio, joka on toimikunnan jäsenelle työajan ulkopuolella alle tunnin kestäneestä kokouksesta suoritettavan kokouspalkkion suuruinen.

Mikäli työsuojelutoimikunnalle on valittu sihteeri, maksetaan hänelle korvauksena kokouksen sihteerin tehtävistä lisäksi palkkio, joka on toimikunnan jäsenelle työajan ulkopuolella alle tunnin kestäneestä kokouksesta suoritettavan kokouspalkkion suuruinen.
- 3 Työsuojelutoimikunnan jäsenen matkakorvaus

Jos työsuojelutoimikunnan jäsen toimikunnan kokoukseen osallistumista varten joutuu käyttämään omaa kulkuneuvoaan, noudatetaan hänelle suoritettaviin korvauksiin nähden soveltuvin osin, mitä sopijapuolten välillä metsäalan työehtosopimuksen 6 §:n kulkemiskorvaus -kohdassa on määrätty.

13 §**Koulutus**

Koulutuksesta aiheutuvat matkakustannukset ja ansionmenetyksen korvaa työnantaja sen mukaisesti mitä sopijapuolten kesken on koulutussopimuksessa sovittu.

14 §**Säädöskokoelmat**

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamista varten sekä työsuojelutoimikunnan käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

15 §**Voimassaolo ja irtisanominen**

Tämä sopimus liittyy 1.2.2022 voimaan tulevaan metsäalan työehtosopimukseen ja on voimassa 31.1.2024 saakka ja on sen voimassaoloon ja irtisanomiseen nähden soveltuvin osin noudatettava metsäalan työehtosopimuksen 18 §:n määräyksiä.

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas**METSÄHALLITUS**

Juha S. Niemelä

Riikka Tella**METSÄPALVELUTYÖNANTAJAT**

Jukka Koivumäki**YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT**

Antti Teivaala

Kari Immonen**TEOLLISUUSLIITTO**

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

METSÄALAN KOULUTUSSOPIMUS

JOHDANTO

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen sekä osallistumisjärjestelmien kehittäminen edellyttävät jatkuvaa, kaikkiin henkilöryhmiin kohdistuvaa suunnitelmallista koulutustoimintaa.

1 §

Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

- 1 Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset.
- 2 Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.
- 3 Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.
- 4 Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan
 - asuin- ja koulutuspaikan välisiä matkakustannuksia
 - kurssimaksuja sekä kustannuksia sellaisesta opetusmateriaalista, joka kurssiohjelmassa edellytetään hankittavaksi
 - internaattikurssien täysihoitomaksua
- 5 Säännöllisen työajan ansionmenetykset korvataan sekä kurssi- että matkaajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta.

Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

2 §

Yhteinen koulutus

- 1 Sopijapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.
- 2 Yhteistä koulutusta on
 - työsuojeluun liittyvä koulutus

- työsuhteasioihin liittyvä koulutus, kuten yhteiset työlainsäädäntö-, työehtosopimuskoulutukset sekä koulutus paikallisesta koulutuksesta
 - muu työnantaja- ja työntekijäpuolen yhteisesti sopima koulutus
- 3 Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.
- 4 Koulutukseen osallistuvalla yhteistoimintaelimen jäsenellä ja sopimusten edellyttämällä työntekijällä edustajalle suoritetaan korvaus kuten 1 §:ssä on määrätty.
- 5 Koulutukseen osallistumisoikeudesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Varsinainen koulutukseen osallistuminen sovitaan ennakkoon työnantajan kanssa.

3 §

Ammatillisten järjestöjen antama koulutus (ay-koulutus)

Ammatillisilla järjestöillä tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuusliitto ry:tä

3.1

Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

- 1 Teollisuusliitto ry:n järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota myös työpaikan kokoon.
- Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle tai ao. työntekijälle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.
- 2 Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.
- 3 Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä

sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia koulutussopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

- 4 Milloin työntekijä edellä olevassa järjestyksessä on osallistunut SAK:n ns. kolmen kuukauden kurssille, ei hänen työsuhteensa kurssin vuoksi katkea.

3.2

Korvaukset

- 1 Teollisuusliitto ry:n järjestämän tämän pykälän yllä olevissa kappaleissa tarkoitetun koulutuksen osalta, jonka koulutusryhmä on hyväksynyt ja jonka Teollisuusliitto ry. järjestää omissa opistoissaan tai erityisestä syystä muualla, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle ja työsuojelutoimikunnan jäsenelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä. Ko. korvaus maksetaan luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta sekä edellä mainituille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.
- 2 Edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta työnantaja on velvollinen maksamaan korvauksen ansionmenetyksestä myös ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 metsäalan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.
- 3 Luottamusmiehille ja ammattiosaston puheenjohtajalle korvataan vastaavasti heidän osallistuessaan Teollisuusliitto ry:n opistoissa järjestettävälle kolmen kuukauden kurssille ansion menetys yhden kuukauden osalta, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 metsäalan työntekijää, ja puheenjohtajan osalta, jos hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.
- 4 Lisäksi maksetaan 3.2 kohdassa tarkoitetuille työntekijöille kultakin kurssipäivältä kurssista aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi sopijaosapuolten välillä sovittu ateriakorvaus. Tätä korvausta ei kuitenkaan makseta pitemmältä ajalta kuin ansionmenetystä suoritetaan.
- 5 Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.
- 6 Kaikkien em. korvausten suorittamisen edellytyksenä on, että kyseinen henkilö kurssin päätyttyä palaa entiseen työpaikkaansa.

4 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 3 §:ssä tarkoitettuun ay-koulutus-tilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

5 § Ansionmenetys

- 1 Ansionmenetyksellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa sitä ansiota, jonka työntekijä koulutustilaisuuteen osallistuessaan menettää säännöllisen tai säännölliseksi katsottavan työaikansa osalta. Ansionmenetyksen laskentaperusteena käytetään metsäalan työehtosopimuksen sairausajan palkan laskennan perusteita ja laskentatapaa.
- 2 Ansionmenetyksestä voi työnantaja vähentää sen osan, jonka työntekijä mahdollisesti saa korvauksena koulutusajalta muualta, ei kuitenkaan ko. työntekijän ammattiliitoltaan tai omalta ammattiosastoltaan mahdollisesti saamaa avustusta.

6 § Erimielisyyksien käsittely

Erimielisyyksien käsittelyssä noudatetaan metsäalan työehtosopimuksen mukaista neuvottelumenettelyä.

7 §**Voimassaolo ja irtisanominen**

Tämä sopimus liittyy 1.2.2022 voimaan tulevaan metsäalan työehtosopimukseen ja on voimassa 31.1.2024 saakka ja on sen voimassaoloon ja irtisanomiseen nähden soveltuvin osin noudatettava metsäalan työehtosopimuksen 18 §:n määräyksiä.

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas**METSÄHALLITUS**

Juha S. Niemelä

Riikka Tella**METSÄPALVELUTYÖNANTAJAT**

Jukka Koivumäki**YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT**

Antti Teivaala

Kari Immonen**TEOLLISUUSLIITTO**

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

AGREEMENT ON A WORKING TIME BANK FOR THE FOREST SECTOR

1 Purpose

The working time bank for the forest sector refers to a work-life coordination scheme by which working hours, earned leave or monetary compensation converted into leave can be saved, borrowed and combined over the long term, taking into account employees' individual needs. The purpose of the scheme is also to ensure year-round employment and to improve labour productivity and cost-effectiveness by targeting work to the most appropriate conditions at different times of the year. The working time bank scheme is not intended to replace the system of accumulated adjusted hours referred to in the collective agreement, but can be used alongside it. The scheme can only be applied at workplaces that are bound normally by the collective agreement for the forest sector.

Section 2 Employees covered by the scheme

The working time bank scheme can be used by permanent employees. The scheme may be applied to fixed-term employees if the duration of the employment relationship is longer than the scheme's balance adjustment period. Use of the working time bank and joining and leaving the scheme is voluntary for employees.

Section 3 Joining and leaving the scheme

The working time bank is specific for the individual company or workplace and is agreed between the shop steward and employer in accordance with the principles of this agreement. The scheme is agreed in writing and a copy is provided to each employee who joins the scheme. The employee and employer can agree between themselves on the working time bank scheme and its content, in which case the agreement becomes part of the employment contract.

The employee must join and leave the working time bank scheme in writing. The employee joins the scheme as of the date of signing the agreement. Employees can leave the scheme with three months' notice. Employees do not need to provide reasons for joining or leaving the scheme.

If the employee leaves the working time bank scheme while their employment continues, earned hours in the working time bank are primarily given as leave during the period of notice or when agreed separately at another time and, if this is not possible, as monetary compensation. Annual holiday benefits must be given as leave.

The employer cannot require employees to join the scheme at the time of signing the employment contract or during the probationary period.

At the end of the employment relationship, the employee is given their remaining earned hours in the working time bank as leave during the remaining period of notice or, if this is not possible, as monetary compensation.

Section 4 Elements to be saved in the working time bank

Based on legislation and the collective agreement for the forest sector, items to be saved in the working time bank include:

- overtime and Sunday work and their increments
- paid leave earned through performance bonuses
- leave based on adjusted hours and related additional leave
- saved leave from annual holiday
- annual holiday and company-specific additional holidays
- working hours reduction days

The employee decides the items and hours to be saved in the bank. The balancing leave period of adjusted hours specified in the collective agreement does not apply to that part of leave earned from adjusted hours that is saved in the working time bank. All items to be saved in the bank are converted into hours. The procedures for recording and validating saved hours are agreed locally.

5 Payment of wages for used leave

When using leave based on the working time bank, the pay is determined in accordance with the pay in force at the time of the leave and paid in accordance with the company's normal payroll system.

6 Maximum hours in the working time bank

The maximum number of hours that can be saved in the working time bank is the number of hours corresponding to the employee's six months of pay.

Section 7 Using saved hours of leave

The basic idea of the working time bank scheme is to ensure the best possible balancing of work and personal life with the functional needs of the work community and employees' individual needs.

The time of using leave saved in the working time bank and other practical arrangements are agreed locally, taking into account the work situation at the time and the employee's need to use the leave. In the event of a conflict between the needs of an individual employee and the employer regarding the use of leave and its timing, the parties recommend a locally agreed procedure by which the employee can decide the timing of half of the time saved in the working time bank and the employer the other half. The maximum period of leave decided by either the employer or employee is three weeks, and the other party must be notified at least one week before the start of the leave.

Section 8 Nature of the leave and their reconciliation with other grounds for absence

Working time bank leave is comparable to working hours. If the employee falls ill during the leave, he or she will take sick leave in accordance with the normal waiting period requirements for working hours and the remainder of the leave is postponed to be used later.

The employer cannot lay off an employee until all the leave saved in the working time bank has been used, unless this is agreed separately between the employer and the employee.

Section 9 Validity of the scheme and changes

The local agreement on a working time bank shall be agreed to be valid for a fixed term or indefinitely with three months' notice. Changes to the working time bank agreement may be made while it is in force in accordance with the order of negotiation. If the agreement is changed, employees who have joined it have the right to withdraw from the agreement within the notice period.

10 Validity of the agreement

This agreement relates to the Collective Agreement for the Forest Sector that entered into force on 1 February 2020 and is valid until 31 January 2022. The provisions of section 18 of the Collective Agreement for the Forest Sector apply to the validity and termination of this agreement.

FEDERATION OF AGRICULTURAL EMPLOYERS MTA

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas

METSÄHALLITUS

Juha S. Niemelä

Olli Lipponen

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT

Antti Teivaala

Kari Immonen

INDUSTRIAL UNION

Riku Aalto

Marko Rosqvist

METSÄALAN PALKKAUKSEN KOULUTUSAINEISTO

Metsäalan palkkauksen koulutusaineisto on saatavissa sähköisessä muodossa sopijapuolilta. Myös metsäpalkkataulukot ovat tilattavissa Excel-pohjaisina sopijaosapuolilta.

YHTEYSTIEDOT

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Annankatu 31 – 33 C 48, 00100 Helsinki
Puhelin (09) 725 04 500
Sähköposti: info@tyonantajat.fi

METSÄHALLITUS

PL 94 (Ratatie 11), 01301 Vantaa
Puhelin Vaihde 0206 39 4000
Sähköposti: kirjaamo@metsa.fi

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT

Lönnotinkatu 9 D 18, 00120 Helsinki
Email: firstname.lastname@yt-ry.fi

INDUSTRIAL UNION

Hakaniemenranta 1 A, PO Box 107, 00531 Helsinki
Telephone Switchboard 020 774 001
Email: firstname.lastname@teollisuusliitto.fi